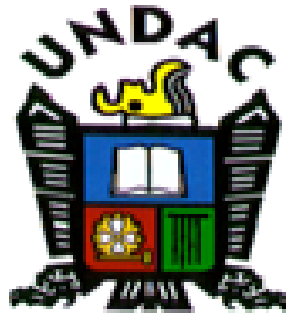


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Administración de Personal y Monitoreo de la Asistencia de los Trabajadores
de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024**

**Para optar el título profesional de:
Licenciado (a) en Administración**

Autores:

Bach. Jessica Monica ILLESCAS VILLARREAL

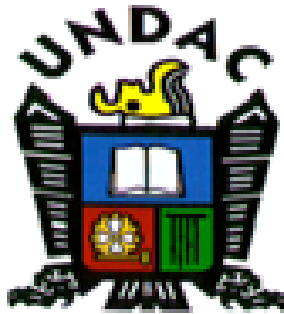
Bach. Jhordan Josias ROJAS JURADO

Asesor:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Administración de Personal y Monitoreo de la Asistencia de los Trabajadores
de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Mg. Edwin Máximo MARCELO ZEVALLOS
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 047-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jessica Monica ILLESCAS VILLARREAL - Jhordan Josias ROJAS JURADO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Administración de Personal y Monitoreo de la Asistencia de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024

Asesor:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Índice de Similitud: **14%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 23 de Noviembre de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE José Antonio FAU
20154605046 usb
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.11.2025 10:42:32 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a **Dios**, que me ha colmado de tantas bendiciones y me da esta hermosa oportunidad de ser Profesional; a mis **Padres y Hermano** que son los protagonistas en mi vida y mi razón de seguir adelante; con cada palabra y cada acción de todos ustedes que me permitió hacer esto realidad y con mucho orgullo de ser parte de Ustedes **Familia Rojas Jurado** les digo lo siguiente “LO LOGRÉ”.

Jhordan Josias

Dedico este logro, en primer lugar, a Dios quien ha sido mi guía y mi fortaleza, llenándome de sabiduría, fe y perseverancia para superar cada desafío.

A mis padres, (Walter Illescas y Eugenia Villarreal) gracias por su motivación de vida por su amor incondicional, su apoyo constante y sus incansables esfuerzos; ellos han sido siempre mi mayor inspiración para alcanzar este sueño.

A mis hermanos, (José y Yanett) por sus palabras de aliento y su inigualable compañerismo, que me impulsaron a seguir adelante en los momentos difíciles.

Me lo dedico también a mí, por la valentía de continuar incluso cuando el cansancio pesaba, por seguir, por creer, por no rendirme y por la valentía de seguir adelante.

Con todo mi corazón les dedico este triunfo.

Jessica Monica

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestro camino de vida y nuestro guía en toda la formación profesional y vida personal.

A nuestro padres, hermanos y familiares que nos brindaron su apoyo incondicional en cada año de estudio de la Universidad y que esto nos permitió obtener diferentes logros.

A nuestra casa superior de Estudios la Honorable Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, especialmente a la Facultad de Ciencias Empresariales, por encaminarnos y enseñarnos con disciplina, exigencia y excelencia durante toda esta etapa Universitaria.

A todo el cuerpo Docente de esta hermosa Facultad quienes influyeron eficientemente nuestra formación y educación en toda esta etapa del inicio profesional.

A nuestro asesor de Tesis Dr. Edgar Condor Capcha, por su importante protagonismo durante el desarrollo de la presente investigación, aportando de manera eficiente y oportuna las estrategias de una correcta investigación.

A todos ustedes Nuestro más fuerte y retumbante ¡GRACIAS!.

Jhordan y Jessica

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general “determinar la relación entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024”. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 121 trabajadores municipales, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado validado mediante juicio de expertos y cuya confiabilidad fue confirmada con un Alfa de Cronbach adecuado.

Los resultados descriptivos evidenciaron que tanto la administración de personal como el monitoreo de la asistencia se ubicaron mayoritariamente en niveles medio, alto y muy alto, aunque con presencia de percepciones bajas en ciertas dimensiones, como selección y retención del personal. En el análisis inferencial, mediante el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,616 ($p = 0,000$) entre las variables principales, lo que indica una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa. Asimismo, todas las dimensiones de la administración de personal mostraron correlaciones significativas con el monitoreo de la asistencia: selección (0,557), integración (0,509), desarrollo (0,563) y retención (0,589), todas con $p < 0,01$.

El estudio confirma que una adecuada administración de personal influye de manera directa y relevante en la disciplina laboral, la puntualidad, el registro de asistencia y la reducción del ausentismo. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer las prácticas de selección, integración, desarrollo y retención para optimizar la gestión institucional y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios municipales.

Palabras clave: Administración de personal, monitoreo de la asistencia, trabajadores municipales, Municipalidad Provincial DAC.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between personnel management and attendance monitoring of employees at the Daniel Alcides Carrión Provincial Municipality during 2024. The research was conducted using a quantitative approach, basic in nature, correlational in level, and with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 121 municipal employees, who completed a structured questionnaire validated by expert review and whose reliability was confirmed with an adequate Cronbach's alpha.

The descriptive results showed that both personnel management and attendance monitoring were mostly at medium, high, and very high levels, although low perceptions were present in certain dimensions, such as personnel selection and retention. In the inferential analysis, using Spearman's rho coefficient, a correlation of 0.616 ($p = 0.000$) was obtained between the main variables, indicating a positive, strong, and statistically significant relationship. Furthermore, all dimensions of personnel management showed significant correlations with attendance monitoring: selection (0.557), integration (0.509), development (0.563), and retention (0.589), all with $p < 0.01$.

The study confirms that effective personnel management has a direct and significant influence on work discipline, punctuality, attendance records, and absenteeism reduction. These findings highlight the importance of strengthening selection, integration, development, and retention practices to optimize institutional management and improve the efficiency of municipal service delivery.

Keywords: Personnel management, attendance monitoring, municipal workers, Provincial Municipality of DAC.

INTRODUCCIÓN

En el contexto latinoamericano, la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2025) advierte que las instituciones públicas presentan desafíos persistentes en la selección meritocrática, la integración del personal y la capacitación continua, lo que repercute en problemas de ausentismo, rotación y bajo desempeño. El Perú no es ajeno a esta situación. Informes como el de Strazza (2022) evidencian deficiencias en la administración de personal en gobiernos locales, especialmente en procesos de selección, inducción, desarrollo profesional y sistemas de control de asistencia.

La Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión enfrenta retos similares a los descritos a nivel nacional y regional. Problemas relacionados con la selección del personal, la integración insuficiente de nuevos trabajadores, la limitada capacitación y la falta de estrategias de retención afectan el compromiso y el desempeño del capital humano. Estas debilidades repercuten directamente en la puntualidad, el registro de asistencia y el control del ausentismo, factores esenciales para asegurar una atención eficiente a la ciudadanía.

Ante esta problemática, el presente estudio se plantea como objetivo general determinar la relación entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024. La investigación se desarrolla considerando las dimensiones clave de la administración de personal: selección, integración, desarrollo y retención; así como los componentes principales del monitoreo de la asistencia: registro, puntualidad, ausentismo y tecnología.

El estudio adquiere relevancia porque permite comprender cómo la gestión del talento humano influye en los comportamientos laborales y en la disciplina institucional, aportando evidencia científica para la mejora de los procesos administrativos. Además, los resultados servirán como insumo para la toma de decisiones en la municipalidad, fortaleciendo los sistemas de control interno y promoviendo una cultura organizacional orientada al cumplimiento, la eficiencia y la calidad del servicio público.

En atención a los fundamentos previamente expuestos y a la necesidad de aportar evidencia científica para la mejora de la gestión institucional, se consideró pertinente

desarrollar la presente investigación. Su estructura responde a los lineamientos establecidos en el reglamento académico de nuestra casa de estudios (2022) y se organiza en los capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I: Problema de Investigación. En este capítulo se expone la problemática que da origen al estudio, precisando la formulación y delimitación del problema general y los problemas específicos. Asimismo, se presentan los objetivos planteados, la justificación teórica, metodológica y práctica del estudio, junto con las limitaciones que podrían incidir en su ejecución.

Capítulo II: Marco Teórico. Esta sección integra los antecedentes empíricos más relevantes y los fundamentos conceptuales que sustentan las variables de la investigación. Se incorporan teorías contemporáneas vinculadas a la administración de personal y al monitoreo de la asistencia, se formulan las hipótesis correspondientes y se detallan las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores mediante su operacionalización.

Capítulo III: Metodología y Técnicas de Investigación. Aquí se describe con precisión el enfoque metodológico adoptado, el tipo y nivel de investigación, así como el diseño utilizado. Se especifican la población y la muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos empleados para la recolección, procesamiento y análisis de los datos. Del mismo modo, se expone el proceso de selección, validación y confiabilidad del cuestionario, junto con los criterios éticos que orientaron el desarrollo del estudio.

Capítulo IV: Resultados y Discusión. En este apartado se presentan los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, apoyados en tablas y figuras generadas mediante el software SPSS 29. Posteriormente, se realiza la contrastación de las hipótesis formuladas y se discuten los hallazgos a la luz del marco teórico y de investigaciones previas. Finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la administración de personal y mejorar el monitoreo de la asistencia en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión.

Con la entrega de esta investigación, ponemos a disposición de la comunidad académica los resultados de nuestra investigación, quedando abiertos a recibir observaciones o sugerencias que contribuyan a enriquecer y fortalecer este trabajo.

Los Autores

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	6
1.2.1.	Delimitación espacial	6
1.2.2.	Delimitación temporal	6
1.2.3.	Delimitación social	6
1.2.4.	Delimitación conceptual	6
1.3.	Formulación del problema	7
1.3.1.	Problema general.....	7
1.3.2.	Problemas específicos	7
1.4.	Formulación de objetivos.....	7
1.4.1.	Objetivo general.....	7
1.4.2.	Objetivos específicos	8
1.5.	Justificación de la investigación.....	8
1.5.1.	Justificación Teórica	8
1.5.2.	Justificación Metodológica	9

1.5.3. Justificación Práctica	9
1.6. Limitaciones de la investigación	9

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.1.3. Antecedentes locales	15
2.2. Bases teóricas – científicas	16
2.2.1. Administración de personal	16
2.2.2. Monitoreo de la asistencia	21
2.3. Definición de términos básicos	23
2.4. Formulación de hipótesis	24
2.4.1. Hipótesis general	24
2.4.2. Hipótesis específicas	24
2.5. Identificación de variables	25
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	26

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	27
3.2. Nivel de investigación	27
3.3. Métodos de investigación	27
3.3.1. Método general	27
3.3.2. Métodos específicos	28
3.4. Diseño de investigación	28
3.5. Población y muestra	29
3.5.1. Población	29
3.5.2. Muestra	29

3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.6.1.	Técnicas	30
3.6.2.	Instrumentos	30
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	30
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.8.1.	Recolección de Datos	32
3.8.2.	Procesamiento de Datos.....	32
3.8.3.	Análisis de Datos	32
3.9.	Tratamiento estadístico	33
3.9.1.	Estadística Descriptiva:.....	33
3.9.2.	Estadística Inferencial:.....	33
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	35
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	36
4.2.1.	Variable administración de personal.....	36
4.2.2.	Variable monitoreo de la asistencia.....	41
4.3.	Prueba de hipótesis.....	46
4.3.1.	Prueba de hipótesis general	47
4.3.2.	Prueba de hipótesis específicas.....	48
4.4.	Discusión de resultados	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable administración de personal.....	31
Tabla 2 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable monitoreo de la asistencia	31
Tabla 3. Variable administración de personal agrupado	36
Tabla 4. Dimensión selección de personal	37
Tabla 5. Dimensión integración de personal.....	38
Tabla 6. Dimensión desarrollo de personal.....	39
Tabla 7. Dimensión retención del personal.....	40
Tabla 8. Variable monitoreo de la asistencia agrupado.....	41
Tabla 9. Dimensión registro de asistencia	42
Tabla 10. Dimensión puntualidad	43
Tabla 11. Dimensión ausentismo.....	44
Tabla 12. Dimensión tecnología de monitoreo.....	45
Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	47
Tabla 14. Correlación entre administración de personal y monitoreo de la asistencia	48
Tabla 15. Correlación entre selección de personal y monitoreo de la asistencia	49
Tabla 16. Correlación entre integración de personal y monitoreo de la asistencia.....	50
Tabla 17. Correlación entre desarrollo de personal y monitoreo de la asistencia.....	51
Tabla 18. Correlación entre retención de personal y monitoreo de la asistencia.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Diseño de la investigación.....	29
Figura 2. Variable administración de personal agrupado.....	36
Figura 3. Dimensión selección de personal.....	37
Figura 4. Dimensión integración de personal.....	38
Figura 5. Dimensión desarrollo de personal.....	39
Figura 6. Dimensión retención del personal.....	40
Figura 7. Variable monitoreo de la asistencia agrupado.....	41
Figura 8. Dimensión registro de asistencia.....	42
Figura 9. Dimensión puntualidad.....	43
Figura 10. Dimensión ausentismo.....	44
Figura 11. Dimensión tecnología de monitoreo.....	45

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En el ámbito global, la gestión del personal, ha evolucionado como un eje estratégico para el funcionamiento de organizaciones públicas y privadas. Organismos como el Banco Mundial (2019) destacan que la relación entre la administración del personal y el control de la asistencia es determinante para lograr eficiencia, productividad y continuidad en los servicios. De acuerdo con (Molina et al., 2024) “En la gestión moderna de recursos humanos, la optimización de la asistencia del personal es fundamental para garantizar la eficiencia operativa y la productividad en cualquier entorno laboral”. (p. 28)

Latinoamérica enfrenta desafíos estructurales en la gestión del personal, especialmente en instituciones públicas. La CEPAL (2023) ha identificado que el ausentismo laboral en entidades públicas de la región se vincula estrechamente con deficiencias en la gestión del talento humano, tales como:

- Procesos de selección no meritocráticos.
- Integración débil o inexistente de los nuevos trabajadores.
- Baja inversión en capacitación y desarrollo profesional.
- Falta de estrategias de retención del personal calificado.

Estas debilidades generan una relación directa con problemas de asistencia: empleados poco integrados o sin oportunidades de desarrollo tienden a presentar mayor ausentismo, retrasos y baja adherencia a normas de control.

En la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, durante el 2024, se identifican problemas interrelacionados entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia:

- **Selección del personal:** procesos no totalmente meritocráticos, perfiles incompletos o selección basada en criterios no técnicos.
- **Integración del personal:** inducciones breves o inexistentes, desconocimiento de normas de asistencia.
- **Desarrollo del personal:** capacitación limitada, evaluaciones discontinuas, escasa retroalimentación.
- **Retención del personal:** alta rotación, falta de incentivos y bajo sentido de pertenencia.
- **Monitoreo de asistencia:** registros con imprecisiones, sobrecarga en momentos de entrada y salida, retrasos frecuentes.

Estas situaciones generan una relación problemática: una administración de personal débil conduce a un monitoreo de asistencia ineficaz, afectando el clima laboral, el cumplimiento de horarios y la eficiencia en la prestación de los servicios municipales.

La administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores son elementos esenciales para el funcionamiento eficiente de cualquier organización, especialmente en el ámbito público. En la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, estos aspectos adquieren una relevancia particular debido a la necesidad de garantizar la transparencia, la eficiencia y la responsabilidad en la gestión pública. Este estudio tiene como objetivo analizar y mejorar los procesos de administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores en dicha

municipalidad, con el fin de optimizar su desempeño y cumplir con los estándares de buen gobierno.

La administración de personal según Erazo (2020) “busca coordinar eficazmente los esfuerzos individuales del grupo de personas que conforman una organización, además de propender por asegurar su bienestar, con la finalidad de lograr la consecución de ciertos objetivos planteados por la dirección”

La Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, como entidad pública, enfrenta desafíos significativos en la gestión de su personal y el monitoreo de la asistencia de sus empleados. La administración pública en general debe cumplir con altos estándares de ética y eficiencia, lo que involucra una gestión adecuada del recurso humano. La correcta administración del personal no solo asegura que los empleados sean competentes y estén motivados, sino que también garantiza que los servicios ofrecidos a la comunidad sean de alta calidad.

En este contexto, el monitoreo de la asistencia de los trabajadores se convierte en un factor crucial. La puntualidad y la regularidad en la asistencia son indicadores de la disciplina y el compromiso de los empleados con sus responsabilidades laborales. Además, una asistencia regular y puntual reduce el ausentismo y, por ende, los costos operativos asociados con la falta de personal, tales como la necesidad de contratar personal temporal o el sobrecargar a otros empleados.

Sin embargo, a pesar de la importancia de estos aspectos, muchas entidades públicas, incluida la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, enfrentan dificultades para implementar sistemas efectivos de administración de personal y monitoreo de la asistencia. Estas dificultades pueden deberse a una variedad de factores, incluida la falta de recursos, la resistencia al cambio y la ausencia de políticas y procedimientos claros.

El problema central que aborda este estudio es la ineficiencia en la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores en la

Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión. Esta ineficiencia se manifiesta en varios aspectos, incluyendo:

Falta de Procedimientos Estandarizados, es decir la ausencia de procedimientos claros y estandarizados para la administración del personal puede llevar a inconsistencias en la selección, capacitación, evaluación y motivación de los empleados.

Existe un monitoreo Inadecuado de Asistencia. Los métodos actuales para registrar y monitorear la asistencia pueden ser ineficaces, lo que resulta en datos inexactos o incompletos. Esto impide una gestión adecuada del ausentismo y la puntualidad.

Se tiene un uso insuficiente de tecnología. La falta de integración de tecnologías modernas para la administración de personal y el monitoreo de la asistencia puede limitar la capacidad de la municipalidad para gestionar estos aspectos de manera eficiente.

Los métodos actuales de monitoreo de asistencia pueden ser ineficaces debido a la falta de tecnología adecuada o a procedimientos mal definidos. Esto puede llevar a un ausentismo elevado y una falta de puntualidad, afectando negativamente el desempeño organizacional.

Todo ello conlleva a un impacto negativo en el desempeño organizacional. La ineficiencia en la administración de personal y el monitoreo de la asistencia puede tener un impacto negativo en el desempeño general de la municipalidad, afectando la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

La administración del personal y el monitoreo de la asistencia son dos pilares estrechamente vinculados. Una administración del personal sólida (que seleccione de manera rigurosa, integre correctamente, capacite adecuadamente y retenga eficazmente al personal) influye directamente en la disciplina laboral, el compromiso y la asistencia de los trabajadores.

Cuando la administración del personal es deficiente, el personal ingresa sin claridad de funciones, sin sentido de pertenencia, con baja motivación y sin expectativas de crecimiento. Esto conduce a:

- retrasos frecuentes,
- ausencias injustificadas,
- incumplimiento de normas,
- registro irregular de asistencia,
- reducción del rendimiento laboral.

Por el contrario, una gestión de personal eficaz fortalece la cultura institucional, incrementa la responsabilidad laboral y mejora la actitud hacia el cumplimiento horario. En consecuencia, la relación entre ambas variables es directa, dinámica y determinante para la eficiencia municipal.

La selección determina la calidad del personal que ingresa. Cuando se aplican procesos meritocráticos, se contrata a personas comprometidas, responsables y con estabilidad laboral, lo que favorece el cumplimiento puntual de la asistencia. Selecciones imprecisas generan trabajadores sin compromiso, con tendencia a retrasos y ausencias.

La integración inicial es clave para comunicar normas, expectativas y cultura organizacional. La ausencia de inducción o acompañamiento provoca desconocimiento de los lineamientos de asistencia, lo que afecta directamente la puntualidad y presencia continua del trabajador.

El desarrollo del personal -capacitaciones, evaluaciones, retroalimentación- motiva al trabajador a mejorar su desempeño, incluyendo su comportamiento de asistencia. La falta de desarrollo contribuye a la desmotivación, bajo rendimiento y mayor ausentismo.

Cuando los trabajadores sienten estabilidad, reconocimiento e incentivos para permanecer en la institución, presentan mayor responsabilidad y compromiso. La falta

de retención desencadena incertidumbre laboral, rotación frecuente e incumplimiento de horarios.

Con este estudio buscamos identificar las barreras que impiden una administración eficaz del personal y un monitoreo adecuado de la asistencia, así como los factores que pueden facilitar la mejora de estos procesos, así mismo analizar las prácticas actuales de administración de personal y monitoreo de la asistencia de los trabajadores en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, e identificar áreas de mejora para optimizar estos procesos.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Entidad: Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión

Dirección: Jr. Jorge Chávez S/N, Yanahuanca,

Provincia: Daniel Alcides Carrión

Región: Pasco.

1.2.2. Delimitación temporal

El periodo de estudio, comprende al ejercicio del año 2024, de la gestión edil 2023 – 2026.

1.2.3. Delimitación social

Se considera a los trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión

1.2.4. Delimitación conceptual

Administración de personal: “Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros” (Alfaro, 2012, p. 12)

Monitoreo de la Asistencia:

“Seguimiento de las actividades de sus trabajadores y supervise su compromiso con tareas relacionadas al lugar de trabajo” (Parra, 2021)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la administración de personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona la selección del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?
- b) ¿Cómo se relaciona la integración del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?
- c) ¿Cómo se relaciona el desarrollo del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?
- d) ¿Cómo se relaciona la retención del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación entre la selección del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.
- b) Comprobar la relación entre la integración del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.
- c) Evidenciar la relación entre el desarrollo del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.
- d) Demostrar la relación entre la retención del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

La gestión eficaz del personal es un pilar fundamental para el funcionamiento óptimo de cualquier organización, pública o privada. En el contexto de la administración pública, esta gestión cobra mayor relevancia debido a la responsabilidad de brindar servicios esenciales a la ciudadanía. La teoría de la administración de personal ha evolucionado para incluir no solo la selección y contratación, sino también la integración, desarrollo y retención de empleados. Estas prácticas están alineadas con teorías contemporáneas de gestión de recursos humanos que enfatizan el desarrollo integral y continuo de los empleados para mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

Además, el monitoreo de la asistencia es un aspecto decisivo para garantizar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos. La teoría de control y supervisión organizacional sostiene que un adecuado seguimiento de la asistencia contribuye a la disciplina laboral y a la optimización del uso de recursos humanos.

1.5.2. Justificación Metodológica

Metodológicamente, esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, lo cual permite medir y analizar de manera precisa los indicadores asociados a las dimensiones de las variables estudiadas. Utilizando técnicas de recolección de datos como encuestas y análisis de registros de asistencia, se podrá obtener información objetiva y fiable.

Además, producto del estudio se tendrá un cuestionario validado mediante el juicio de expertos, que podrá servir como base para futuras investigaciones.

1.5.3. Justificación Práctica

En términos prácticos, esta investigación es de gran relevancia para la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, así como para otras entidades públicas similares. Los resultados proporcionarán una evaluación detallada de cómo se están gestionando los recursos humanos y cómo el monitoreo de la asistencia impacta en la eficiencia operativa. Identificar áreas de mejora en la selección, integración, desarrollo y retención del personal puede llevar a la implementación de estrategias más efectivas y a la optimización de recursos.

Asimismo, un sistema de monitoreo de la asistencia más firme puede mejorar la puntualidad y la disciplina laboral, lo que a su vez se traduce en un mejor servicio a la comunidad.

1.6. Limitaciones de la investigación

Consideramos que nuestra principal limitación radicó en el aspecto financiero, es decir los recursos para poder costear los gastos que fueron ocasionados en el desarrollo de la investigación. Otro aspecto fue la falta de cooperación por parte de los encuestados, pensando que se trató de una evaluación de desempeño.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Loza Muníz (2023) en el artículo de investigación “La gestión de personal en las pequeñas y medianas entidades locales (PYMEL): su realidad y posibilidades de mejora” se propuso como objetivo general “identificar las principales competencias en cuanto a la gestión del personal en las municipalidades” (p. 60) fue una indagación de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, que se enfocó en buscar e identificar los problemas y necesidades de los municipios de España, al finalizar concluye que:

Estamos ante un momento crucial de cambio, no por venir, si no que ya ha llegado. Y nos está pasando por encima a todas las administraciones públicas en general, pero a las pequeñas entidades locales en particular. Ese momento de cambio tiene una doble bifurcación. En este entorno, y como si de un preciso cirujano estuviéramos hablando, sería recomendable hacer dos incisiones al paciente, porque sí, las administraciones públicas en determinadas situaciones pueden ser identificadas como un enfermo al que hay que intervenir de manera urgente, ya que le aquejan diversas dolencias que varios expertos han puesto en evidencia pero que nadie toma la decisión de afrontar, ya no paliativamente si no en su origen.

Una de ellas, a la que debemos de dedicar una reflexión profunda, y que es una de las manifestaciones que trae consigo la revolución digital y la no atención al rediseño de perfiles en la selección de personal, es la llamada «desintermediación» en la gestión o prestación de servicios a la que se puede enfrentar la propia administración.

La segunda intervención (que no será la última pero sí para lo que aquí deseamos exponer como uno de los puntos prioritarios), es la del reclutamiento del personal en la administración pública a futuro y a presente. (p. 67)

Rebolledo y Martínez (2023) en el artículo de investigación “Caracterización y análisis del ausentismo municipal en Chile” se propuso como su objetivo principal “Analizar los niveles de ausentismo a nivel local. A partir de la literatura disponible” (p. 31) se trató de un trabajo de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, la muestra estuvo compuesta por 134 municipios, utilizó el análisis de conteo como técnica estadística, en su conclusión principal menciona que:

El ausentismo municipal sería mucho más similar entre comunas pobres y ricas que entre estas y comunas con niveles medios de pobreza. Por otra parte, si bien los resultados no son del todo concluyentes, los modelos de regresión también nos sugieren que el ausentismo disminuye en municipios ubicados en ciudades más alejadas de la capital regional y en aquellas comunas con una mayor densidad poblacional. (p. 52)

Schrader et al. (2022) en el artículo de investigación “Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza” se pusieron como su objetivo principal “Establecer la relación entre la administración de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza, 2016” (p. 1672) fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 10 colaboradores,

escogidos de manera no probabilística e intencional, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en su conclusión principal manifiestan:

La administración de personal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza, 2016; porque se obtuvo un grado de correlación de 0,557; lo cual significa que hay una relación directa entre dichas variables. Además, según la regla de decisión estadística y ante la correlación moderada a un nivel de significancia de $p=0,047$ con un examen estadístico unilateral cuyo p-valor es menor ($p\leq 0.05$); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. (p. 1701)

Palacios (2021) en la investigación “Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo” se propuso como objetivo general “Analizar la gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo” (p. 5), fue una investigación de nivel descriptiva, de tipo documental-bibliográfica, como métodos se emplearon el descriptivo, el inductivo – deductivo, la muestra fue de 84 personas, como técnicas se emplearon, la investigación documental, la entrevista y la encuesta, en su conclusión principal manifiesta que:

De acuerdo a las encuestas realizadas al personal administrativo y trabajadores de la UTEQ, se pudo identificar que la Unidad de Talento Humano tiene implementado un sistema de gestión administrativa por Procesos, ya que todos en su gran mayoría, trabajan de acuerdo a las políticas internas de la Institución, para cumplir con los objetivos planteados y funciones de cada uno de los servidores. (p. 59)

Farfán et al. (2020) en el artículo “Diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal: Caso de una organización mexicana” se plantearon como objetivo principal “ofrecer un diagnóstico sobre la situación de STAR en lo

relacionado a cómo se realiza la administración de su personal (descripción de puestos, selección y reclutamiento, capacitación, evaluación)” (p. 33), fue una investigación de enfoque mixto, de nivel descriptiva, en la que se manejaron diferentes tipos de información documental y de campo, la muestra fue de 20 personas, en su principal conclusión manifiestan que:

De las entrevistas realizadas al personal, desde auxiliares hasta gerentes se detectó un desconocimiento de los objetivos estratégicos, misión, visión o bien el conocimiento de la participación de cada uno de los colaboradores para el logro de sus resultados, si esto no se permea bien en la organización resultará difícil poder establecer las competencias que los empleados necesiten desarrollar a lo largo del tiempo. (p. 60)

Armijos et al. (2019) en el artículo “Gestión de administración de los Recursos Humanos” se trazaron como objetivo general “analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, en los momentos actuales” (p. 163) fue una investigación de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, de tipo revisión bibliográfica, en su conclusión principal mencionan que:

Los recursos humanos son el principal activo de una empresa, es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, conocimientos, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización para garantizar el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa. (p. 169)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Espejo (2024) en el artículo de investigación “Administración de Personal como Clave para la Mejora de la Gestión Empresarial en las Municipalidades Peruana” Este estudio tuvo como propósito “analizar la influencia de la administración de personal en la gestión empresarial” (p. 11456) para ello se adoptó una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo explicativo. La población del estudio estuvo conformada por 208

personas, como técnica principal se maneja la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario, al finalizar nos indica que:

Los resultados obtenidos, que muestran un R^2 ajustado de 0.47, indican que la administración del personal explica significativamente el 47% de la variabilidad en la gestión empresarial de las municipalidades peruanas.

La evidencia respalda que prácticas efectivas de administración del personal, como la capacitación, la gestión del talento y la evaluación del desempeño, son fundamentales para mejorar la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Este estudio aporta una nueva perspectiva sobre el contexto de las municipalidades peruanas, donde la profesionalización y el desarrollo del personal son esenciales para una gestión más eficiente, transparente y efectiva en la prestación de servicios públicos. (p. 11476)

Fernández y Ordoñez (2023) en la tesis “Sistema de monitoreo para personal de implantación que realiza asistencia a Unidades Ejecutoras a nivel nacional de un Ministerio” se propusieron como objetivo principal “Reducir el tiempo del monitoreo de actividades para el personal de implantación que realiza asistencia a Unidades Ejecutoras a nivel nacional en al menos un 95% mediante la implementación de un sistema” (p. 7). Fue una investigación de tipo aplicada, con la que busca desarrollar un proyecto que busca ejecutar el monitoreo en tiempo real de manera rápida y efectiva mediante una aplicación móvil. En su conclusión principal manifiesta que:

Se logró la optimización significativa del proceso de monitoreo de personal de campo a través de la automatización de tareas manuales, esto ha permitido la reducción drástica para los tiempos de monitoreo en al menos un 95%. La implementación exitosa del nuevo sistema ha proporcionado una visibilidad en tiempo real más detallada de las actividades del personal en campo. (p. 38)

Magni (2021) en la indagación “Satisfacción laboral y su incidencia en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima

2020” se planteó como su objetivo general “Examinar de que forma la satisfacción laboral incide en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020” (p. 5), fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, de nivel correlacional, el diseño empleado es No correlacional, se contó con una muestra de 105 personas, como técnicas se empleó la encuesta y el análisis documental, para ello se utilizó como instrumentos el cuestionario y la ficha bibliográfica, en su conclusión principal, declara que “como producto del análisis de datos y documentación se concluye, la satisfacción laboral incide de manera positiva en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en Redondos Sociedad Anónima 2020”. (p. 59)

Míñope (2018) en la tesis de posgrado “Gestión de Personal en Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal Lambayeque” se propuso como su objetivo general “Determinar la Incidencia de la Gestión de Personal en el control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque” (p. 31), fue una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, el diseño empleado fue el no experimental, transeccional, se conto con una muestra de 214 personas, las técnicas empleadas fueron el análisis documental, la entrevista y la encuesta, todas con sus respectivos instrumentos, en su conclusión principal nos menciona que:

Sobre el nivel de Control de asistencia y permanencia del personal del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque se determinó que el control de asistencia y permanencia oscila entre regular y deficiente, debiendo la institución implementar directivas y mecanismos que ayuden a mantener la información al día y brinden mejores condiciones para el control de la asistencia del personal. (p. 60)

2.1.3. Antecedentes locales

Carhuachagua y Cueto (2019) en la tesis “Estrategias de gestión de personal para lograr la competitividad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2018”

se propusieron como objetivo general “Determinar de qué manera influye la Gestión de personal para lograr la competitividad del personal de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión” (p. 15), fue una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional, se empleó el método científico, se manejó el diseño transaccional, se trabajó con una muestra de 76 personas, como técnica se empleó la observación y la encuesta, con sus instrumentos la guía de observación y el cuestionario, en su principal conclusión manifiestan que “Un 50% de la muestra encuestada están de acuerdo que los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad mejorar la gestión” (p. 75)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Administración de personal

La administración de personal, también conocida como gestión de recursos humanos, según diversos autores se refiere al conjunto de prácticas y políticas utilizadas por las organizaciones para gestionar su capital humano. Esta disciplina abarca desde la planificación y el reclutamiento hasta el desarrollo y la retención de los empleados, con el objetivo de maximizar el rendimiento individual y organizacional. para Chiavenato (2011), la administración de personal es esencial para alinear los objetivos de los empleados con los de la organización, creando un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio.

La administración de personal constituye un componente fundamental dentro del funcionamiento de cualquier institución, pues comprende el diseño, gestión e implementación de un conjunto de procesos orientados a garantizar una adecuada gestión del talento humano. En el marco de la normatividad vigente, esta función implica no solo convocar y seleccionar al personal más idóneo para cada puesto, asegurando la correspondencia entre el perfil del candidato y las exigencias del cargo, sino también promover su desarrollo integral dentro de la organización. (Werther y Davis, 2008)

Elo supone brindar oportunidades de capacitación continua, fortalecer competencias profesionales, ofrecer espacios para el crecimiento personal y establecer mecanismos de supervisión, acompañamiento y retroalimentación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral. Asimismo, la administración de personal debe incorporar estrategias de motivación, reconocimiento y retención, con el propósito de fomentar la identificación del trabajador con la institución y asegurar el cumplimiento eficiente y responsable de sus funciones.

No obstante, a pesar de la importancia estratégica de estos procesos, su adecuada implementación es limitada en una gran parte de los gobiernos locales del país. En muchos casos, la gestión del personal se desarrolla de manera fragmentada, con escasa planificación, débil meritocracia y bajos niveles de capacitación, lo que repercute negativamente en el compromiso institucional, la puntualidad, la asistencia y la calidad del servicio prestado. Esta brecha evidencia la necesidad urgente de fortalecer la administración de personal para alcanzar mayores niveles de eficiencia, transparencia y efectividad en la gestión pública municipal. (Quispe y Contreras, 2025)

De acuerdo con Castillo (2012) “El sistema de la Administración de Personal procesa relaciones interpersonales, regulaciones, técnicas y principios para lograr el mejoramiento del desempeño laboral de las personas, como una consecuencia de su desarrollo integral” (p. 7)

Es común que actualmente se empleen indistintamente los términos de administración de personal, gestión del talento humano, administración de recursos humanos, administración del talento humano etc. Al respecto Vallejo (2015) nos menciona que.

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. (p. 15)

Es decir, la “gestión del talento humano” en la actualidad va más allá de la simple “administración de personal”. Se centra en percibir y aprovechar el potencial de los empleados, promoviendo su desarrollo y bienestar, y creando un entorno que beneficie su compromiso y su contribución al éxito de la organización. Los puntos de vista modernos sobre la gestión del talento humano reconocen la importancia de tratar a los colaboradores como individuos valiosos, ofreciendo oportunidades de crecimiento y promoviendo una cultura organizacional inclusiva y orientada al rendimiento.

En la actualidad las organizaciones están viviendo grandiosos cambios, no solo en el aspecto tecnológico, sino especialmente en lo concerniente a la administración del personal, tal como lo declara Chiavenato (2009)

Es una de las áreas más afectadas por los recientes cambios del mundo moderno. Las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento vital de su sistema nervioso, que introduce la inteligencia a los negocios y la racionalidad a las decisiones. Tratar a las personas como recursos organizacionales es un desperdicio de talentos y de masa encefálica productiva. Precisamente para proporcionar esa nueva visión de las personas, ya no como meros trabajadores que son remunerados en función del tiempo que destinan a la organización, sino más bien como asociados y colaboradores del negocio de la empresa, es que hoy en día ya no se habla de recursos humanos, sino de gestión del talento humano. (p. 34)

La gestión del personal es fundamental en cualquier organización. En el sector público peruano, la administración del Talento Humano está regulada por la Constitución Política del Perú y diversas leyes laborales, incluyendo el Régimen Laboral Público (Decreto Legislativo N° 276), el Decreto Supremo 1057 y sus reglamentaciones. Además, destaca la Ley N°30057, conocida como la Ley del

Servicio Civil, publicada en el diario El Peruano el 4 de julio de 2013, entre otras normativas relevantes.

La administración de personal es una función crítica que impacta directamente en la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Al desglosar esta variable en sus dimensiones clave y aplicar teorías relevantes, se puede comprender mejor cómo mejorar la gestión del personal para alcanzar los objetivos organizacionales. En el contexto de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, una administración de personal bien efectuada no solo beneficiará a los empleados, sino que también mejorará la prestación de servicios a la comunidad.

La administración de personal tiene diversos objetivos, de acuerdo con Alfaro (2012) entre los principales destacan los siguientes:

- a) “Regular de manera justa y técnica las diferentes fases de las relaciones laborales de una organización para promover al máximo el mejoramiento de bienes y servicios producidos.”
- b) “Lograr que el personal al servicio del organismo social trabaje para alcanzar los objetivos organizacionales”. (p. 13)

Dimensiones de la administración de personal:

a) Selección del Personal

Es el proceso mediante el cual se identifica, evalúa y elige a los candidatos más adecuados para ocupar puestos dentro de una organización. Este proceso incluye varias etapas como el reclutamiento, la preselección, las entrevistas y las pruebas de aptitud. De acuerdo con Chiavenato (2009) La selección de personal funciona como un filtro

Que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes

sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer. (p. 137).

b) Integración del Personal

Se refiere a las actividades diseñadas para ayudar a los nuevos colaboradores a adaptarse a la cultura organizacional y a sus roles específicos dentro de la organización. Un buen programa de inducción y apoyo inicial es decisivo para asegurar que los nuevos empleados se sientan bienvenidos y comprendan sus responsabilidades.

Una de las partes más importantes de la administración del personal, radica en que el personal seleccionado o que ya viene trabajando en la entidad, se integre a la misma, es decir se sienta identificado y asuma su compromiso organizacional.

Cuando las personas ingresan a una organización mantienen su participación en otras organizaciones, en las cuales desempeñan otras funciones sociales. Viven en otros ambientes, que les influyen y les moldean. De modo que la organización no envuelve por entero a las personas, ni es lo único en su existencia, porque sólo es una parte de la sociedad. Por tal razón, las personas se involucran parcialmente en la organización. En otras palabras, la organización no utiliza la totalidad de la persona, ni ocupa por completo su potencial, sino que sólo emplea algunos de sus comportamientos que son relevantes para el desempeño de una determinada función. (Chiavenato, 2009, p. 171).

c) Desarrollo del Personal

Involucra la capacitación y el crecimiento profesional continuo de los empleados. Este proceso es esencial para mejorar las habilidades y

competencias de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito a largo plazo de la organización.

“El desarrollo es una función importante de la gestión del talento humano que consiste no sólo en capacitación, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales, desarrollo organizacional y evaluación del desempeño”. (Mondy y Noe, 2005, p. 202)

d) Retención del Personal

Se refiere a las estrategias y prácticas utilizadas para mantener a los empleados valiosos dentro de la organización. Una alta tasa de retención es indicativa de un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio, y ayuda a reducir los costos asociados con la alta rotación de empleados.

Para Vallejo (2015) La gestión del talento, “además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales, para poder retenerlas”. (p.104)

2.2.2. Monitoreo de la asistencia

El monitoreo o seguimiento de la asistencia del personal es una función esencial para garantizar la eficiencia y eficacia de cualquier organización “es un plan que realizan las empresas para que puedan supervisar y evaluar las tareas que cada colaborador tiene, este con el fin de poder organizar mejor las horas trabajadas y brindar mayores oportunidades de crecimiento a sus trabajadores” (Valle, 2023)

El monitoreo de la asistencia se refiere al seguimiento y registro sistemático de la presencia y puntualidad de los empleados en sus lugares donde laboran. Este proceso es fundamental para garantizar la eficiencia operativa, la disciplina laboral y la utilización óptima de los recursos humanos. Según Kotler y Armstrong (2007), un sistema efectivo de monitoreo de la asistencia puede mejorar la productividad, reducir el ausentismo y fortalecer la responsabilidad de los empleados.

El monitoreo de la asistencia es decisivo para el buen funcionamiento de cualquier organización, especialmente en el sector público donde la provisión de servicios esenciales depende en gran medida de la puntualidad y presencia del personal. El control de asistencia es un proceso administrativo que “sirve para monitorear de manera automática el ingreso y salida de los colaboradores en una empresa. De esta manera, se mide el comportamiento de asistencia a nivel general e individual, en ciertos periodos de tiempo” (GeoVictoria, 2023)

El Decreto Supremo N°004- 2006-TR, establece que el control de asistencia de personal, se puede efectuar mediante el soporte técnico digital “adaptándose las medidas de seguridad suficientes que eviten la adulteración, deterioro o extravío”.

Este proceso ayuda a identificar patrones de ausentismo, permite la implementación de medidas correctivas y facilita la planificación de recursos humanos. Además, ayuda a crear un ambiente de trabajo disciplinado y equitativo, donde se reconoce y recompensa la puntualidad y la regularidad.

Dimensiones del Monitoreo de la Asistencia

a) Registro de Asistencia

El registro de asistencia implica la recopilación diaria de datos sobre la presencia y ausencia de los empleados. Este proceso puede ser manual o automatizado, utilizando herramientas como tarjetas de tiempo, sistemas biométricos o aplicaciones de software.

b) Análisis de Ausentismo

El análisis de ausentismo se centra en evaluar las causas y patrones de ausencia laboral. Este análisis permite identificar problemas recurrentes y diseñar estrategias para mitigarlos, como programas de bienestar o incentivos para la asistencia regular.

c) Control y Seguimiento

El control y seguimiento de la asistencia implican la implementación de políticas y procedimientos para gestionar y reducir el ausentismo. Esto incluye la

comunicación de expectativas claras, la aplicación de medidas disciplinarias cuando sea necesario y la provisión de apoyo para empleados con problemas de asistencia.

2.3. Definición de términos básicos

Administración del talento: “Proceso de anticipar las necesidades de la fuerza laboral, de administrar a los empleados actuales y de atraer a individuos altamente capacitados, así como de integrarlos y fomentar su desarrollo para lograr la máxima productividad de la fuerza laboral”. (Wayne, 2010, pág. 461)

Ausentismo laboral: se refiere a la ausencia de los empleados en su lugar de trabajo durante horas laborales programadas. Puede ser justificado (por motivos de salud, permisos personales, etc.) o no justificado (ausencias sin permiso o sin razón válida).

Capacitación: “Actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales”. (Wayne, 2010, pág. 462)

Compromiso: “Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciadas por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización”. (Alles, 2009, p. 138)

Evaluación del desempeño: es un proceso sistemático mediante el cual se revisa y se valora el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y expectativas de la organización. Incluye la recopilación de datos, la retroalimentación y la planificación de desarrollo

Formación: “Acción de educar y/o instruir a una persona con el propósito de perfeccionar sus facultades intelectuales a través de la explicación de conceptos,

ejercicios, ejemplos, etc. Incluye conceptos tales como codesarrollo y capacitación”. (Alles, 2017, p. 504)

Inducción: “Esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo”. (Wayne, 2010, p. 465)

Planificación de recursos humanos: “pronosticar las necesidades de personal de una empresa para un periodo determinado y satisfacerlas con el personal apropiado y en el momento adecuado para obtener el máximo beneficio” (Guth, 2001)

Reclutamiento: “Proceso para atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización”. (Wayne, 2010, p. 470)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación significativa entre la selección del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.
- b) Existe una relación significativa entre la integración del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.
- c) Existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

- d) Existe una relación significativa entre la retención del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable 1:

Administración de personal

Variable 2:

Monitoreo de la Asistencia

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Administración de personal	“Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros” (Alfaro, 2012, p. 12)	se refiere a las prácticas y políticas implementadas para gestionar el ciclo de vida laboral de los empleados en la municipalidad. Incluye procesos de selección, integración, desarrollo y retención del personal.	Selección del personal	Planeación	1
				Reclutamiento	2
				Incorporación	3,4
			Integración del personal	Inducción	5
				Socialización	6
				Acceso a recursos	7
			Desarrollo del personal	Capacitación	8,9,
				Motivación	10
				Evaluación del desempeño	11,12
			Retención del personal	Incentivos	13
				Compensación y beneficios	14
				Satisfacción laboral	15,16
Monitoreo de la asistencia	“Seguimiento de las actividades de sus trabajadores y supervise su compromiso con tareas relacionadas al lugar de trabajo” (Parra, 2021)	El Monitoreo de la asistencia de los trabajadores se refiere a las prácticas y sistemas utilizados para registrar y gestionar la presencia y puntualidad de los empleados en la municipalidad.	Registro de Asistencia	Métodos de Registro	1,2,
				Frecuencia de Registro	3,4,
			Puntualidad	Tiempos de Entrada y Salida:	5,6,
				Incidencias de Retrasos	7,8,
			Ausentismo	Causas del Ausentismo	9,10,
				Tasa de Ausentismo	11,12,
			Tecnología de Monitoreo	Sistemas de Monitoreo	13,14,
				Integración de Datos	15,16.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Fue una investigación de tipo básica denominada también pura o fundamental, la misma que “busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes” (Calderón y Piñeiro, 2003, p. 52)

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación empleado fue de tipo correlacional, el mismo que para Bernal (2010) “Mide el grado de relación entre variables de la población estudiada” (p. 120), es nuestra indagación se va a medir el grado de relación entre las variables de estudio: “Administración de personal” y “Monitoreo de la asistencia”

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método general

Se empleó el método científico, el mismo que según Kerlinger y Howard (2002) “La investigación científica es sistemática, empírica y crítica. Sistemática porque no deja los hechos a la casualidad, sino que se trata de una actividad disciplinada. Empírica porque se trata de recolectar y analizar datos de la realidad” (p. 125).

3.3.2. Métodos específicos

Como métodos específicos hicimos uso de los métodos el inductivo – deductivo y también el analítico – sintético, esto por la manera en que se analizaran los datos.

Rodríguez y Pérez (2017) mencionan que el método inductivo se refiere a la obtención de conocimientos que definen los objetivos de la investigación partiendo de lo específico hacia lo general. Por otro lado, el método deductivo establece conclusiones de manera lógica, derivando proposiciones o supuestos en juicios particulares.

En cuanto al método analítico, el investigador realiza un proceso mental de descomposición y separación de las partes de un todo, con el fin de describir las relaciones existentes entre los elementos. Finalmente, el método sintético resume las partes en un todo para realizar un análisis integral.

3.4. Diseño de investigación

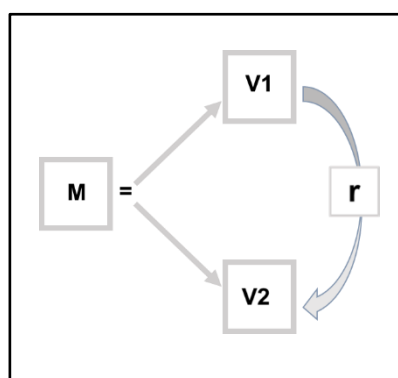
Se empleó un diseño acorde a nuestros objetivos trazados, el mismo que es No experimental, de corte transversal y correlacional.

Es no experimental. Ya que, en este tipo de estudios, no se manipulan intencionadamente las variables. En su lugar, los fenómenos se observan en su entorno natural y luego se analizan de acuerdo con los objetivos de la investigación. También el estudio es de naturaleza transversal, ya que la recolección de datos se lleva a cabo en un único momento o periodo específico. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 187)

Además, es correlacional ya que el estudio se centró en examinar la relación y la interacción entre las variables en un momento determinado. Esto permite identificar cómo se asocian entre sí y el grado en que una variable puede predecir a la otra, proporcionando una comprensión más profunda de sus vínculos y comportamientos.

El diseño que se manejó en la indagación se muestra a continuación:

Figura 1. Diseño de la investigación



Donde:

M= Muestra

V1= Variable 1: Administración de personal

V2= Variable 2: Monitoreo de la asistencia

r= relación de las variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 198).

Según los datos proporcionados por los encargados de la Administración, el mismo que está de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal, para el año 2024 se cuentan con 174 personas laborando, entre contratados y nombrados. (ver anexo 04)

3.5.2. Muestra

De acuerdo con Bernal (2010), la muestra “Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p. 112),

El tipo de muestreo que se manejó fue el probabilístico sistemático, para ello se ha ordenado a los integrantes de la población y se ha designado a los colaboradores al azar, manejando la subsiguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad.

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.5 = 0.80) = 20%

N = Tamaño de la población (N = 174 colaboradores)

Luego de los respectivo cálculos n = 121

Lo que representa que nuestra muestra estuvo compuesta por 121 personas.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica principal que se manejó es la Encuesta “Técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Arias, 2012, p. 76)

3.6.2. Instrumentos

Se hizo uso del cuestionario, el cual consiste en un “conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas”. (García, 2003)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para esta investigación se seleccionó como instrumento principal un cuestionario estructurado en escala tipo Likert (ver anexo 01), diseñado a partir de las

dimensiones e indicadores establecidos en la operacionalización de variables. El cuestionario fue elaborado considerando criterios de claridad, pertinencia y coherencia con los objetivos del estudio.

La validación de contenido se realizó mediante el juicio de expertos (ver anexo 02), conformado por tres especialistas en administración pública, metodología de la investigación y gestión del talento humano. Cada experto evaluó la relevancia, suficiencia y adecuación de los ítems, realizándose los ajustes necesarios según sus recomendaciones.

Para determinar la confiabilidad, se efectuó una prueba piloto aplicada a un grupo reducido de trabajadores con características similares a la población objetivo. Los datos obtenidos se procesaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor superior a 0.70 en cada dimensión, lo que evidencia una adecuada consistencia interna del instrumento.

Tabla 1. Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable administración de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	16

Fuente: Procesado con el SPSS V. 29

Tabla 2 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable monitoreo de la asistencia

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	16

Fuente: Procesado con el SPSS V. 29

Los resultados se muestran las tablas 1 y 2, aseveraron que los instrumentos fueran válidos, confiables y adecuados para responder a los objetivos de la investigación, suministrando datos sólidos para el análisis estadístico ulterior.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Recolección de Datos

Para nuestra investigación se emplearon diversas técnicas de recolección de datos:

- **Encuestas Cuantitativas:** Aplicadas a los empleados para obtener datos sobre su percepción de la administración de personal y el monitoreo de la asistencia.
- **Análisis de Registros de Asistencia:** Revisión de los registros de entrada y salida para evaluar patrones de asistencia y ausentismo.
- **Observación Directa:** Evaluación in situ del proceso de registro de asistencia y las dinámicas en el lugar de trabajo.

3.8.2. Procesamiento de Datos

- **Limpieza de Datos:** Identificación y corrección de datos erróneos, incompletos o duplicados.
- **Codificación de Datos Cualitativos:** Asignación de códigos a respuestas textuales para facilitar el análisis temático.
- **Tabulación de Datos Cuantitativos:** Organización de datos en tablas para su análisis estadístico.

3.8.3. Análisis de Datos

a. Análisis Cuantitativo:

- **Descriptivo:** Cálculo de frecuencias, porcentajes, medias, medianas y desviaciones estándar para describir las características de la muestra y las variables principales.
- **Inferencial:** Uso de pruebas estadísticas para determinar relaciones y diferencias significativas entre variables.

b. Análisis Cualitativo:

- **Análisis Temático:** Identificación de temas y patrones recurrentes en los datos cualitativos.

- **Codificación Abierta:** Fragmentación de los datos cualitativos en unidades más pequeñas y asignación de códigos descriptivos.
- **Codificación Axial:** Agrupación de códigos similares para formar categorías más amplias.
- **Codificación Selectiva:** Integración de categorías para construir una teoría coherente sobre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia.

3.9. Tratamiento estadístico

3.9.1. Estadística Descriptiva

- **Frecuencias y Porcentajes:** Para describir la distribución de las respuestas en las encuestas.
- **Medidas de Tendencia Central:** Media, mediana y moda para resumir datos numéricos.
- **Medidas de Dispersión:** Rango, varianza y desviación estándar para entender la variabilidad en los datos.

3.9.2. Estadística Inferencial

- **Pruebas de Hipótesis:**
 - **Correlación de Spearman:** Para medir la relación entre dos variables continuas.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La orientación ética de esta investigación se centró en la consideración y abordaje integral de las implicaciones éticas de todos los aspectos del estudio, es por ello que consideramos fundamental asegurar que la investigación no viole los derechos fundamentales de las personas involucradas. Esto incluye respetar su dignidad, privacidad y asegurar su consentimiento informado.

Todos los participantes fueron plenamente informados sobre el propósito, procedimientos, riesgos y beneficios de la investigación. Su participación debe ser voluntaria y basada en una comprensión clara de estos factores.

Del mismo modo se Garantizó la confidencialidad de los datos personales y proteger la identidad de los participantes.

La orientación filosófica de esta investigación se basó en el realismo crítico, que sostiene que existe una realidad objetiva que puede ser conocida, aunque nuestro conocimiento siempre estará influenciado por contextos históricos y sociales. Este enfoque permitió combinar una comprensión profunda de los fenómenos observados con una reflexión crítica sobre las estructuras subyacentes que los sustentan.

La orientación epistémica de esta investigación se cimento en el pragmatismo, que enfatiza la utilidad y aplicabilidad del conocimiento para resolver problemas prácticos. Este enfoque es especialmente relevante para investigaciones aplicadas en contextos organizacionales y públicos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló en las instalaciones de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el primer trimestre del año 2025. En esta etapa se aplicó el cuestionario estructurado a los trabajadores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, garantizando su participación voluntaria y el anonimato de sus respuestas.

Asimismo, se realizó la revisión de los registros institucionales de asistencia, permitiendo contrastar la información reportada por los trabajadores con los datos administrativos. El proceso incluyó la coordinación previa con las áreas responsables para programar horarios adecuados de aplicación, evitando interrumpir las actividades laborales.

Una vez recolectada la información, los datos fueron organizados, codificados y verificados para asegurar su calidad, empleando el Excel y posteriormente con la ayuda del SPSS V 28.

Finalmente, los resultados siguieron su respectivo análisis estadístico, siguiendo los procedimientos establecidos en la metodología del estudio, cuyos resultados se exponen en las páginas siguientes.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

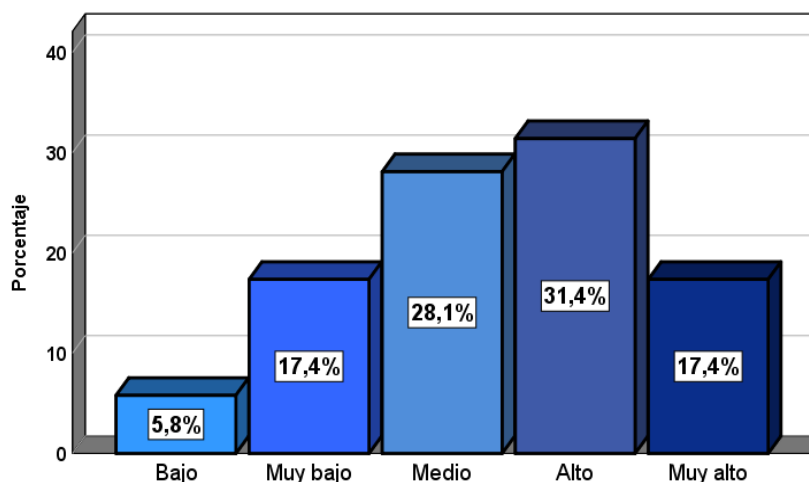
4.2.1. Variable administración de personal

Tabla 3. Variable administración de personal agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	5,8
Muy bajo	21	17,4
Medio	34	28,1
Alto	38	31,4
Muy alto	21	17,4
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 2. Variable administración de personal agrupado



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 3 y figura 2, nos indican que el 31,4% de los encuestados calificó la administración de personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión como alta, seguido del 28,1% que la ubicó en un nivel medio, y un 17,4% en muy alto. Solo el 5,8% la consideró baja y el 17,4% muy baja. La tendencia se concentra en los niveles alto, medio y muy alto, lo que indica que la municipalidad ha desarrollado prácticas positivas. Sin embargo, la presencia de 23,2%

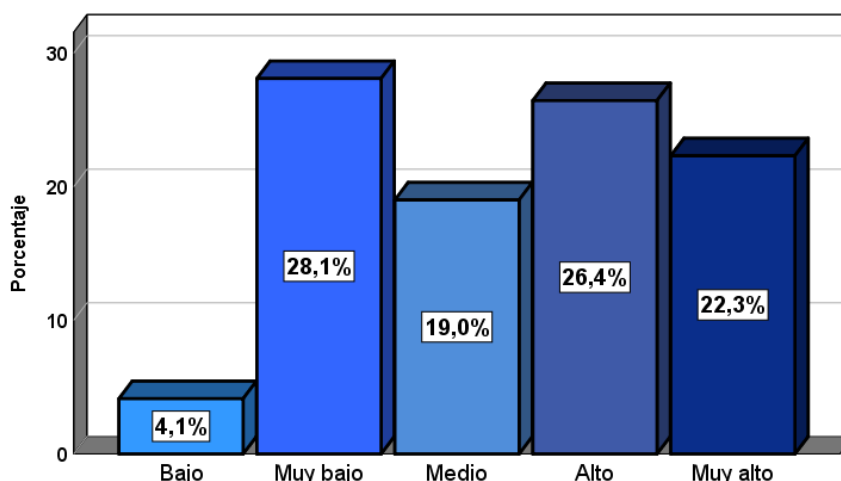
en niveles bajo y muy bajo evidencia que aún existen debilidades significativas que afectan la gestión de personal.

Tabla 4. Dimensión selección de personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	4,1
Muy bajo	34	28,1
Medio	23	19,0
Alto	32	26,4
Muy alto	27	22,3
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 3. Dimensión selección de personal



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 4 y figura 3, nos indican que la selección del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión muestra una distribución polarizada: una parte significativa percibe un nivel adecuado (alto y muy alto = 48,7%), pero otro sector importante (muy bajo y bajo = 32,2%) considera que los procesos no son totalmente meritocráticos o transparentes y un 19% lo considera en un término medio.

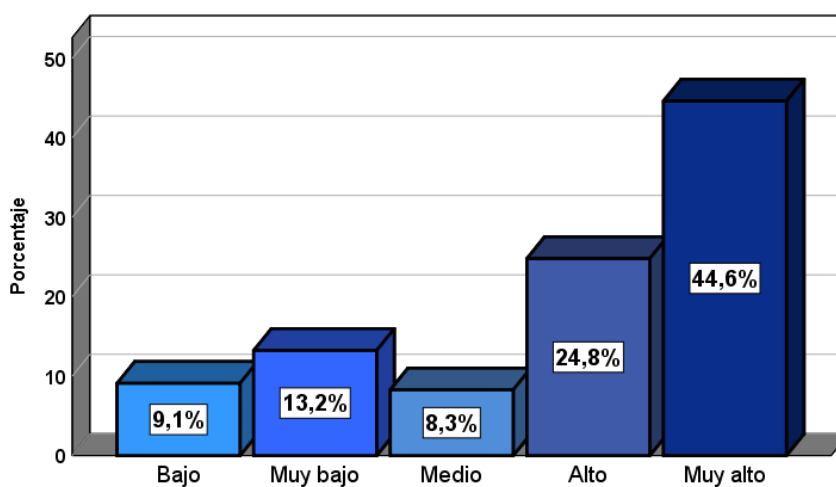
Los resultados indican que existen debilidades en la aplicación de criterios claros de selección, lo que podría afectar la disciplina y compromiso de los nuevos trabajadores.

Tabla 5. Dimensión integración de personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	9,1
Muy bajo	16	13,2
Medio	10	8,3
Alto	30	24,8
Muy alto	54	44,6
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 4. Dimensión integración de personal



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 5 y figura 4, nos indican que la integración del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión muestra que un 44,6% lo considera como muy alto, un 24,8% cree que es alto, en término medio lo ubica un 8,3%, como muy bajo el 13.2% y bajo 9,1%.

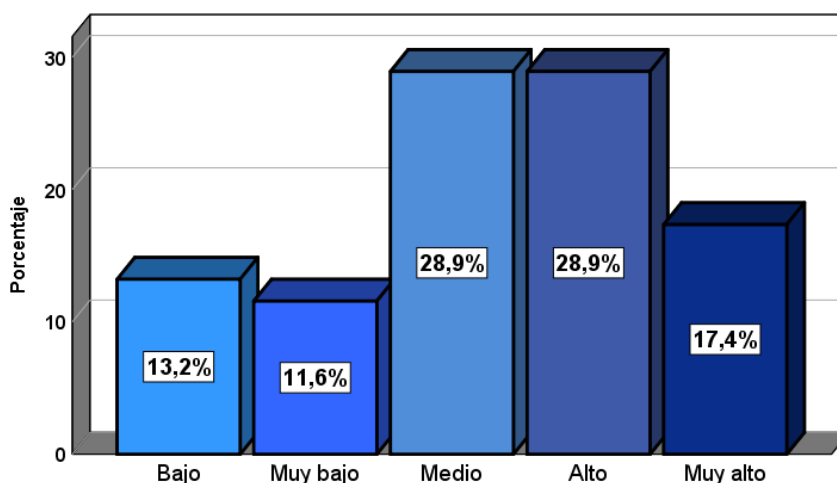
La integración muestra el puntaje más alto de todas las dimensiones: 69,4% de percepciones positivas. Esto refleja una adecuada acogida institucional, inducción y acompañamiento inicial. Esta dimensión es una fortaleza institucional, aunque el 22,3% en niveles bajos evidencia trabajadores sin inducción efectiva o con dificultades para adaptarse.

Tabla 6. Dimensión desarrollo de personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	13,2
Muy bajo	14	11,6
Medio	35	28,9
Alto	35	28,9
Muy alto	21	17,4
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 5. Dimensión desarrollo de personal



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 6 y figura 5, nos indican que el desarrollo del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión muestra que un 28,9% lo considera alto, igual un 28,9, cree que es de término medio, un 17,4%, lo sitúa como muy alto, un 13,2%, como bajo y el 11,9%. lo ubica como muy bajo.

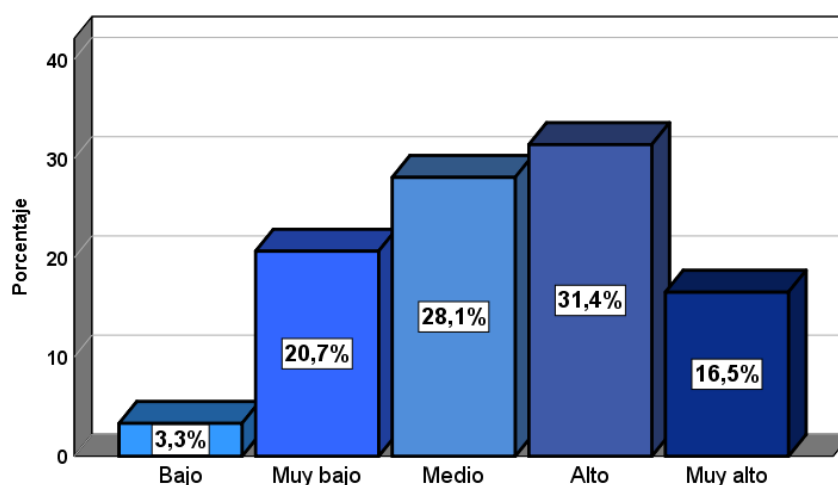
Aunque más de la mitad percibe un nivel positivo (45,3%), un cuarto del personal considera inadecuadas las oportunidades de capacitación, evaluación del desempeño y mejora profesional. El desarrollo del personal es un aspecto regular, con tendencias hacia la insuficiencia en programas formativos y evaluativos.

Tabla 7. Dimensión retención del personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,3
Muy bajo	25	20,7
Medio	34	28,1
Alto	38	31,4
Muy alto	20	16,5
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 6. Dimensión retención del personal



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 7 y figura 6, nos indican que la retención del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión muestra que un 31,4% lo considera alto, un 28,1%, cree que es de término medio, un 20,7%, lo ubica como muy bajo, un 16,5%, como muy alto y el 3,3%. lo sitúa como bajo.

Existe una percepción moderada de estabilidad laboral y bienestar. Sin embargo, los niveles de muy bajo indican problemas en incentivos, clima laboral o rotación.

La retención del personal es aceptable, pero requiere refuerzo para evitar pérdida de talento y mejorar el compromiso institucional.

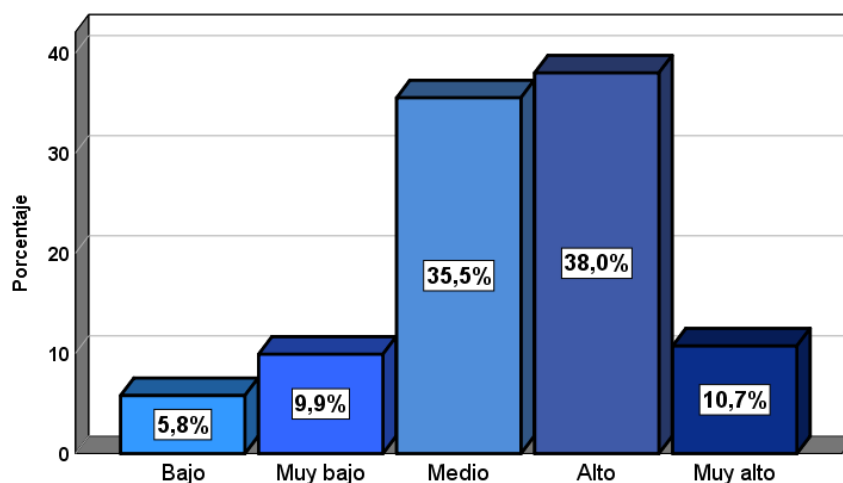
4.2.2. Variable monitoreo de la asistencia

Tabla 8. Variable monitoreo de la asistencia agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	5,8
Muy bajo	12	9,9
Medio	43	35,5
Alto	46	38,0
Muy alto	13	10,7
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 7. Variable monitoreo de la asistencia agrupado



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 8 y figura 7, nos indican que El 38% calificó el monitoreo de asistencia como alto, seguido por un 35,5% que lo

consideró medio, y un 10,7% como muy alto. Valores bajos representan el 5,8% y muy bajos el 9,9%.

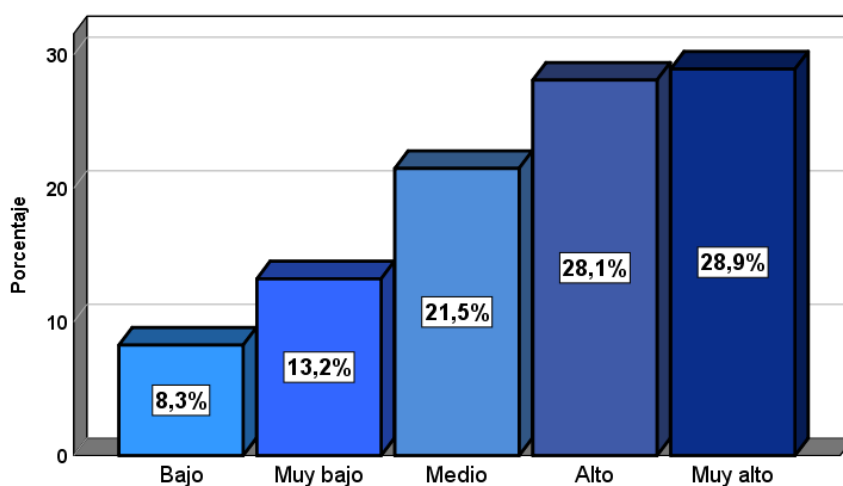
La mayor proporción de respuestas entre “medio”, “alto” y “muy alto” indica que los procesos de control de asistencia (registro, puntualidad, análisis del ausentismo y uso de tecnología) se perciben como funcionales. Sin embargo, un 15,7% de percepción negativa señala que existen fallas, posiblemente afines con equipos biométricos, aglomeraciones, retrasos o registro manual.

Tabla 9. Dimensión registro de asistencia

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	8,3
Muy bajo	16	13,2
Medio	26	21,5
Alto	34	28,1
Muy alto	35	28,9
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 8. Dimensión registro de asistencia



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 9 y figura 8, nos indican que el registro de asistencia del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión muestra que un 28,9% lo considera alto, un 28,1%, cree que es alto, un 21,5%, lo ubica como de termino medio, un 13,2%, como muy bajo y el 8,3%. lo sitúa como bajo.

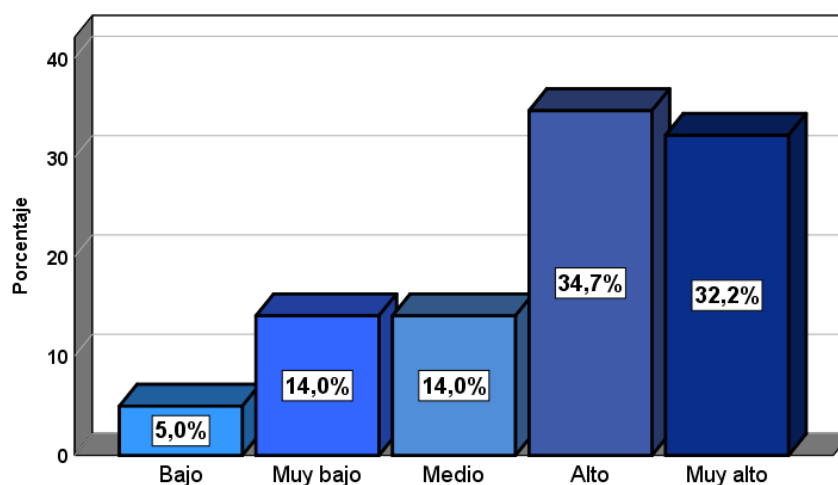
Se observa un registro de asistencia funcional, apoyado en tecnología parcialmente implementada. Sin embargo, 21,5% percibe fallas como congestión en horas punta o errores de marcación.

Tabla 10. Dimensión puntualidad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,0
Muy bajo	17	14,0
Medio	17	14,0
Alto	42	34,7
Muy alto	39	32,2
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 9. Dimensión puntualidad



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 10 y figura 9, nos indican que referente a la puntualidad del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión, se muestra que un 34,7% lo considera alto, un 32,1%, cree que es muy alto, un 14%, lo ubica como de término medio, de igual manera un 14%, como muy bajo y el 5%. lo sitúa como bajo.

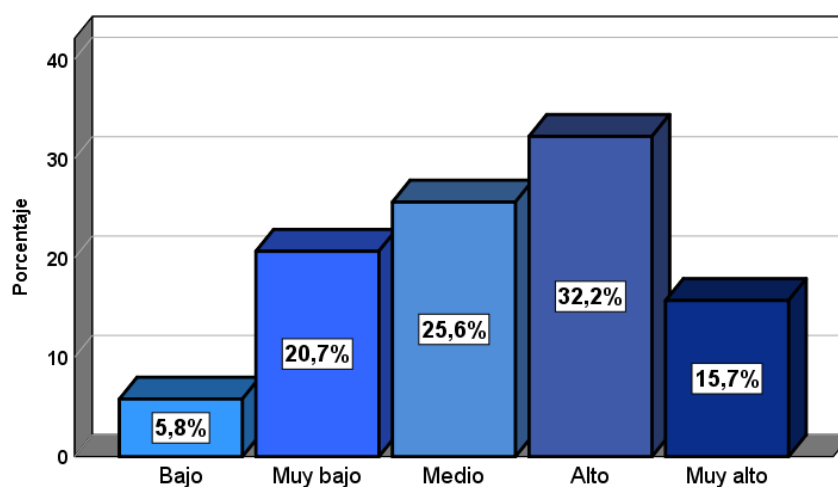
Los resultados encontrados, nos indican que la mayoría de trabajadores cumple horarios y registra asistencia sin retrasos frecuentes. No obstante, cerca del 20% presenta problemas de puntualidad.

Tabla 11. Dimensión ausentismo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	5,8
Muy bajo	25	20,7
Medio	31	25,6
Alto	39	32,2
Muy alto	19	15,7
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 10. Dimensión ausentismo



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 11 y figura 10, nos indican que referente al ausentismo del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión, se muestra que un 32% lo considera alto, un 25,6%, cree que es de término medio, un 20,7%, lo ubica como muy bajo, un 15,7%, estima que es muy alto y el 5,8%. lo sitúa como bajo.

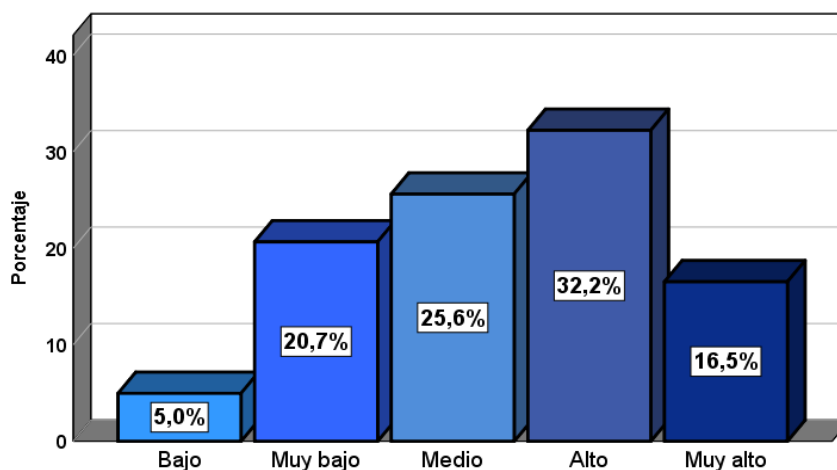
Los resultados encontrados, nos indican que la conducta ausentista está presente en aproximadamente una cuarta parte del personal, lo que constituye una alerta. No obstante, la mitad tiene un comportamiento laboral adecuado, lo que beneficia un correcto funcionamiento de la gestión municipal.

Tabla 12. Dimensión tecnología de monitoreo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,0
Muy bajo	25	20,7
Medio	31	25,6
Alto	39	32,2
Muy alto	20	16,5
Total	121	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado.

Figura 11. Dimensión tecnología de monitoreo



Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 12 y figura 11, nos indican que referente a la tecnología de monitoreo del personal en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión, se muestra que un 32,2% lo considera alto, un 25,6%, cree que es de término medio, un 20,7%, lo ubica como muy bajo, un 16,5%, estima que es muy alto y el 5%. lo sitúa como bajo.

Los resultados encontrados, nos indican que, aunque existe tecnología de monitoreo, su uso y funcionamiento no es uniforme. Ya que los problemas detectados pueden incluir fallas de conectividad, equipos antiguos o manejo inadecuado.

4.3. Prueba de hipótesis

Instauramos los niveles de medición para la prueba de todas las hipótesis, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1) **Intervalo de confianza:**

95 %

2) **Nivel de significancia:**

0.05

3) **Prueba estadística:**

Correlación de Rho de Spearman

Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández Sampieri et al., 2014)

4) Regla de decisión:

Si $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

4.3.1. Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

H_a : Existe una relación significativa entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

Tabla 14. Correlación entre administración de personal y monitoreo de la asistencia

		Administración de personal	Monitoreo de la asistencia
Rho de Spearman	Administración de personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,616**
		N	.
	Monitoreo de la asistencia	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
		N	121
			121

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 14 muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,616, con una significancia bilateral de $p = 0,000$, menor a 0.01. Esta cifra indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. El valor obtenido (0,616) no solo confirma la existencia de una relación, sino que señala que los cambios en la administración del personal se asocian en un nivel considerable con variaciones en el monitoreo de la asistencia.

Este resultado implica que cuando los procesos de selección, integración, desarrollo y retención se ejecutan de manera adecuada y coherente con los principios de gestión pública moderna, la disciplina laboral, la puntualidad y el cumplimiento de los registros de asistencia tienden a mejorar de manera significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación estadísticamente significativa, directa y fuerte entre ambas variables.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

a. Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre la selección del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad

Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

H_a: Existe una relación significativa entre la selección del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

Tabla 15. Correlación entre selección de personal y monitoreo de la asistencia

		Selección de personal	Monitoreo de la asistencia	
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	,557**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	Monitoreo de la asistencia	N	121	121
		Coefficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 13 muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,557, con una significancia bilateral de $p = 0,000$, menor a 0.01. Lo que representa una correlación moderada-alta y significativa entre la selección de personal y el monitoreo de la asistencia, lo que demuestra que los procesos de selección inciden de forma importante en el comportamiento de asistencia de los trabajadores.

Este resultado evidencia que cuando se emplean criterios meritocráticos, perfiles claros y procesos transparentes para la selección del personal, los trabajadores tienden a mostrar mayor responsabilidad, compromiso y cumplimiento de los horarios. Por el contrario, la falta de un proceso riguroso genera contratación de personal poco disciplinado o sin adecuación al perfil del puesto, lo que incrementa ausentismo y retrasos.

En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, indicando que existe una relación estadísticamente significativa, directa y fuerte entre la dimensión y la variable.

b. Hipótesis específica 2

H₀: No Existe una relación significativa entre la integración del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

H_a: Existe una relación significativa entre la integración del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

Tabla 16. Correlación entre integración de personal y monitoreo de la asistencia

		Integración de personal	Monitoreo de la asistencia	
Rho de Spearman	Integración de personal	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,509**	
		N	.	
	Monitoreo de la asistencia	Coefficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 14 muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,509, con una significancia bilateral de $p = 0,000$, menor a 0.01. Lo que representa una correlación moderada y significativa entre la integración de personal y el monitoreo de la asistencia, lo cual indica que las prácticas de integración (inducción, orientación, socialización y acompañamiento inicial) inciden de forma directa en el cumplimiento de la asistencia.

Una inducción adecuada no solo facilita la adaptación, sino que genera claridad en procedimientos de asistencia, reduce errores de marcación y promueve la puntualidad. Por lo que, se acepta la HE2, verificando estadísticamente la influencia significativa entre integración y asistencia.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre el desarrollo de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

H_a: Existe una relación significativa entre el desarrollo de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

Tabla 17. Correlación entre desarrollo de personal y monitoreo de la asistencia

		Desarrollo de personal	Monitoreo de la asistencia	
Rho de Spearman	Desarrollo de personal	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,563**	
		N	.	
	Monitoreo de la asistencia	Coeficiente de correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)	121	121
		N	,563**	1,000
		,000	.	
		121	121	

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 15 muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,563, con una significancia bilateral de $p = 0,000$, menor a 0.01. Lo que representa una correlación moderada y significativa entre el desarrollo de personal y el monitoreo de la asistencia. Este resultado demuestra que la capacitación, la evaluación del desempeño, el

fortalecimiento de competencias y las oportunidades de mejora profesional repercuten directamente en el comportamiento de asistencia.

Por lo que, se acepta la HE3, verificando estadísticamente la influencia significativa entre el desarrollo de personal y el monitoreo de la asistencia.

c. Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación significativa entre la retención de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

H_a: Existe una relación significativa entre la retención de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

Tabla 18. Correlación entre retención de personal y monitoreo de la asistencia

		Retención de personal	Monitoreo de la asistencia	
Rho de Spearman	Retención de personal	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,589**	
	Monitoreo de la asistencia	N	.	,000
		Coefficiente de correlación	121	121
		Sig. (bilateral)	,589**	1,000
		N	,000	.
		121	121	

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

Fuente: Datos de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 16 muestran un coeficiente Rho de Spearman de 0,589, con una significancia bilateral de $p = 0,000$, menor a 0.01. Lo que representa una correlación moderada y significativa entre la retención de personal y el monitoreo de la asistencia, esto evidencia que la estabilidad laboral, el clima organizacional, los incentivos y el sentido de

pertenencia influyen directamente en la asistencia. Por lo que se acepta la HE4, confirmando que la retención es un factor decisivo en la conducta laboral

4.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación confirman que la administración de personal se relaciona de manera significativa con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024. Esta correlación, cuantificada mediante un coeficiente Rho de Spearman de 0,616, revela una relación positiva y fuerte, lo que coincide con la literatura internacional sobre gestión del talento humano y comportamiento organizacional.

Según Chiavenato (2011), una gestión del personal eficiente influye directamente en el compromiso y la disciplina laboral, lo cual se evidencia en el presente estudio, donde las dimensiones de desarrollo, retención e integración del personal mostraron correlaciones significativas con el monitoreo de la asistencia. Estos hallazgos se alinean con lo sostenido por Robbins y Judge (2020), quienes afirman que la adecuada selección, socialización y desarrollo de los trabajadores contribuye al cumplimiento de funciones y a la reducción del ausentismo.

El coeficiente de 0,616 indica una relación sólida entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia. Resultados similares fueron reportados por Schrader et al. (2022) donde encontraron que las prácticas de gestión del personal explicaban el 58% del comportamiento de asistencia del personal. De igual modo, Loza (2023) indica que “El personal adecuado y su gestión en la administración pública es el mayor activo para atender las demandas ciudadanas”. (p. 57). Ello demuestra que el fenómeno no es aislado, sino consistente con investigaciones latinoamericanas que advierten la importancia de fortalecer la gestión interna para mejorar la disciplina laboral.

En cuanto a la selección del personal y monitoreo de la asistencia. La correlación de 0,557 concuerda con el planteamiento de Alles (2017), quien señala

que procesos de selección basados en mérito influyen en la responsabilidad laboral, ya que permiten incorporar personas con competencias actitudinales y disciplina organizacional. Estudios de Magni (2021) encontraba resultados análogos, donde la selección por competencias reducía significativamente el ausentismo laboral.

El presente estudio confirma que falencias en el proceso de selección pueden derivar en trabajadores con menor compromiso y, por tanto, menor cumplimiento de horarios.

Referente a la Integración del personal y asistencia. La correlación de 0,509 coincide con lo planteado por Maanen Y Schein (1979), quienes afirman que la socialización organizacional establece las bases normativas del comportamiento laboral. Investigaciones más recientes, como la de Quispe y Contreras (2025), quienes verificaron que un adecuado proceso de inducción disminuye los errores en el registro de asistencia y fortalece el sentido de pertenencia.

Así, los resultados confirman que una integración efectiva no solo facilita la adaptación inicial, sino que influye directamente en la conducta laboral observable, incluida la puntualidad.

En cuanto al desarrollo del personal y asistencia. Con un coeficiente de 0,563, esta relación respalda los resultados de Espejo (2024) quien hace mención a que, los trabajadores capacitados poseen mayor motivación, compromiso y disciplina.

El presente estudio concuerda el de Palacios (2021). Quien indica que cuando los trabajadores reciben oportunidades de formación y evaluación justa, muestran mejor comportamiento en su asistencia y horario laboral.

Relativo a la retención del personal y monitoreo de la asistencia. Esta dimensión obtuvo un coeficiente de 0,589, el segundo más alto. Meyer y Allen (1991) sostienen que la estabilidad laboral fortalece el compromiso afectivo y normativo del trabajador, componentes directamente asociados con la disciplina y el cumplimiento horario. Igual tendencia reportaron Molina et al. (2024) quienes encontraron que la

estabilidad laboral (retención del personal) manifestaba la variabilidad en cuanto al ausentismo del personal público.

Esto evidencia que los trabajadores con mayor estabilidad y reconocimiento tienden a presentar menos ausencias, mayor puntualidad y mejor adherencia a los sistemas de control.

CONCLUSIONES

- 1) El estudio permitió determinar que existe una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024. El coeficiente Rho de Spearman de 0,616 evidencia que la gestión de los procesos de selección, integración, desarrollo y retención del personal influye de manera directa en la puntualidad, el registro de asistencia, la reducción del ausentismo y el adecuado uso de los sistemas de control.
- 2) Se concluye que existe una relación moderada-alta y significativa entre la selección del personal y el monitoreo de la asistencia ($Rho = 0,557$). Esto demuestra que procesos de selección transparentes, meritocráticos y basados en competencias generan trabajadores más comprometidos, responsables y disciplinados. Por el contrario, criterios deficientes de selección se asocian a mayores niveles de ausentismo, retrasos y dificultades en el cumplimiento de los procesos de marcación.
- 3) La integración del personal presenta una relación moderada y significativa con el monitoreo de la asistencia ($Rho = 0,509$). Ello evidencia que las actividades de inducción, orientación y socialización institucional tienen un impacto directo en la adopción de normas laborales, incluyendo la puntualidad y la asistencia regular. Un proceso de integración adecuado fortalece el sentido de pertenencia y reduce los errores en los registros de asistencia.
- 4) Los resultados indican que el desarrollo del personal mantiene una relación moderada-alta y significativa con el monitoreo de la asistencia ($Rho = 0,563$). Esto confirma que la capacitación continua, el fortalecimiento de competencias y la evaluación del desempeño contribuyen directamente al comportamiento responsable del trabajador. Las oportunidades de desarrollo generan mayor compromiso laboral, reducen el ausentismo y favorecen el uso correcto de los sistemas de control de asistencia.
- 5) Se concluye que la retención del personal presenta una relación fuerte y significativa con el monitoreo de la asistencia ($Rho = 0,589$), siendo una de las dimensiones con

mayor influencia. La estabilidad laboral, el clima organizacional adecuado y la existencia de incentivos fortalecen el compromiso institucional y reducen las conductas ausentistas. Los trabajadores que perciben condiciones laborales favorables tienden a mostrar mayor responsabilidad en el cumplimiento de los horarios y en el registro de asistencia.

RECOMENDACIONES

A las autoridades, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad provincial de Daniel Alcides Carrión, se les recomienda:

- 1) Implementar procedimientos de selección basados en perfiles claramente definidos, pruebas estandarizadas y criterios técnicos, priorizando la meritocracia y la idoneidad del postulante. La evidencia muestra que una selección adecuada se relaciona directamente con la reducción del ausentismo y el aumento del compromiso laboral. Asimismo, se sugiere capacitar a los responsables del proceso para garantizar transparencia, objetividad y equidad.
- 2) Es necesario fortalecer los programas de integración, asegurando que todos los trabajadores -especialmente los recién incorporados- reciban información detallada sobre normas de asistencia, uso de sistemas de registro, cultura institucional y responsabilidades del puesto. La inducción debe ser sistemática, documentada y acompañada durante las primeras semanas, lo que contribuirá a mejorar la adaptación y el cumplimiento de las normas laborales.
- 3) Dado que el desarrollo del personal mostró una relación significativa con la asistencia, se recomienda establecer un plan anual de capacitación en temáticas como ética pública, gestión del tiempo, habilidades laborales y uso de herramientas tecnológicas. Asimismo, deben fortalecerse los procesos de evaluación del desempeño con retroalimentación periódica y planes individuales de mejora. Un personal capacitado tiende a ser más disciplinado, comprometido y responsable.
- 4) Se sugiere crear políticas orientadas a mejorar la estabilidad laboral, el clima organizacional y los incentivos para el personal. Entre las acciones recomendadas destacan: reconocimientos por puntualidad y asistencia, programas de bienestar laboral, incentivos no monetarios y actividades que promuevan la cohesión del equipo. La retención del personal mostró una de las correlaciones más fuertes con la asistencia, por lo que invertir en esta dimensión tendrá un impacto directo en la reducción del ausentismo.

- 5) Se recomienda fortalecer el sistema de control de asistencia incorporando tecnologías actualizadas, como lectores biométricos de última generación o plataformas digitales integradas. Asimismo, se deben establecer procedimientos claros para el registro, verificar la precisión de los equipos, capacitar al personal en su uso y evitar las aglomeraciones en horas punta. Un monitoreo eficiente contribuye a la puntualidad y mejora la gestión administrativa.
- 6) La Municipalidad debe integrar los procesos de administración de personal con los sistemas de control interno, a fin de garantizar el seguimiento continuo del cumplimiento de horarios y la adopción de medidas correctivas oportunas. La interrelación entre estas áreas permitirá generar reportes periódicos, alertas de ausentismo y mecanismos de supervisión más eficientes.
- 7) Se recomienda desarrollar estrategias comunicacionales y programas internos para reforzar el valor del cumplimiento horario, la responsabilidad y la disciplina institucional. Una cultura fuerte y coherente contribuye a que las normas de asistencia sean asumidas como prácticas habituales y no como obligaciones impuestas.
- 8) Finalmente, se sugiere evaluar las disposiciones actuales sobre asistencia, considerando la posibilidad de actualizarlas y armonizarlas con la normativa nacional vigente. Contar con políticas claras, conocidas por todos y aplicadas de manera uniforme reduce la discrecionalidad y fortalece la disciplina laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Castellanos, M. d. (2012). *Administración de personal*. Red Tercer Milenio S.C.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Comportamientos, la Trilogía Romo II*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2017). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias*. Granica.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <https://doi.org/http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Banco Mundial. (2019). *Proyecto de capital humano*. Banco Mundial.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Tercera edición). México: Pearson.
- Calderón Fornaris , P. A., & Piñeiro Suárez , N. (2003). *Metodología de la investigación científica. Selección de lecturas*. Universidad de la Habana.
- Carhuachagua Ayala, E. Y., & Cueto Prado, F. (2019). Estrategias de gestión de personal para lograr la competitividad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – 2018. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1437>
- Castillo Aponte, J. (2012). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad* (Tercera ed.). ECOE Ediciones.
- CEPAL. (29 de Junio de 2023). *CEPAL: América Latina y el Caribe tiene el desafío de transitar desde la inserción laboral a la inclusión laboral*. Obtenido de Blog de la CEPAL: <https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-america-latina-caribe-tiene-desafio-transitar-la-insercion-laboral-la-inclusion>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones 9a Ed.* México: McGraw-Hill.

Erazo Parra, Y. M. (26 de Marzo de 2020). *Administración de personal, definición, objetivos y estructura*. Obtenido de Gestipolis: https://www.gestipolis.com/administracion-de-personal-definicion-objetivos-y-estructura/#google_vignette

Espejo Chahuara, L. M. (2024). Administración de Personal como Clave para la Mejora de la Gestión Empresarial en las Municipalidades Peruana. *Ciencia Latina*, 8(5), 11456-11485.

Farfán, N., Rivera G., G., & Ángeles T., L. C. (2020). Diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal: Caso de una organización mexicana. *Actualidad Contable Faces*, 23(41), 30-62. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/257/25764894003/25764894003.pdf>

Fernández Ccasa, R. E., & Ordoñez Mego, O. (2023). Sistema de monitoreo para personal de implantación que realiza asistencia a Unidades Ejecutoras a nivel nacional de un Ministerio. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/670910>

García Muñoz, T. (2003). *El Cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. S.E. https://doi.org/http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

GeoVictoria. (4 de Enero de 2023). *Control de asistencia: ¿Qué es y para qué sirve?* Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/control-de-asistencia-que-es/>

Guth, A. (2001). *Reclutamiento, selección e integración de Recursos Humanos*. Trillas.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Kerlinger, F. N., & Howard, L. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (Cuarta edición ed.). México: McGraw.Hill.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2007). *Marketing Versión para Latinoamérica*. Pearson Education Inc.
- Loza Muñoz, V. (2023). La gestión de personal en las pequeñas y medianas entidades locales (PYMEL): su realidad y posibilidades de mejora. *Documentación Administrativa*(11), 56-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.24965/da.11284>
- Maanen, V., & Schein, E. (1979). *Hacia una teoría de la socialización organizacional. Investigación en comportamiento organizacional*. Wiley.
- Magni Montes, J. J. (2021). Satisfacción laboral y su incidencia en la administración de personal en tiempo de COVID-19 en redondos sociedad anónima 2020. [Tesis de Pregrado]. (U. N. Carrión, Ed.) Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6806>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.
- Míñope Chávez, R. D. (2018). Gestión de Personal en Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32551>

- Molina Cespedes, L., Berrios Rojas, E., & Pinot Friz, M. (2024). Sistema para el control de asistencia de personal desde una visión general. *Revista Nodos*, 1(3), 26-33. <https://doi.org/https://revistas.ugm.cl/index.php/rnodos/article/view/616>
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: Pearson Educación.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT . (2025). *Panorama laboral 2024*. Organización Internacional del Trabajo - OIT .
- Palacios Gomez, I. A. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
- Parra, A. (24 de Mayo de 2021). *Monitoreo de empleados en época de pandemia*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/monitoreo-de-empleados/>
- Quispe Torres, R. M., & Contreras Rivera, R. J. (2025). Desafíos y perspectivas de la gestión estratégica del talento humano en organizaciones públicas: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1), 1-11. <https://doi.org/https://zenodo.org/records/15670820>
- Rebolledo Toro, E., & Martínez, C. (2023). Caracterización y análisis del ausentismo municipal en Chile. *Gestión Y Política Pública*, 32(1), 31-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.60583/gypp.v32i1.2151>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Fundamentos del Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>

- Schrader Iñap, J. C., Cabel Rabines, J. D., Arévalo Arévalo, J. G., Ishuiza Tapullima, R., & Flores Panduro, K. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1671-1705. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2687
- Strazza, L. (2022). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú 2022*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. (2022). *Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales*. UNDAC.
- Valle, M. G. (4 de Abril de 2023). *¿Para qué sirve un plan de monitoreo y seguimiento del personal?* Obtenido de Buk Blog: <https://www.buk.pe/blog/para-que-sirve-un-plan-de-monitoreo-y-seguimiento-del-personal#:~:text=El%20monitoreo%20y%20seguimiento%20del,de%20crecimiento%20a%20sus%20trabajadores>.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo - ESPOCH.
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer edición ed.). México,: Pearson Educación.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. The McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Escuela de Administración

Cuestionario

Señor (a) colaborador (a)

Le agradecemos anticipadamente por su asistencia, para contestar la presente encuesta para la tesis: Administración de Personal y Monitoreo de la Asistencia de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

Variable 1: Administración de personal						
	Dimensión 1: Selección del Personal	1	2	3	4	5
1	Conozco claramente los requisitos exigidos para ocupar mi puesto.					
2	Considero que el perfil del puesto coincide con las funciones que realizo.					
3	El proceso de selección en la institución fue justo y objetivo.					
4	Antes de ingresar, se aplicaron las evaluaciones necesarias para valorar mis competencias.					
Dimensión 2: Integración del Personal						
5	Recibí una inducción adecuada al momento de iniciar mis labores.					
6	La comunicación entre jefes y trabajadores es clara y efectiva.					
7	La institución facilita la adaptación del personal a sus funciones.					
8	Las relaciones laborales dentro de la institución favorecen la integración.					
Dimensión 3: Desarrollo del Personal						
9	La institución brinda capacitaciones de manera periódica.					

10	Se evalúa el desempeño de los trabajadores de forma regular.					
11	Existen oportunidades reales para mejorar mis competencias laborales.					
12	La institución promueve mi actualización profesional.					
	Dimensión 4: Retención del Personal					
13	Siento estabilidad laboral dentro de la institución.					
14	Me siento motivado para permanecer en mi puesto de trabajo.					
15	La institución reconoce adecuadamente el buen desempeño.					
16	Los beneficios laborales que recibo favorecen mi permanencia					
	Variable 2: Monitoreo de la Asistencia					
	Dimensión 1: Registro de Asistencia					
1	El sistema registra correctamente mi hora de ingreso.					
2	El punto de registro de asistencia es accesible y funcional.					
3	El sistema de asistencia presenta fallas con frecuencia					
4	Existe un procedimiento claro para el registro de asistencia.					
	Dimensión 2: Puntualidad					
5	Registro mi ingreso laboral de manera puntual.					
6	Existen mecanismos formales de supervisión de la puntualidad.					
7	En la institución se aplican medidas frente a las tardanzas.					
8	Las normas sobre puntualidad son conocidas por todos los trabajadores					
	Dimensión 3: Ausentismo					
9	La institución realiza seguimiento al ausentismo de los trabajadores.					
10	Las ausencias injustificadas son comunicadas oportunamente a los responsables.					
11	El procedimiento para justificar ausencias es claro y ordenado.					
12	La institución controla adecuadamente los permisos laborales					
	Dimensión 4: Tecnología de Monitoreo					
13	El sistema de monitoreo funciona sin fallas.					
14	El personal conoce adecuadamente el uso del sistema de asistencia.					
15	El sistema registra la asistencia de forma rápida.					
16	Considero confiable la tecnología utilizada para el control de asistencia.					

Anexo 02: Procedimiento de validez

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : Mag. Jorge Luis CAJAVILCA VICUÑA
 Cargo o Institución donde labora : Docente Universitario - Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. Jessica Monica ILLESCAS VILLARREAL y Bach. Jhordan Josias ROJAS JURADO


Título: "Administración de Personal y Monitoreo de la Asistencia de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente		Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente					
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
21. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																		X		
22. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X		
23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		X		
24. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																		X		
25. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																		X		
26. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																		X		
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																		X		
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																		X		
30. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, agosto del 2025	40460116		945700068
Lugar y fecha	DNI Número	Firma del experto	Número de celular

Anexo 02: Procedimiento de confiabilidad

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable administración de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	16

Fuente: Procesado con el SPSS V. 29

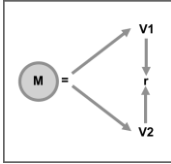
Tabla 2 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable monitoreo de la asistencia

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	16

Fuente: Procesado con el SPSS V. 29

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Administración de Personal y Monitoreo de la Asistencia de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la administración de personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?	Determinar la relación entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.	Existe una relación significativa entre la administración de personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.	<p>Variable 1</p> <p>Administración de personal</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Selección del personal</p> <p>Integración del personal</p> <p>Desarrollo del personal</p> <p>Retención del personal</p> <p>Variable 2</p> <p>Monitoreo de la asistencia</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Registro de Asistencia</p> <p>Puntualidad</p> <p>Ausentismo</p> <p>Tecnología de Monitoreo</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Métodos: General: Científico Específicos: inductivo - deductivo analítico – sintético</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Diseño:</p>  <p>Población 113 personas</p> <p>Muestra: 88 colaboradores</p> <p>Prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación de rho de Spearman</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cómo se relaciona la selección del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?	Establecer la relación entre la selección del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.	Existe una relación significativa entre la selección del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.		
¿Cómo se relaciona la integración del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?	Comprobar la relación entre la integración del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.	Existe una relación significativa entre la integración del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.		
¿Cómo se relaciona el desarrollo del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?	Evidenciar la relación entre el desarrollo del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.	Existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.		
¿Cómo se relaciona la retención del personal con el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión durante el año 2024?	Demostrar la relación entre la retención del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.	Existe una relación significativa entre la retención del personal y el monitoreo de la asistencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, 2024.		

Anexo 04

Población de la MPDAC Según CAP

N°	UNIDAD ORGANICA	TOTAL
1	Concejo municipal	1
2	Alcaldía	5
3	Gerencia municipal	2
4	Órgano de control institucional	3
5	Procuraduría pública municipal	2
6	Asesoría jurídica y seguridad laboral	4
7	Seguridad laboral	1
8	Oficina de planeamiento y presupuesto	2
9	Unidad de planificación y racionalización	1
10	Unidad de presupuesto	1
11	Unidad de programación e inversiones	2
12	Oficina de secretaria general	3
13	Unidad de tramite documentario y archivo	2
14	Unidad de imagen institucional y comunicaciones	4
15	Oficina general de administración	2
16	Unidad de contabilidad y finanzas	2
17	Unidad de abastecimientos	7
18	Unidad de tesorería	4
19	Unidad de recursos humanos	5
20	Unidad de tecnología informática	2
21	Oficina de administración tributaria	2
22	Unidad de recaudación	2
23	Unidad de ejecución coactiva	2
24	Unidad de fiscalización tributaria	2
25	Unidad de administración del Hostal Jamay Wasi	3
26	Gerencia de servicios públicos y gestión ambiental	2
27	Sub gerencia de gestión integral de residuos sólidos, parques y jardines	17
28	Sub gerencia de atm para la gestión de los servicios de agua y saneamiento	3
29	Sub gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil	13
30	Unidad de defensa civil	2
31	Sub gerencia de comercialización, mercado y policía municipal	7
32	Gerencia de desarrollo económico	2
33	Sub gerencia de desarrollo agropecuario	9
34	Sub gerencia de promoción turística y pymes	2
35	Sub gerencia de transporte y seguridad vial	3
36	Gerencia de desarrollo social	19
37	Gerencia de obras públicas y desarrollo urbano	29
TOTAL		174