

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores
públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor: Kevin Joseph, Cornejo Céspedes

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores
públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Galvani Guerrero García (Presidente) _____

Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Mg. Oswaldo Rafael López Michelini (Secretario) _____

Código ORCID: 0009-0006-9220-0780

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (Vocal) _____

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores
públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma**

Est. Cornejo Céspedes, Kevin Joseph(Autor) _____

Código ORCID: 0009-0008-7130-9001

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (Asesor) _____

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, 2026



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los seis días del mes de agosto del dos mil veintiséis, siendo las 12:00 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 066-2026/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Galvani Guerrero García, (Presidente), Mg. Oswaldo Rafael López Michelini (Secretario) y Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por el bachiller: **KEVIN JOSEPH, CORNEJO CÉSPEDES**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: **KEVIN JOSEPH, CORNEJO CÉSPEDES**, con calificativo Aprobado Bueno.

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda Apto para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 12 horas 50 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 06 de 08 del 2026

Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
Código ORCID N° 0000-0002-3151-806X
Presidente (a)

Mg. Oswaldo Rafael López Michelini
DNI N° 44408228
Código ORCID N° 0009-0006-9220-0780
Secretario (a)

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina
DNI N° 00227131
Código ORCID N° 0000-0002-3017-7945
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

REPORTE TURNITIN

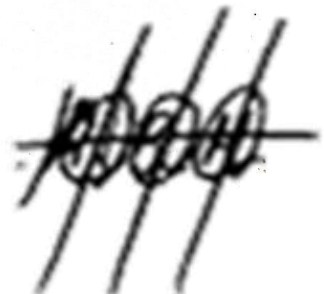
Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

14% INDICE DE SIMILITUD	6% FUENTES DE INTERNET	8% PUBLICACIONES	9% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	api-repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	Submitted to Blackboard Trabajo del estudiante	1 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Integración Moodle Presencial Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
6	Rocío Del Pilar Patricio-Castillo, Miryam Griselda Lora-Loza. "Capacitación y desempeño laboral en el sector público de América Latina: Revisión sistemática", Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 2026 Publicación	1 %
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1 %
8	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
9	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego 2025 Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	revistas.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	



		<1 %
15	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
16	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
17	Aguilar Huanca, Joan Joseph. "Las costumbres ancestrales y la actitud de los estudiantes del CETPRO de Arte y Folklore de la ciudad de Puno - 2024", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru), 2025 Publicación	<1 %
18	Olivera Sagua, Isaias Jossue. "La retroalimentación como parte del proceso de enseñanza - aprendizaje del inglés en estudiantes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" Aplicación de la UNA - Puno en el año 2019.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
19	García Candelario, Roberto. "Modelo Asociativo de Factores Predictores del Desempeño Organizacional Validado en las Iglesias de Boston, Massachusetts.", Universidad de Montemorelos (Mexico) Publicación	<1 %
20	Domínguez, Moisés Javier. "Modelo de asociación entre factores predictores del clima organizacional y el desempeño laboral validado en empleados del corporativo adventista de la unión dominicana", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023 Publicación	<1 %
21	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
22	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
23	Ordoñez, Patricio. "Inner Life, Spiritual Leadership, and Spiritual Well-Being as Predictors of the Organizational Performance of Employees at a Seventh-Day Adventist University in Latin America", Andrews University, 2025 Publicación	<1 %
24	Papageorgiou, M.. "Water extractable (1->3,1->4)-@b-d-glucans from barley and oats: An intervarietal study on their structural features and rheological behaviour", Journal of Cereal Science, 200509 Publicación	<1 %
25	Zapana Roque, Yeny Isabel. "Grado de relación entre la planificación estratégica y la toma de decisiones en las Instituciones Educativas Secundarias Públicas de la	<1 %

UGEL Chucuito – Juli - 2016", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

- | | | |
|----|--|------|
| 26 | Submitted to unapiquitos
Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | Muhammad Ali, Shen Lei, Xiao-Yong Wei. "The mediating role of the employee relations climate in the relationship between strategic HRM and organizational performance in Chinese banks", Journal of Innovation & Knowledge, 2017
Publicación | <1 % |
| 28 | "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023
Publicación | <1 % |
| 29 | Quispe Ticse, Juan Carlos. "Gestión de calidad y productividad en la comercializadora de agroquímicos "La chacra" del distrito de Pangoa, provincia de Satipo, 2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)
Publicación | <1 % |
| 30 | Ana Monserrath Jumbo Brito, Josselyn Garelis Gutiérrez Tenelema, Virgilio Eduardo Salcedo-Muñoz. "Economic and productive performance of SMEs in the Machala canton, period 2018–2023", Momboy, 2026
Publicación | <1 % |
| 31 | Basurto Torres, Adriana Evangelista Zevallos, Cecilia Carol. "Relacion entre el Rendimiento en los Procesos Cognitivos de la Lectura y el Nivel de Logro Alcanzado en el Curso de Comunicacion, en Ninos de Segundo y Tercer Grado de Primaria de Una Institucion Educativa Privada del Distrito de Villa Maria del Triunfo.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020
Publicación | <1 % |
| 32 | Mamani Paz, Angelica Marleny. "Relación entre la supervisión y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Primarias de la Ciudad de Yunguyo en el año 2014", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)
Publicación | <1 % |
| 33 | "Cuidado Integral em Saúde: Perspectivas Interdisciplinares, Políticas Públicas e Inovações", Editora Cientifica Digital, 2025
Publicación | <1 % |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

<15 words

Excluir bibliografía

Activo

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945



DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Dedico este trabajo a Dios, por brindarme sabiduría, fortaleza y bendiciones en cada paso de mi vida; a mis padres, por su amor, esfuerzo y apoyo incondicional; y a mi abuela, por sus consejos, cariño y motivación constante que me impulsan a seguir adelante y alcanzar mis metas

Agradezco profundamente a Dios por guiarme con sabiduría, darme salud, paciencia y fortaleza para culminar satisfactoriamente este trabajo académico. Su presencia y bendiciones han sido fundamentales en cada etapa de este proceso.

Expreso mi más sincero agradecimiento a mis padres, quienes con su esfuerzo, sacrificio y apoyo incondicional han sido el pilar más importante de mi formación personal y profesional. Gracias por confiar en mí, motivarme constantemente y enseñarme el valor de la responsabilidad, la perseverancia y el compromiso.

De igual manera, agradezco a mi abuela por su cariño, consejos y palabras de aliento, los cuales han sido una fuente de inspiración y motivación para continuar superándome día a día.

Asimismo, extiendo mi agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron con sus conocimientos, orientación y apoyo durante la elaboración de este trabajo, haciendo posible el cumplimiento de este importante objetivo académico.

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
I. INTRODUCCION.....	18
II. REVISION DE LA LITERATURA	24
2.1 BASE TEÓRICO – CIENTÍFICO	24
2.1.1 DESARROLLO DE PERSONAS	24
2.1.2 DESEMPEÑO LABORAL	28
2.2 ANTECEDENTES	32
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	38
III. MATERIALES Y METODOS	40
3.1 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	40
3.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	41
3.3 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	43
3.4 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	47
3.5 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTO.....	48
3.6 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	50
3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	56
4.1 RESULTADOS	56
4.1.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	56
4.1.2 RESULTADOS INFERENCIALES.....	62
4.2 DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES.....	76
VI. RECOMENDACIONES.....	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población laboral de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025	41
Tabla 2 Escala de Likert	44
Tabla 3 <i>Confiabilidad del instrumento</i>	49
Tabla 4 <i>Confiabilidad de la variable Desarrollo de persona</i>	49
Tabla 5 Confiabilidad de la variable Desempeño laboral	49
Tabla 6 Dimensiones de la variable desarrollo de personas	51
Tabla 7 Dimensiones de la variable desempeño laboral	54
Tabla 8 Descripción del nivel percibido del desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	56
Tabla 9 Descripción del nivel percibido de la formación y capacitación y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	57
Tabla 10 Descripción del nivel percibido de las oportunidades de crecimiento profesional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	58
Tabla 11 Descripción del nivel percibido del soporte organizacional para el desarrollo y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	59
Tabla 12 Descripción del nivel percibido de la retroalimentación para la mejora y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	60
Tabla 13 Prueba de normalidad	62
Tabla 14 Nivel de relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	63
Tabla 15 Nivel de relación entre la formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	64
Tabla 16 Nivel de relación entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	65

Tabla 17 Nivel de relación entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. 67

Tabla 18 Nivel de relación entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. 68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Descripción del nivel percibido del desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	56
Figura 2 Descripción del nivel percibido de la formación y capacitación y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	57
Figura 3 Descripción del nivel percibido de las oportunidades de crecimiento profesional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.....	58
Figura 4 Descripción del nivel percibido del soporte organizacional para el desarrollo y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.....	60
Figura 5 Descripción del nivel percibido de la retroalimentación para la mejora y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.....	61

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2: Matriz de operacionalización	89
Anexo 3: Cuestionarios Variable: Desarrollo de las personas (LDQ adaptado)	92
Anexo 4: Cuestionario de la Variable: Desempeño laboral (IWPQ adaptado)	94
Anexo 5 Alfa de Cronbach variable Desarrollo de personas.....	96
Anexo 6 Alfa de Cronbach variable desempeño laboral	99
Anexo 7: Análisis de confiabilidad	102
Anexo 8: Análisis de validez convergente	103

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal; se trabajó con una muestra de 78 servidores públicos. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios en escala Likert. En los resultados descriptivos se evidenció predominio del nivel medio en desarrollo de personas (57,69%) y desempeño laboral (65,38%). Asimismo, en las dimensiones del desarrollo de personas también predominó el nivel medio en formación y capacitación (65,38%), oportunidades de crecimiento profesional (70,51%), soporte organizacional para el desarrollo (71,79%) y retroalimentación para la mejora (62,82%). Respecto al análisis inferencial, se encontró una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre desarrollo de personas y desempeño laboral ($\rho = 0,571$; $p = 0,000 < 0,01$). Del mismo modo, por dimensiones, se obtuvieron relaciones positivas moderadas y significativas entre formación y capacitación y desempeño laboral ($\rho = 0,517$), oportunidades de crecimiento profesional y desempeño laboral ($\rho = 0,537$), soporte organizacional para el desarrollo y desempeño laboral ($\rho = 0,485$), y retroalimentación para la mejora y desempeño laboral ($\rho = 0,521$), todas con $p = 0,000 < 0,01$. Se concluyó que el fortalecimiento de la capacitación, el crecimiento profesional, el soporte organizacional y la retroalimentación favorece la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos municipales.

Palabras claves: Desarrollo de personas, crecimiento laboral, rendimiento laboral.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between personal development and job performance among public servants of the Matapalo District Municipality in 2025. The study employed a quantitative, basic, descriptive-correlational approach with a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 78 public servants. Data was collected using two Likert-scale questionnaires. The descriptive results showed a predominance of the medium level in personal development (57.69%) and job performance (65.38%). Similarly, within the dimensions of personal development, the medium level also predominated in training and development (65.38%), professional growth opportunities (70.51%), organizational support for development (71.79%), and feedback for improvement (62.82%). Regarding the inferential analysis, a moderate and statistically significant positive correlation was found between employee development and job performance ($\rho = 0.571$; $p = 0.000 < 0.01$). Similarly, by dimension, moderate and significant positive relationships were obtained between training and development and job performance ($\rho = 0.517$), professional growth opportunities and job performance ($\rho = 0.537$), organizational support for development and job performance ($\rho = 0.485$), and feedback for improvement and job performance ($\rho = 0.521$), all with $p = 0.000 < 0.01$. It was concluded that strengthening training, professional growth, organizational support, and feedback contributes to improved job performance among municipal public servants.

Keywords: Employee development, career growth, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de personas dentro de las organizaciones se concibió como un proceso estratégico orientado al fortalecimiento de competencias, habilidades y potencial de los trabajadores, con la finalidad de mejorar su aporte institucional y acompañar su trayectoria profesional. Este enfoque comprendió acciones de capacitación continua, aprendizaje organizacional, mentoring, gestión por competencias y mecanismos de evaluación orientados al crecimiento del colaborador (Chiavenato, 2021, p. 214). En el ámbito público, dicho proceso adquirió relevancia debido a que la calidad del servicio estatal estuvo vinculada con la capacidad instalada y el capital humano disponible en las entidades.

Asimismo, el desempeño laboral se entendió como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con que los trabajadores ejecutaron las funciones asignadas, respondieron a los estándares institucionales y participaron en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Desde el enfoque de gestión pública moderna, el desempeño laboral se relacionó con la generación de valor público y con la capacidad del servidor para responder a las necesidades ciudadanas en contextos dinámicos y cambiantes (Dessler, 2020, p. 189). Por ello, el desarrollo de personas y el desempeño laboral fueron variables relevantes para el análisis de la gestión del talento humano en instituciones públicas.

En el contexto internacional, estudios recientes señalaron que la inversión en desarrollo del talento humano se relacionó con mejores niveles de desempeño laboral. López y Navarro (2023, p. 67) demostraron, en una investigación realizada en gobiernos locales de España, que los programas de capacitación alineados al puesto se asociaron con el desempeño y la satisfacción de los trabajadores municipales. De igual modo, Hernández (2024, p. 41) evidenció, en organismos públicos de México, que el acompañamiento profesional y el coaching se vincularon con la eficacia en la ejecución de tareas administrativas.

En el contexto nacional, investigaciones recientes coincidieron en que el desarrollo del capital humano continuó siendo un desafío estructural en la gestión pública peruana. Rivera (2023, p. 102) identificó, en municipalidades provinciales del norte del país, que la limitada oferta de formación y los procesos de evaluación no estandarizados se relacionaron con el desempeño de los servidores públicos. A nivel de gobiernos regionales, Ramos y Alvarado (2024, p. 58) encontraron que la capacitación estratégica se vinculó directamente con el cumplimiento de metas institucionales, destacando que las entidades con mejores programas formativos presentaron mayores niveles de productividad.

A nivel local, los estudios también evidenciaron brechas en la gestión del talento humano. Martínez (2023, p. 75) analizó municipalidades de Tumbes y concluyó que los procesos de desarrollo laboral fueron insuficientes para responder a las demandas de la ciudadanía, situación que se relacionó con la calidad del servicio prestado. Asimismo, Pizarro (2024, p. 91), en una investigación sobre municipalidades distritales de la región, advirtió que persistieron deficiencias en el desempeño laboral asociadas con la falta de programas continuos de fortalecimiento de capacidades, la escasa retroalimentación y la ausencia de planes de carrera.

En este escenario, la Municipalidad Distrital de Matapalo (MDM) presentó retos vinculados al fortalecimiento de sus recursos humanos, especialmente por la importancia de la gestión administrativa para garantizar servicios oportunos, eficientes y orientados al ciudadano. El problema central precedió De qué manera el desarrollo de personas se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos, lo cual se asoció con niveles heterogéneos de desempeño laboral entre sus servidores públicos. Esta situación justificó la necesidad de analizar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en dicha entidad.

En la MDM se identificaron dificultades relacionadas con el desarrollo de personas, evidenciadas en limitaciones en la formación y capacitación, escasas oportunidades de crecimiento profesional, débil soporte organizacional y una insuficiente retroalimentación para la mejora. Estas situaciones podrían haber guardado relación con el desempeño laboral de los servidores públicos, reflejado en el desempeño en tareas, la conducta laboral adaptativa y la presencia de conductas contraproducentes. Ante ello, surgió la necesidad de analizar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, con la finalidad de aportar evidencia para el fortalecimiento de la gestión del talento humano y la eficiencia institucional.

La importancia de estudiar la vinculación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una municipalidad se sustentó en que el capital humano fue considerado un factor clave para la eficiencia y calidad de los servicios públicos. Diversos autores señalaron que la formación, el crecimiento profesional, el soporte organizacional y la retroalimentación permitieron comprender mejor la dinámica del rendimiento institucional y la adaptación del trabajador a las exigencias de la organización (Chiavenato, 2021, p. 214; Dessler, 2020, p. 189). Sin embargo, persistieron vacíos respecto a cómo estas prácticas se presentaron en realidades locales específicas, como la MDM. Estas reflexiones permitieron plantear la interrogante central de la investigación: ¿De qué manera el desarrollo de personas se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025?

Para la formulación del problema, se planteó como interrogante general: ¿De qué manera el desarrollo de personas se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025? Asimismo, como problemas específicos se formularon las siguientes preguntas: ¿De qué manera la formación y capacitación se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025?; ¿De qué

manera las oportunidades de crecimiento profesional se relacionaron con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025?; ¿De qué manera el soporte organizacional para el desarrollo se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025?; y ¿De qué manera la retroalimentación para la mejora se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025?

La presente investigación se justificó en el plano teórico, debido a que el desarrollo de personas dentro de las organizaciones constituyó un eje esencial para comprender el rendimiento institucional, particularmente en escenarios públicos donde el capital humano fue relevante para la generación de valor público. Chiavenato (2021, p. 214) sostuvo que el desarrollo del talento humano integró procesos formativos, de evaluación y de crecimiento profesional que fortalecieron la productividad y la capacidad de adaptación del trabajador. Sin embargo, en los gobiernos locales aún existió escasa evidencia empírica sobre la relación entre estos procesos y el desempeño laboral, especialmente en contextos territoriales específicos como Matapalo. Por ello, este estudio permitió ampliar el cuerpo teórico existente y aportar conocimiento sobre la articulación entre desarrollo humano y desempeño en la gestión municipal peruana.

De forma complementaria, el desempeño laboral fue abordado como un constructo asociado con las capacidades, conocimientos, habilidades, experiencia, emociones, actitudes, motivación, características personales, iniciativas y valores que participaron en el logro de metas organizacionales. En esa línea, Bautista et al. (2020) señalaron que “el desempeño laboral son las habilidades laborales adquiridas por un individuo como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencia, emociones, actitudes, motivación, características personales, iniciativas y valores que contribuyen al logro de metas”. Esta perspectiva permitió

comprender el desempeño laboral como una variable multidimensional vinculada con el comportamiento del servidor público dentro de la organización.

En el aspecto práctico, la investigación permitió identificar las brechas existentes en los mecanismos de desarrollo laboral implementados en la MDM, lo cual resultó necesario para relacionar la gestión del talento público. La literatura señaló que, cuando las instituciones no consolidaron programas formativos, sistemas de retroalimentación y oportunidades de mejora profesional, el desempeño tendió a presentar limitaciones que se asociaron con la calidad del servicio y la satisfacción del ciudadano (Dessler, 2020). En ese sentido, los resultados constituyeron una herramienta útil para que la entidad diseñara planes de capacitación pertinentes, fortaleciera la evaluación del desempeño y estableciera estrategias orientadas a mejorar la eficiencia administrativa y operativa.

La justificación metodológica radicó en que el estudio se desarrolló bajo un enfoque científico que permitió analizar con rigurosidad la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, mediante técnicas e instrumentos validados y acordes con los lineamientos de la Universidad Nacional de Tumbes. Investigaciones recientes destacaron la importancia de utilizar métodos cuantitativos en el análisis del comportamiento organizacional para obtener evidencia sólida que sustentara la toma de decisiones públicas (Hernández, 2024, p. 42). En esta línea, la investigación aportó un diseño metodológico replicable para otras municipalidades de Tumbes y del país interesadas en evaluar sus prácticas de gestión del talento humano.

Asimismo, la justificación económica se sustentó en que el desarrollo del capital humano se vinculó con beneficios institucionales asociados a la productividad, la calidad de los servicios públicos y la eficiencia en la ejecución del presupuesto municipal. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021), las entidades públicas que fortalecieron las

capacidades de sus servidores lograron una gestión más eficiente de los recursos y mejores resultados en términos de desempeño organizacional. Por ello, el estudio resultó pertinente para orientar decisiones institucionales relacionadas con la capacitación y el fortalecimiento del talento público.

La relevancia social del estudio se sustentó en que el desempeño de los servidores públicos se vinculó directamente con la calidad de los servicios que recibieron los ciudadanos, especialmente en zonas como Matapalo, donde las demandas sociales requirieron respuestas rápidas, eficientes y transparentes. Como indicaron estudios en gobiernos locales de Tumbes, los procesos de desarrollo humano insuficientes se asociaron con dificultades en la atención al ciudadano, mayores tiempos de espera, errores administrativos y niveles reducidos de satisfacción pública (Martínez, 2023, p. 78). De este modo, la investigación generó conocimiento útil para promover políticas de gestión del talento orientadas al bienestar colectivo y al fortalecimiento institucional.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Para alcanzarlo, se plantearon como objetivos específicos: determinar la relación entre la formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025; determinar la relación entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025; determinar la relación entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025; y determinar la relación entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 BASE TEÓRICO – CIENTÍFICO

2.1.1 DESARROLLO DE PERSONAS

El desarrollo de personas implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo de los demás a partir de un análisis previo de sus necesidades y de la organización; no se trata simplemente de enviar a las personas a cursos sino de un esfuerzo por desarrollar a los demás (Alles, 2020)

Teorías relevantes

Teoría del Desarrollo Organizacional (DO)

La teoría del DO sostiene que el cambio y la mejora del desempeño organizacional dependen del aprendizaje continuo, de la participación del trabajador y del fortalecimiento de las capacidades internas. Esta teoría enfatiza el crecimiento humano como base para la eficiencia institucional (French y Bell, 1999, p. 37).

Teoría del Aprendizaje Organizacional

Argyris y Schön (1996, p. 25) plantean que las organizaciones evolucionan mediante procesos de reflexión, retroalimentación y adquisición de nuevas competencias, donde las personas son el eje central del cambio.

Teoría del Capital Humano

Esta teoría sostiene que las inversiones en educación, capacitación y habilidades generan retornos productivos para las organizaciones, mejorando la eficiencia global del sistema de trabajo (Becker, 1993, p. 19).

Mientras que Gómez et al. (2016) sostienen que la gestión de recursos humanos debe alinearse estrictamente con los objetivos estratégicos para generar valor, Puchol (2012) complementa esta visión argumentando que dicho valor solo es sostenible si se considera la dimensión humana y social del trabajador, entendiendo el desarrollo de la persona como un equilibrio entre la eficacia organizacional y la satisfacción individual

El desarrollo de personas en las organizaciones se concibe como un conjunto de procesos orientados a fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores para mejorar su aporte institucional y favorecer su crecimiento profesional. Este proceso integra acciones como la capacitación continua, la gestión del aprendizaje y los mecanismos de retroalimentación que impulsan la mejora del desempeño (Chiavenato, 2021, p. 214).

Asimismo, el desarrollo de personas se entiende como un sistema coordinado de entrenamientos, oportunidades de aprendizaje y soporte organizacional diseñado para que los colaboradores enfrenten con éxito las exigencias de su entorno laboral. Desde esta perspectiva, el desarrollo humano implica crear condiciones que fomenten la innovación, la autonomía y la autorrealización dentro del espacio de trabajo (Dessler, 2020, p. 191).

Por otro lado, Werther y Davis (2019, p. 142) plantean que el desarrollo de personas constituye un proceso estratégico que busca alinear el potencial de los trabajadores con los objetivos institucionales, promoviendo un clima de mejora continua y generando capacidades para el logro de resultados organizacionales sostenibles.

La importancia del desarrollo de personas radica en su relación directa con la productividad organizacional, la innovación y la capacidad adaptativa. Cuando las instituciones implementan programas de formación y crecimiento profesional, se fortalecen las habilidades de los trabajadores, se reduce la rotación y se incrementa el compromiso institucional, generando ambientes de trabajo más eficientes y colaborativos (Chiavenato, 2021, p. 215).

En el sector público, la relevancia es aún mayor, debido a que la calidad del servicio al ciudadano depende de la profesionalización de los servidores. Sin mecanismos de actualización profesional, retroalimentación y fortalecimiento de capacidades, los resultados institucionales tienden a disminuir y se generan brechas en el desempeño laboral (Dessler, 2020, p. 193).

Instrumento validado internacionalmente para medir desarrollo de las personas.

El Learning and Development Questionnaire (LDQ) fue propuesto por Slater y Linder (2006, p. 306) como una herramienta para medir los procesos de aprendizaje y desarrollo dentro de las organizaciones, fundamentado en la teoría del aprendizaje organizacional y en los principios del desarrollo del talento humano. Esta obra sostiene que el aprendizaje continuo es un componente central para el crecimiento institucional y el fortalecimiento de las competencias de los trabajadores, especialmente en contextos donde los cambios sociolaborales exigen adaptabilidad permanente. Desde esta perspectiva, el instrumento permite evaluar de manera objetiva cómo la organización promueve el desarrollo integral de su personal, relacionándolo directamente con el rendimiento laboral.

Definición del instrumento Learning and Development Questionnaire (LDQ)

El LDQ es un cuestionario estructurado diseñado para medir los procesos de formación, desarrollo y aprendizaje dentro de las organizaciones, permitiendo evaluar el grado en que el personal percibe oportunidades reales de crecimiento y soporte institucional para mejorar sus capacidades. Este instrumento identifica los elementos clave del desarrollo humano mediante escalas que valoran la calidad de la capacitación, el acceso a oportunidades profesionales, el apoyo organizacional y los mecanismos de retroalimentación para la mejora continua (Slater y Linder, 2006, p. 308). En contextos públicos, se convierte en una herramienta fundamental para analizar la profesionalización de los servidores y la capacidad de la entidad para generar talento que contribuya a la eficiencia administrativa.

La variable Desarrollo de persona se analizará de acuerdo a las dimensiones:

Formación y capacitación. la dimensión evalúa la disponibilidad, calidad y pertinencia de los programas formativos brindados por la organización. Implica analizar si la entidad ofrece capacitaciones alineadas a las funciones de los servidores, si estas responden a necesidades reales y si contribuyen al fortalecimiento de competencias técnicas y transversales. La teoría del aprendizaje organizacional señala que la formación sistemática es una de las principales vías para desarrollar habilidades que impactan en la mejora del desempeño laboral (Argyris y Schön, 1996, p. 27). Por ello, esta dimensión es clave para comprender el nivel de desarrollo del talento humano en la Municipalidad de Matapalo.

Lo cual sus Indicadores son: Participación en capacitaciones pertinentes, claridad y utilidad de los contenidos formativos, aplicabilidad de lo aprendido en la labor diaria y frecuencia de actividades de actualización.

La dimensión Oportunidades de crecimiento profesional, Mide la percepción del trabajador respecto a las posibilidades de ascenso, desarrollo de carrera y acceso a funciones de mayor responsabilidad dentro de la institución. Desde la teoría del capital humano, invertir en la progresión profesional genera retornos significativos en productividad y desempeño (Becker, 1993, p. 22). En el contexto público, esta dimensión permite analizar si la Municipalidad de Matapalo cuenta con políticas claras de promoción interna.

Sus indicadores son: Acceso a oportunidades de ascenso, existencia de rutas de carrera, transparencia en los procesos de promoción y incentivos para asumir nuevas responsabilidades.

La Tercera dimensión Soporte organizacional para el desarrollo, examina el nivel de apoyo institucional que recibe el trabajador para mejorar sus capacidades. Se relaciona con recursos, herramientas, acompañamiento profesional y condiciones favorables para el aprendizaje. Según la teoría del desarrollo organizacional, el soporte institucional es indispensable para garantizar procesos efectivos de fortalecimiento del talento (French y Bell, 1999, p. 40). En Matapalo, esta dimensión permitirá identificar si la entidad provee recursos suficientes para promover el crecimiento profesional.

Sus Indicadores son: Disponibilidad de materiales y herramientas de aprendizaje, acceso a asesoría o acompañamiento profesional, flexibilidad institucional para facilitar procesos de formación y recursos tecnológicos para el desarrollo.

La cuarta dimensión Retroalimentación para la mejora, evalúa la calidad y frecuencia de la retroalimentación que reciben los trabajadores respecto a su rendimiento. La teoría del desempeño laboral sostiene que la retroalimentación es fundamental para alinear las expectativas institucionales con las acciones del trabajador y mejorar la eficiencia (Campbell, 1990, p. 710). Una retroalimentación efectiva permite identificar brechas, reforzar buenas prácticas y orientar el desarrollo profesional.

Sus Indicadores son: Claridad de la retroalimentación recibida, frecuencia de evaluaciones formales e informales, utilidad de la retroalimentación para mejorar el desempeño, comunicación entre jefaturas y trabajadores sobre metas de desempeño

2.1.2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral constituye la base para la toma de decisiones en la gestión del talento humano, ya que permite evaluar la contribución individual de los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales. Desde su enfoque, el desempeño integra el cumplimiento de tareas, la conducta laboral y la alineación del trabajador con los valores y normas institucionales (Mondy y Martocchio, 2020). Así mismo Olivera et al., (2021) señala. El desempeño laboral como el nivel en que un trabajador cumple eficazmente con las funciones y responsabilidades asignadas, contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

Desde la perspectiva de Puchol (2012), el desempeño laboral en el sector público no debe entenderse meramente como una cifra de productividad, sino como la aplicación ética y profesional de competencias que impactan directamente en la calidad del servicio al ciudadano. Esta visión se articula

con lo expuesto por Gómez et al. (2016), quienes sostienen que el desempeño constituye la contribución conductual del individuo hacia el cumplimiento de las metas estratégicas de la institución."

Teorías relevantes del desempeño laboral

El desempeño laboral refleja la manera en que los empleados ejecutan sus tareas, considera tanto la calidad como la eficiencia del trabajo realizado (Robbins y Judge. 2009)

Teoría del Desempeño de Campbell

Propone que el desempeño está compuesto por dimensiones como la ejecución de tareas, el esfuerzo, el mantenimiento del conocimiento y la conducta disciplinaria (Campbell, 1990, p. 708).

Teoría de las Expectativas de Vroom

Sostiene que el desempeño depende de la motivación, entendida como la expectativa del trabajador de que su esfuerzo producirá resultados valiosos (Vroom, 1994, p. 18).

El desempeño laboral se define como el grado en que el trabajador cumple sus funciones con eficacia, eficiencia y calidad, respondiendo a estándares institucionales y aportando al logro de metas organizacionales (Robbins y Judge, 2019, p. 124).

Igualmente, el desempeño se entiende como el conjunto de comportamientos observables orientados a la ejecución efectiva de tareas, donde intervienen factores como habilidades, motivación, condiciones de trabajo y claridad de roles (Chiavenato, 2021, p. 302).

Por otro lado, Dessler (2020, p. 221) plantea que el desempeño laboral está asociado al nivel de contribución que realiza el colaborador a través de la productividad, el cumplimiento de responsabilidades y la calidad del servicio que brinda.

Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es fundamental porque permite evaluar si los servidores cumplen con los objetivos institucionales, identificando fortalezas, brechas y oportunidades de mejora. Una adecuada gestión del desempeño contribuye a fortalecer la eficiencia administrativa, la calidad de los servicios públicos y la satisfacción ciudadana (Robbins y Judge, 2019, p. 125).

En el sector público, evaluar y mejorar el desempeño es indispensable para garantizar transparencia, eficiencia operativa y correcta asignación de recursos humanos, elementos esenciales para la generación de valor público sostenible (Chiavenato, 2021, p. 304).

Modelo de los Tres Factores de Katz y Kahn

Explica el desempeño desde tres ámbitos: cumplimiento de funciones, participación creativa y conducta responsable como miembro de la organización (Katz y Kahn, 1978, p. 112).

Instrumentos validados internacionalmente para medir desempeño laboral:
El Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)

Es un instrumento construido sobre la base del modelo teórico de desempeño laboral propuesto por Campbell, el cual plantea que el desempeño está compuesto por múltiples dimensiones relacionadas con la ejecución de las tareas, la conducta laboral y el esfuerzo individual. Según esta perspectiva, el desempeño es un conjunto de comportamientos observables que contribuyen de manera directa o indirecta al logro de los objetivos organizacionales (Campbell, 1990, p. 708). Este marco conceptual

sirvió como base para que Koopmans et al (2014) desarrollaran un instrumento empírico capaz de medir el desempeño desde tres dimensiones básicas: desempeño en tareas, conductas adaptativas y conductas contraproducentes, componentes esenciales para evaluar la actuación laboral en organizaciones públicas y privadas.

Definición del instrumento IWPQ

El Individual Work Performance Questionnaire es un cuestionario validado internacionalmente y diseñado para medir de manera objetiva el rendimiento laboral a nivel individual, a través de indicadores que reflejan la calidad del trabajo, la adaptabilidad y la presencia de conductas que pueden afectar el cumplimiento de las funciones. El instrumento integra preguntas estructuradas que permiten evaluar la eficacia con la que un trabajador ejecuta sus tareas, su capacidad para ajustarse a situaciones imprevistas y la frecuencia con la que incurre en conductas poco favorables para la organización (Koopmans et al., 2014, p. 273).

Dimensiones del IWPQ adaptadas a la investigación

Esta variable se estudiará a través de sus dimensiones: Desempeño en tareas. Esta dimensión evalúa el nivel de cumplimiento, calidad y efectividad con que el trabajador ejecuta sus actividades asignadas. Según el modelo de Campbell, el desempeño en tareas es el núcleo del rendimiento laboral, pues engloba la capacidad del servidor para realizar actividades conforme a estándares establecidos, mostrando precisión, responsabilidad y dominio técnico (Campbell, 1990, p. 709).

De cual sus Indicadores: Cumplimiento puntual de tareas, calidad del trabajo ejecutado, Capacidad para resolver problemas laborales, Organización y planificación del trabajo.

La segunda dimensión Conductas laborales adaptativas. mide la capacidad del servidor público para ajustarse a cambios, asumir nuevas funciones y

responder eficazmente a situaciones imprevistas. La adaptabilidad laboral es clave en entornos públicos donde los procesos, normativas y exigencias suelen modificarse con frecuencia, requiriendo trabajadores flexibles y con iniciativa (Koopmans et al., 2014, p. 276). Esta dimensión permite evaluar la disposición del personal para contribuir a la mejora continua de la institución. Lo cual sus Indicadores son: Adaptación a nuevas tareas o procedimientos, iniciativa para mejorar procesos, manejo eficaz de situaciones inesperadas, capacidad para aprender tareas nuevas

La tercera dimensión conductas contraproducentes. Identifica comportamientos que afectan negativamente el cumplimiento de tareas, la convivencia laboral o la eficiencia institucional. La teoría del desempeño establece que el rendimiento no solo se mide por lo que el trabajador hace bien, sino también por los comportamientos que entorpecen el logro de metas, tales como incumplir normas, cometer errores recurrentes o mostrar desorganización (Koopmans et al., 2014, p. 277). En contextos municipales, estas conductas pueden impactar de manera directa en la atención al ciudadano y en el uso eficiente de recursos públicos.

Sus Indicadores son: Frecuencia de errores o negligencias, incumplimiento de normas o procedimientos, retrasos constantes en actividades y desorganización en la ejecución del trabajo.

2.2 ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

Hosen (2024) desarrolló el estudio “Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance”, planteando como problema determinar en qué medida la capacitación, el desarrollo de carrera y el compromiso organizacional predicen el desempeño individual en organizaciones de servicios. El objetivo fue estimar la influencia conjunta de estas prácticas de desarrollo del personal sobre el rendimiento laboral, aplicando un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo, con diseño no experimental y transversal, utilizando la técnica de la encuesta y cuestionarios tipo Likert aplicados a

trabajadores de distintos sectores. Los resultados mostraron que la capacitación estructurada, las oportunidades de carrera y el compromiso organizacional explican una proporción significativa de la varianza del desempeño, concluyéndose que el desarrollo de las personas es un predictor clave del rendimiento individual.

Gualpa (2023) en su investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Distrito de Salud 01D04, Ecuador”, abordando como problema la deficiencia en los procesos de inducción y desarrollo que afectaba la calidad del servicio público de salud. El objetivo general fue analizar la relación entre la gestión del talento (enfocada en el desarrollo de la persona) y el desempeño del personal administrativo y médico, mediante un estudio cuantitativo, correlacional y transversal, aplicando encuestas a 52 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0,812$, $p < 0,05$), concluyéndose que a medida que se fortalecen los procesos de capacitación y bienestar personal, el rendimiento institucional alcanza niveles óptimos de eficiencia.

Castillo (2021) en su investigación “Capacitación por competencias y desempeño laboral en el sector de salud pública: El caso de un hospital de alta complejidad en Santiago de Chile”, abordando como problema la brecha entre el perfil del cargo y las capacidades reales del personal administrativo. El objetivo general fue analizar cómo los programas de formación y desarrollo de carrera influyen en el desempeño, mediante una metodología cuantitativa y descriptiva-correlacional, aplicando cuestionarios a una muestra de 150 empleados. Los resultados indicaron una correlación positiva de $\rho = 0,756$, concluyéndose que los planes de desarrollo profesional que consideran el crecimiento integral del trabajador incrementan la productividad y disminuyen los errores en la gestión pública de salud

Moreno (2022) en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto, Colombia”, abordando como problema la falta de incentivos y programas de crecimiento que afectaban la motivación del personal. El objetivo general fue establecer la relación entre la gestión del desarrollo humano y el desempeño, mediante un estudio cuantitativo, correlacional y transversal, aplicando encuestas a 95 trabajadores. Los resultados arrojaron una correlación de $\rho = 0,721$ ($p < 0,05$), concluyéndose que

el desarrollo de competencias del ser y la valoración del capital humano guardan una relación directa y fuerte con la eficiencia operativa en la administración local

Macasarte (2024) en su artículo “The influence of individual work performance and adaptive behavior” en un contexto educativo, pero con fuerte énfasis en desempeño y conductas adaptativas aplicables al sector público. El problema abordado fue comprender cómo el comportamiento adaptativo y la autoestima organizacional se vinculan con el desempeño individual. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre desempeño, comportamiento adaptativo y percepción de autoeficacia, empleando un enfoque cuantitativo, correlacional, con cuestionarios estandarizados de desempeño individual y conductas adaptativas. Los resultados indicaron que la conducta adaptativa (como resolver problemas, buscar retroalimentación y ajustarse al cambio) está positivamente asociada al desempeño, concluyéndose que el desarrollo de competencias adaptativas en los trabajadores fortalece su rendimiento y capacidad de respuesta institucional.

Antecedentes nacionales

Graza (2023) la tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad de Ancash, 2023”, formulando como problema la escasa evidencia sobre la relación entre las prácticas de talento humano (selección, capacitación, evaluación) y el desempeño de los servidores municipales. El objetivo general fue determinar dicha relación mediante un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y transversal, utilizando la encuesta como técnica y cuestionarios tipo Likert aplicados a personal administrativo. Los resultados mostraron niveles predominantemente regulares tanto en gestión del talento como en desempeño, con una correlación positiva alta ($Rho \approx 0,72$), concluyendo que el mejoramiento de los procesos de desarrollo del personal se asocia con un mayor desempeño laboral del servidor público.

Mendoza (2021) en su investigación “Desarrollo de personal y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020”, abordando como problema el estancamiento de las capacidades del personal y su

impacto en la atención al ciudadano. El objetivo general fue establecer la relación entre el desarrollo de personal y el desempeño, mediante un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, utilizando cuestionarios aplicados a una muestra de 80 servidores. Los resultados indicaron una correlación positiva moderada ($\rho = 0,642$), concluyéndose que las oportunidades de autorrealización y capacitación constante influyen directamente en la disposición del trabajador para cumplir sus funciones con calidad.

Ramos (2023) en su investigación “La inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Lima, 2022”, abordando como problema el manejo inadecuado de las emociones y el estrés que afectaba la productividad. El objetivo general fue analizar el vínculo entre el desarrollo de habilidades emocionales y el rendimiento laboral, mediante un estudio cuantitativo y transversal, aplicando el Inventario de BarOn a 55 trabajadores. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,715$), concluyéndose que el desarrollo de la persona en su dimensión emocional es un factor crítico para mejorar el clima organizacional y, por ende, el desempeño laboral individual.

Rivera (2024) en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023”, planteó como problema la existencia de un desempeño desigual asociado a una gestión poco estructurada del talento humano. El objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores municipales, a través de un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, con encuestas aplicadas a una muestra de trabajadores y cuestionarios de gestión del talento humano y desempeño laboral en escala Likert. Los resultados mostraron una relación significativa entre ambas variables, concluyéndose que el fortalecimiento de procesos como capacitación, evaluación y reconocimiento incide positivamente en el desempeño del personal.

Medina (2024) la tesis “Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2023”, tomando como problema la limitada articulación entre la gestión estratégica de personal (planificación, selección, capacitación, evaluación) y el desempeño de los

trabajadores municipales. El objetivo general fue conocer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral, mediante un estudio cuantitativo, de tipo básica, correlacional, no experimental, utilizando la técnica de la encuesta y cuestionarios estructurados para ambas variables. Los resultados mostraron relaciones significativas entre planificación, selección y capacitación con el desempeño, concluyéndose que una gestión estratégica de recursos humanos enfocada en el desarrollo del personal contribuye a mejorar el rendimiento de los servidores municipales.

Antecedentes locales

Apolo (2023) en su tesis “Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023” planteó como problema la necesidad de conocer cómo la capacitación recibida por los trabajadores influía en su desempeño en una municipalidad distrital de Tumbes. El objetivo fue describir las características de la capacitación y el desempeño laboral del personal, mediante una investigación descriptiva, no experimental, de corte transversal, con población censal de 48 trabajadores y utilización de la encuesta como técnica y un cuestionario de 12 ítems en escala Likert. Los resultados mostraron que la mayoría percibía una capacitación de nivel medio y un desempeño también medio, concluyéndose que es necesario fortalecer la planificación, pertinencia y evaluación de la capacitación para mejorar el rendimiento laboral municipal.

Herrera (2023) en su investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022”, abordando como problema el desconocimiento del grado de asociación entre la gestión administrativa y el desempeño del personal en dicha municipalidad. El objetivo general fue determinar el grado de asociación entre gestión administrativa y desempeño laboral, mediante un estudio cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental y transversal, aplicando encuestas y cuestionarios a 45 trabajadores. Los resultados mostraron una asociación positiva pero no muy fuerte (coeficiente $r \approx 0,138$, $p > 0,05$), concluyéndose que la mejora de la gestión administrativa

favorece medianamente el desempeño laboral, pero es necesario fortalecer otros componentes como el desarrollo del personal y la gestión del talento humano.

Preciado (2021) en su investigación “Habilidades blandas y desempeño laboral de los servidores de la sede central del Gobierno Regional de Tumbes, 2020”, abordando como problema los conflictos interpersonales y la baja productividad en las áreas administrativas. El objetivo general fue determinar la relación entre el desarrollo de habilidades personales y el desempeño, mediante un estudio descriptivo-correlacional, aplicando encuestas a 115 trabajadores. Los resultados indicaron un coeficiente de $\rho = 0,712$, concluyéndose que las dimensiones de liderazgo, comunicación y empatía (propias del desarrollo de la persona) están estrechamente ligadas a un desempeño laboral eficiente, recomendando la implementación de talleres de inteligencia emocional en la entidad

Dioses (2023) en su investigación “Capacitación profesional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes, 2022”, abordando como problema la desactualización de procesos administrativos y su impacto en el servicio educativo. El objetivo general fue establecer el grado de relación entre el desarrollo de capacidades (capacitación) y el rendimiento en el puesto, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño transversal correlacional con una muestra de 45 empleados. Los resultados mostraron una correlación de $\rho = 0,658$, concluyéndose que la inversión en el crecimiento profesional de la persona mejora significativamente el desempeño laboral y la agilidad en la gestión de trámites documentarios dentro de la UGEL

Chunga (2022) en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes, 2021”, abordando como problema las deficiencias en la organización del personal que limitaban la respuesta sanitaria institucional. El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral, mediante un estudio de tipo aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental, aplicando cuestionarios a una muestra de 80 servidores. Los resultados obtenidos mediante la prueba estadística de Spearman arrojaron un coeficiente de $\rho = 0,724$ con un p-valor menor a 0.05, concluyéndose que existe una relación positiva considerable, donde

el desarrollo de capacidades técnicas y actitudinales es determinante para la eficiencia del sector salud en Tumbes

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Capacitación laboral

La capacitación laboral se entiende como el conjunto de actividades planificadas de enseñanza–aprendizaje que la organización ofrece a sus trabajadores para actualizar y ampliar sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de que ejecuten sus funciones de manera más eficiente y alineada a los objetivos institucionales (Borja, 2022, p. 19).

Desarrollo de personas

Alude a un proceso continuo y estratégico mediante el cual la institución genera oportunidades de aprendizaje, crecimiento profesional y acompañamiento para que sus colaboradores amplíen sus competencias, fortalezcan su potencial y se adapten a los cambios del entorno, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y a su propio bienestar (Llanos, 2017, p. 14).

Desempeño laboral

Se concibe como el conjunto de comportamientos observables, conductas y resultados que el trabajador demuestra al ejecutar sus tareas, en función de los estándares de eficiencia, calidad, responsabilidad y colaboración fijados por la organización (Koopmans, 2015, p. 6064).

Gestión del talento humano

Se refiere al enfoque integral mediante el cual la organización planifica, capta, desarrolla, motiva y retiene a las personas, considerándolas aliados estratégicos y no solo recursos, para asegurar que sus capacidades y potencial se orienten al cumplimiento de la misión institucional (Farro y Nauca, 2022, p. 18).

Motivación laboral

Se entiende como el impulso interno y externo que orienta, sostiene e intensifica el esfuerzo que el trabajador está dispuesto a realizar para alcanzar metas individuales y organizacionales dentro de su puesto (Contreras, 2015, p. 7).

Productividad laboral

Se define como la relación entre los resultados obtenidos (bienes o servicios generados) y los recursos de trabajo empleados, particularmente el tiempo y el esfuerzo del personal, de modo que expresa el nivel de eficiencia y eficacia con que se transforma el trabajo en productos o servicios útiles (Dávila y Díaz, 2022, p. 402).

Servidor público

El servidor público es toda persona que mantiene un vínculo laboral o contractual con una entidad del Estado y que, en virtud de ese vínculo, ejerce funciones al servicio del interés general en cualquiera de los niveles de gobierno, con deberes especiales de probidad, legalidad y responsabilidad frente a la ciudadanía (Convención Interamericana contra la Corrupción, 1996, art. I, como se citó en Idehpucp, 2012, p. 19).

III. MATERIALES Y METODOS

3.1 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, porque tuvo como propósito principal generar conocimiento sobre la relación entre el desarrollo de personas en las organizaciones y el desempeño laboral, sin intervenir directamente en la realidad de la municipalidad. Este tipo de investigación permitió ampliar el marco teórico existente y ofrecer fundamentos científicos que pudieron ser considerados en futuras decisiones de gestión pública. En este estudio, se buscó comprender cómo el desarrollo del personal se relacionó con el rendimiento laboral de los servidores públicos (Hernández y Baptista, 2018, p. 79).

Investigación descriptiva

Del mismo modo, la investigación fue de tipo descriptiva, porque permitió caracterizar el nivel de desarrollo de personas y el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matapalo (MDM). Se describieron comportamientos, percepciones, fortalezas y brechas en ambas variables, lo que permitió observar su distribución en la población de estudios, obteniendo un panorama claro de la realidad institucional durante el año 2025 (Tamayo, 2017, p. 102).

Tipo correlacional

Asimismo, la investigación fue de tipo correlacional, ya que no solo describió ambas variables, sino que también analizó la relación existente entre ellas, determinando si el desarrollo de personas se asoció positiva o negativamente con el desempeño laboral. (Sampieri, 2018, p. 92).

Diseño no experimental

El estudio adoptó un diseño no experimental, puesto que no se manipularon variables ni se asignaron tratamientos a los participantes. La investigación observó los fenómenos tal como se presentaron en el contexto municipal, recolectando los datos de manera natural y respetando las dinámicas propias de la institución (Kerlinger y Lee, 2002, p. 321).

Diseño transversal

Igualmente, el diseño fue transversal, porque los datos se recolectaron en un único momento del tiempo, correspondiente al año 2025. Este diseño permitió analizar la situación del desarrollo de personas y del desempeño laboral sin realizar seguimiento en diferentes periodos (Hernández et al., 2018, p. 151).

3.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población

La población fue finita y estuvo constituida por los 97 servidores públicos que laboraron en la Municipalidad Distrital de Matapalo. El carácter finito permitió trabajar con un número concreto y accesible de participantes, facilitando el control del proceso de recolección y análisis de datos (Arias, 2016, p. 85).

Tabla 1

Población laboral de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025

Categoría Laboral	Número de Trabajadores
Gerentes y Subgerentes (Administración, Tesorería, RRHH, etc.)	7
Jefes de Área (Defensa Civil, Seguridad, OMAPED, DEMUNA, etc.)	12
Asesores y Especialistas (Legal, Planeamiento, ATM)	5

Personal Administrativo (Asistentes, secretarios, Archivo)	18
Personal Operativo (Almacén, Guardianes, Operadores)	25
Personal de Campo (Parques, Jardines, Limpieza Pública)	30
TOTAL	97

Fuente: municipalidad distrital de Matapalo – unidad de recursos humanos 2025

Muestra

A partir de dicha población, la muestra estuvo conformada por los 97 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Matapalo, debido a que se aplicó un criterio censal y se consideró la totalidad de los servidores municipales. Esta decisión permitió trabajar con todos los integrantes de la población accesible y obtener resultados representativos del conjunto institucional (Cochran, 1977, p. 75).

Muestreo

El estudio aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que los participantes fueron seleccionados según criterios de accesibilidad y pertinencia institucional. Este tipo de muestreo fue adecuado, considerando que la estructura administrativa y la disponibilidad del personal condicionaron el acceso a la información (Otzen y Manterola, 2017, p. 235).

Según (Bernal, 2019) cuando la población es finita y conocida, el tamaño de la muestra se determina mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución normal asociado al nivel de confianza (1.96 para 95 %)

p = Probabilidad de ocurrencia del evento (0.5 cuando se desconoce)

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento (q = 1 – p)

e = Margen de error permitido (generalmente 0.05)

$$n = \frac{97. (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(91 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{97.3,88416 \cdot 0.25}{96 \cdot 0.0025 + 0.9604}$$

$$n = \frac{93.16}{1.2004}$$

$$n = 77.6$$

3.3 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Método deductivo

Se empleó el método deductivo, porque se partió de teorías generales sobre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, para luego contrastarlas con la realidad específica de la municipalidad. A partir de principios teóricos aceptados, se formularon hipótesis que fueron verificadas mediante evidencia empírica (Navarro, 2019, p. 61).

Método inductivo

Paralelamente, se utilizó el método inductivo, ya que los datos obtenidos de los servidores públicos permitieron generar interpretaciones y conclusiones que enriquecieron la comprensión del fenómeno. Se avanzó de observaciones particulares hacia planteamientos más generales sobre la dinámica entre desarrollo de personas y desempeño laboral (Cerdeña, 2019, p. 44).

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo se adoptó porque las variables fueron medidas mediante escalas numéricas, lo que permitió realizar análisis estadísticos para determinar

niveles, tendencias y correlaciones. Este enfoque otorgó objetividad y rigurosidad a los resultados del estudio (Hernández, 2018, p. 36).

Hernández et al. (2018) señalaron que la escala de Likert fue ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas por su confiabilidad, validez y facilidad de aplicación, especialmente en estudios descriptivos y correlacionales. Asimismo, este tipo de escala permitió comparar resultados entre dimensiones e indicadores, contribuyendo al análisis integral de las variables estudiadas.

Tabla 2

Escala de Likert

Valor	Categoría
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Fuente: (Hernández et al., 2018)

Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación fueron seleccionadas de acuerdo con la naturaleza de los datos. Se utilizaron procedimientos sistemáticos para recoger información válida, confiable y adecuada a los objetivos planteados (Arias, 2016, p. 112).

La revisión documental

La revisión documental fue establecida como una técnica complementaria fundamental en la presente investigación, ya que permitió recopilar, analizar e interpretar información secundaria proveniente de fuentes académicas y normativas relacionadas con el desarrollo de personas en las organizaciones y el desempeño laboral en el sector público. A través de esta técnica, se examinaron libros especializados, artículos científicos indexados, tesis de pregrado y posgrado,

así como documentos normativos vinculados a la gestión pública y al talento humano, con el propósito de sustentar teóricamente las variables de estudio y contextualizar la investigación dentro del estado del arte (Arias, 2016, p. 73).

La encuesta

La encuesta fue la técnica principal para recolectar información de los servidores municipales, dado que permitió obtener datos de manera rápida, confidencial y estandarizada sobre ambas variables del estudio (Hernández et al., 2018, p. 184).

En esta investigación, el instrumento principal fue la encuesta estructurada, la cual permitió analizar las percepciones de los servidores públicos sobre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matapalo (MDM). A través de la información obtenida, se identificaron tendencias, niveles y relaciones entre las variables estudiadas, lo que facilitó la interpretación estadística de los resultados y la comprensión de la realidad institucional.

Tal como afirmó Cerda (2011), “el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados se realiza mediante una técnica analítica, cuyo objetivo final es recopilar información que permita comprobar una hipótesis o encontrar solución al problema planteado” (p. 53).

Fichas bibliográficas

Las fichas bibliográficas fueron utilizadas para registrar, organizar y analizar sistemáticamente la información proveniente de libros, artículos científicos y tesis relacionadas con el tema. Estas fichas facilitaron la construcción del marco teórico y el sustento académico del estudio (Tamayo, 2017, p. 142).

Cuestionarios

Dentro de los instrumentos de investigación, se utilizaron cuestionarios estructurados que permitieron medir de forma específica el desarrollo de personas y el desempeño laboral, garantizando claridad y coherencia en los datos obtenidos

(Arias, 2016, p. 119). El cuestionario fue el instrumento central del estudio, compuesto por preguntas cerradas en escala tipo Likert y basado en instrumentos validados para cada una de las variables. Asimismo, se aplicó de manera individual a los servidores públicos (Kerlinger y Lee, 2002, p. 347).

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó como instrumento un cuestionario estructurado conformado por 28 ítems cerrados, elaborados bajo una escala tipo Likert de cinco puntos, que fue desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. Dicho instrumento fue diseñado en función de las variables y dimensiones del estudio, tomando como referencia cuestionarios validados y adaptados al contexto institucional.

El cuestionario estuvo dividido en dos secciones. La primera correspondió a la variable 1: desarrollo de personas, basada en el Learning and Development Questionnaire (LDQ) adaptado, compuesta por 16 ítems distribuidos equitativamente en cuatro dimensiones: formación y capacitación, oportunidades de crecimiento profesional, soporte organizacional para el desarrollo y retroalimentación para la mejora. Cada dimensión estuvo integrada por cuatro ítems que permitieron medir la percepción de los servidores públicos respecto a las prácticas de desarrollo implementadas por la municipalidad.

La segunda sección correspondió a la variable 2: desempeño laboral, fundamentada en el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) adaptado, integrada por 12 ítems organizados en tres dimensiones: desempeño en tareas, conductas laborales adaptativas y conductas contraproducentes. Cabe precisar que esta última dimensión incluyó ítems invertidos, donde una mayor puntuación reflejó un menor nivel de desempeño laboral, permitiendo una evaluación más objetiva del comportamiento laboral de los servidores públicos.

3.4 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Procesamiento de datos

El procesamiento de datos en esta investigación constituyó una fase previa indispensable para convertir las respuestas de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo en información analizable. Este proceso implicó codificar las alternativas de respuesta, por ejemplo, Likert de 1 a 5; depurar registros incompletos o inconsistentes; verificar valores fuera de rango; y construir la base final o matriz de datos para el análisis descriptivo e inferencial. Este tratamiento sistemático permitió asegurar que las mediciones de desarrollo de personas y desempeño laboral estuvieran correctamente registradas antes de calcular los estadísticos y contrastar las hipótesis (López y Fachelli, 2016, p. 116).

Análisis de datos

El análisis de datos se ejecutó en dos niveles: descriptivo e inferencial. En el nivel descriptivo, se resumieron y caracterizaron los resultados mediante frecuencias, porcentajes, medias y medidas de dispersión, según correspondió. En el nivel inferencial, se respondió a la pregunta central sobre la relación entre las variables, aplicando pruebas estadísticas coherentes con el tipo de datos y los supuestos estadísticos. En términos prácticos, se presentaron tablas y medidas que describieron el estado del desarrollo de personas, considerando dimensiones como formación y capacitación, oportunidades de crecimiento profesional, soporte organizacional y retroalimentación para la mejora; así como el desempeño laboral, mediante el desempeño en tareas, las conductas laborales adaptativas y las conductas contraproducentes. Posteriormente, se contrastó la asociación entre ambas variables mediante la prueba estadística correspondiente (Saldaña, 2024, p. 126).

Antes de decidir el tipo de análisis inferencial, se aplicó una prueba de normalidad, debido a que la elección entre pruebas paramétricas o no paramétricas dependió de si la distribución de los puntajes por variable y dimensión se aproximó a la normalidad. Para ello, se emplearon pruebas de bondad de ajuste como Shapiro–

Wilk o Kolmogorov–Smirnov, según el tamaño muestral y la naturaleza de los datos. Este procedimiento permitió justificar técnicamente el uso de la correlación de Pearson, cuando se cumplieron los supuestos de normalidad, o de Spearman, cuando dichos supuestos no se cumplieron, en coherencia con un estudio correlacional en gestión pública (Saldaña, 2024, p. 125).

3.5 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTO

La confiabilidad del instrumento se estableció como evidencia de consistencia interna de las escalas aplicadas, debido a que la tesis requirió demostrar que los ítems de cada variable midieron de manera estable el mismo constructo subyacente. En este marco, se calculó el Alfa de Cronbach para cada variable, asumiendo que el coeficiente osciló entre 0 y 1; valores más cercanos a 1 indicaron mayor consistencia interna. Este procedimiento fue relevante porque la tesis utilizó cuestionarios con múltiples ítems, y el alfa permitió sustentar que las puntuaciones totales por escala fueran interpretadas con mayor respaldo técnico (Hernández et al., 1997, p. 291).

La confiabilidad del instrumento de medición se determinó a partir de su aplicación directa a la muestra de estudio y del análisis estadístico de los resultados obtenidos. Uno de los métodos más utilizados para este fin fue el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual evaluó la consistencia interna del instrumento. En la presente investigación, la variable desarrollo de personas obtuvo un alfa de 0.86, lo que reflejó un grado de confiabilidad buena; mientras que la variable desempeño laboral presentó un alfa de 0.74, considerado aceptable. Estos resultados indicaron que los ítems que conformaron cada escala presentaron consistencia interna suficiente para medir las variables del estudio.

Tabla 3*Confiabilidad del instrumento*

Rango	Confiabilidad
$\alpha \geq 0.96$	Excelente
$0.80 \leq \alpha < 0.96$	Buena
$0.70 \leq \alpha < 0.80$	Aceptable
$0.60 \leq \alpha < 0.70$	Cuestionable
$0.50 \leq \alpha < 0.60$	Pobre
$\alpha < 0.50$	Inaceptable

Fuente: Elaboración propia.

En esta investigación, el procedimiento incluyó la recopilación de datos primarios a través de encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo. Inicialmente, se llevó a cabo una prueba piloto con 19 servidores públicos seleccionados proporcionalmente de la muestra total, con el objetivo de validar las encuestas adaptadas del LDQ y del IWPQ.

Tabla 4*Confiabilidad de la variable Desarrollo de persona*

Alfa de Cronbach	N° de Trabajadores
0.86	97

Tabla 5*Confiabilidad de la variable Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N° de Trabajadores
0.74	97

3.6 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis general

Ha: El desarrollo de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H0: El desarrollo de personas no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha1: La formación y capacitación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H01: La formación y capacitación no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Hipótesis específica 2

Ha2: Las oportunidades de crecimiento profesional se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H02: Las oportunidades de crecimiento profesional no se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Hipótesis específica 3

Ha3: El soporte organizacional para el desarrollo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H03: El soporte organizacional para el desarrollo no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Hipótesis específica 4

Ha4: La retroalimentación para la mejora se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H04: La retroalimentación para la mejora no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: Desarrollo de las personas

Definición conceptual

El desarrollo de las personas en las organizaciones alude a un proceso continuo y estratégico mediante el cual la institución genera oportunidades de aprendizaje, crecimiento profesional y acompañamiento para que sus colaboradores amplíen sus competencias, fortalezcan su potencial y se adapten a los cambios del entorno, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y a su propio bienestar (Llanos, 2017, p. 14).

Definición operacional

Para lo relacionado a la variable desarrollo de persona, se medirá mediante el uso de la técnica de la encuesta empleándose un cuestionario estructurado por ítems los cuales serán valorados mediante la escala de Likert: Totalmente de Acuerdo (TA):5, De Acuerdo (DA):4, Indeciso(I):3, En Desacuerdo (ED):2, Totalmente en Desacuerdo (TD):1.

Tabla 6

Dimensiones de la variable desarrollo de personas

Dimensión	Indicador	Ítem (Código)	Técnica Instrumento Escala
-----------	-----------	---------------	----------------------------------

Formación y capacitación	Participación en capacitaciones	“La municipalidad me brinda oportunidades de participar en capacitaciones útiles para mis funciones.” (DP_D1_I1)	Encuesta Cuestionario LDQ adaptado Likert 1–5
	Claridad de contenidos	“Los contenidos de las capacitaciones son claros y aplicables en mi trabajo.” (DP_D1_I2)	
	Aplicabilidad de la formación	“Lo aprendido en las capacitaciones me ayuda a mejorar mi desempeño laboral.” (DP_D1_I3)	
	Frecuencia de actualizaciones	“La municipalidad ofrece actualizaciones periódicas sobre temas relevantes.” (DP_D1_I4)	
Oportunidades de crecimiento profesional	Acceso a ascensos	“Percibo que existen oportunidades de ascenso dentro de la entidad.” (DP_D2_I1)	
	Claridad de la ruta de carrera	“La institución cuenta con una ruta de carrera definida.” (DP_D2_I2)	
	Transparencia de procesos	“Los procesos para acceder a cargos superiores son transparentes.” (DP_D2_I3)	
	Incentivos para asumir retos	“La municipalidad incentiva que los trabajadores asuman mayores responsabilidades.” (DP_D2_I4)	

Soporte organizacional para el desarrollo	Acceso a recursos	“Dispongo de recursos suficientes para mejorar mi desempeño.” (DP_D3_I1)
	Acompañamiento profesional	“Recibo orientación o asesoría cuando necesito mejorar mis competencias.” (DP_D3_I2)
	Flexibilidad para capacitarse	“La municipalidad facilita la participación en procesos de capacitación.” (DP_D3_I3)
	Recursos tecnológicos para aprender	“Dispongo de herramientas tecnológicas que apoyan mi aprendizaje.” (DP_D3_I4)
Retroalimentación para la mejora	Claridad del feedback	“La retroalimentación que recibo es clara y comprensible.” (DP_D4_I1)
	Frecuencia de retroalimentación	“Recibo retroalimentación periódica sobre mi rendimiento.” (DP_D4_I2)
	Utilidad del feedback	“La retroalimentación me ayuda a mejorar mi desempeño.” (DP_D4_I3)
	Comunicación sobre metas	“Mi jefe comunica claramente las metas de desempeño que debo cumplir.” (DP_D4_I4)

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral se concibe como el conjunto de comportamientos observables, conductas y resultados que el trabajador demuestra al ejecutar sus

tareas, en función de los estándares de eficiencia, calidad, responsabilidad y colaboración fijados por la organización (Koopmans, 2015, p. 6064).

Definición operacional

En lo referido para la variable desempeño laboral, se medirá haciendo uso mediante la técnica de la encuesta empleándose un cuestionario estructurado por 15 ítems los cuales serán valorados mediante la escala de Likert: Totalmente de Acuerdo (TA):5, De Acuerdo (DA):4, Indeciso(I):3, En Desacuerdo (ED):2, Totalmente en Desacuerdo (TD):1;

Tabla 7

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítem (Código)	Técnica Instrumento Escala
Desempeño en tareas	Cumplimiento de tareas	“Cumpro puntualmente las tareas asignadas.” (DL_D1_I1)	Encuesta Cuestionario IWPQ
	Calidad del trabajo	“Mi trabajo se caracteriza por cumplir estándares de calidad.” (DL_D1_I2)	Likert
	Resolución de problemas	“Resuelvo dificultades de manera efectiva en mi trabajo.” (DL_D1_I3)	
Conducta laboral adaptativa	Adaptación al cambio	“Me adapto con facilidad a nuevas tareas o procedimientos.” (DL_D2_I1)	
	Iniciativa	“Propongo mejoras o alternativas cuando detecto problemas.” (DL_D2_I2)	

Conducta contraproducente	Manejo de situaciones imprevistas	“Actúo eficazmente frente a situaciones inesperadas.” (DL_D2_I3)
	Errores o retrasos	“Cometo errores que afectan el trabajo.” (Ítem invertido) (DL_D3_I1)
	Incumplimiento de normas	“A veces no cumplo las normas establecidas.” (Ítem invertido) (DL_D3_I2)
	Desorganización	“Tengo dificultades para organizar mis actividades.” (Ítem invertido) (DL_D3_I3)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 8

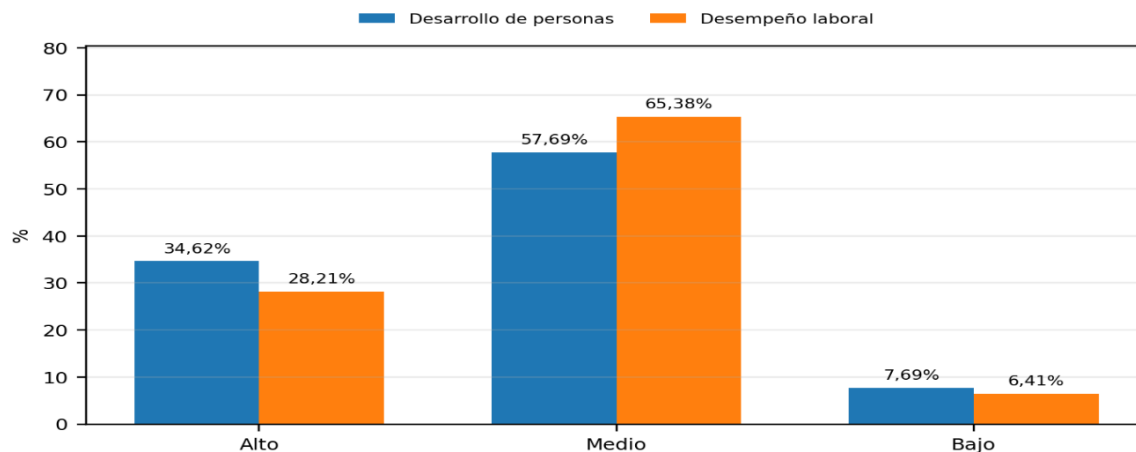
Descripción del nivel percibido del desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Desarrollo de personas				Desempeño laboral		
Niveles	Puntuación	N.º Enc.	%	Puntuación	N.º Enc.	%
Alto	60 - 80	27	34,62%	44 - 60	22	28,21%
Medio	38 - 59	45	57,69%	28 - 43	51	65,38%
Bajo	16 - 37	6	7,69%	12 - 27	5	6,41%
Total		78	100,00%		78	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas

Figura 1

Descripción del nivel percibido del desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.



Fuente: Encuestas aplicadas

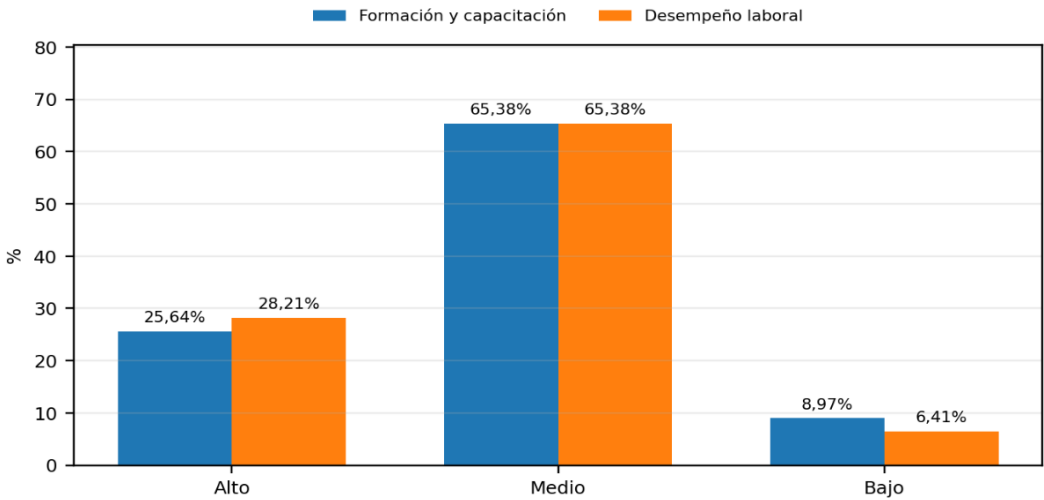
En la tabla 8 y figura 1 se observó que el desarrollo de personas presentó predominio del nivel medio con 57,69%, seguido del nivel alto con 34,62% y del nivel bajo con 7,69%. En cuanto al desempeño laboral, predominó también el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%. Por tanto, los resultados descriptivos evidenciaron que la mayor proporción de servidores públicos se concentró en el nivel medio tanto para el desarrollo de personas como para el desempeño laboral.

Tabla 9
Descripción del nivel percibido de la formación y capacitación y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Niveles	Formación y capacitación			Desempeño laboral		
	Puntuación	N.º Enc.	%	Puntuación	N.º Enc.	%
Alto	16 - 20	20	25,64%	44 - 60	22	28,21%
Medio	10 - 15	51	65,38%	28 - 43	51	65,38%
Bajo	4 - 9	7	8,97%	12 - 27	5	6,41%
Total		78	100,00%		78	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas

Figura 2
Descripción del nivel percibido de la formación y capacitación y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.



Fuente: Encuestas aplicadas

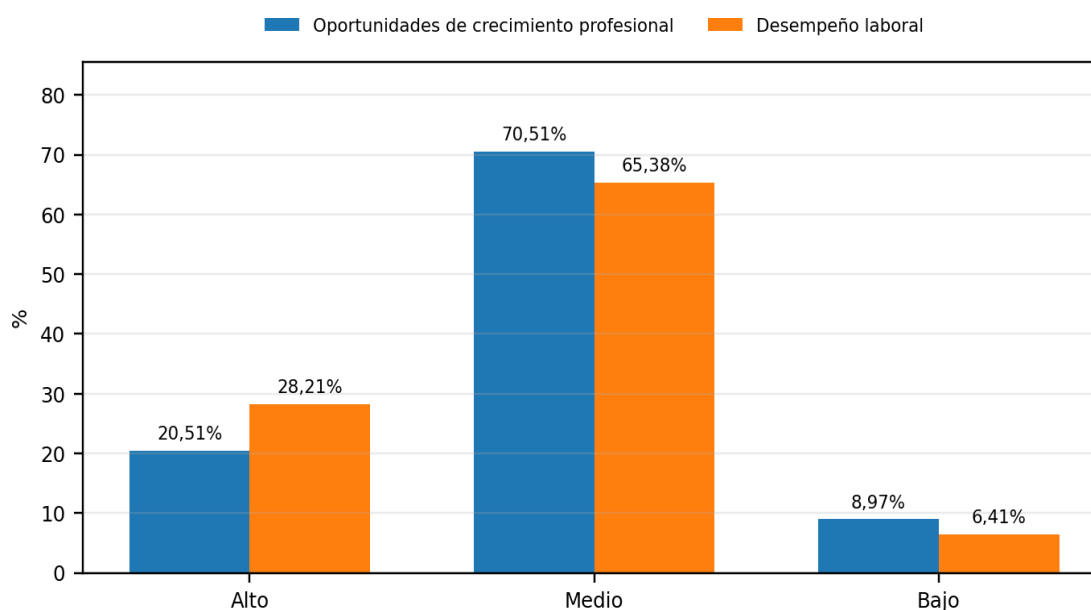
En la tabla 9 y figura 2 se observó que la formación y capacitación presentó predominio del nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 25,64% y del nivel bajo con 8,97%. Respecto al desempeño laboral, también predominó el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%. Por tanto, los resultados descriptivos mostraron que la mayor proporción de servidores públicos se concentró en el nivel medio tanto en la dimensión formación y capacitación como en la variable desempeño laboral.

Tabla 10
Descripción del nivel percibido de las oportunidades de crecimiento profesional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Oportunidades de crecimiento profesional				Desempeño laboral		
Niveles	Puntuación	N.º Enc.	%	Puntuación	N.º Enc.	%
Alto	16 - 20	16	20,51%	44 - 60	22	28,21%
Medio	10 - 15	55	70,51%	28 - 43	51	65,38%
Bajo	4 - 9	7	8,97%	12 - 27	5	6,41%
Total		78	100,00%		78	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas

Figura 3
Descripción del nivel percibido de las oportunidades de crecimiento profesional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.



Fuente: Encuestas aplicadas

En la tabla 10 y figura 3 se observó que las oportunidades de crecimiento profesional presentaron predominio del nivel medio con 70,51%, seguido del nivel alto con 20,51% y del nivel bajo con 8,97%. Respecto al desempeño laboral, predominó también el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%. Por tanto, los resultados descriptivos mostraron que la mayor proporción de servidores públicos se concentró en el nivel medio tanto en la dimensión oportunidades de crecimiento profesional como en la variable desempeño laboral.

Tabla 11

Descripción del nivel percibido del soporte organizacional para el desarrollo y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

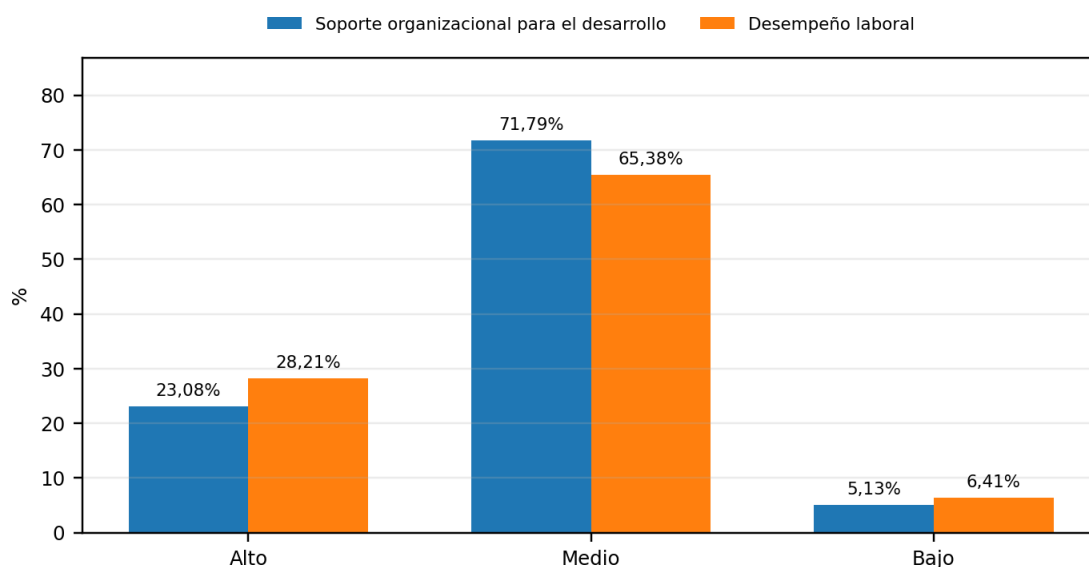
Soporte organizacional para el desarrollo				Desempeño laboral		
Niveles	Puntuación	N.º Enc.	%	Puntuación	N.º Enc.	%
Alto	16 - 20	18	23,08%	44 - 60	22	28,21%
Medio	10 - 15	56	71,79%	28 - 43	51	65,38%
Bajo	4 - 9	4	5,13%	12 - 27	5	6,41%

Total	78	100,00%	78	100,00%
--------------	-----------	----------------	-----------	----------------

Fuente: Encuestas aplicadas

Figura 4

Descripción del nivel percibido del soporte organizacional para el desarrollo y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.



Fuente: Encuestas aplicadas

En la tabla 11 y figura 4 se observó que el soporte organizacional para el desarrollo presentó predominio del nivel medio con 71,79%, seguido del nivel alto con 23,08% y del nivel bajo con 5,13%. Respecto al desempeño laboral, predominó también el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%. Por tanto, los resultados descriptivos mostraron que la mayor proporción de servidores públicos se concentró en el nivel medio tanto en la dimensión soporte organizacional para el desarrollo como en la variable desempeño laboral.

Tabla 12

Descripción del nivel percibido de la retroalimentación para la mejora y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

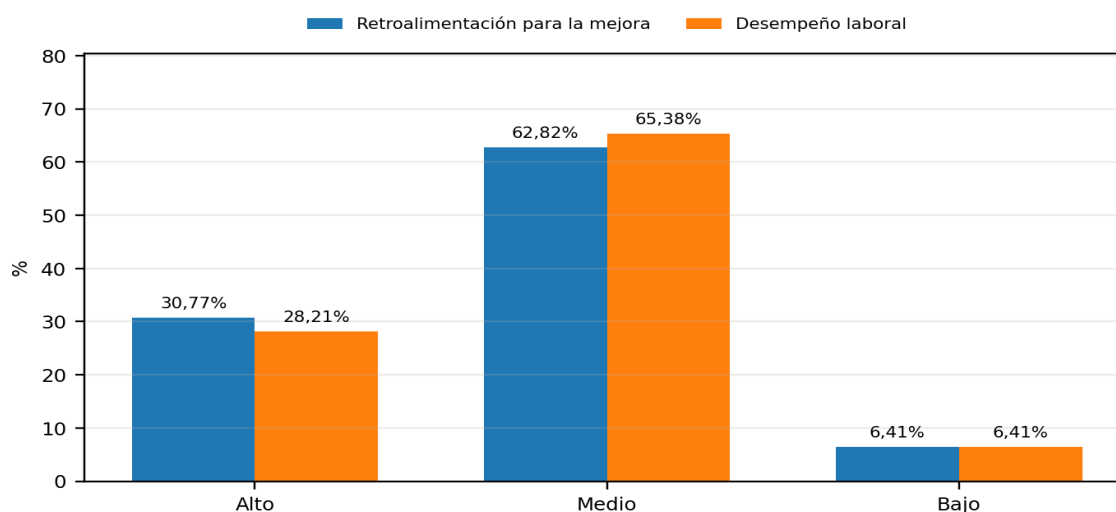
Retroalimentación para la mejora	Desempeño laboral
---	--------------------------

Niveles	Puntuación	N.º Enc.	%	Puntuación	N.º Enc.	%
Alto	16 - 20	24	30,77%	44 - 60	22	28,21%
Medio	10 - 15	49	62,82%	28 - 43	51	65,38%
Bajo	4 - 9	5	6,41%	12 - 27	5	6,41%
Total		78	100,00%		78	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas

Figura 5

Descripción del nivel percibido de la retroalimentación para la mejora y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.



Fuente: Encuestas aplicadas

En la tabla 12 y figura 5 se observó que la retroalimentación para la mejora presentó predominio del nivel medio con 62,82%, seguido del nivel alto con 30,77% y del nivel bajo con 6,41%. Respecto al desempeño laboral, también predominó el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%. Por tanto, los resultados descriptivos mostraron que la mayor proporción de servidores públicos se concentró en el nivel medio tanto en la dimensión retroalimentación para la mejora como en la variable desempeño laboral.

4.1.2 RESULTADOS INFERENCIALES

Con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025, se aplicó previamente la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Este procedimiento permitió identificar si las variables presentaban distribución normal, a fin de seleccionar la prueba estadística pertinente para la contrastación de hipótesis.

Tabla 13

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov Estadístico			Shapiro-Wilk Estadístico		
		gl	Sig		gl	Sig
Desarrollo de personas	0,089	78	0,538	0,963	78	0,022
Desempeño laboral	0,097	78	0,430	0,988	78	0,701

Fuente: base de datos procesada en software estadístico.

Se aprecia en la tabla 13 que, según la prueba de Shapiro-Wilk, la variable desarrollo de personas presentó un valor de significancia de 0,022, siendo menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,05$), lo que indica que no presenta distribución normal. Por otro lado, la variable desempeño laboral obtuvo una significancia de 0,701, superior a 0,05, evidenciando distribución normal. Sin embargo, debido a que una de las variables no presentó normalidad y los datos proceden de una escala tipo Likert, se concluyó no aplicar pruebas paramétricas. En consecuencia, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para analizar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral.

Objetivo general: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo.

Hipótesis:

H_1 : El desarrollo de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H_0 : El desarrollo de personas no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Tabla 14

Nivel de relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

	Rho Spearman	Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1	0.571
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	78	78
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.571	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	78	78

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta aplicada.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 14, se identificó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman: 0.571, lo cual evidencia una correlación positiva moderada entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, en el periodo 2025. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0.000, siendo menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), confirmándose que la correlación es significativa al 1%. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula general y se acepta la hipótesis alternativa general, la cual sostiene que el desarrollo de personas se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral. Esto implica que mientras mayor sea la percepción de desarrollo de personas dentro de la entidad, mejores serán las condiciones asociadas al cumplimiento de tareas, la adaptación laboral y la reducción de conductas que afectan el rendimiento institucional. Además, el coeficiente de

determinación ($0.571^2 = 0.326$) indica que aproximadamente el 32,6% de la variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por el desarrollo de personas, lo cual resalta su importancia en la mejora del rendimiento institucional municipal.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo.

Hipótesis:

H_1 : La formación y capacitación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H_0 : La formación y capacitación no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Tabla 15

Nivel de relación entre la formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

	Rho Spearman	Formación y capacitación	Desempeño laboral
Formación y capacitación	Coeficiente de correlación	1	0.517
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	78	78
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.517	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	78	78

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta aplicada.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 15, se identificó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,517, lo cual evidenció una correlación positiva moderada entre la formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores

públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,000, menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), por lo que la correlación fue significativa al 1%. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alternativa específica, la cual sostuvo que la formación y capacitación se relacionó de manera positiva y significativa con el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación ($0,517^2 = 0,268$) indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 26,8% de variabilidad, lo que evidenció una asociación estadística relevante entre la formación y capacitación y el desempeño laboral en el contexto municipal estudiado.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo.

Hipótesis:

H_1 : Las oportunidades de crecimiento profesional se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H_0 : Las oportunidades de crecimiento profesional no se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Tabla 16

Nivel de relación entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

	Rho Spearman	Oportunidades de crecimiento profesional	Desempeño laboral
Oportunidades de crecimiento profesional	Coeficiente de correlación	1	0.537
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	78	78

Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.537	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	78	78

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta aplicada.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 16, se identificó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,537, lo cual evidenció una correlación positiva moderada entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,000, menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), por lo que la correlación fue significativa al 1%. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alternativa específica, la cual sostuvo que las oportunidades de crecimiento profesional se relacionaron de manera positiva y significativa con el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación ($0,537^2 = 0,288$) indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 28,8% de variabilidad, lo que evidenció una asociación estadística relevante entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral en el contexto municipal estudiado.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo.

Hipótesis:

H_1 : El soporte organizacional para el desarrollo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H_0 : El soporte organizacional para el desarrollo no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Tabla 17

Nivel de relación entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

	Rho Spearman	Soporte organizacional para el desarrollo	Desempeño laboral
Soporte organizacional al para el desarrollo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 78	0.485 0.000 78
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.485 0.000 78	1.000 78

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta aplicada.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 17, se identificó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,485, lo cual evidenció una correlación positiva moderada entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,000, menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), por lo que la correlación fue significativa al 1%. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alternativa específica, la cual sostuvo que el soporte organizacional para el desarrollo se relacionó de manera positiva y significativa con el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación ($0,485^2 = 0,235$) indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 23,5% de variabilidad, lo que evidenció una asociación estadística relevante entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral en el contexto municipal estudiado.

Objetivo específico 4: determinar la relación entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo.

Hipótesis:

H_1 : La retroalimentación para la mejora se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

H_0 : La retroalimentación para la mejora no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

Tabla 18

Nivel de relación entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.

	Rho Spearman	Retroalimentación para la mejora	Desempeño laboral
Retroalimentación para la mejora	Coeficiente de correlación	1	0.521
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	78	78
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.521	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	78	78

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: encuesta aplicada.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 18, se identificó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,521, lo cual evidenció una correlación positiva moderada entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,000, menor al nivel de significancia establecido ($p < 0,01$), por lo que la correlación fue significativa al 1%. En consecuencia, se rechazó la

hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alternativa específica, la cual sostuvo que la retroalimentación para la mejora se relacionó de manera positiva y significativa con el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de determinación ($0,521^2 = 0,272$) indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 27,2% de variabilidad, lo que evidenció una asociación estadística relevante entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral en el contexto municipal estudiado.

4.2 DISCUSIÓN

Discusión del objetivo general

El desarrollo de personas se entendió como un proceso estratégico orientado al fortalecimiento de competencias, capacidades, aprendizaje continuo, acompañamiento y crecimiento profesional; mientras que el desempeño laboral se conceptualizó como el nivel de eficacia, eficiencia, calidad y conducta funcional con que el servidor público cumplió sus responsabilidades institucionales. En los resultados descriptivos de la tabla 8, se observó que el 57,69% de los servidores presentó un nivel medio de desarrollo de personas, el 34,62% un nivel alto y el 7,69% un nivel bajo; asimismo, el desempeño laboral predominó en el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%. A nivel inferencial, en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,571, con significancia bilateral de $0,000 < 0,01$, lo que evidenció una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables; además, el coeficiente de determinación fue de 0,326, lo que indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 32,6% de variabilidad, sin asumir causalidad. Este resultado fue coherente con Chiavenato (2021), quien sostuvo que el desarrollo del talento humano integra capacitación, aprendizaje y fortalecimiento de competencias vinculados con la productividad organizacional; sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Matapalo dicha relación no alcanzó un nivel alto, sino moderado, lo que evidenció que los procesos de desarrollo de personas estuvieron presentes, pero no con suficiente intensidad institucional para asociarse con desempeños laborales más elevados. Asimismo, el hallazgo se relacionó con Dessler (2020), quien señaló que el desempeño laboral no dependió únicamente de las capacidades individuales, sino también de condiciones organizacionales, aspecto que ayudó a comprender por qué en Matapalo la relación

fue menor frente a estudios con correlaciones más altas. En comparación con Castillo (2021), quien obtuvo una correlación positiva alta de $\rho = 0,756$ entre capacitación por competencias y desempeño laboral, la presente investigación mostró una relación más débil, aunque significativa, lo que pudo estar asociado a diferencias en el contexto institucional, el grado de estructuración de los programas formativos y la consolidación de políticas de desarrollo del personal. Del mismo modo, frente a Gualpa (2023), quien reportó una correlación muy fuerte de $\rho = 0,812$ entre gestión del talento humano y desempeño laboral, los resultados de Matapalo coincidieron solo en el sentido positivo de la relación, pero no en su magnitud, dado que el valor obtenido fue moderado y evidenció una asociación menos intensa. Asimismo, en comparación con Graza (2023), quien halló una correlación positiva alta aproximada de $\rho = 0,72$ en una municipalidad de Ancash, los resultados de esta tesis reflejaron una relación significativa, pero de menor fuerza, lo que permitió afirmar que el desarrollo de personas se relacionó con el desempeño laboral, aunque su nivel moderado sugirió que el rendimiento de los servidores públicos también estuvo vinculado con otros factores institucionales no abordados directamente en el estudio, como liderazgo, clima laboral, motivación, recursos disponibles, organización interna y claridad de funciones.

Discusión del objetivo específico 1

La formación y capacitación constituyó una dimensión del desarrollo de personas orientada a la actualización de conocimientos, adquisición de habilidades y fortalecimiento de competencias necesarias para el cumplimiento de funciones. Argyris y Schön (1996) sostuvieron que las organizaciones mejoran cuando promueven procesos de reflexión, aprendizaje y adquisición permanente de capacidades; asimismo, Chiavenato (2021) señaló que la capacitación sistemática fortalece el desarrollo del trabajador y se vincula con mejores niveles de productividad. En los resultados descriptivos de la tabla 9, se observó que el 65,38% de los servidores presentó un nivel medio de formación y capacitación, el 25,64% un nivel alto y el 8,97% un nivel bajo; de igual manera, el desempeño laboral se concentró en el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%, lo que evidenció que ambas mediciones se ubicaron principalmente en niveles intermedios. A nivel inferencial, en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente Rho de

Spearman de 0,517, con significancia bilateral de $0,000 < 0,01$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se determinó una relación positiva moderada y significativa entre formación y capacitación y desempeño laboral; además, el coeficiente de determinación fue de 0,268, lo que indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 26,8% de variabilidad, sin asumir causalidad. Al comparar estos hallazgos con Castillo (2021), quien encontró en 150 empleados de un hospital público de Chile una correlación positiva alta de $\rho = 0,756$ entre capacitación por competencias y desempeño laboral, se observó coincidencia en el sentido positivo y significativo de la relación, pero diferencia importante en la magnitud, debido a que en Matapalo la relación fue moderada y no alta. Frente a Mendoza (2021), quien reportó en 80 servidores públicos de Tacna una correlación positiva moderada de $\rho = 0,642$ entre desarrollo de personal y desempeño laboral, los resultados fueron más cercanos, aunque el valor obtenido en Matapalo fue menor, lo que mostró una asociación menos intensa. En relación con Apolo (2023), quien identificó niveles medios de capacitación y desempeño laboral en trabajadores municipales de Pampas de Hospital, se evidenció mayor semejanza en el comportamiento descriptivo, ya que en ambos contextos predominaron niveles intermedios. Finalmente, respecto a Dioses (2023), quien halló en trabajadores administrativos de la UGEL Tumbes una correlación positiva de $\rho = 0,658$ entre capacitación profesional y desempeño laboral, la presente investigación coincidió parcialmente, pues ambas relaciones fueron positivas y significativas; sin embargo, en Matapalo la fuerza de asociación fue menor. En consecuencia, los resultados permitieron sostener que la formación y capacitación se relacionó significativamente con el desempeño laboral, aunque su intensidad moderada evidenció que esta dimensión no explicó por sí sola el comportamiento del desempeño, sino que probablemente coexistió con otros factores institucionales como liderazgo, recursos disponibles, organización del trabajo, motivación y condiciones laborales.

Discusión del objetivo específico 2

Las oportunidades de crecimiento profesional se comprendieron como la percepción del trabajador respecto a sus posibilidades de ascenso, desarrollo de carrera, acceso a mayores responsabilidades e incentivos para asumir nuevos retos dentro de la entidad. Becker (1993) sostuvo que la inversión en educación, capacidades y

progresión profesional generó retornos productivos para las organizaciones; asimismo, Werther y Davis (2019) plantearon que el desarrollo de personas permitió alinear el potencial individual con los objetivos institucionales mediante condiciones de mejora continua. En los resultados descriptivos de la tabla 10, se observó que el 70,51% de los servidores presentó un nivel medio de oportunidades de crecimiento profesional, el 20,51% un nivel alto y el 8,97% un nivel bajo; mientras que el desempeño laboral se mantuvo principalmente en nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%, lo que evidenció una concentración predominante en niveles intermedios en ambas mediciones. A nivel inferencial, en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,537, con significancia bilateral de $0,000 < 0,01$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se determinó una relación positiva moderada y significativa entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral; además, el coeficiente de determinación fue de 0,288, lo que indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 28,8% de variabilidad, sin asumir causalidad. Al comparar estos resultados con Moreno (2022), quien reportó en 95 servidores públicos de Colombia una correlación positiva alta de $\rho = 0,721$ entre gestión del desarrollo humano y desempeño laboral, se identificó coincidencia en el sentido positivo y significativo de la relación, pero diferencia en la magnitud, debido a que en Matapalo la asociación fue moderada y no alta. Respecto a Rivera (2024), quien concluyó que los procesos de capacitación, evaluación y reconocimiento se relacionaron significativamente con el desempeño de trabajadores municipales, los hallazgos de esta investigación coincidieron parcialmente, dado que también se encontró relación significativa; sin embargo, el predominio del nivel medio en oportunidades de crecimiento profesional mostró que esta dimensión no se percibió como plenamente consolidada en la Municipalidad Distrital de Matapalo. En relación con Medina (2024), quien evidenció relaciones significativas entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral municipal, los resultados fueron consistentes en cuanto a la existencia de asociación estadística; no obstante, la fuerza moderada obtenida en Matapalo permitió interpretar que las oportunidades de crecimiento profesional se vincularon con el desempeño laboral, pero con menor intensidad que en estudios donde la gestión del talento se presentó de forma más estructurada. En consecuencia, los hallazgos evidenciaron que esta dimensión se relacionó significativamente con el

desempeño laboral, aunque su nivel moderado sugirió que el rendimiento de los servidores también estuvo asociado con otros factores organizacionales, como liderazgo, motivación, clima laboral, claridad de funciones, reconocimiento institucional y condiciones de trabajo.

Discusión del objetivo específico 3

El soporte organizacional para el desarrollo se entendió como el conjunto de recursos, herramientas, acompañamiento profesional, flexibilidad institucional y condiciones internas que la entidad ofreció para facilitar el aprendizaje y la mejora del trabajador. French y Bell (1999) sostuvieron que el cambio y la mejora organizacional se relacionaron con el aprendizaje continuo, la participación y el fortalecimiento de capacidades internas; asimismo, Dessler (2020) afirmó que el desempeño laboral no dependió únicamente de las habilidades individuales, sino también del entorno organizacional que brindó soporte al servidor. En los resultados descriptivos de la tabla 11, se observó que el 71,79% de los servidores presentó un nivel medio de soporte organizacional para el desarrollo, el 23,08% un nivel alto y el 5,13% un nivel bajo; mientras que el desempeño laboral se ubicó principalmente en el nivel medio con 65,38%, seguido del nivel alto con 28,21% y del nivel bajo con 6,41%, evidenciándose que ambas mediciones se concentraron en niveles intermedios. A nivel inferencial, en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,485, con significancia bilateral de $0,000 < 0,01$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se determinó una relación positiva moderada y significativa entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral; además, el coeficiente de determinación fue de 0,235, lo que indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 23,5% de variabilidad, sin asumir causalidad. Este resultado fue el más bajo entre las dimensiones analizadas, lo cual permitió interpretar que, en la Municipalidad Distrital de Matapalo, el soporte organizacional estuvo asociado con el desempeño laboral, pero con menor intensidad que la formación y capacitación, las oportunidades de crecimiento profesional y la retroalimentación para la mejora. En comparación con Herrera (2023), quien encontró en 45 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto una asociación positiva débil entre gestión administrativa y desempeño laboral, con $r \approx 0,138$ y $p > 0,05$, los resultados de Matapalo mostraron una relación más consistente, debido a que la correlación fue

moderada y estadísticamente significativa. Sin embargo, frente a Chunga (2022), quien halló en 80 servidores de la Dirección Regional de Salud Tumbes una correlación positiva considerable entre gestión del talento humano y desempeño laboral, con $\rho = 0,724$ y $p < 0,05$, los hallazgos de esta investigación presentaron menor magnitud, por lo que la coincidencia fue parcial: ambos estudios evidenciaron una relación positiva, pero en Matapalo la fuerza de asociación fue más limitada. En consecuencia, los resultados permitieron sostener que el soporte organizacional para el desarrollo se relacionó significativamente con el desempeño laboral, aunque su intensidad moderada y menor frente a otros antecedentes sugirió que el desempeño de los servidores también estuvo vinculado con otros factores institucionales no abordados directamente, como liderazgo, disponibilidad presupuestal, organización interna, claridad de funciones, cultura laboral y mecanismos de gestión del talento.

Discusión del objetivo específico 4

La retroalimentación para la mejora se entendió como el proceso mediante el cual el trabajador recibió información clara, periódica y útil sobre su rendimiento, con el propósito de orientar su actuación laboral hacia las metas institucionales. Campbell (1990) sostuvo que la retroalimentación permitió vincular las expectativas organizacionales con las conductas laborales del trabajador; asimismo, Koopmans et al. (2014) señalaron que el desempeño individual comprendió comportamientos observables relacionados con las tareas, la adaptabilidad y la reducción de conductas contraproducentes. En los resultados descriptivos de la tabla 12, se evidenció que el 62,82% de los servidores presentó un nivel medio de retroalimentación para la mejora, el 30,77% un nivel alto y el 6,41% un nivel bajo; mientras que el desempeño laboral registró 65,38% en nivel medio, 28,21% en nivel alto y 6,41% en nivel bajo, lo que mostró una concentración predominante en niveles intermedios en ambas mediciones. A nivel inferencial, en la tabla 18 se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,521, con significancia bilateral de $0,000 < 0,01$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se determinó una relación positiva moderada y significativa entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral; además, el coeficiente de determinación fue de 0,272, lo que indicó que ambas variables compartieron aproximadamente el 27,2% de variabilidad, sin asumir causalidad. Este resultado coincidió con Macasarte (2024), quien evidenció que la búsqueda de retroalimentación, la adaptación al cambio y la

resolución de problemas se asociaron positivamente con el desempeño individual; sin embargo, en Matapalo la relación fue moderada, lo que mostró que la retroalimentación estuvo vinculada al desempeño, pero no con una intensidad alta. En comparación con Ramos (2023), quien encontró en 55 trabajadores de una entidad pública de Lima una correlación de Spearman de 0,715 entre inteligencia emocional y desempeño laboral, la presente investigación presentó una asociación menor, por lo que la coincidencia fue parcial: ambos estudios evidenciaron relación positiva y significativa, pero el valor hallado en Matapalo fue menos intenso. De igual manera, frente a Preciado (2021), quien reportó en 115 servidores del Gobierno Regional de Tumbes una correlación positiva de $\rho = 0,712$ entre habilidades blandas y desempeño laboral, los resultados de esta tesis también fueron inferiores en magnitud, aunque mantuvieron el mismo sentido positivo. En consecuencia, los hallazgos permitieron sostener que la retroalimentación para la mejora se relacionó significativamente con el desempeño laboral; no obstante, su intensidad moderada evidenció que el desempeño de los servidores públicos no estuvo asociado únicamente con la retroalimentación, sino también con otros factores institucionales, como liderazgo, clima laboral, motivación, comunicación interna, claridad de funciones y condiciones organizacionales.

V. CONCLUSIONES

1. Con un Rho de Spearman de 0,571 y un valor de significancia de $p = 0,000 < 0,01$, se determinó una relación positiva moderada y significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
2. Con un Rho de Spearman de 0,517 y un valor de significancia de $p = 0,000 < 0,01$, se determinó una relación positiva moderada y significativa entre la formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alterna específica.
3. Con un Rho de Spearman de 0,537 y un valor de significancia de $p = 0,000 < 0,01$, se determinó una relación positiva moderada y significativa entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alterna específica.
4. Con un Rho de Spearman de 0,485 y un valor de significancia de $p = 0,000 < 0,01$, se determinó una relación positiva moderada y significativa entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alterna específica.

5. Con un Rho de Spearman de 0,521 y un valor de significancia de $p = 0,000 < 0,01$, se determinó una relación positiva moderada y significativa entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula específica y se aceptó la hipótesis alterna específica

VI. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la ejecución y evaluación del Plan Integral de Desarrollo de Personas en la Municipalidad Distrital de Matapalo, articulado con los objetivos institucionales, que incluya capacitación, crecimiento profesional, soporte organizacional y retroalimentación permanente.
2. Diseñar un programa anual de formación y capacitación, basado en un diagnóstico de necesidades por área, función y nivel de responsabilidad, a fin de orientar las actividades formativas hacia las funciones reales de los servidores públicos.
3. Establecer una ruta interna de crecimiento profesional, con criterios claros, objetivos y transparentes para ascensos, encargaturas, reconocimiento de méritos y asignación de mayores responsabilidades.
4. Fortalecer el soporte organizacional para el desarrollo, mediante la dotación de recursos materiales, tecnológicos y asesoría técnica que faciliten el cumplimiento adecuado de las funciones de los servidores públicos.
5. Institucionalizar un sistema periódico de retroalimentación del desempeño, mediante reuniones mensuales o bimestrales entre jefaturas y servidores, donde se comuniquen avances, dificultades, metas cumplidas y aspectos por mejorar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Apolo Rosales, Y. G. (2023). Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional UNTumbes.<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/746a70ee-452d-906-a858-db93306fce1e>
- Argyris, C., y Schön, D. (1996). Organizational learning II: Theory, method and practice. Addison-Wesley.<https://archive.org/details/organizationall0000argy>
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación científica (7.^a ed.). Editorial Episteme.
<https://www.academia.edu/41601846>
- Autor anónimo. (2022). Impact of employee training and development on employee performance. Canadian International Business and Globalization Review.
<https://cibgp.com/index.php/1323-6903/article/view/2339>
- Becker, G. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis (3rd ed.). The University of Chicago Press.
<https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
- Borja Valverde, L. A. (2022). Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional UNTumbes.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe>

- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. Dunnette y L. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.<https://psycnet.apa.org/record/1990-98699-020>
- Cerda, H. (2019). La investigación formativa en educación. Magisterio Editorial.<https://www.magisterio.com.co/libro/la-investigacion-formativa-en-educacion>
- Chiavenato, I. (2021). Gestión del talento humano (12.^a ed.). McGraw-Hill.<https://www.mheducation.com>
- Cochran, W. (1977). Sampling techniques (3rd ed.). John Wiley and Sons.<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9780471722162>
- Contreras, M. E. (2015). Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de una empresa de servicios [Tesis de maestría, Universidad Privada]. Repositorio URBE.<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0095395/cap02.pdf>
- Convención Interamericana contra la Corrupción. (1996). Convención Interamericana contra la Corrupción. Organización de los Estados Americanos.<https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/07/COMENTARIO2.pdf>
- Cruzado Díaz, J. L. (2024). Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/5496997f-84cc-480a-9437-485888d73340>
- Dávila Morán, L., y Díaz, R. (2022). Productividad laboral y desempeño de los trabajadores en organizaciones de servicios. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402–411.<https://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

De la Fuente, S. (s. f.). Análisis factorial (documento de apoyo).
Fuenterrebollo.<https://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.).
Pearson.<https://www.pearson.com>

Díaz Rojas, G. S. (2025). Comunicación interna y rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan de la Virgen, Tumbes – 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstreams/ea11ab61-8fc8-4b74-9d0e-d22658f74568/download>

Farro Díaz, M. E., y Nauca Torres, D. G. (2022). La gestión del talento humano en las organizaciones y su influencia en el desempeño laboral. Revista Científica de Ciencias Sociales, 9(2), 10–20.<https://core.ac.uk/download/pdf/328806641.pdf>

Flick, U. (2015). Introducing research methodology (2nd ed.).
Sage.<https://us.sagepub.com>

French, W., y Bell, C. (1999). Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement (6th ed.). Prentice Hall.<https://archive.org/details/organizationdev00fren>

Graza Reyes, J. R. (2023). Gestión de talento humano y desempeño laboral del servidor público en una municipalidad de Áncash, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV310a3fcd5887a51a444fda87aa42bca8>

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista, P. (1997). Metodología de la investigación. McGraw-Hill

Interamericana.https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigacion_sampieri.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.<https://www.mheducation.com>

Hernández, P. (2024). Impacto del acompañamiento profesional en servidores públicos de México. *Revista Latinoamericana de Gestión Pública*, 9(2), 35–50.<https://doi.org/10.58212/rlgp.v9i2.2024>

Hosen, S. (2024). Training y development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*.<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402311111X>

Katz, D., y Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.<https://onlinelibrary.wiley.com>

Koopmans, L. (2015). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinaria*, 4(1), 6064–6075.<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/XXXX>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., y van der Beek, A. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 272–280.<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000114>

Llanos, M. E. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

- López, A., y Navarro, R. (2023). Desarrollo del talento y desempeño en gobiernos locales españoles. *Journal of Public Management*, 11(1), 60–72.<https://doi.org/10.5589/jpm.2023.011>
- López, N. M. L. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el GAD Municipal de Montecristi. *Ciencia y Desarrollo*, 28(2).<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10264238.pdf>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2016). Análisis factorial. Universitat Autònoma de Barcelona.https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/142928/metinvsoccua_cap3-11a2016v3.pdf
- Macasarte, R. S. (2024). The influence of individual work performance and adaptive behavior. *European Journal of Education Studies*.<https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/download/5238/7870>
- Martínez, L. (2023). Capacitación y desempeño en municipalidades de Tumbes. *Revista Ciencia y Sociedad*, 5(3), 70–85.<https://doi.org/10.52812/rcs.2023.503>
- Medina Pulido, C. L. (2024). Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2023 [Tesis]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20500.14067/10607/TESIS.pdf>
- Navarro, P. (2019). Métodos deductivos en ciencias sociales. Editorial Síntesis.<https://www.sintesis.com>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo según el tipo de estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Pacheco Huamaní, M. E. (2022). Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy, 2022 [Tesis]. Universidad Alas Peruanas.<https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10458>
- Pizarro, J. (2024). Desarrollo humano y productividad en gobiernos locales de Tumbes. *Gestión Pública y Territorio*, 7(1), 85–102.<https://doi.org/10.59021/gpt.2024.701>
- Ramírez-Asís, E., et al. (2022). Distribution of public service and individual job performance. *International Journal of Public Administration*.<https://www.koreascience.kr/article/JAKO202229261212220.pdf>
- Ramírez Saavedra, M. E. (2024). El desempeño laboral y su incidencia en la calidad de servicio de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes, 2023 [Tesis]. Universidad Nacional de Tumbes.<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/6412e341-61d4-41ac-bb3a-bee1ddd076c5>
- Ramos, M., y Alvarado, C. (2024). Capacitación estratégica y productividad institucional en gobiernos regionales. *Administración Pública Contemporánea*, 12(2), 54–68.<https://doi.org/10.60124/apc.2024.122>
- Rivera Delgado, K. H. (2024). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, 2023 [Tesis]. Universidad Privada San Carlos.<https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/913>
- Rivera, J. (2023). Gestión del talento humano y desempeño en municipalidades del norte peruano. *Revista Peruana de Administración Pública*, 8(1), 95–110.<https://doi.org/10.90741/rpap.2023.811>

- Robbins, S., y Judge, T. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.<https://www.pearson.com>
- Sabino, C. (2014). El proceso de investigación científica. Editorial Panapo.<https://www.academia.edu>
- Saldaña, O. T. (2024). Metodología de la investigación: una mirada global. Ciencia Latina Biblioteca.<https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
- Slater, L., y Linder, R. (2006). Learning and development questionnaire. International Journal of Training and Development, 10(4), 305–320.<https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2006.00268.x>
- Tamayo, M. (2017). El proceso de la investigación científica (5.ª ed.). Editorial Limusa.<https://www.limusa.com.mx>
- UNTumbes. (2018). Código de ética del investigador. Resolución N.º 0301-2018/UNTUMBES-CU.<https://www.untumbes.edu.pe>
- Vroom, V. (1994). Work and motivation (Rev. ed.). Jossey-Bass.<https://psycnet.apa.org/record/1994-98658-000>
- Werther, W., y Davis, K. (2019). Human resources: People and organizations (11th ed.). McGraw-Hill.<https://www.mheducation.com>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación
Problema General ¿De qué manera el desarrollo de personas se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025? Problemas Específicos ¿De qué manera la formación y capacitación se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Objetivos específicos Determinar la relación entre la formación y capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	Hipótesis general Ha: El desarrollo de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. H0: El desarrollo de personas no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Hipótesis específicas Ha1: La formación y capacitación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	Variable independiente. Desarrollo de las personas <i>Dimensiones:</i> Formación y capacitación Oportunidades de crecimiento profesional Soporte organizacional para el desarrollo Retroalimentación para la mejora Variable dependiente. Desempeño laboral	Tipo: Básica/ Explicativa/ Descriptiva/ Correlacional Diseño: No experimental Transversal

¿De qué manera las oportunidades de crecimiento profesional se relacionaron con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025? ¿De qué manera el soporte organizacional para el desarrollo se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025? ¿De qué manera la retroalimentación para la mejora se relacionó con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025?	Determinar la relación entre las oportunidades de crecimiento profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025 Determinar la relación entre el soporte organizacional para el desarrollo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025 Determinar la relación entre la retroalimentación para la mejora y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.	H01: La formación y capacitación no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Ha2: Las oportunidades de crecimiento profesional se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. H02: Las oportunidades de crecimiento profesional no se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Ha3: El soporte organizacional para el desarrollo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. H03: El soporte organizacional para el desarrollo no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los	Dimensiones: Desempeño en tareas Conducta laboral adaptativa Conducta contraproducente	
--	--	---	--	--

		servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. Ha4: La retroalimentación para la mejora se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025. H04: La retroalimentación para la mejora no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Matapalo, 2025.		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente
Independiente Desarrollo de las personas	El desarrollo de las personas en las organizaciones alude a un proceso continuo y estratégico mediante el cual la institución genera oportunidades de aprendizaje, crecimiento profesional y acompañamiento para que sus colaboradores amplíen sus competencias, fortalezcan su potencial y se adapten a los cambios del entorno, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y a su propio bienestar (Llanos, 2017, p. 14)..	Para lo relacionado a la variable desarrollo de persona, se medirá mediante el uso de la técnica de la encuesta empleándose un cuestionario estructurado por ítems los cuales serán valorados mediante la escala de Likert: Totalmente de Acuerdo (TA):5, De Acuerdo (DA):4, Indeciso(I):3, En Desacuerdo (ED):2, Totalmente en Desacuerdo (TD):1;	Formación y capacitación Oportunidades de crecimiento profesional Soporte organizacional para el desarrollo Retroalimentación para la mejora.	Participación en capacitaciones Claridad de contenidos Aplicabilidad de la formación Frecuencia de actualizaciones Acceso a ascensos Claridad de la ruta de carrera Transparencia de procesos Incentivos para asumir retos Acceso a recursos Acompañamiento profesional Flexibilidad para capacitarse Recursos tecnológicos para aprender Claridad del feedback Frecuencia de retroalimentación Utilidad del feedback Comunicación sobre metas	Encuesta Cuestionario LDQ adaptado Likert 1–5

					Encuesta Cuestionario IWPQ Likert).
Dependiente Desempeño laboral	Evaluación afectivo-cognitiva posterior al uso del servicio que compara el desempeño percibido con un estándar (expectativas, necesidades, equidad) y se relaciona con reinscripción y recomendación; en educación superior suele medirse con encuestas estandarizadas que incorporan importancia-satisfacción y brechas para priorización de mejoras (Oliver, 2014, p. 8; Ruffalo Noel-Levitz, 2023, p. 3)	Para establecer lo referente a la variable Satisfacción de los estudiantes, se hará uso de la técnica de la encuesta, para lo cual se aplicara el instrumento como es el cuestionario, que contara con la estructura según las dimensiones e indicadores de la variable y según lo establecido por SSI, los cuales se aplicaras a los usuarios y estudiantes de las diferentes instituciones de educación superior para poder conocer sobre la variables en estudio, para luego realizar el procesamiento, análisis y elaboraciones de	Desempeño en tareas Conducta laboral adaptativa Conducta contraproducente	Cumplimiento de tareas Calidad del trabajo Resolución de problemas Adaptación al cambio Iniciativa Manejo de situaciones imprevistas Errores o retrasos Incumplimiento de normas Desorganización.	

		conclusiones y recomendaciones para el estudio			
--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Cuestionarios Variable: Desarrollo de las personas (LDQ adaptado)

Instrucciones:

Lea cada afirmación y marque con una X su nivel de acuerdo.

Escala Likert:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Dimensión 1: Formación y capacitación

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
DP_D1_I1	La municipalidad me brinda oportunidades de participar en capacitaciones útiles para mis funciones.					
DP_D1_I2	Los contenidos de las capacitaciones son claros y aplicables en mi labor.					
DP_D1_I3	Lo aprendido en las capacitaciones me ayuda a mejorar mi desempeño.					
DP_D1_I4	La municipalidad ofrece actualizaciones periódicas sobre temas importantes.					

Dimensión 2: Oportunidades de crecimiento profesional

Ítem	Afirmación					
DP_D2_I1	Existen oportunidades reales de ascenso dentro de la institución.					
DP_D2_I2	La entidad cuenta con una ruta de carrera definida.					
DP_D2_I3	Los procesos de promoción interna son transparentes.					
DP_D2_I4	La municipalidad incentiva asumir nuevas responsabilidades.					

Dimensión 3: Soporte organizacional para el desarrollo

Ítem	Afirmación						
DP_D3_I1	Dispongo de recursos suficientes para mejorar mi desempeño.						
DP_D3_I2	Recibo orientación o asesoría cuando necesito mejorar mis competencias.						
DP_D3_I3	La municipalidad facilita que participe en capacitaciones.						
DP_D3_I4	Cuento con herramientas tecnológicas que apoyan mi aprendizaje.						

Dimensión 4: Retroalimentación para la mejora

Ítem	Afirmación						
DP_D4_I1	La retroalimentación que recibo es clara y comprensible.						
DP_D4_I2	Recibo retroalimentación periódica sobre mi desempeño.						
DP_D4_I3	La retroalimentación contribuye a mejorar mi trabajo.						
DP_D4_I4	Mi jefe comunica claramente las metas que debo cumplir.						

Anexo 4: Cuestionario de la Variable: Desempeño laboral (IWPQ adaptado)

Instrucciones:

Marque con una “X” la opción que mejor represente su nivel de acuerdo con cada afirmación.

Escala Likert:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Dimensión 1: Desempeño en tareas

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
DL_D1_I1	Cumplo puntualmente las actividades asignadas en mi puesto.					
DL_D1_I2	Mi trabajo mantiene un nivel adecuado de calidad.					
DL_D1_I3	Resuelvo problemas relacionados con mis funciones de manera efectiva.					
DL_D1_I4	Planifico y organizo mis tareas eficientemente.					

Dimensión 2: Conductas laborales adaptativas

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
DL_D2_I1	Me adapto rápidamente a nuevas tareas o procedimientos institucionales.					
DL_D2_I2	Propongo mejoras cuando identifico problemas o deficiencias.					
DL_D2_I3	Puedo actuar eficazmente ante situaciones inesperadas en mi trabajo.					
DL_D2_I4	Aprendo con facilidad nuevas responsabilidades asignadas.					

Dimensión 3: Conductas contraproducentes

(Ítems invertidos: una puntuación mayor implica menor desempeño)

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
DL_D3_I1	Cometo errores que afectan el desarrollo de mis funciones.					
DL_D3_I2	En ocasiones no cumplo totalmente las normas establecidas.					
DL_D3_I3	Presento retrasos en la entrega de tareas asignadas.					
DL_D3_I4	Tengo dificultades para organizar adecuadamente mis actividades.					

Anexo 5 Alfa de Cronbach variable Desarrollo de personas

Encuestados	DESARROLLO DE PERSONAS																
	DP1	DP2	DP3	DP4	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	DP10	DP11	DP12	DP13	DP14	DP15	DP16	
1	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	63
2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	55
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	65
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	63
5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	49
6	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	60
7	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	54
8	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	48
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	52
10	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	65
12	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	56
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	54
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	61
15	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	66
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	52
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	59

18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	63
19	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	66
0.4542 0.2437 0.459 0.2437 0.3545 0.2160 0.2437 0.3545 0.3490 0.5484 0.443 0.6204 0.6592 0.5318 0.5761 0.5761																	
93629 6731 8338 6731 7064 6648 6731 7064 3047 7645 2133 9861 7978 5596 7729 7729																	

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,

k = número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

ST^2 = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Sumatoria de varianza de los ítems	6.631578947
Varianza de la suma de los ítems	35.62880886
k =	16
Alfa de Cronbach	0.868126521

Anexo 6 Alfa de Cronbach variable desempeño laboral

Encuestas	DESEMPEÑO LABORAL												
	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	
1	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	46
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42
3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	44
4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	46
5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	42
6	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	47
7	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41
8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	42
11	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
12	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	42
16	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	41
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
19	0	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	47
	1.3019390	0.620498	0.44321	0.404432	0.44321	0.614958	0.454293	0.349030	0.349030	0.349030	0.454293	0.526315	
	58	61	33	13	33	45	63	47	47	47	63	79	

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,

k = número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

ST^2 = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Sumatoria de varianza de los ítems	6.310249
Varianza de la suma de los ítems	28.61496
k =	12
Alfa de Cronbach	0.74151

Anexo 7: Análisis de confiabilidad

Análisis de Confiabilidad de Desarrollo de persona

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.868	0.881

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

Si se descarta el elemento

Ítem descartado	Alfa de Cronbach (α)	Omega de McDonald (ω)
(Valor actual)	0.868	0.881
DP1	0.858	0.871
DP2	0.864	0.878
DP3	0.858	0.871
DP4	0.864	0.878
DP5	0.861	0.874
DP6	0.865	0.879
DP7	0.864	0.878
DP8	0.861	0.874
DP9	0.861	0.874
DP10	0.871	0.885
DP11	0.859	0.872
DP12	0.853	0.867
DP13	0.852	0.865
DP14	0.856	0.869
DP15	0.854	0.868
DP16	0.854	0.868

Análisis de Confiabilidad del Desempeño Laboral

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.741	0.796

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

Si se descarta el elemento

Ítem descartado	Alfa de Cronbach (α)	Omega de McDonald (ω)
(Valor actual)	0.742	0.796
DP1	0.782	0.825
DP2	0.710	0.771
DP3	0.725	0.784
DP4	0.728	0.786
DP5	0.725	0.784
DP6	0.710	0.772
DP7	0.724	0.783
DP8	0.733	0.790
DP9	0.733	0.790
DP10	0.733	0.790
DP11	0.724	0.783
DP12	0.718	0.778

Anexo 8: Análisis de validez convergente

Desarrollo de persona

Ítem	Factor Loading	SMC	1-SMC
DP1	0.73	0.53	0.47
DP2	0.59	0.35	0.65
DP3	0.73	0.53	0.47
DP4	0.59	0.35	0.65
DP5	0.67	0.45	0.55
DP6	0.56	0.31	0.69
DP7	0.59	0.35	0.65
DP8	0.67	0.45	0.55
DP9	0.67	0.45	0.55
DP10	0.42	0.18	0.82
DP11	0.71	0.50	0.50
DP12	0.82	0.67	0.33
DP13	0.85	0.72	0.28
DP14	0.77	0.59	0.41
DP15	0.81	0.66	0.34
DP16	0.81	0.66	0.34
Composite Reliability, CR			0.881
Average Variance Extracted, AVE			0.54

Desempeño laboral

Ítem	Factor Loading	SMC	1-SMC
DL1	0.22	0.05	0.95
DL2	0.76	0.58	0.42
DL3	0.61	0.37	0.63
DL4	0.58	0.34	0.66
DL5	0.61	0.37	0.63
DL6	0.75	0.56	0.44
DL7	0.62	0.38	0.62
DL8	0.53	0.28	0.72
DL9	0.53	0.28	0.72

DL10	0.53	0.28	0.72
DL11	0.62	0.38	0.62
DL12	0.68	0.46	0.54
Composite Reliability, CR			0.796
Average Variance Extracted, AVE			0.46

CERTIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

CERTIFICACIÓN

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento de Contabilidad.

CERTIFICA:

Que el proyecto de Tesis: **Desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Matapalo, 2025.**

Cornejo Céspedes, Kevin Joseph

Ha sido asesorado y revisado por mi persona, por lo tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 27 de enero del 2026



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

ORCID: 0000-0002-3017-7945

Asesor del proyecto de tesis



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATAPALO
Creado por la ley N° 9667 del 25-11-1942
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MATAPALO con RUC N° 20190332013; QUIEN SUSCRIBE:

AUTORIZA:

A KEVIN CORNEJO CESPEDES identificado con DNI N° 70049003,
estudiante de la “UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES” ha Desarrollar el Proyecto de Tesis
denominado “DESARROLLO DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATAPALO 2025”, Para optar el título
profesional de Licenciado en Administración.

Matapalo 26 de Enero del 2026.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATAPALO
Abg. Felix Fernando Torres Zeña
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS