

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y

NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS

**“Gestión del Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas
en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de
Madre de Dios, 2024”**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORAS:

Bach. TITO CENTENO, Angie Denisse

Bach. TITO CENTENO, Raiza Wendy

ASESORA:

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

CO - ASESOR:

Mtro. LEÓN RAMÍREZ, Celso

Puerto Maldonado, setiembre 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y

NEGOCIOS INTERNACIONALES



TESIS

**“Gestión del Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas
en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de
Madre de Dios, 2024”**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORAS:

Bach. TITO CENTENO, Angie Denisse

Bach. TITO CENTENO, Raiza Wendy

ASESORA:

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

CO - ASESOR:

Mtro. LEÓN RAMÍREZ, Celso

Puerto Maldonado, Setiembre 2025

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud, dedicamos este trabajo a nuestros padres. A ustedes, que siempre han creído en nosotras incluso cuando dudábamos, que nos enseñaron el valor del esfuerzo y la constancia con el ejemplo, y que con amor silencioso nos han acompañado en cada paso de este largo camino.

A nuestra familia en general, por ser mi refugio en los momentos difíciles y por motivarnos a seguir adelante cuando las fuerzas flaqueaban.

Y a nosotras mismas, por no rendirnos, por superar cada obstáculo y por haber llegado hasta aquí. Este logro es también una prueba de que, con determinación y fe, todo es posible.

Bach. Angie Denisse Tito Centeno

Bach. Raiza Wendy Tito Centeno

AGRADECIMIENTOS

Al concluir esta etapa tan importante de nuestra vida, nos detenemos a agradecer profundamente a quienes fueron parte de este proceso.

En primer lugar, agradecemos a Dios, por darnos la vida, la salud y la fortaleza para continuar, incluso cuando parecía imposible.

A nuestros padres, nuestro mayor ejemplo de perseverancia y amor, quienes nos han acompañado en silencio, brindándonos siempre su apoyo incondicional y sus palabras de aliento.

A nuestros docentes, en especial a los asesores de esta tesis, por su orientación y exigencia, que fueron esenciales para el desarrollo del presente estudio.

Nuestro sincero agradecimiento también a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, por su colaboración y apertura para el desarrollo de esta investigación.

A nuestros compañeros y amigos de carrera, por las conversaciones, las jornadas de estudio y el apoyo mutuo en esta etapa de aprendizaje.

Gracias a todos, de corazón, por estar presentes de una u otra manera en este camino que hoy culmina, pero que también abre nuevas puertas.

Bach. Angie Denisse Tito Centeno

Bach. Raiza Wendy Tito Centeno

TURNITIN_ANGIE TITO & RAIZA TITO

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

[Submitted to Universidad Andina del Cusco](#)

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.utesup.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Presentación

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

SEÑORES INTEGRANTES DEL JURADO.

De acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y con el propósito de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, ponemos a su consideración la Tesis intitulada *“Gestión del Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024”*, en apego a los lineamientos establecidos.

Confiamos en que esta investigación aportará significativamente al desarrollo académico universitario. Presentamos este estudio ante los Señores Miembros del Honorable Jurado, quienes, con sus observaciones y sugerencias, podrán contribuir a la mejora de nuestro trabajo.

Atentamente

Bach. Angie Denisse Tito Centeno

Bach. Raiza Wendy Tito Centeno

Introducción

En la actualidad, la gestión efectiva del personal constituye uno de los pilares fundamentales para el éxito de las organizaciones, especialmente en el sector público, donde el logro de metas institucionales depende en gran medida del desempeño y compromiso de sus colaboradores. En este contexto, la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios enfrenta el desafío de optimizar su gestión de personal para fortalecer la eficacia en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Esta investigación se centra en determinar la relación entre la gestión del personal y el logro de metas dentro de esta entidad pública, considerando que una administración adecuada del talento humano no solo impulsa el desarrollo organizacional, sino que también mejora los servicios ofrecidos a la sociedad. La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones tiene la responsabilidad de regular y supervisar actividades clave para la región, y su éxito depende de una gestión que alinee los objetivos individuales con los institucionales.

El estudio, busca identificar los factores de gestión de personal que impactan directamente en la consecución de metas organizacionales, tales como la capacitación, la motivación, el liderazgo y las condiciones laborales. Asimismo, se proponen recomendaciones para fortalecer estos elementos y optimizar el rendimiento de los colaboradores, contribuyendo así a un mayor cumplimiento de las metas estratégicas de la Dirección.

Esta investigación aspira a contribuir al desarrollo del conocimiento en la gestión pública y brindar una base de información valiosa para futuras investigaciones y políticas de recursos humanos en la región de Madre de Dios.

RESUMEN

La tesis "*Gestión del Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024*", cuyo objetivo era determinar cómo se relaciona la Gestión del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024; La investigación abarcó una muestra de 49 trabajadores, y se adoptó un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Las dos variables estudiadas, Gestión del Personal y Cumplimiento de Metas, se evaluaron a través de 32 preguntas cada una, empleando una escala tipo Likert similar para ambas. La confiabilidad del instrumento fue alta, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.836 para Gestión del Personal y 0.805 para Cumplimiento de Metas, indicando una "Buena Confiabilidad".

Los resultados revelaron una relación significativa entre Gestión del Personal y Cumplimiento de Metas, al tener en el Coeficiente de Correlación de Pearson 0.886. Asimismo, la correlación entre Gestión del Personal y Gestión de Ingresos fue de 0.857, y el coeficiente de determinación (R^2) fue de 0.734, lo que quiere decir que el 73.4% de la variabilidad en el cumplimiento de metas se puede explicar directamente a partir de cómo se gestiona al personal. Este es un porcentaje bastante alto, lo que demuestra la importancia del factor humano en el logro de resultados.

Palabras clave:

Gestión del Personal, Reclutamiento y Selección de personal, Capacitación y Desarrollo del personal, Bienestar y Seguridad Laboral, Evaluación y Retención del Personal.

ABSTRACT

The thesis "Personnel Management and its relation to Goal Meeting in Mother of God Regional Directorate of Transport and Communications, 2024", whose objective was to determine how Personnel Management relates to Goal Meeting in Mother of God Regional Directorate of Transport and Communications, 2024; The research encompassed a sample of 49 workers, and a cross-sectional correlational descriptive design was adopted. The two studied variables, Personnel Management and Goal Meeting, were assessed through 32 questions each, employing a similar Likert-type scale for both. The reliability of the instrument was high, with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.836 for Personnel Management and 0.805 for Goal Compliance, indicating a "Good Reliability."

The results revealed a significant relationship between Personnel Management and Goal Meeting, having in the Pearson Correlation Coefficient 0.886. Similarly, the correlation between Personnel Management and Revenue Management was 0.857, and the coefficient of determination (R^2) was 0.734, which means that 73.4% of the variability in goal achievement can be explained directly from how staff are managed. This is a fairly high percentage, which demonstrates the importance of the human factor in achieving results.

Keywords:

Personnel Management, Personnel Recruitment and Selection, Personnel Training and Development, Occupational Welfare and Safety, Personnel Evaluation and Retention.

Índice

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

Presentación

Introducción

Índice

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Variables	4
1.5. Operacionalización de Variables	6
1.6. Hipótesis.....	7
1.6.1. Hipótesis General.....	7
1.6.2. Hipótesis Específicas	7
1.7. Justificación	7
1.7.1. Justificación Teórica	8
1.7.2. Justificación Práctica	8
1.7.3. Justificación Social	8
1.7.4. Justificación Metodológica.....	9
1.8. Consideraciones Éticas	9
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	11
2.1. Antecedentes de Estudio.....	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.1.3. Antecedentes Locales	15
2.2. Marco Teórico.....	16
2.2.1. Variable de Estudio 1: Gestión de Personal	16

1. Importancia de la gestión de personal	18
2. Objetivos de la gestión de personal	18
2.2.2. Variable de Estudio 2: Cumplimiento de Metas	32
1. Factores que Influyen en el Cumplimiento de Metas	33
2. Cumplimiento de Metas en el Sector Público	33
3. Importancia del Cumplimiento de Metas en el Desarrollo Organizacional	34
2.3. Definición de Términos	40
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	44
3.1. Tipo de estudio	44
3.2. Diseño del Estudio	45
3.3. Población y Muestra	46
3.4. Métodos y Técnicas	46
3.5. Tratamiento de Datos	48
3.6. Baremos	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD	62
CONCLUSIONES	87
SUGERENCIAS	89
Referencias Bibliográficas	91
ANEXOS	
Anexo N° 01: Operacionalización de Variables	
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 03: Instrumentos de Recolección de Datos	
Cuestionario de la Gestión del Personal	
Cuestionario del Cumplimiento de Metas	
Anexo N° 04: Solicitud pidiendo autorización para realizar la investigación	
Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumentos	
Anexo N° 06: Formatos de validación de instrumentos	
Anexo N° 07: Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Gestión del Personal y Variable Cumplimiento de Metas.....	77
Figura 2. Dimensión Reclutamiento y Selección de personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	81
Figura 3. Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	86
Figura 4. Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	90
Figura 5. Dimensión Evaluación y Retención del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad Variable Gestión del Personal mediante Alfa de Cronbach.....	62
Tabla 2. Confiabilidad de la Variable Cumplimiento de Metas mediante Alfa de Cronbach.....	63
Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Datos.....	64
Tabla 4. Baremo Variable Gestión del Personal.....	65
Tabla 5. Baremo Dimensión Reclutamiento y Selección de personal.....	65
Tabla 6. Baremo Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal.....	65
Tabla 7. Baremo Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal.....	66
Tabla 8. Baremo Dimensión Evaluación y Retención del Personal.....	66
Tabla 9. Baremo Variable Cumplimiento de Metas.....	66
Tabla 10. Baremo Dimensión Formulación y Claridad de Metas.....	67
Tabla 11. Baremo Dimensión Gestión y Seguimiento de Metas.....	67
Tabla 12. Baremo Dimensión Resultados Alcanzados.....	67
Tabla 13. Baremo Dimensión Condiciones Institucionales para el Logro de Metas.....	68
Tabla 14. Estadísticos Descriptivos para la Variable Gestión del Personal y sus Dimensiones.....	69
Tabla 15. Estadísticos Descriptivos para la Variable Cumplimiento de Metas con sus Dimensiones.....	71
Tabla 16. Matriz de Correlaciones.....	73
Tabla 17. Prueba de Normalidad.....	74
Tabla 18. Correlación entre la Variable Gestión del Personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	75
Tabla 19. Resumen del modelo entre las dos variables.....	76
Tabla 20. Correlación entre la Dimensión Reclutamiento y Selección de personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	79
Tabla 21. Resumen del Modelo entre la Dimensión Reclutamiento y Selección de personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	80
Tabla 22. Correlaciones entre la Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	84

Tabla 23. Resumen del Modelo entre la Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	85
Tabla 24. Correlaciones entre la Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	89
Tabla 25. Resumen del Modelo entre la Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	89
Tabla 26. Correlaciones entre la Dimensión Evaluación y Retención del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	94
Tabla 27. Resumen del Modelo entre la Dimensión Evaluación y Retención del personal y la Variable Cumplimiento de Metas.....	94

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

A Nivel Internacional, los desafíos en la gestión del personal público incluyen la falta de recursos, baja motivación y prácticas de administración que limitan el logro de metas institucionales. Según un informe del Banco Mundial (2022), los países en desarrollo enfrentan retos importantes en la formación y retención de personal público eficiente, lo que afecta su capacidad para alcanzar metas esenciales como el desarrollo de infraestructura y la mejora de servicios públicos. Además, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021) destaca que el desempeño de las instituciones públicas depende en gran medida de una gestión del talento humano que alinee los objetivos individuales con los objetivos estratégicos de la organización, incentivando la capacitación y el compromiso del personal.

A Nivel Nacional, la gestión del personal en el sector público ha sido objeto de diversas reformas en los últimos años, como la implementación de la Ley del Servicio Civil para mejorar la eficacia institucional (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2023). A pesar de estas reformas, persisten problemas en múltiples instituciones públicas en cuanto al cumplimiento de metas, debido a factores como la falta de incentivos y oportunidades de desarrollo profesional, así como una cultura organizacional débil en términos de orientación hacia los resultados. Estas carencias afectan negativamente el rendimiento y compromiso de los trabajadores, limitando así los avances en infraestructura y servicios a nivel nacional (SERVIR, 2023). La burocracia y las limitaciones en el liderazgo organizacional en áreas estratégicas también influyen en la baja motivación de los empleados, generando una gestión pública que no siempre logra satisfacer las expectativas de la ciudadanía en cuanto a eficiencia y resultados.

A Nivel Local, la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios enfrenta serios desafíos vinculados al cumplimiento efectivo de sus metas institucionales. Durante el año 2024, se ha evidenciado una brecha entre los objetivos planteados en los planes operativos anuales y los resultados efectivamente alcanzados, lo que ha generado preocupación en torno a la eficiencia de los procesos internos y, especialmente, a la manera en que se gestiona el talento humano dentro de la institución.

Uno de los aspectos que más ha llamado la atención es la gestión del personal. A nivel interno, se perciben carencias significativas en los procesos de reclutamiento y selección, los cuales no siempre se ajustan a criterios técnicos claros, generando dudas sobre la idoneidad del personal contratado. Por otro lado, la oferta de capacitación y desarrollo para los trabajadores es limitada, y muchas veces no responde a las necesidades reales del puesto ni a las exigencias del entorno cambiante del sector público. Esto genera una brecha entre las competencias del personal y las demandas del cargo que ocupan.

Además, aspectos fundamentales como el bienestar y la seguridad laboral no parecen recibir la atención que merecen. Las condiciones físicas de trabajo, sumadas a la falta de incentivos adecuados, afectan directamente la motivación y el compromiso del personal. A esto se suma una débil política de evaluación y retención del talento, lo que impide identificar y potenciar a los trabajadores con alto desempeño, así como mejorar aquellos aspectos que limitan la productividad institucional.

En este contexto, el bajo nivel de cumplimiento de metas no puede ser entendido de manera aislada. Factores como la escasa claridad en la formulación de los objetivos institucionales, la falta de seguimiento riguroso a los indicadores de gestión, y las condiciones organizacionales que dificultan la ejecución de los planes, forman parte de un escenario más complejo en el que la gestión del personal ocupa un lugar central. La articulación entre el capital humano y los logros institucionales resulta entonces fundamental para alcanzar una administración pública más eficiente, transparente y orientada a resultados.

Por ello, se volvió necesario investigar la relación entre la gestión del personal y el cumplimiento de metas en esta entidad, con el fin de proponer estrategias que fortalezcan tanto los procesos internos de recursos humanos como los mecanismos de planificación y evaluación institucional. Una mejor gestión del talento puede ser la clave para mejorar el rendimiento institucional y garantizar una atención pública más eficiente y de calidad para la ciudadanía.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la Gestión del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

PE₁ ¿Cómo el Reclutamiento y Selección del personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?

PE₂ ¿Cuál es la relación de la Capacitación y Desarrollo del personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?

PE₃ ¿Cómo el Bienestar y Seguridad Laboral del personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?

PE₄ ¿Cómo la Evaluación y Retención del personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la Gestión del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE₁. Determinar cómo el Reclutamiento y Selección del personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

OE₂. Determinar cuál es la relación de la Capacitación y Desarrollo del personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

OE₃. Determinar cómo el Bienestar y Seguridad Laboral del personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

OE₄. Determinar cómo la Evaluación y Retención del personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

1.4. Variables

Variable de Estudio 1: Gestión del Personal

La gestión del personal constituye uno de los pilares fundamentales para el funcionamiento eficiente de cualquier organización, en especial en el sector público. Este proceso abarca una serie de prácticas y políticas orientadas a atraer, formar, cuidar y mantener al recurso humano dentro de la institución. De manera integrada, comprende el reclutamiento y la selección, donde se identifica y elige al personal con

el perfil más adecuado para cada puesto; la capacitación y el desarrollo, orientados a fortalecer habilidades y competencias a lo largo del tiempo; el bienestar y la seguridad laboral, que buscan garantizar condiciones físicas y emocionales favorables para el trabajador; y la evaluación y retención del personal, como mecanismos para valorar el rendimiento y fomentar la permanencia del talento que aporta a la mejora institucional. (Chiavenato, 2019).

Dimensiones:

- ✓ Reclutamiento y Selección de personal
- ✓ Capacitación y Desarrollo del personal
- ✓ Bienestar y Seguridad Laboral
- ✓ Evaluación y Retención del Personal

Variable de Estudio: Cumplimiento de Metas

✓ El cumplimiento de metas representa la capacidad de una organización para lograr los objetivos que ha planificado, evaluando no solo los resultados obtenidos, sino también los procesos que los hacen posibles. Comienza con una adecuada formulación y claridad de metas, que define con precisión lo que se espera alcanzar. Continúa con la gestión y seguimiento, que permiten monitorear avances y corregir desvíos a tiempo. Los resultados alcanzados muestran el nivel de eficacia institucional, mientras que las condiciones institucionales — como recursos, liderazgo y estructura— influyen directamente en la posibilidad de lograr esos objetivos. Así, el cumplimiento de metas refleja tanto la planificación como la capacidad de ejecución de una entidad. (Robbins & Judge, 2020).

Dimensiones:

- ✓ Formulación y Claridad de Metas
- ✓ Gestión y Seguimiento de Metas
- ✓ Resultados Alcanzados
- ✓ Condiciones Institucionales para el Logro de Metas

1.5. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Variable de Estudio 1 Gestión del Personal Se refiere al conjunto de políticas, estrategias y prácticas que una organización utiliza para gestionar sus recursos humanos, con el objetivo de optimizar su rendimiento, desarrollo y bienestar. Esto incluye una amplia gama de procesos, tales como reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, motivación y compensación (Chiavenato, 2020; Ulrich & Lake, 2023).	Reclutamiento y Selección	• Claridad en los perfiles de puesto • Aplicación de criterios técnicos • Transparencia en el proceso • Seguimiento al nuevo personal	1,2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	
	Capacitación y Desarrollo	• Existencia de programas de capacitación • Participación del personal • Aplicación del aprendizaje • Desarrollo profesional	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A
	Bienestar y Seguridad Laboral	• Promoción del bienestar • Prevención de riesgos • Seguridad en el entorno laboral • Respuesta ante emergencias	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	Veces 4 = Casi Siempre
	Evaluación y Retención del Personal	• Evaluación del desempeño • Reconocimiento laboral • Oportunidades de crecimiento • Estrategias de retención	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32	5 = Siempre
Variable de Estudio 2 Cumplimiento de Metas Se define en términos de logros específicos alineados con los objetivos de la organización, que representan la variable dependiente. Este cumplimiento es evaluado a través de métricas de productividad, cumplimiento de cronogramas y la calidad del servicio, entre otros. La efectividad de la gestión del personal se ha relacionado con el mejor desempeño en estos indicadores en estudios recientes (Stahl et al., 2020; Westerman et al., 2020).	Formulación y Claridad de Metas	• Claridad en la redacción de metas • Alineación con objetivos institucionales • Participación del personal en su formulación • Viabilidad de cumplimiento	1,2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	
	Gestión y Seguimiento de Metas	• Ejecución de actividades planificadas • Seguimiento y monitoreo del avance • Retroalimentación al personal • Aplicación de acciones correctivas	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre
	Resultados Alcanzados	• Cumplimiento de metas institucionales • Alcance de objetivos en el área de trabajo • Resultados concretos derivados de las actividades • Concordancia entre metas trazadas y logros obtenidos	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	5 = Siempre
	Condiciones Institucionales para el Logro de Metas	• Acceso a recursos humanos y materiales adecuados • Apoyo y liderazgo institucional para el logro de objetivos • Coordinación operativa entre áreas • Cultura de responsabilidad y compromiso organizacional	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32	

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

HG La Gestión del Personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

HG₀ La Gestión del Personal no se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE₁. El Reclutamiento y Selección del personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

HE₂. La Capacitación y Desarrollo del personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

HE₃. El Bienestar y Seguridad Laboral del personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

HE₄. La Evaluación y Retención del personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

1.7. Justificación

El estudio sobre la relación entre la gestión del personal y el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios se justifica por la necesidad de optimizar

el rendimiento organizacional en el sector público, donde la eficiencia y la capacidad de alcanzar objetivos estratégicos son cruciales para el desarrollo y satisfacción de las necesidades sociales.

1.7.1. Justificación Teórica

En términos teóricos, esta investigación se fundamenta en las teorías de gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. Estudios previos han demostrado que una buena gestión del personal, caracterizada por la capacitación, la motivación y la evaluación de desempeño, contribuye al cumplimiento efectivo de metas organizacionales, tanto en el sector público como en el privado (Stahl et al., 2020; Guest, 2020).

Al explorar esta relación en el contexto de una institución regional, el estudio aporta a la teoría al examinar cómo estos principios se aplican y adaptan a un entorno específico, destacando los factores contextuales que pueden influir en su efectividad (Boxall & Purcell, 2016).

1.7.2. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio pueden orientar a los directivos y responsables de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios en el diseño de políticas de recursos humanos que promuevan un mejor cumplimiento de sus metas. La evidencia empírica sobre prácticas eficaces de gestión de personal puede guiar la implementación de mejoras en el reclutamiento, desarrollo y motivación de los empleados, lo cual se traduce en un desempeño organizacional más alineado con los objetivos estratégicos de la institución (Kaufman, 2020; Collins & McNulty, 2020). Al proveer estrategias prácticas basadas en datos locales y contemporáneos, esta investigación se convierte en una herramienta de gestión que puede ser aplicada directamente.

1.7.3. Justificación Social

A nivel social, el estudio cobra relevancia ya que una mejora en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Transportes y

Comunicaciones implica una mejor prestación de servicios públicos a la comunidad de Madre de Dios.

Un servicio público más eficiente tiene un impacto positivo en la satisfacción ciudadana y en el desarrollo socioeconómico de la región, al garantizar el acceso adecuado y seguro a las infraestructuras de transporte y comunicación (Mujtaba, 2022). En este sentido, la investigación también contribuye a la rendición de cuentas en el sector público, al promover prácticas de recursos humanos que mejoren el desempeño y la transparencia institucional.

1.7.4. Justificación Metodológica

Metodológicamente, esta investigación contribuye a desarrollar un marco de evaluación de la relación entre gestión del personal y cumplimiento de metas, utilizando métodos cuantitativos que permiten medir de manera precisa el impacto de diferentes prácticas de recursos humanos en el rendimiento organizacional.

La investigación, que emplea instrumentos validados y escalas de Likert para evaluar percepciones y frecuencias, aporta un enfoque estructurado y replicable que puede ser aplicado en otras instituciones similares, facilitando la generación de datos comparativos y longitudinales (Westerman et al., 2020; Kirova & Vasileva, 2021).

1.8. Consideraciones Éticas

En esta investigación, es esencial abordar aspectos éticos que aseguren una conducta responsable y respetuosa hacia los participantes, para comenzar, el consentimiento informado es crucial; los participantes deben conocer los objetivos y alcances del estudio, así como sus derechos, incluyendo la opción de retirarse en cualquier momento sin repercusiones, siguiendo las recomendaciones de transparencia ética de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020). El proceso garantiza que la participación sea voluntaria y reflexiva, evitando cualquier tipo de coerción (Resnik, 2020).

La confidencialidad y el anonimato son también pilares éticos que resguardan la privacidad de los participantes, sobre todo en un estudio que

involucra empleados en un entorno laboral específico. Solo el equipo investigador tendrá acceso a los datos individuales, que serán presentados de forma anónima y agregada para evitar cualquier identificación. Esto no solo protege la privacidad, sino que también fomenta una participación sincera y libre de repercusiones (Smith, 2021; Beauchamp & Childress, 2019).

Asimismo, la transparencia y veracidad en la presentación de los hallazgos son imprescindibles para la credibilidad del estudio. La interpretación de los resultados debe reflejar fielmente los datos obtenidos, sin sesgos que puedan distorsionar las conclusiones o manipular el análisis en función de intereses externos (McKenna & Richardson, 2020).

Por último, el equipo de investigación tiene una responsabilidad ética de comunicar los resultados de manera honesta y de hacerlos accesibles, tanto a los participantes como a la organización, en un esfuerzo por promover la mejora continua de las prácticas organizacionales y el cumplimiento de metas en el sector público.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ahmed y Raza (2021) en Turquía realizaron una investigación intitulado *"Impacto de la evaluación de desempeño en el compromiso organizacional"* cuyo objetivo era determinar cómo la percepción de equidad en la evaluación de desempeño afecta la satisfacción y el compromiso de los empleados en instituciones públicas. Utilizando una metodología cuantitativa con encuestas a 200 empleados, el estudio reveló que las evaluaciones de desempeño percibidas como justas y basadas en logros aumentan la moral y la disposición de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, encontraron que las evaluaciones injustas generan insatisfacción y una reducción en el compromiso laboral, lo cual afecta negativamente el desempeño general y el logro de metas.

Stahl et al. (2020), en su publicación *"Gestión estratégica de recursos humanos en el sector público: una perspectiva global"*, establecieron como objetivo realizar una comparación exhaustiva de las prácticas de recursos humanos en instituciones gubernamentales de América, Europa y Asia. Su estudio incluyó una muestra de 200 empleados del sector público y utilizó encuestas para evaluar el impacto de la planificación estratégica de recursos humanos en el rendimiento organizacional. Los resultados mostraron que las organizaciones con políticas sólidas de desarrollo y retención de talento lograron un mejor cumplimiento de objetivos y una mayor eficiencia operativa. Los autores enfatizan que la implementación de políticas de recursos humanos efectivas en el sector público es crucial para evitar problemas como la desmotivación y la alta rotación de personal, los cuales afectan negativamente la consecución de metas.

Wang y Chen (2019) realizaron un estudio en China titulado *"Impacto de los incentivos en la satisfacción laboral y el cumplimiento de metas en el sector público chino"*, tenían como objetivo examinar el papel de los incentivos monetarios y no monetarios en la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados en instituciones públicas en China. Con una muestra de 150 empleados de distintas instituciones y una metodología de encuestas cuantitativas, los autores encontraron que los incentivos mejoran considerablemente la satisfacción y el compromiso del personal, lo que se traduce en un mejor cumplimiento de metas. El estudio destaca que los incentivos monetarios no son los únicos efectivos; los reconocimientos públicos y las oportunidades de crecimiento profesional también son altamente valorados y tienen un efecto positivo en la moral y la eficiencia.

Gupta y Kumar (2018) en India realizaron la investigación intitulada *"Impacto de la motivación en el logro de objetivos en el sector público indio"* establecieron como objetivo analizar cómo la motivación laboral influye en el compromiso y la productividad de los empleados en instituciones gubernamentales en India. A través de entrevistas y encuestas aplicadas a una muestra de 100 empleados, determinaron que factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la oportunidad de crecimiento personal tienen un impacto significativo en la moral de los empleados. Los resultados sugieren que las instituciones que valoran el esfuerzo y proporcionan oportunidades de avance profesional logran niveles más altos de eficiencia y cumplimiento de objetivos, mientras que las que no lo hacen experimentan altos niveles de ausentismo y una baja moral en el personal.

Anwar y Qadir (2017) realizaron un estudio titulado *"Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional en Pakistán"*, teniendo como objetivo conocer cómo son las prácticas clave de recursos humanos, como la capacitación y la evaluación del desempeño, influyen en la productividad y la satisfacción laboral en empresas privadas en Pakistán. Este estudio, basado en una

metodología cuantitativa con encuestas estructuradas a 150 empleados de diversos sectores, encontró que las empresas con programas de capacitación regulares y evaluaciones de desempeño justas registran niveles más altos de productividad y compromiso entre los empleados. Las empresas que implementaron una gestión de recursos humanos estructurada también observaron menores tasas de rotación, en comparación con aquellas que no invirtieron en el desarrollo del personal. Llegaron a la conclusión que, la capacitación no solo mejora la eficiencia individual, sino que también fomenta un ambiente laboral más cohesivo y orientado a los objetivos organizacionales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Castillo y Paredes (2022) realizaron la investigación intitulada *“Efecto de los Incentivos en el Rendimiento en Instituciones Públicas en Lima”*, tenían como objetivo determinar el impacto de las políticas de incentivo en la productividad de los empleados en el sector público de Lima. Con una muestra de 100 empleados y utilizando encuestas estructuradas, concluyeron que los programas de reconocimiento y las oportunidades de crecimiento personal incrementan notablemente el compromiso y la motivación del personal, factores que son esenciales para el logro de metas. Recomendaron la implementación de programas de desarrollo profesional que mejoren el ambiente laboral y promuevan la eficiencia.

Flores (2021) realizó la investigación intitulada *“Relación entre la Gestión de Personal y el Cumplimiento de Objetivos en el Sector Público Peruano”*, el objetivo propuesto era analizar cómo la motivación y las evaluaciones laborales afectan el rendimiento de 100 empleados del sector público mediante un enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que la implementación de un sistema de evaluación y reconocimiento de desempeño eleva los niveles de satisfacción y compromiso de los empleados, lo que se traduce en un mayor cumplimiento de metas organizacionales, determinándose que la motivación es un factor determinante para la eficiencia y la lealtad en el ámbito laboral.

Rodríguez (2021) realizó la investigación intitulada *“Efecto de la Gestión de Recursos Humanos en el Cumplimiento de Objetivos en el Sector Público Peruano”*, teniendo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el logro de objetivos, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo basada en encuestas a 95 empleados del sector público peruano. Los hallazgos muestran que el desarrollo profesional continuo y el entrenamiento específico mejoran significativamente la productividad y el compromiso, lo cual permite a las organizaciones alcanzar sus metas con mayor efectividad. Rodríguez subraya que la inversión en capacitación es esencial para fomentar una cultura de cumplimiento en el ámbito público.

Salazar (2020) realizó la investigación intitulada *“Prácticas de Gestión de Recursos Humanos y Eficiencia Institucional en el Sector Público Peruano”*, tenía como objetivo determinar cómo el desarrollo profesional y el reconocimiento laboral impactan en el rendimiento organizacional en una muestra de 110 empleados. El estudio concluyó que las políticas de gestión de talento y de reconocimiento del esfuerzo son fundamentales para el éxito organizacional, ya que fomentan la satisfacción y el compromiso, elementos clave para el logro de los objetivos. Salazar sugiere que las instituciones públicas deben enfocarse en implementar prácticas de gestión de personal orientadas al desarrollo y motivación de los empleados

Mendoza (2019) realizó la investigación intitulada *“Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Organizacional en Instituciones Públicas Peruanas”*, tenía como objetivo conocer cómo la capacitación y la motivación influyen en el rendimiento y la satisfacción de los empleados en el sector público peruano. La investigación, basada en encuestas a 120 empleados, reveló que la capacitación continua y un sistema de incentivos adecuado aumentan el compromiso y la productividad de los empleados, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y orientado al cumplimiento de objetivos. Mendoza concluye que el desarrollo

profesional continuo es clave para mantener altos niveles de eficiencia y lealtad hacia la organización.

2.1.3. Antecedentes Locales

Rodríguez (2023) realizó la investigación intitulada *“Desarrollo Profesional y Desempeño en el Gobierno Regional de Madre de Dios”*, planteándose como objetivo analizar cómo la capacitación y el reconocimiento afectan el compromiso y la eficiencia laboral, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo con encuestas a 85 empleados del Gobierno Regional encontró que las instituciones que invierten en el desarrollo de sus empleados logran un mejor cumplimiento de objetivos, ya que el reconocimiento y la capacitación continua generan un ambiente de trabajo más motivado y eficiente, los resultados muestran que las políticas de desarrollo profesional contribuyen a una mayor motivación y desempeño, lo que facilita el cumplimiento de las metas regionales.

García (2022) realizó la investigación intitulada *“Influencia de la Capacitación y la Evaluación de Desempeño en la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios”* tuvo como objetivo investigar el impacto de la capacitación y la evaluación del desempeño en la productividad y el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud, el estudio tenía un enfoque cuantitativo con encuestas a empleados de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios, encuestando a 80 empleados, concluyó que, la capacitación continua y la evaluación del desempeño son factores determinantes en la mejora del desempeño laboral. Los empleados bien capacitados y evaluados regularmente tienden a ser más productivos, lo que resulta en un mayor cumplimiento de las metas organizacionales.

López y Vargas (2021) realizó la investigación intitulada *“Evaluación de Desempeño y su Influencia en la Productividad en Instituciones Públicas de Madre de Dios”*, tenía como objetivo determinar cómo la implementación de evaluaciones de desempeño objetivas mejora el rendimiento de los empleados en las instituciones públicas locales. La metodología fue descriptiva correlacional, la muestra fueron 70

trabajadores, concluyeron que las evaluaciones periódicas aumentan la eficiencia, motivación y compromiso, facilitando el cumplimiento de las metas organizacionales.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Variable de Estudio 1: Gestión de Personal

La gestión del personal se refiere al conjunto de políticas, prácticas y procesos que una organización implementa para manejar sus recursos humanos, incluyendo la contratación, formación, motivación, evaluación y desarrollo de los empleados, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

Según Robinson y Judge (2019), la gestión de personal busca optimizar la productividad de los empleados mediante estrategias que favorezcan tanto el desarrollo personal como el profesional. Además, Salazar y Rodríguez (2020) destacan que una gestión eficiente del talento humano es clave para el éxito de las instituciones públicas, como se ejemplifica en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, donde los recursos humanos deben estar alineados con las metas institucionales.

La gestión de personal es un proceso fundamental dentro de las organizaciones, que abarca una serie de prácticas y estrategias orientadas a maximizar el rendimiento de los empleados, promover su desarrollo y asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esta gestión no solo involucra la contratación, formación, y desarrollo de los empleados, sino también la creación de un ambiente de trabajo que fomente el compromiso, la motivación y el bienestar de los trabajadores. En el contexto de la investigación sobre la relación entre la gestión del personal y el cumplimiento de metas en una institución pública, es importante destacar cómo esta gestión influye directamente en el rendimiento organizacional y la eficacia de las estrategias institucionales.

La gestión estratégica de recursos humanos busca alinear las prácticas de personal con los objetivos de la organización. Según Delgado (2019), una correcta gestión del talento humano mejora la productividad y

eficiencia organizacional al garantizar que los empleados estén bien capacitados, motivados y comprometidos con los valores y objetivos institucionales. Esta perspectiva es respaldada por Salazar y Rodríguez (2020), quienes señalan que la formación continua y las políticas de incentivos son cruciales para mantener altos niveles de rendimiento y satisfacción laboral en el sector público.

La motivación juega un papel clave dentro de la gestión de personal. En un estudio realizado por Pérez y Díaz (2021), se encontró que un adecuado sistema de reconocimiento e incentivos incrementa la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso hacia los objetivos organizacionales. De acuerdo con Gupta y Kumar (2018), el fomento de un entorno laboral positivo, junto con la implementación de programas de desarrollo profesional, contribuye a que los empleados se comprometan a cumplir las metas establecidas por la organización.

En cuanto a la evaluación del desempeño, Castro (2020) destaca que las evaluaciones de desempeño bien estructuradas son herramientas poderosas para medir los logros individuales en relación con los objetivos organizacionales. Estas evaluaciones no solo ayudan a identificar áreas de mejora, sino también a reconocer logros, lo que refuerza la motivación de los empleados para seguir alcanzando los objetivos. González y Sánchez (2019) agregan que un sistema de evaluación transparente y justo mejora la relación entre empleador y empleado, incrementando el rendimiento y reduciendo la rotación de personal.

Además, la gestión del talento humano incluye el diseño de políticas que favorezcan un ambiente laboral saludable y colaborativo. Según Martínez (2022), la creación de un clima organizacional positivo es esencial para mejorar la satisfacción y productividad de los empleados. El estudio de Flores (2021) también subraya que la implementación de prácticas de gestión adecuadas y justas, tales como la asignación de tareas equitativas y el reconocimiento oportuno del esfuerzo, impacta de manera significativa en el cumplimiento de metas y objetivos.

La gestión de personal es un elemento fundamental para el éxito organizacional, ya que incide directamente en la productividad, la moral y el bienestar de los empleados, aspectos que, a su vez, impactan el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Es clave para alinear los recursos humanos con las estrategias organizacionales, lo que garantiza una mejor utilización del talento disponible y una mayor efectividad en las tareas.

1. Importancia de la gestión de personal

La gestión adecuada de los recursos humanos asegura que las personas dentro de una organización estén motivadas, capacitadas y comprometidas con los objetivos institucionales. Según Gupta y Kumar (2018), un entorno laboral positivo y el desarrollo de habilidades específicas pueden contribuir significativamente a la eficiencia organizacional. Además, Pérez y Díaz (2021) destacan que la gestión estratégica del personal no solo mejora el rendimiento individual, sino que también facilita el cumplimiento de metas a largo plazo, fomentando una cultura de trabajo orientada al logro de objetivos.

Una gestión de personal efectiva contribuye a mantener un ambiente de trabajo saludable, reduciendo la rotación de personal y aumentando la satisfacción laboral, lo cual mejora la retención y reduce los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados (Martínez, 2022). En el contexto público, Castro (2020) señala que una gestión adecuada de los recursos humanos puede ser decisiva para el éxito de proyectos y la implementación de políticas públicas, ya que impacta directamente en la eficiencia de los procesos administrativos.

2. Objetivos de la gestión de personal

Los principales objetivos de la gestión de personal incluyen:

- ✓ Garantizar que el personal esté comprometido con la misión y visión de la institución, y que cada miembro del equipo entienda su papel dentro de los objetivos generales de la organización (Delgado, 2019).

- ✓ Brindar las herramientas necesarias para que los empleados desarrollen sus habilidades y puedan adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales. Según González y Sánchez (2019), la capacitación continua mejora tanto la satisfacción laboral como el desempeño organizacional.
- ✓ Crear un entorno donde los empleados se sientan valorados y respetados, lo que contribuye a su motivación y al cumplimiento de los objetivos institucionales. Salazar y Rodríguez (2020) subrayan que un buen clima organizacional es esencial para alcanzar el rendimiento esperado.
- ✓ Asegurar que los empleados más capacitados permanezcan en la organización. Esto implica ofrecer condiciones de trabajo atractivas, junto con beneficios que apoyen el bienestar físico y mental del personal (Pérez y Díaz, 2021).
- ✓ Establecer sistemas claros de evaluación de desempeño, para monitorear los logros de los empleados y proporcionar retroalimentación constructiva, ayudando a la mejora continua (González & Sánchez, 2019).

Dimensión 1: Reclutamiento y Selección de personal

El proceso de reclutamiento y selección de personal es crucial para cualquier organización que desee contratar individuos altamente calificados, motivados y que se alineen con la cultura y objetivos de la empresa. Este proceso no solo impacta en la productividad de la empresa, sino que también determina el ambiente laboral y el compromiso de los empleados.

El **reclutamiento** es el primer paso para llenar una vacante dentro de una organización. Se trata de atraer a un conjunto de candidatos con las cualificaciones necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. Existen dos formas principales de reclutamiento: el interno y el externo.

- 1. Reclutamiento Interno:** Este tipo de reclutamiento busca promover a empleados dentro de la propia organización. Es una excelente manera de motivar a los trabajadores actuales, ya que les ofrece oportunidades

de crecimiento y desarrollo dentro de la misma empresa (Armstrong, 2016). Además, los empleados internos ya conocen la cultura organizacional, lo que facilita su adaptación a nuevos roles. Sin embargo, su aplicación depende de si la organización cuenta con el talento necesario para ascender a los puestos vacantes.

2. **Reclutamiento Externo:** A veces, los puestos requieren habilidades o perfiles que no se encuentran dentro de la organización, por lo que se recurre a fuentes externas. Las fuentes más comunes para este tipo de reclutamiento incluyen plataformas de empleo en línea, ferias de trabajo, consultoras de recursos humanos y redes sociales (Rodríguez, 2018). El reclutamiento externo permite que la empresa acceda a un grupo más amplio de candidatos, lo que aumenta las posibilidades de encontrar al candidato más adecuado para el puesto.

El proceso de **selección** tiene como objetivo identificar, entre todos los candidatos reclutados, a aquellos que mejor se adapten a los requisitos del puesto y a la cultura de la empresa. Este es un proceso más riguroso que el reclutamiento y consta de diversas etapas.

1. **Revisión de Curriculum Vitae (CV):** El primer paso en la selección consiste en revisar los CVs de los candidatos para identificar aquellos que cumplen con los requisitos mínimos del puesto. Es un primer filtro que permite eliminar a aquellos que no cumplen con las cualificaciones necesarias (Mello, 2015).
2. **Entrevistas:** Las entrevistas son una herramienta esencial para la selección. Se pueden clasificar en estructuradas y no estructuradas. Las entrevistas estructuradas se basan en una serie de preguntas preestablecidas, mientras que las entrevistas no estructuradas son más informales y permiten explorar en profundidad aspectos de la personalidad y motivaciones del candidato (Robbins & Judge, 2017). Según García (2020), las entrevistas permiten evaluar aspectos que no se reflejan en el CV, como la capacidad de comunicación, la adaptabilidad o las habilidades interpersonales.

3. **Pruebas Psicométricas:** Además de las entrevistas, algunas organizaciones optan por realizar pruebas psicométricas para evaluar las aptitudes cognitivas, la personalidad y las habilidades de los candidatos. Estas pruebas pueden ser particularmente útiles para puestos que requieren competencias técnicas o habilidades cognitivas específicas (Sánchez & Vázquez, 2019).
4. **Verificación de Referencias:** Este paso implica contactar a empleadores previos del candidato para confirmar aspectos clave de su desempeño laboral y asegurar que la información proporcionada en el CV es verídica. Este proceso de verificación ayuda a mitigar el riesgo de contratar a alguien que no cumpla con las expectativas (Chiavenato, 2011).
5. **Selección Final:** Después de evaluar todos los aspectos anteriores, el comité de selección toma una decisión sobre quién ocupará el puesto vacante. Esta decisión debe basarse en una evaluación objetiva y no debe verse influenciada por prejuicios o factores externos (Mena, 2014).

Contar con un **proceso de reclutamiento y selección eficaz** puede aportar numerosos beneficios a la organización. Entre los más destacados, se incluyen:

1. **Mejor Ajuste Cultural:** Un proceso de selección bien llevado a cabo ayuda a encontrar candidatos que no solo sean aptos para el puesto, sino que también se alineen con la cultura de la organización, lo cual es clave para el éxito a largo plazo (Mello, 2015).
2. **Reducción de la Rotación de Personal:** Un buen proceso de selección reduce las probabilidades de que los nuevos empleados se vayan poco después de ser contratados. Cuando los candidatos seleccionados se ajustan bien al puesto y a la empresa, es menos probable que abandonen el trabajo en poco tiempo (Armstrong, 2016).
3. **Productividad y Rendimiento Mejorados:** Los empleados seleccionados de manera adecuada suelen ser más productivos, ya que cuentan con las habilidades necesarias para el puesto y están motivados para desempeñar sus tareas de forma eficaz (García, 2020).

4. **Fomento de un Clima Laboral Positivo:** Al seleccionar a los candidatos correctos, se mejora el ambiente de trabajo. Los empleados que encajan bien en su equipo y en la cultura organizacional tienden a ser más colaborativos y a contribuir a un ambiente de trabajo positivo (Rodríguez, 2018).

El reclutamiento y la selección de personal son procesos esenciales para garantizar que una organización cuente con el talento adecuado para enfrentar los retos y alcanzar sus objetivos. Si bien el reclutamiento se enfoca en atraer a los mejores candidatos, la selección tiene como propósito elegir a aquellos que realmente sean adecuados para el puesto y para la cultura organizacional. Un proceso bien ejecutado en ambas áreas asegura la construcción de equipos de trabajo eficientes, motivados y comprometidos con los valores de la organización.

Dimensión 2: Capacitación y Desarrollo del personal

La capacitación y desarrollo del personal es uno de los pilares fundamentales en cualquier organización que busque no solo mantenerse competitiva, sino también fomentar un ambiente de trabajo productivo y armonioso. Estos procesos no solo benefician a los empleados al proporcionarles herramientas y conocimientos para mejorar sus habilidades, sino que también contribuyen al éxito general de la empresa.

La **capacitación** es un proceso que tiene como objetivo mejorar las habilidades y competencias de los empleados, específicamente para cumplir con sus tareas y responsabilidades actuales. Es, en esencia, una inversión a corto plazo que busca optimizar el desempeño laboral inmediato.

La capacitación es clave porque permite que los empleados adquieran o perfeccionen las habilidades necesarias para desempeñar de manera eficiente su trabajo. Un empleado bien capacitado puede reducir el margen de error, aumentar la productividad y manejar las nuevas herramientas tecnológicas con mayor facilidad. Además, ayuda a generar un sentido de seguridad y confianza en el trabajador, lo que a su vez mejora la motivación y el compromiso con la organización (Armstrong, 2016).

Dependiendo de las necesidades de la organización y el tipo de puesto, existen varias formas de capacitación, estas incluyen:

1. **Capacitación técnica:** Se refiere a la formación en habilidades específicas que los empleados necesitan para ejecutar tareas concretas. Una capacitación técnica es enseñar a los empleados a utilizar un nuevo sistema informático o maquinaria.
2. **Capacitación en habilidades interpersonales (blandas):** Este tipo de capacitación no se centra tanto en habilidades técnicas, sino en aspectos como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y manejo del estrés. Las habilidades blandas son cada vez más valoradas en los entornos laborales modernos, ya que impactan directamente en la dinámica de equipo y la cultura organizacional (Mello, 2015).

La forma en que se lleva a cabo la **capacitación** puede variar dependiendo de la modalidad y los recursos disponibles, los **métodos** más comunes son:

1. **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** En este tipo de capacitación, el empleado aprende realizando su trabajo de manera directa bajo la supervisión de un mentor o supervisor. Este método permite que los empleados se familiaricen con las tareas diarias de manera práctica y rápida.
2. **Capacitación presencial o virtual:** Dependiendo de las circunstancias, la capacitación puede llevarse a cabo en persona o mediante plataformas en línea. Las opciones en línea son especialmente útiles en el contexto actual, dado que ofrecen flexibilidad y son más accesibles para empleados de distintas ubicaciones (Robbins & Judge, 2017).
3. **Simulaciones y ejercicios prácticos:** Las simulaciones permiten a los empleados practicar situaciones que podrían enfrentar en su trabajo, lo que les da confianza para manejarlas de manera efectiva.

El **desarrollo del personal** se centra en el crecimiento a largo plazo de los empleados dentro de la organización. Mientras que la capacitación aborda las necesidades inmediatas, el desarrollo busca preparar a los

empleados para roles más avanzados o complejos, promoviendo su carrera profesional dentro de la empresa.

1. **Objetivos del Desarrollo del Personal:** El principal objetivo del desarrollo es mejorar la capacidad y el potencial de los empleados para que puedan asumir roles de mayor responsabilidad. Esto implica preparar a los empleados para enfrentar desafíos más complejos, lo cual es crucial tanto para su crecimiento personal como para el éxito de la organización a largo plazo (Sánchez & Vázquez, 2019).
2. **Tipos de Desarrollo:** Existen varias formas en que las organizaciones pueden fomentar el desarrollo profesional de sus empleados. Algunas de las más efectivas incluyen:
 - ✓ **Mentoría y Coaching:** Programas de mentoría proporcionan a los empleados la oportunidad de aprender de un colega o superior con más experiencia. Por otro lado, el coaching se centra en la mejora de habilidades específicas a través de la orientación individualizada (Mello, 2015).
 - ✓ **Rotación de Puestos:** Permite que los empleados experimenten diferentes roles dentro de la organización. Este enfoque no solo mejora las habilidades de los trabajadores, sino que también les proporciona una comprensión más completa de las operaciones de la empresa.
 - ✓ **Desarrollo de Liderazgo:** Las organizaciones también deben invertir en programas de liderazgo para preparar a sus empleados más destacados para roles directivos. Este tipo de desarrollo es clave para garantizar la continuidad y el éxito a largo plazo de la empresa.

El **desarrollo** no se mide solo a través de la capacitación formal, sino también por los resultados observados en el desempeño y la capacidad del empleado para asumir nuevas responsabilidades. Las evaluaciones de desempeño y las entrevistas de retroalimentación son herramientas útiles para medir el progreso del desarrollo de los empleados (Mena, 2014).

Estos son los **beneficios de la Capacitación y Desarrollo del Personal**:

- ✓ **Mejora de la Productividad**: Los empleados capacitados son más eficientes en su trabajo, lo que se traduce en un aumento general de la productividad dentro de la organización (Armstrong, 2016).
- ✓ **Reducción de la Rotación**: Un empleado que ve que la empresa invierte en su crecimiento y desarrollo se siente más valorado, lo que reduce las posibilidades de que abandone la organización (Robbins & Judge, 2017).
- ✓ **Adaptabilidad al Cambio**: En un entorno empresarial cada vez más cambiante, los empleados que continúan desarrollándose pueden adaptarse más fácilmente a nuevas tecnologías y formas de trabajo, lo que ayuda a la organización a mantenerse competitiva (Rodríguez, 2018).
- ✓ **Fomento de la Cultura Organizacional**: Cuando la capacitación y el desarrollo son prioridades dentro de la empresa, se promueve una cultura de aprendizaje continuo que beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto (García, 2020).

La **capacitación y el desarrollo del personal** no solo son estrategias necesarias para mejorar el desempeño laboral inmediato, sino también inversiones a largo plazo en el capital humano de la organización. A través de la capacitación, los empleados adquieren las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente, mientras que el desarrollo busca preparar a estos individuos para desafíos más grandes dentro de la empresa. Ambos procesos, cuando se implementan correctamente, fomentan una cultura organizacional sólida, contribuyen a la satisfacción laboral y mejoran la competitividad general de la empresa.

Dimensión 3: Bienestar y Seguridad Laboral

El **bienestar y la seguridad laboral** son dos aspectos fundamentales en cualquier organización que busca mantener un ambiente saludable, productivo y seguro para sus empleados. Estos no solo afectan el estado físico y mental de los trabajadores, sino que también inciden

directamente en el rendimiento organizacional. Promover el bienestar y la seguridad en el trabajo no es solo un acto de responsabilidad, sino una inversión en la productividad y satisfacción de los empleados, lo que puede llevar a mejores resultados para la empresa.

El **bienestar laboral** es un concepto amplio que engloba el estado general de satisfacción, salud física y mental de los empleados, así como su equilibrio entre la vida laboral y personal. En otras palabras, se refiere a las condiciones que permiten a los empleados sentirse cómodos, felices y apoyados en su entorno de trabajo.

El bienestar de los empleados tiene un impacto directo en su productividad, motivación y en la calidad del trabajo que realizan. Un empleado que se siente valorado y apoyado en su lugar de trabajo, tanto física como emocionalmente, está más comprometido con sus responsabilidades. Además, una organización que promueve el bienestar de su personal tiende a experimentar menos problemas de salud mental, estrés y ausentismo (Armstrong, 2016).

El bienestar laboral se puede abordar desde diversas perspectivas, que incluyen:

- ✓ **Bienestar físico:** Esto incluye la ergonomía en los puestos de trabajo, el acceso a un ambiente limpio y seguro, y la provisión de equipos de protección adecuados. También se refiere a promover actividades que fomenten un estilo de vida saludable, como pausas activas, ejercicios y acceso a programas de salud (Chiavenato, 2011).
- ✓ **Bienestar emocional y psicológico:** Un ambiente de trabajo positivo es esencial para la salud emocional de los empleados. Ofrecer apoyo en el manejo del estrés, crear un entorno de respeto y confianza, y fomentar la resiliencia ante los desafíos laborales son prácticas que impactan directamente en el bienestar psicológico (Robbins & Judge, 2017).
- ✓ **Bienestar social:** Implica promover relaciones interpersonales saludables y una cultura organizacional que valore el trabajo en equipo, la inclusión y la equidad entre los empleados. También es esencial garantizar que los trabajadores tengan suficiente tiempo para descansar

y balancear sus responsabilidades personales con las profesionales (Mello, 2015).

Las organizaciones pueden implementar una variedad de **programas** destinados a mejorar el bienestar de sus empleados, algunos incluyen:

1. **Programas de salud física:** Estos pueden incluir desde la instalación de gimnasios en las instalaciones hasta la promoción de hábitos saludables, como la alimentación balanceada y la actividad física regular.
2. **Apoyo psicológico:** Proveer servicios de asistencia psicológica, terapias para el manejo del estrés, y sesiones de mindfulness son herramientas clave para promover un entorno emocionalmente saludable.
3. **Flexibilidad laboral:** Permitir horarios flexibles o el teletrabajo ayuda a los empleados a tener un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional, lo cual es crucial para mantener su bienestar a largo plazo.

Por otro lado, la **seguridad laboral** se enfoca en proteger a los empleados de los riesgos físicos y psicosociales que puedan encontrarse en su entorno de trabajo. La seguridad en el trabajo implica la identificación, prevención y mitigación de los peligros, con el objetivo de garantizar que los empleados desempeñen sus funciones sin poner en riesgo su salud o integridad física.

1. **La importancia de la seguridad laboral:** La seguridad laboral no solo es un tema ético, sino también legal y económico. Las empresas tienen la responsabilidad de cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, y el no hacerlo puede resultar en sanciones legales, además de pérdidas económicas debido a accidentes laborales, bajas por enfermedad o incapacidad. Un lugar de trabajo seguro también reduce el estrés y la ansiedad entre los empleados, lo que a su vez mejora la moral y el rendimiento (Chiavenato, 2011).

2. **Áreas clave de la seguridad laboral:** La seguridad laboral incluye varias facetas que deben ser abordadas adecuadamente por las organizaciones:

- **Prevención de accidentes:** Implementar protocolos de seguridad que minimicen los riesgos en el lugar de trabajo es esencial. Esto puede incluir desde el uso de señalización y el suministro de equipos de protección personal (EPP) hasta la formación de los empleados en procedimientos seguros de trabajo (Mello, 2015).
- **Condiciones laborales seguras:** Se refiere a la necesidad de contar con instalaciones adecuadas, con mobiliario ergonómico y equipos de trabajo en buen estado. Asegurarse de que los trabajadores tengan un entorno de trabajo libre de peligros es una responsabilidad clave de la organización (Robbins & Judge, 2017).
- **Seguridad psicosocial:** No solo se trata de proteger a los empleados de riesgos físicos, sino también de crear un entorno libre de acoso, estrés laboral excesivo y discriminación. El bienestar emocional es tan importante como la seguridad física, y debe ser considerado en todas las políticas de seguridad (Sánchez & Vázquez, 2019).

Cada país tiene regulaciones específicas en materia de seguridad laboral. En muchos países existen leyes que exigen que las empresas realicen evaluaciones de riesgos, proporcionen formación continua sobre seguridad y se adhieran a estándares específicos de salud ocupacional. Cumplir con estas normativas no solo es un requisito legal, sino también una medida preventiva para proteger tanto a los empleados como a la organización de posibles consecuencias negativas (Rodríguez, 2018).

Crear una cultura de seguridad implica involucrar a todos los empleados en el proceso de identificación y mitigación de riesgos. Esto no solo reduce los accidentes, sino que también fomenta la participación activa de los empleados en la mejora continua de las condiciones de trabajo, haciendo que se sientan más responsables de su propio bienestar y el de sus compañeros (García, 2020).

El bienestar y la seguridad laboral están íntimamente relacionados. Un entorno de trabajo seguro no solo previene accidentes, sino que también contribuye a mejorar la salud emocional de los empleados. La sensación de estar en un lugar seguro aumenta la confianza y reduce el estrés, mientras que las condiciones inseguras generan ansiedad y desconfianza, afectando tanto la productividad como el ambiente laboral (Robbins & Judge, 2017).

Además, un ambiente que promueve tanto la seguridad como el bienestar crea un círculo virtuoso donde los empleados, al sentirse protegidos y cuidados, se vuelven más comprometidos y motivados para cumplir con sus objetivos, lo que a su vez beneficia a la organización en su conjunto.

El **bienestar y la seguridad laboral** son dos aspectos fundamentales que no solo aseguran la salud y seguridad física de los empleados, sino que también impactan directamente en su rendimiento y satisfacción dentro de la empresa. Las organizaciones que invierten en la implementación de políticas eficaces en estas áreas no solo cumplen con sus responsabilidades legales, sino que también fomentan un entorno laboral positivo y productivo que puede contribuir al éxito a largo plazo de la organización.

Dimensión 4: Evaluación y Retención del Personal

En toda organización, contar con colaboradores competentes no es suficiente si no se aplican mecanismos adecuados para evaluar su rendimiento y fomentar su permanencia. La evaluación del desempeño y la retención del personal son dos pilares fundamentales dentro de la gestión del talento humano, ya que permiten tomar decisiones informadas sobre el crecimiento del equipo y garantizan la continuidad del conocimiento y la experiencia en el entorno laboral.

La **evaluación del personal** es un proceso mediante el cual se analiza de manera sistemática el rendimiento de los trabajadores, considerando tanto el cumplimiento de sus funciones como su contribución al logro de los objetivos organizacionales. No se trata solo de calificar, sino

de identificar fortalezas, detectar áreas de mejora y generar oportunidades de crecimiento.

Chiavenato (2011) sostiene que la evaluación debe ser vista como un instrumento de desarrollo, más que de control. Cuando se aplica con objetividad, permite orientar la toma de decisiones en temas clave como promociones, reconocimientos, capacitaciones e incluso reestructuraciones.

Existen diversas formas de evaluar al personal. Algunas de las más utilizadas son:

1. **Evaluación por objetivos**, que compara los resultados alcanzados con las metas trazadas.
2. **Evaluación 360°**, que incorpora opiniones de colegas, subordinados, supervisores e incluso clientes, logrando así una visión más integral (Mondy & Martocchio, 2016).
3. **Evaluaciones por competencias**, que valoran habilidades específicas alineadas al perfil del puesto.

Más allá de la metodología, lo esencial es que el proceso sea justo, transparente y útil tanto para la organización como para el trabajador. Cuando el colaborador percibe que su esfuerzo es reconocido y que tiene claridad sobre su desempeño, se fortalece el compromiso con su rol y con los objetivos institucionales.

Una vez que la empresa ha identificado y formado al personal idóneo, el siguiente gran reto es lograr que ese talento quiera quedarse. La retención del personal implica desarrollar un entorno de trabajo que motive a los empleados a permanecer, crecer y proyectarse dentro de la organización.

Según Mello (2015), una alta rotación no solo genera costos financieros, sino también pérdidas en productividad, desmotivación en los equipos y fuga de conocimiento. Por ello, es clave diseñar estrategias que valoren a los trabajadores y les brinden motivos reales para seguir formando parte del equipo.

Entre las acciones más efectivas para la retención destacan:

- ✓ **Oportunidades de crecimiento profesional:** Establecer rutas de carrera, planes de formación continua y opciones de ascenso hace que el trabajador vea un futuro dentro de la empresa.
- ✓ **Reconocimiento e incentivos:** Un gesto de gratitud, un bono por desempeño o una simple felicitación pueden marcar la diferencia en la percepción que tiene el empleado de su entorno laboral (Armstrong, 2016).
- ✓ **Flexibilidad y bienestar:** Políticas de conciliación entre la vida personal y profesional, como horarios flexibles o programas de bienestar, contribuyen a mejorar la satisfacción laboral.
- ✓ **Clima organizacional positivo:** Un ambiente respetuoso, colaborativo y empático es esencial para que las personas se sientan valoradas y deseen quedarse.

Además, Robbins y Judge (2017) resaltan que una buena comunicación interna, la confianza en los líderes y la participación en la toma de decisiones también influyen significativamente en la permanencia de los trabajadores.

La **evaluación y retención** están estrechamente vinculados. La evaluación permite detectar no solo el rendimiento, sino también las aspiraciones, motivaciones y preocupaciones del personal. A partir de esa información, la organización puede diseñar estrategias específicas para mantener a sus talentos más valiosos y atender factores que podrían llevar a una salida anticipada.

Un proceso de evaluación justo, acompañado de acciones concretas que valoren y desarrollen al trabajador, no solo mejora el rendimiento, sino que también genera sentido de pertenencia y estabilidad dentro del equipo.

La **evaluación y retención del personal** no deben entenderse como tareas aisladas, sino como parte de una estrategia integral de gestión del talento humano. Evaluar con justicia y transparencia permite tomar decisiones acertadas, mientras que retener al personal adecuado asegura continuidad, compromiso y un equipo sólido a largo plazo. Ambas acciones,

cuando se aplican con enfoque humano y estratégico, se convierten en aliadas clave para el éxito organizacional.

2.2.2. Variable de Estudio 2: Cumplimiento de Metas

El cumplimiento de metas se refiere a la capacidad de una organización o equipo de alcanzar los objetivos establecidos dentro de un periodo de tiempo específico. Este concepto está relacionado con la eficacia organizacional, ya que un buen cumplimiento de metas implica no solo la finalización de tareas, sino también la alineación con los resultados esperados.

Según Locke y Latham (2012), las metas claras y específicas son esenciales para mejorar el rendimiento y la motivación, ya que proporcionan una dirección clara y una medida del éxito. Serrano y López (2019) argumentan que, en el contexto público, el cumplimiento de metas es crucial para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía.

El cumplimiento de metas es un concepto clave en la gestión organizacional y está estrechamente relacionado con el rendimiento y la efectividad de las instituciones. Este proceso se refiere a la capacidad de una organización o equipo de alcanzar los objetivos establecidos dentro de un periodo determinado, los cuales están alineados con la misión y visión institucional. El cumplimiento de metas es fundamental para la mejora continua y el desarrollo organizacional, ya que permite medir el progreso y ajustar las estrategias si es necesario.

El cumplimiento de metas está directamente vinculado con el desempeño organizacional. Según Locke y Latham (2002), los objetivos claros y específicos son esenciales para maximizar el esfuerzo y la motivación de los empleados, lo cual incrementa la probabilidad de cumplir con los objetivos establecidos. Los autores argumentan que la teoría de la fijación de metas es uno de los marcos más influyentes en la motivación laboral y en el rendimiento organizacional. Según esta teoría, los empleados son más productivos cuando tienen metas claras, desafiantes pero alcanzables, lo que los motiva a esforzarse más por alcanzarlas.

En el contexto de las organizaciones públicas, como en el caso de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, Salazar y Rodríguez (2020) señalan que la gestión de metas no solo se refiere al cumplimiento de indicadores de desempeño, sino también a la alineación de las metas individuales con las metas organizacionales. Un estudio realizado por Serrano y López (2019) en el sector público de España resalta la importancia de establecer metas que sean realistas y medibles, ya que esto facilita la evaluación y seguimiento de los resultados, lo que lleva a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las metas.

1. Factores que Influyen en el Cumplimiento de Metas

Existen varios factores que pueden influir en el grado de cumplimiento de metas, entre ellos la motivación de los empleados, la gestión de recursos humanos, el clima organizacional y la capacidad de liderazgo. Según González y Sánchez (2019), el compromiso organizacional es uno de los determinantes más importantes para lograr los objetivos de la empresa, ya que los empleados comprometidos están más dispuestos a poner su esfuerzo en el cumplimiento de las metas institucionales.

Además, Martínez (2022) señala que las metas deben ser monitoreadas y evaluadas de manera constante para asegurar su efectividad. En este sentido, los sistemas de evaluación de desempeño, que incluyen tanto retroalimentación constante como ajustes en las estrategias, permiten a las organizaciones hacer los cambios necesarios para mejorar el rendimiento y garantizar el cumplimiento de las metas.

2. Cumplimiento de Metas en el Sector Público

En el ámbito del sector público, Gupta y Kumar (2018) argumentan que el cumplimiento de metas es aún más desafiante debido a las restricciones presupuestarias y a la complejidad administrativa. Sin embargo, las organizaciones públicas pueden mejorar su desempeño mediante la implementación de planes de acción claros, la asignación eficiente de recursos y la capacitación continua de su personal. La implementación de

políticas de gestión pública eficaz también ayuda a garantizar que las metas estén alineadas con las necesidades y expectativas de la sociedad.

3. Importancia del Cumplimiento de Metas en el Desarrollo Organizacional

El cumplimiento de metas no solo implica la finalización de tareas, sino también el fortalecimiento de la cultura organizacional y la mejora del desempeño institucional. Según Pérez y Díaz (2021), los resultados alcanzados a través del cumplimiento de metas generan un sentido de logro y pertenencia en los empleados, lo que a su vez mejora el compromiso y la productividad. Además, un buen desempeño en cuanto al cumplimiento de metas permite a las organizaciones mantener su competitividad y su relevancia en el mercado.

Dimensión 1: Formulación y Claridad de Metas

La formulación y claridad de metas es una práctica esencial en la gestión de cualquier organización, ya que establece el rumbo hacia el cual se deben dirigir los esfuerzos colectivos. Cuando los objetivos están claramente definidos y bien estructurados, no solo se facilita la planificación y ejecución de las tareas, sino que también se fortalece la motivación del personal y se promueve una mayor eficiencia institucional.

En términos generales, formulación de metas hace referencia al proceso de establecer propósitos específicos que guiarán las acciones de una entidad en un determinado periodo. Estas metas deben ser precisas, alcanzables, medibles y estar alineadas con la misión y visión institucional. Una meta bien formulada permite que todos los miembros de la organización comprendan qué se espera de ellos y qué resultados se deben alcanzar (Drucker, 2001).

Uno de los enfoques más aceptados para establecer metas efectivas es el modelo SMART, el cual propone que los objetivos sean: específicos (Specific), medibles (Measurable), alcanzables (Achievable), relevantes (Relevant) y limitados en el tiempo (Time-bound). Esta metodología no solo

ayuda a definir metas claras, sino que también facilita su seguimiento y evaluación (Doran, 1981).

Por otro lado, la claridad de metas se refiere a qué tan comprensibles y concretos son estos objetivos para los trabajadores. Es decir, no basta con tener metas bien escritas; es fundamental que todos los colaboradores las entiendan, sepan cómo alcanzarlas y reconozcan su rol dentro del proceso. Locke y Latham (2002) argumentan que la claridad en los objetivos tiene un impacto directo en el rendimiento laboral, ya que proporciona dirección, enfoca el esfuerzo, incrementa la persistencia y fomenta el desarrollo de estrategias eficaces.

Una meta clara responde a preguntas básicas como: ¿qué se quiere lograr?, ¿en cuánto tiempo?, ¿cómo sabremos si se cumplió? y ¿quiénes son los responsables? Cuando estas interrogantes son resueltas con precisión, se reduce la ambigüedad y se crea un entorno de trabajo más organizado y orientado a resultados.

En el contexto de la gestión pública, como en el caso de una Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, la claridad y correcta formulación de metas es aún más crucial. De ello depende no solo el cumplimiento de planes de desarrollo y servicios a la ciudadanía, sino también la transparencia y el uso eficiente de los recursos del Estado.

Asimismo, cuando los colaboradores participan en el proceso de formulación de metas, se incrementa su compromiso y sentido de pertenencia, ya que perciben que sus aportes son valorados y que forman parte activa del rumbo institucional (Robbins & Coulter, 2018). Esta participación contribuye también a una mayor viabilidad en el cumplimiento de los objetivos trazados.

Formular metas con claridad no solo orienta la acción, sino que también motiva al equipo, mejora el desempeño y fortalece la cohesión interna. En las instituciones públicas, donde la eficacia y la rendición de cuentas son fundamentales, contar con objetivos bien definidos se convierte en una condición imprescindible para una gestión efectiva.

Dimensión 2: Gestión y Seguimiento de Metas

En el contexto institucional, la gestión y el seguimiento de metas son prácticas fundamentales para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos. Lejos de ser solo una formalidad administrativa, estos procesos constituyen el eje operativo que da sentido al trabajo organizado, permitiendo que las acciones respondan a una planificación coherente y alineada con los fines institucionales.

Hablar de gestión de metas implica referirse a una serie de actividades orientadas a organizar los recursos disponibles —humanos, financieros y materiales— de manera estratégica, para lograr resultados concretos en un plazo determinado. No se trata únicamente de definir metas, sino de gestionar su cumplimiento a través de planes de acción viables, cronogramas realistas y responsables claramente asignados. Según Gutiérrez y Muñoz (2022), una gestión de metas eficaz contribuye significativamente a mejorar el rendimiento institucional, ya que permite focalizar los esfuerzos en lo realmente prioritario, evitando la dispersión de tareas.

Por otro lado, el seguimiento de metas cumple una función igual de relevante: supervisar de forma continua el progreso hacia los objetivos establecidos. Este seguimiento se realiza a través de indicadores de desempeño y herramientas de monitoreo que ayudan a verificar si las actividades avanzan en la dirección esperada. Cáceres y Velásquez (2023) sostienen que el monitoreo constante facilita la toma de decisiones oportunas y permite corregir desvíos antes de que se conviertan en problemas estructurales.

En los últimos años, con el apoyo de sistemas digitales y plataformas de gestión pública, estas prácticas han evolucionado y se han vuelto más dinámicas. Herramientas tecnológicas permiten registrar y analizar datos en tiempo real, mejorando así la capacidad institucional para responder con agilidad a los desafíos del entorno (Pérez & Carrasco, 2021). Este tipo de seguimiento, además de operativo, fortalece la transparencia y la rendición de cuentas, elementos clave en cualquier institución pública.

Un caso donde esta dimensión adquiere especial importancia es en entidades como la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, donde la eficacia en la gestión de metas se traduce directamente en servicios más eficientes para la ciudadanía: obras viales entregadas a tiempo, fiscalización oportuna del transporte o ampliación de redes de comunicación.

El éxito de la gestión y el seguimiento de metas depende también del compromiso del equipo humano. Como afirman Fernández y Rojas (2023), una cultura organizacional orientada al logro, basada en liderazgo participativo y seguimiento responsable, es indispensable para cerrar la brecha entre lo planificado y lo realmente ejecutado.

Dimensión 3: Resultados Alcanzados

En toda organización, especialmente en el sector público, hablar de resultados alcanzados implica mucho más que presentar cifras o cumplir con indicadores preestablecidos. Esta dimensión evalúa, de manera integral, los efectos concretos de la gestión institucional y cómo estos se traducen en beneficios reales para la ciudadanía. Es decir, permite conocer si lo que se hizo tuvo el impacto deseado y si las acciones desarrolladas se alinearon efectivamente con los objetivos estratégicos.

La evaluación de los resultados alcanzados no solo debe enfocarse en lo cuantitativo, como el número de actividades realizadas o el nivel de ejecución presupuestal, sino que también debe considerar lo cualitativo: la pertinencia de las acciones, la satisfacción de los usuarios, y el valor público generado. Según Gutiérrez y Muñoz (2022), los resultados deben ser entendidos como “consecuencias medibles de la gestión”, tanto en términos de productos entregados como en la transformación social lograda.

En ese sentido, es necesario contar con mecanismos de evaluación que permitan identificar logros concretos, pero también vacíos o aspectos por mejorar. Las instituciones que solo se enfocan en mostrar lo ejecutado sin reflexionar sobre el impacto real corren el riesgo de limitarse a una gestión superficial. Pérez y Carrasco (2021) destacan que, para que una

evaluación de resultados sea efectiva, esta debe considerar tanto los recursos utilizados como el valor generado para los ciudadanos.

En el ámbito público, los resultados alcanzados tienen una dimensión adicional: deben contribuir al bien común y responder a las necesidades reales de la población. La dirección regional de transportes puede reportar la pavimentación de varias rutas, pero si esas vías no conectan adecuadamente con centros de salud o mercados locales, el resultado final puede ser poco significativo desde la perspectiva del usuario. Tal como señalan Fernández y Rojas (2023), los verdaderos resultados se deben medir no solo en kilómetros construidos o presupuestos ejecutados, sino en accesibilidad, calidad de vida y equidad territorial.

Además, es importante considerar los factores internos y externos que pueden influir en la obtención de resultados. La disponibilidad presupuestal, la capacidad del personal, la estabilidad institucional o incluso situaciones inesperadas, como desastres naturales, pueden afectar el cumplimiento de metas. Cáceres y Velásquez (2023) afirman que la evaluación de resultados debe hacerse con una mirada contextualizada, que permita comprender tanto los logros como las limitaciones reales del entorno.

Es importante entender que el seguimiento de resultados no debe limitarse al cierre de un ciclo de gestión, sino que debe ser parte de un proceso continuo de mejora. Robles y Espinoza (2021) proponen que los aprendizajes obtenidos a partir de los resultados alcanzados sean retroalimentados al sistema de planificación, de modo que la institución fortalezca su capacidad de respuesta y eleve la calidad de sus intervenciones futuras.

Dimensión 4: Condiciones Institucionales para el Logro de Metas

Para que una entidad pública logre cumplir con sus metas institucionales, no basta con tener una planificación clara y bien formulada. Se requiere, además, que existan condiciones internas que lo hagan posible. Estas condiciones institucionales son el conjunto de factores estructurales,

organizativos, humanos, financieros y tecnológicos que permiten el funcionamiento efectivo de la organización y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

En primer lugar, es fundamental contar con una estructura organizativa bien definida. Esto implica que las funciones de cada área estén claramente delimitadas, que exista coordinación entre dependencias, y que los procesos administrativos estén estandarizados y debidamente documentados. Cuando hay desorganización interna, duplicidad de funciones o ausencia de procedimientos, la gestión se vuelve ineficiente y se dificulta la consecución de los objetivos (Gutiérrez & Muñoz, 2022).

Otro factor decisivo es la disponibilidad y adecuada gestión de los recursos humanos. El personal debe estar capacitado, motivado y contar con los medios necesarios para desempeñar sus funciones. Además, las instituciones públicas necesitan fomentar una cultura organizacional basada en la responsabilidad, el compromiso y la orientación al logro. Según Pérez (2023), el talento humano es uno de los principales motores del desempeño institucional, y su fortalecimiento es clave para lograr resultados sostenibles.

A ello se suma la necesidad de contar con recursos financieros adecuados, así como con herramientas tecnológicas actualizadas que apoyen los procesos internos. La ejecución oportuna del presupuesto, la automatización de procedimientos mediante sistemas de gestión (como los de seguimiento de proyectos o trámites documentarios), y el uso de plataformas para la evaluación del desempeño son condiciones que facilitan una gestión más eficiente y transparente (Cáceres & Velásquez, 2023).

Además, el liderazgo institucional desempeña un rol crucial. Una gestión con visión estratégica, liderada por funcionarios comprometidos, capaces de movilizar al personal y de tomar decisiones informadas, influye directamente en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas. El liderazgo también ayuda a construir una cultura institucional sólida, orientada al aprendizaje y la mejora continua (Fernández & Rojas, 2023).

No se puede dejar de lado el marco normativo y político en el que se desenvuelve la entidad. Las reglas claras, la estabilidad institucional y el respaldo de las autoridades permiten que los equipos de trabajo puedan planificar y ejecutar sus actividades con mayor seguridad y previsibilidad.

Las condiciones institucionales son los pilares que permiten transformar las metas propuestas en logros concretos. Cuando estas condiciones son sólidas, la organización no solo tiene mayores probabilidades de cumplir con sus objetivos, sino que puede hacerlo con calidad, eficiencia y orientación al servicio público.

2.3. Definición de Términos

1. Clima Organizacional

El clima organizacional hace referencia a las percepciones y actitudes de los empleados sobre su entorno laboral, incluidos aspectos como la cultura, las relaciones interpersonales, la comunicación y las condiciones de trabajo. Un buen clima organizacional está vinculado a un mayor compromiso, satisfacción y productividad de los empleados. Según Martínez (2022), un clima organizacional positivo favorece el cumplimiento de metas al crear un entorno donde los empleados se sienten motivados y apoyados por la organización.

2. Competencias

Las competencias se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los empleados necesitan para desempeñar eficazmente sus tareas y alcanzar los objetivos organizacionales. Según Chiavenato (2014), las competencias son esenciales para lograr un alto desempeño, ya que los empleados competentes son capaces de responder a los desafíos del entorno laboral de manera efectiva. Además, Pérez y Díaz (2021) sugieren que las competencias deben ser evaluadas y desarrolladas para asegurar que el personal esté preparado para cumplir con las expectativas de la organización.

3. Condiciones Institucionales para el Logro de Metas

Estas condiciones se refieren al conjunto de factores internos que pueden facilitar o limitar el logro de metas: la disponibilidad de

recursos, la calidad del liderazgo, los sistemas de información, la cultura organizacional, entre otros. Un entorno institucional favorable es determinante para generar resultados sostenibles (Fernández & Rojas, 2023).

4. Desempeño Organizacional

El desempeño organizacional se refiere a la manera en que una organización ejecuta sus actividades y alcanza sus objetivos, medido a través de indicadores como la productividad, eficiencia y calidad. Según Kaplan y Norton (2001), un desempeño organizacional eficaz requiere no solo cumplir con metas, sino también mejorar continuamente los procesos y adaptarse a los cambios del entorno. Para Robinson y Judge (2019), el desempeño no solo involucra resultados financieros, sino también la satisfacción de los empleados y la mejora de procesos internos.

5. Eficiencia

La eficiencia en el contexto organizacional se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos con el menor uso posible de recursos. Es un concepto relacionado con la optimización de procesos. Según Martínez (2022), la eficiencia no solo depende de la cantidad de recursos utilizados, sino también de la calidad de las decisiones que se toman para cumplir las metas organizacionales. Para González y Sánchez (2019), la eficiencia es fundamental en el sector público, ya que las instituciones deben hacer un uso adecuado de los recursos para cumplir con los objetivos establecidos.

6. Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual una organización mide y analiza el rendimiento de sus empleados en relación con los objetivos y tareas asignadas. Esta evaluación tiene como fin identificar fortalezas y áreas de mejora, así como tomar decisiones informadas sobre promociones, compensaciones y programas de capacitación. Castro (2020) indica que las evaluaciones de desempeño son fundamentales para garantizar que los empleados

estén cumpliendo con los objetivos establecidos y para fomentar un entorno de retroalimentación continua.

7. Formulación y Claridad de Metas

Establecer metas claras y bien definidas es fundamental para guiar el trabajo de los equipos. Las metas efectivas son aquellas que cumplen con los criterios SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con límite de tiempo), lo que facilita su seguimiento y evaluación (Drucker, 2019).

8. Gestión y Seguimiento de Metas

Hace alusión al proceso de supervisar y monitorear el cumplimiento de los objetivos institucionales. Involucra una planificación adecuada, recolección de información, análisis de resultados y retroalimentación constante para mejorar el desempeño (Kaplan & Norton, 2020).

9. Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influir, motivar y guiar a un grupo hacia la consecución de metas. Un liderazgo efectivo es crucial para garantizar el cumplimiento de las metas, ya que proporciona dirección y motiva al equipo a mantenerse enfocado en los objetivos organizacionales. Pérez y Díaz (2021) destacan que un líder efectivo en el sector público debe ser capaz de inspirar confianza y crear un entorno de trabajo positivo que impulse a los empleados a cumplir con los objetivos establecidos.

10. Motivación

La motivación es el impulso interno que genera en los empleados el deseo de alcanzar metas o realizar tareas. Existen dos tipos principales de motivación: la motivación intrínseca, que surge de factores internos como la satisfacción personal y el interés por el trabajo, y la motivación extrínseca, que se basa en recompensas externas, como los incentivos económicos. Según Gupta y Kumar (2018), la motivación es un factor esencial en la consecución de metas organizacionales, ya que los empleados motivados tienden a ser más productivos y comprometidos con el logro de los objetivos.

11.Productividad

La productividad se refiere a la relación entre los recursos empleados y los resultados obtenidos en una organización. En términos generales, se considera un indicador clave del éxito organizacional, ya que una mayor productividad implica mayor eficiencia y efectividad en el uso de los recursos. Bateman y Snell (2013) definen la productividad como la capacidad de una organización para generar más valor por unidad de insumo. Para Serrano y López (2019), la productividad está directamente vinculada al cumplimiento de las metas, ya que el rendimiento óptimo de los empleados es clave para alcanzar los objetivos establecidos.

12.Resultados Alcanzados

Se trata de los efectos tangibles y medibles logrados tras la implementación de acciones o proyectos. Evaluar estos resultados permite verificar si las metas se cumplieron, si los recursos fueron utilizados eficientemente y si el impacto generado ha sido positivo (OECD, 2021).

13.Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y realizados con su trabajo. Es un factor importante en el cumplimiento de metas, ya que los empleados satisfechos tienden a estar más motivados y comprometidos con los objetivos de la organización. Según Herzberg (1966), la satisfacción laboral está influenciada por factores motivacionales como el reconocimiento, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento. López y García (2021) añaden que la satisfacción laboral también está estrechamente vinculada al bienestar general de los empleados, lo que influye en su rendimiento y en la productividad organizacional.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio básico busca generar conocimiento fundamental sin un fin inmediato de aplicación práctica. Se enfoca en la comprensión teórica de fenómenos, en lugar de buscar soluciones directas a problemas prácticos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación básica tiene como propósito principal ampliar los conocimientos científicos en áreas específicas sin fines inmediatos de intervención. En este caso, la investigación explora las interacciones entre la gestión del personal y el cumplimiento de metas dentro de una organización pública, contribuyendo al cuerpo de conocimiento existente en administración pública y gestión de recursos humanos.

De acuerdo con Sampieri, Collado y Lucio (2014), este tipo de investigación busca teorías generales que explican las relaciones entre variables, lo que permite profundizar en el conocimiento sobre la gestión del personal y cómo influye en los objetivos organizacionales, sin la expectativa inmediata de aplicaciones prácticas directas.

Es también descriptivo-correlacional, ya que se busca analizar y describir las características de la gestión del personal en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios y su relación con el cumplimiento de metas organizacionales. El estudio se enfoca en identificar patrones y correlaciones entre las variables implicadas, sin intervenir de manera directa sobre las variables para alterar su desarrollo.

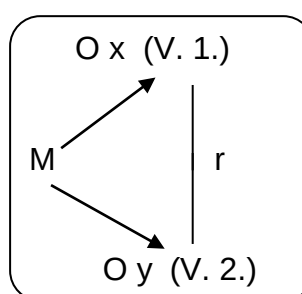
Descriptivo: Se utiliza un enfoque descriptivo para proporcionar un panorama detallado de cómo se gestiona el personal dentro de la institución, cuáles son las estrategias de motivación, evaluación y desarrollo utilizadas, y cómo estas afectan el cumplimiento de las metas institucionales.

Correlacional: Además de la descripción, el estudio también examina la relación entre dos variables principales: la gestión del personal y el cumplimiento de metas. Se busca determinar si existe una correlación significativa entre la forma en que se gestionan los recursos humanos y el éxito en la consecución de los objetivos establecidos.

3.2. Diseño del Estudio

El diseño del estudio es no experimental porque no se manipulan ni se intervienen las variables del estudio, sino que se observan y se describen tal y como se presentan en su contexto natural. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un diseño no experimental es aquel en el que el investigador observa los fenómenos sin alterar el ambiente, lo cual es esencial cuando se busca comprender la dinámica de las variables en su entorno real, como es el caso de la gestión del personal y el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.

Además, el estudio es transversal porque los datos se recolectan en un único momento temporal, permitiendo obtener una instantánea de la situación actual de las variables estudiadas. Sampieri, Collado y Lucio (2014), afirman que los estudios transversales son adecuados para obtener información precisa sobre el estado de las variables en un momento dado, sin seguir su evolución a lo largo del tiempo.



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable de Estudio 1: Gestión del Personal

Oy = Variable de Estudio 2: Cumplimiento de Metas

r = Relación entre variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población en este estudio estuvo constituida por todos los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, específicamente los 49 trabajadores que se encuentran activamente involucrados en las operaciones diarias y en los procesos de gestión de recursos humanos. Según Sampieri, Collado y Lucio (2014), la población es el conjunto de individuos o elementos que cumplen con ciertas características y sobre los cuales se desea hacer una generalización de los resultados obtenidos. En este caso, los trabajadores de la institución son quienes representan el grupo objetivo de la investigación, pues la relación entre su gestión y el cumplimiento de metas es el enfoque central del estudio.

3.3.2. Muestra

En cuanto a la muestra, si bien la población total es de 49 trabajadores, la investigación puede optar por incluir a toda la población (censo) dado su tamaño relativamente reducido, lo que facilita la recopilación de datos exhaustiva y representa un enfoque de estudio censal. En este caso, no sería necesario aplicar técnicas de muestreo, ya que se busca obtener información directa de todos los trabajadores para lograr una visión completa y representativa del contexto organizacional. Como explican Hernández, Fernández y Baptista (2014), el censo se utiliza en poblaciones pequeñas, donde se puede acceder a todos los elementos sin limitaciones prácticas.

3.4. Métodos y Técnicas

En la investigación, se emplearon diversos métodos y técnicas para recolectar información clave, las cuales incluyen la revisión documental, la observación directa y la aplicación de instrumentos de medición diseñados específicamente para cada variable.

La **revisión documental** fue una de las primeras etapas en la investigación y desempeñó un papel crucial en la elaboración del marco

teórico y la recopilación de antecedentes. A través de esta técnica, se analizaron documentos oficiales, informes, actas y registros relacionados con la gestión del personal y los resultados alcanzados en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios. Este análisis proporcionó información contextual sobre las políticas de gestión de recursos humanos, las metas institucionales y el desempeño general de los empleados.

La revisión documental permitió identificar patrones y discrepancias en la información disponible, lo que ayudó a afinar la hipótesis y la formulación de las preguntas de investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de revisión es esencial en investigaciones de tipo descriptivo y correlacional, ya que permite obtener datos previos que fundamentan el análisis de las relaciones entre variables, así como la definición de términos y conceptos clave.

La **observación** fue otra técnica importante para el estudio, consistió en la presencia física del investigador en el lugar de trabajo, lo que permitió una mejor comprensión del ambiente laboral y cómo los trabajadores interactúan dentro de sus roles y tareas diarias. A través de la observación, se identificaron comportamientos, actitudes y prácticas que afectan tanto la gestión del personal como el cumplimiento de metas organizacionales. Además, esta técnica proporcionó una visión más detallada de la cultura organizacional, aspectos que no siempre son evidentes en documentos oficiales.

Como señala Sampieri, Collado y Lucio (2014), la observación directa permite capturar información contextual en tiempo real, lo que ayuda a obtener una visión más precisa y profunda de los fenómenos observados, especialmente en estudios que buscan comprender relaciones complejas en un entorno específico.

Para recolectar datos primarios, se diseñaron **instrumentos** de medición específicos para cada variable de estudio, basados en cuestionarios con una escala Likert. La escala Likert es ampliamente utilizada en investigaciones de tipo cuantitativo para medir actitudes,

percepciones y comportamientos de los individuos sobre una serie de afirmaciones relacionadas con el tema de estudio. En este caso, se formularon 7 preguntas por cada dimensión de las variables de gestión del personal y cumplimiento de metas, y se empleó la siguiente escala de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

3.5. Tratamiento de Datos

En la investigación, el tratamiento de los datos se realizó en varias fases; primero, los datos fueron ingresados y organizados de manera que se asegurara que toda la información proveniente de los cuestionarios se registrara de forma estructurada. Las respuestas se codificaron según la escala Likert, lo que permitió asignar valores numéricos que facilitaron el análisis posterior.

Una vez organizados, se llevó a cabo un análisis descriptivo para ofrecer una visión general de las respuestas de los participantes. Se utilizaron frecuencias y porcentajes para determinar cómo se distribuían las respuestas en las distintas dimensiones de las variables de estudio. Este tipo de análisis ayudó a identificar patrones iniciales que orientaron las siguientes etapas del estudio. Como mencionan Sampieri, Collado y Lucio (2014), este análisis es esencial para obtener una comprensión clara de las características de la muestra y de las tendencias que se reflejaron en los resultados.

En la etapa siguiente, se realizó un análisis inferencial para explorar las posibles relaciones entre las variables de gestión del personal y el cumplimiento de metas. Se emplearon herramientas estadísticas como el coeficiente de correlación de Pearson para examinar la fuerza y la dirección de la relación entre estas variables. En algunos casos, también se aplicaron modelos de regresión para prever cómo la gestión del personal podría influir en el cumplimiento de las metas organizacionales. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos análisis son fundamentales para comprender las interacciones entre las variables y para validar las hipótesis planteadas.

Para asegurar la precisión en el tratamiento de los datos, se utilizaron programas estadísticos como SPSS y Microsoft Excel, los cuales facilitaron los cálculos necesarios y la presentación de los resultados de manera organizada. Además, se realizaron pruebas de fiabilidad y validez para garantizar que los instrumentos de recolección de datos fueran consistentes y adecuados para el contexto del estudio. El coeficiente alfa de Cronbach se utilizó para medir la fiabilidad interna de los cuestionarios, asegurando que las mediciones fueran coherentes y confiables a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento

Para garantizar la exactitud y fiabilidad del instrumento de medición empleado en este estudio, se llevaron a cabo procesos de validación y verificación de su consistencia.

a) Validación por Juicio de Expertos

Para garantizar la validez del instrumento utilizado, se recurrió a la técnica de juicio de expertos. En este proceso, tres profesionales con experiencia en control gubernamental y toma de decisiones en la gestión pública revisaron ambos instrumentos. Estos expertos analizaron la relevancia, claridad y pertinencia de cada uno de los ítems, y los resultados de su validación están disponibles en los anexos. La técnica de juicio de expertos se considera fundamental en este tipo de investigaciones, ya que asegura que el contenido del cuestionario sea adecuado (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2019). Además, se realizó una prueba piloto con 10 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, lo que nos permitió evaluar la confiabilidad de las escalas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo resultados muy satisfactorios.

b) Confiabilidad del Instrumento

Para medir la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna del

instrumento, es decir, la coherencia de las respuestas obtenidas. Un valor de 0.70 o superior se considera aceptable, y valores superiores a 0.80 indican una alta confiabilidad (Field, 2020). Este cálculo se realizó tras la aplicación de la encuesta piloto, y los resultados mostraron una excelente consistencia en las escalas utilizadas.

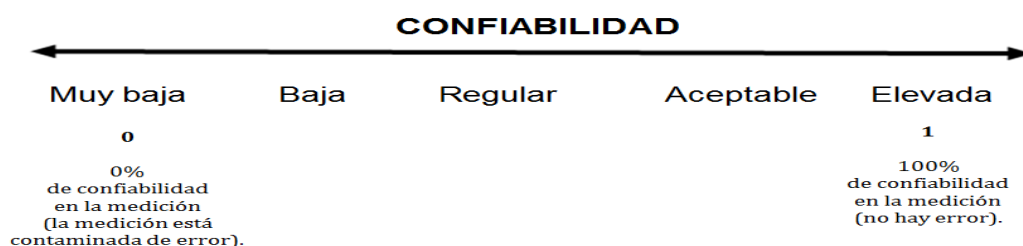


Tabla 1

Confiabilidad de la Variable Gestión del Personal mediante Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,836	,944	32

Nota: Validación obtenida con el Software SPSS

Para asegurar que el instrumento de recolección de datos utilizado para medir la variable Gestión del Personal fuera confiable, se aplicó el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, ampliamente reconocido por evaluar la consistencia interna de los ítems dentro de un cuestionario. El resultado obtenido fue de 0.836, lo cual refleja un nivel de confiabilidad alto y aceptable, según los estándares comúnmente aceptados en investigaciones sociales y educativas.

De manera complementaria, el análisis basado en elementos estandarizados arrojó un valor incluso más elevado, de 0.944, lo que reafirma que los ítems mantienen una fuerte coherencia entre sí. La escala evaluada incluyó 32 ítems, todos ellos orientados a recoger información

precisa sobre distintos aspectos relacionados con la gestión del personal. Este nivel de confiabilidad permite tener confianza en que las respuestas obtenidas reflejan con fidelidad las percepciones de los encuestados y que el instrumento puede ser utilizado con seguridad para el análisis estadístico posterior.

Tabla 2

Confiabilidad de la Variable Cumplimiento de Metas mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,805	,863	32

Nota: Validación obtenida con el Software SPSS

Para garantizar la confiabilidad del instrumento que permitió medir la variable Cumplimiento de Metas, se recurrió al cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, ampliamente utilizado para verificar si los ítems de una escala mantienen coherencia entre sí. El resultado obtenido fue de 0.805, un valor que se ubica dentro del rango considerado como aceptable a bueno, lo que sugiere que las preguntas están alineadas y reflejan una medición consistente del fenómeno estudiado.

Complementariamente, al aplicar el análisis basado en elementos estandarizados, se obtuvo un valor incluso más alto: 0.863, lo cual refuerza la solidez estadística del instrumento. En total, la escala evaluada estuvo compuesta por 32 ítems, diseñados para captar distintas dimensiones del cumplimiento de metas en contextos de gestión institucional. Estos resultados brindan un respaldo técnico importante al proceso de recolección de datos, ya que confirman que el cuestionario es confiable y que las respuestas pueden ser interpretadas con un alto grado de precisión.

Tabla 3***Resumen de procesamiento de casos***

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión del Personal	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
Cumplimiento de Metas	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Durante el procesamiento de los datos recogidos a través del cuestionario, se registraron 49 casos válidos para ambas variables de estudio: Gestión del Personal y Cumplimiento de Metas. Llama positivamente la atención que no se presentaron datos perdidos, lo que significa que todos los participantes respondieron el total de ítems propuestos en el instrumento.

Esta participación completa representa un 100 % de respuestas efectivas, lo cual es un indicador favorable tanto para la calidad del proceso de recolección de información como para la disposición de los encuestados. La ausencia de valores nulos o incompletos permite avanzar con mayor solidez en los análisis estadísticos posteriores, ya que evita distorsiones que podrían generarse al aplicar métodos de reemplazo o eliminación de casos. En conjunto, estos resultados iniciales reflejan un adecuado diseño del instrumento, así como una correcta ejecución del trabajo de campo.

3.6. Baremos

En este estudio, empleamos los baremos en los instrumentos como una herramienta fundamental para reconocer las variaciones entre los participantes en relación con las variables analizadas. Estos baremos posibilitan la realización de mediciones de manera uniforme y coherente, lo que simplifica tanto la comparación como el análisis de la información obtenida.

Tabla 4

Baremo Variable Gestión del Personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	136-160	85%-100%	Del 1 al 32
Alto	110-135	69%-84%	
Medio	84-109	53%-68%	Puntaje máximo: 160
Bajo	58-83	36%-52%	Puntaje mínimo: 32
Muy bajo	32-57	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 5

Baremo Dimensión Reclutamiento y Selección de personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 1 al 8
Alto	29 -34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	Puntaje máximo: 40
Bajo	15 - 21	36%-53%	Puntaje mínimo: 8
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 6

Baremo Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 9 al 16
Alto	29 -34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	Puntaje máximo: 40
Bajo	15 - 21	36%-53%	Puntaje mínimo: 8
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 7

Baremo Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 16 al 24 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	29 - 34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	
Bajo	15 - 21	36%-53%	
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 8

Baremo Dimensión Evaluación y Retención del Personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 25 al 32 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	29 - 34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	
Bajo	15 - 21	36%-53%	
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 9

Baremo Variable Cumplimiento de Metas

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	136-160	85%-100%	Del 1 al 32 Puntaje máximo: 160 Puntaje mínimo: 32
Alto	110-135	69%-84%	
Medio	84-109	53%-68%	
Bajo	58-83	36%-52%	
Muy bajo	32-57	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 10

Baremo Dimensión Formulación y Claridad de Metas

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 1 al 8 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	29 -34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	
Bajo	15 - 21	36%-53%	
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 11

Baremo Dimensión Gestión y Seguimiento de Metas

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 9 al 16 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	29 -34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	
Bajo	15 - 21	36%-53%	
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 12

Baremo Dimensión Resultados Alcanzados

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 17 al 24 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	29 -34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	
Bajo	15 - 21	36%-53%	
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 13

Baremo Dimensión Condiciones Institucionales para el Logro de Metas

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35 - 40	87%-100%	Del 25 al 32
Alto	29 -34	71%-86%	
Medio	22 - 28	54%-70%	Puntaje máximo: 40
Bajo	15 - 21	36%-53%	Puntaje mínimo: 8
Muy bajo	8 - 14	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se han utilizado los instrumentos correspondientes en la muestra seleccionada, y los resultados obtenidos se presentan a través de la distribución de frecuencias y proporciones, que se muestran en tablas y gráficos. Estos datos se analizan tanto en términos absolutos como en su proporción porcentual, reflejando la variable y sus dimensiones.

Tabla 14

Estadísticos Descriptivos para la Variable Gestión del Personal y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Gestión del Personal	49	54,00	122,00	87,5102	17,28815
Reclutamiento y Selección de personal	49	14,00	33,00	23,3673	4,95267
Capacitación y Desarrollo del personal	49	10,00	33,00	22,8980	5,65776
Bienestar y Seguridad Laboral del personal	49	13,00	29,00	19,1837	4,20155
Evaluación y Retención del Personal	49	13,00	32,00	22,0612	4,81927
N válido (por lista)	49				

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

En la variable Gestión del Personal, los resultados muestran una media de 87.51, lo que equivale al 54.69% del valor máximo posible, que es 160. Esto sugiere que, en general, la gestión del personal se encuentra en un nivel intermedio, con una dispersión moderada en los valores, que van desde 54 hasta 122, y una desviación estándar de 17.29. Esto indica que, aunque la mayoría de los casos son razonablemente buenos, existe una cierta variabilidad entre ellos.

Al desglosar las diferentes dimensiones de la gestión del personal, encontramos lo siguiente:

En cuanto al **Reclutamiento y Selección de Personal**, la media es de 23.37, lo que corresponde al 58.42% del máximo de 40. Los valores oscilan entre 14 y 33, con una desviación estándar de 4.95, lo que indica que, en general, las prácticas de selección y reclutamiento son bastante eficaces, aunque todavía hay oportunidades de mejora.

En la dimensión de **Capacitación y Desarrollo del Personal**, la media es de 22.90, lo que representa el 57.25% del valor máximo de 40. Los puntajes varían entre 10 y 33, con una desviación estándar de 5.66, lo que refleja una situación similar a la anterior: un rendimiento bastante bueno, pero con áreas que podrían optimizarse.

En **Bienestar y Seguridad Laboral del Personal**, la media es de 19.18, lo que representa el 47.96% del máximo posible de 40. Los valores fluctúan entre 13 y 29, con una desviación estándar de 4.20, lo que indica que, aunque se están realizando esfuerzos en esta área, sigue siendo una de las dimensiones más débiles, con bastante margen para mejorar.

Finalmente, en la dimensión de **Evaluación y Retención del Personal**, la media es de 22.06, lo que equivale al 55.15% del máximo de 40. Los valores varían entre 13 y 32, con una desviación estándar de 4.82, lo que muestra un rendimiento adecuado, aunque como en las demás dimensiones, hay espacio para mejoras en algunas áreas específicas.

En conclusión, la gestión del personal en general se encuentra en un nivel aceptable, con un rendimiento bueno en varias dimensiones. Sin embargo, se destacan algunas áreas, como el bienestar y la seguridad laboral, que aún requieren atención y mejoras para lograr un desempeño más equilibrado y eficiente en todos los aspectos evaluados.

Tabla 15

Estadísticos Descriptivos para la Variable Cumplimiento de Metas con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Cumplimiento de Metas	49	59,00	105,00	85,6531	12,31962
Formulación y Claridad de Metas	49	18,00	35,00	25,2041	3,57643
Gestión y Seguimiento de Metas	49	12,00	30,00	20,7551	4,57589
Resultados Alcanzados	49	9,00	28,00	20,6531	4,91830
Condiciones Institucionales para el Logro de Metas	49	11,00	24,00	19,0408	2,55734
N válido (por lista)	49				

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

En la variable "Cumplimiento de Metas", se observa que la media general es de 85.65, lo que representa un 81.15% del valor máximo posible de 105. Los valores de esta variable oscilan entre 59 y 105, con una desviación estándar de 12.32, lo que indica una dispersión moderada en los resultados.

Al desglosar las dimensiones de la variable Cumplimiento de Metas, tenemos los siguientes resultados:

Formulación y Claridad de Metas: La media es de 25.20, lo que representa aproximadamente el 71.71% del máximo de 35. Los valores van desde 18 hasta 35, con una desviación estándar de 3.58, lo que sugiere que, en general, las metas están bien formuladas y son claras, aunque aún hay margen para mejorar su precisión y claridad.

Gestión y Seguimiento de Metas: La media es de 20.76, equivalente al 69.19% del máximo de 30. Los puntajes varían entre 12 y 30, con una desviación estándar de 4.58, indicando que las prácticas de gestión y seguimiento de metas son bastante efectivas, pero con espacio para mejorar en la consistencia y el seguimiento de los progresos.

Resultados Alcanzados: La media en esta dimensión es de 20.65, lo que equivale al 73.89% del valor máximo de 28. Los resultados varían entre 9 y 28, con una desviación estándar de 4.92, lo que refleja que, aunque se alcanzan buenos resultados, hay variabilidad en el grado de éxito entre los diferentes casos.

Condiciones Institucionales para el Logro de Metas: La media es de 19.04, que representa el 79.35% del máximo de 24. Los valores varían entre 11 y 24, con una desviación estándar de 2.56, indicando que las condiciones institucionales favorecen mayormente el logro de las metas, aunque siempre se pueden realizar mejoras.

La variable Cumplimiento de Metas muestra una buena distribución de resultados en sus dimensiones. Si bien en general se alcanzan niveles altos, algunas áreas como la gestión y seguimiento de metas y los resultados alcanzados pueden beneficiarse de más atención y ajustes para optimizar el rendimiento global.

Tabla 16**Matriz de Correlaciones**

		Gestión del Personal	Reclutamiento y Selección de personal	Capacitación y Desarrollo del personal	Bienestar y Seguridad Laboral del personal	Evaluación y Retención del Personal	Cumplimiento de Metas	Formulación y Claridad de Metas	Gestión y Seguimiento de Metas	Resultados Alcanzados	Condiciones Institucionales para el Logro de Metas
Gestión del Personal	Correlación de Pearson	1	,845**	,910**	,851**	,909**	,857**	,613**	,837**	,745**	,342*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,016
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Reclutamiento y Selección de personal	Correlación de Pearson	,845**	1	,674**	,651**	,642**	,710**	,660**	,595**	,621**	,237
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,101
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Capacitación y Desarrollo del personal	Correlación de Pearson	,910**	,674**	1	,662**	,819**	,823**	,531**	,807**	,708**	,416**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Bienestar y Seguridad Laboral del personal	Correlación de Pearson	,851**	,651**	,662**	1	,735**	,704**	,495**	,708**	,604**	,271
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,060
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Evaluación y Retención del Personal	Correlación de Pearson	,909**	,642**	,819**	,735**	1	,764**	,463**	,826**	,674**	,258
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,073
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Cumplimiento de Metas	Correlación de Pearson	,857**	,710**	,823**	,704**	,764**	1	,733**	,865**	,907**	,498**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Formulación y Claridad de Metas	Correlación de Pearson	,613**	,660**	,531**	,495**	,463**	,733**	1	,497**	,581**	,127
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,386
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Gestión y Seguimiento de Metas	Correlación de Pearson	,837**	,595**	,807**	,708**	,826**	,865**	,497**	1	,717**	,305*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,033
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Resultados Alcanzados	Correlación de Pearson	,745**	,621**	,708**	,604**	,674**	,907**	,581**	,717**	1	,352*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,013
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Condiciones Institucionales para el Logro de Metas	Correlación de Pearson	,342*	,237	,416**	,271	,258	,498**	,127	,305*	,352*	1
	Sig. (bilateral)	,016	,101	,003	,060	,073	,000	,386	,033	,013	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 17

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Personal	,088	49	,200*	,969	49	,222
Cumplimiento de Metas	,103	49	,200*	,961	49	,104

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el caso de la Gestión del Personal, los resultados de las pruebas de normalidad muestran que los datos siguen una distribución normal. La prueba de Kolmogorov-Smirnov arrojó un valor de 0.088 con una significación de 0.200, lo que sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis de que los datos provienen de una distribución normal. De igual manera, la prueba de Shapiro-Wilk, con un estadístico de 0.969 y una significación de 0.222, también respalda la idea de que los datos siguen una distribución normal.

En cuanto a la variable Cumplimiento de Metas, los resultados fueron muy similares. En la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el estadístico fue 0.103 con un valor de significación de 0.200, lo que igualmente indica que los datos siguen una distribución normal. La prueba de Shapiro-Wilk también dio un resultado coherente, con un estadístico de 0.961 y una significación de 0.104, lo que refuerza la conclusión de normalidad en los datos de esta variable.

Ambas variables, tanto Gestión del Personal como Cumplimiento de Metas, muestran una distribución normal según las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, ya que los valores de significación son superiores a 0.05, lo que nos lleva a aceptar la normalidad de los datos.

Este resultado indica que los datos pueden considerarse distribuidos de manera normal, lo cual es esencial para poder utilizar pruebas paramétricas. En consecuencia, se optó por realizar el análisis empleando la prueba estadística paramétrica de correlación de Pearson.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

La Gestión del Personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Tabla 18

Correlación entre la Variable Gestión del Personal y la Variable Cumplimiento de Metas

Gestión del Personal		Cumplimiento de Metas
Gestión del Personal	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,857**
	N	,000
Cumplimiento de Metas	Correlación de Pearson	49
	Sig. (bilateral)	49
	N	,857**
Cumplimiento de Metas	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,000
	N	49

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis de la relación entre Gestión del Personal y Cumplimiento de Metas, mediante la prueba de correlación de Pearson, reveló una fuerte correlación positiva de 0.857. Este resultado tiene una significancia de 0.000, lo que indica que la relación observada es estadísticamente significativa. En otras palabras, los resultados sugieren que a medida que mejora la gestión del personal, también tiende a incrementarse el cumplimiento de las metas dentro de la organización. Esta correlación, al ser significativa en un nivel de 0.01, refuerza la idea de que ambas variables están estrechamente vinculadas, y cualquier mejora en una de ellas probablemente tendrá un impacto positivo en la otra.

Tabla 19*Resumen del modelo entre las dos variables*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,857 ^a	,734	,729	6,41692

a. Predictores: (Constante), Gestión del Personal

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Los resultados obtenidos a través del análisis de regresión simple muestran una relación sólida entre la gestión del personal y el cumplimiento de metas. El coeficiente de correlación (R) fue de 0.857, lo cual indica que existe una conexión fuerte y positiva entre ambas variables. Es decir, cuando la gestión del personal mejora, también tiende a mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

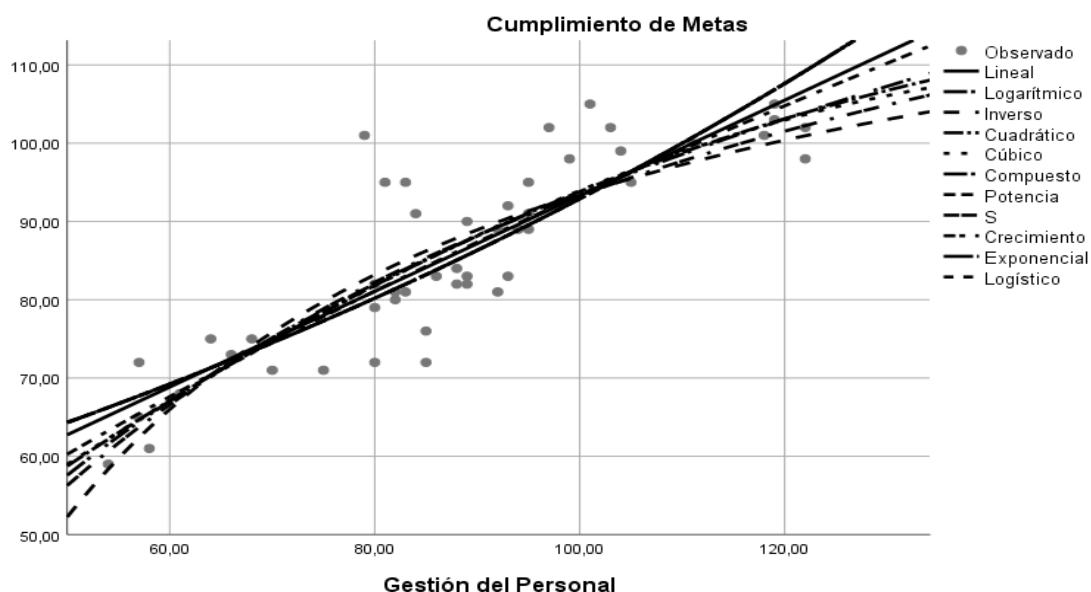
Por otro lado, el coeficiente de determinación (R^2) fue de 0.734, lo que quiere decir que el 73.4% de la variabilidad en el cumplimiento de metas se puede explicar directamente a partir de cómo se gestiona al personal. Este es un porcentaje bastante alto, lo que demuestra la importancia del factor humano en el logro de resultados.

El R^2 ajustado, que considera el tamaño de la muestra y el número de variables incluidas, fue de 0.729, lo cual refuerza la solidez y confiabilidad del modelo. Finalmente, el error estándar de la estimación fue de 6.42, un valor que refleja un margen de variación moderado y aceptable entre los valores observados y los predichos por el modelo.

Estos resultados respaldan la idea de que una gestión adecuada del personal no solo influye positivamente en el ambiente institucional, sino que también tiene un impacto directo en el logro efectivo de las metas trazadas.

Figura 1

Variable Gestión del Personal y Variable Cumplimiento de Metas



Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El gráfico evidencia una relación directa entre la gestión del personal y el cumplimiento de metas. A medida que mejora la gestión, también se incrementa el nivel de logro de objetivos. La línea del modelo lineal se ajusta adecuadamente a los datos, reflejando una correlación positiva clara. Otros modelos como el exponencial, cuadrático o logarítmico también se exploran, aunque con variaciones menores. En conjunto, esta visualización confirma que una gestión eficiente del personal influye de manera significativa en el rendimiento institucional. La relación es consistente y sugiere que fortalecer esta área puede generar mejores resultados organizacionales.

a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

“La Gestión del Personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024”.

$$H_0: \rho \neq 0$$

“La Gestión del Personal no se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024”.

b) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

c) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 47 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6779|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,857 \sqrt{\frac{49-2}{1-(0,857)^2}} = 11,40$$

e) Decisión:

Puesto que el valor calculado $t= 11,40$ cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos la hipótesis alterna que nos indica que si existe correlación entre las variables analizadas.

f) Conclusión:

El valor $t = 11,40$ se encuentra fuera del rango de aceptación para la hipótesis nula (H_0), que es entre -1.6779 y 1.6779, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación entre las dos variables es de 0,857, lo que indica que existe una relación fuerte entre la Gestión del Personal y el Cumplimiento de Metas. Esto quiere decir que, con un nivel de confianza del 95%, podemos afirmar que las variaciones en la Gestión del Personal explican el 73,40% de las diferencias observadas en el Cumplimiento de Metas, según el coeficiente de determinación (R^2).

El valor de $p = 0,000$ es mucho más bajo que el 5% de significancia, lo que confirma que el modelo de regresión lineal entre ambas variables es

adecuado. Esto resalta que, efectivamente, hay una relación significativa entre la Gestión del Personal y el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios en el año 2025. Este hallazgo refuerza la idea de que una mejora en la gestión del personal tiene un impacto directo y positivo en el cumplimiento de las metas organizacionales.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. Hipótesis Especifica 1

HE₁ El Reclutamiento y Selección de personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Ho₁ El Reclutamiento y Selección de personal no se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Tabla 20

Correlación entre la Dimensión Reclutamiento y Selección de personal y la Variable Cumplimiento de Metas

		Reclutamiento y Selección de personal	Cumplimiento de Metas
Reclutamiento y Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Cumplimiento de Metas	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis estadístico evidencia una relación directa y significativa entre la dimensión de Reclutamiento y Selección de Personal y la variable Cumplimiento de Metas. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0,710, lo que representa una asociación fuerte entre ambos elementos. Esta correlación, además de ser positiva, es significativa al nivel del 0,01, lo que indica que el resultado no es producto del azar, sino que refleja una tendencia consistente en los datos evaluados.

En términos concretos, esto significa que cuando los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan de forma adecuada, hay una mayor probabilidad de que la organización logre sus metas con mayor eficacia. Esto se debe, probablemente, a que una selección acertada del personal permite contar con colaboradores mejor calificados, motivados y alineados con los objetivos institucionales. Por tanto, esta dimensión no solo influye en la conformación de los equipos de trabajo, sino que también impacta directamente en el rendimiento general y los resultados alcanzados por la institución.

Tabla 21

Resumen del Modelo entre la Dimensión Reclutamiento y Selección de personal y la Variable Cumplimiento de Metas

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,710 ^a	,504	,493	8,76792

a. Predictores: (Constante), Reclutamiento y Selección de personal

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

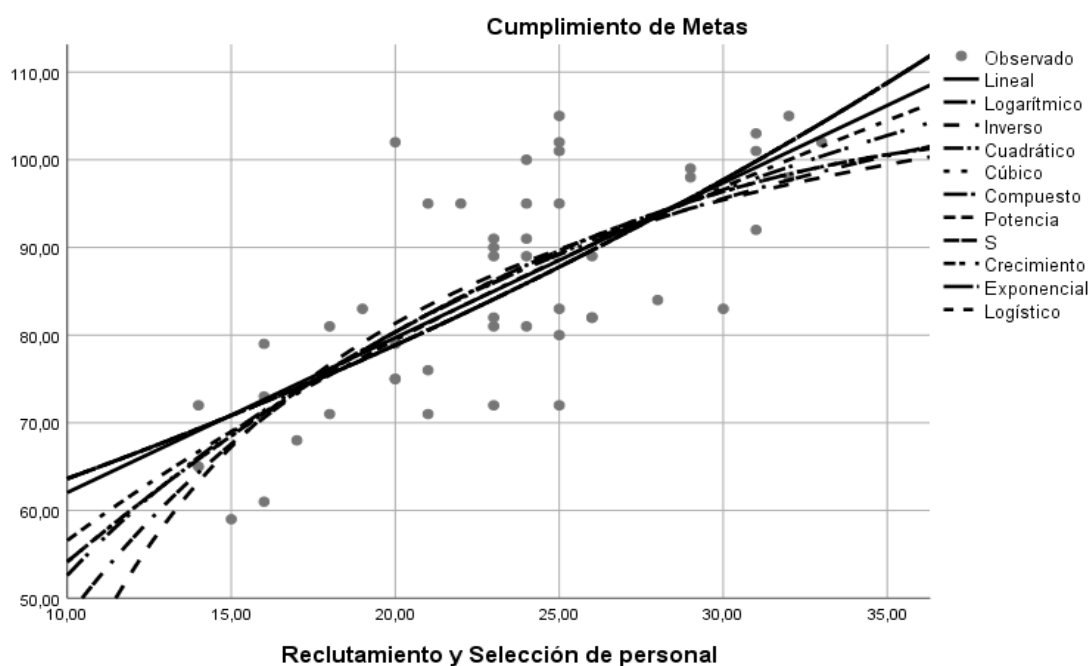
El análisis estadístico revela una relación significativa entre la dimensión “Reclutamiento y Selección de Personal” y la variable “Cumplimiento de Metas”. El coeficiente de correlación R obtenido es de 0,710, lo que evidencia una asociación positiva considerable: a mejores procesos de selección y reclutamiento, mayor es el grado en que se logran las metas institucionales. Este resultado se refuerza con un R cuadrado de 0,504, indicando que el 50,4% de las variaciones observadas en el

cumplimiento de metas pueden explicarse directamente por esta dimensión del manejo del personal.

A su vez, el R cuadrado ajustado se ubica en 0,493, mostrando que, incluso al considerar ajustes por el tamaño muestral o número de variables, la fuerza explicativa del modelo sigue siendo consistente. Por último, el error estándar de la estimación es de 8,77, lo cual sugiere que, si bien existen factores no contemplados en el modelo que influyen sobre la variable dependiente, la predicción general basada en esta dimensión es confiable. Estos hallazgos refuerzan la importancia de implementar procesos de selección rigurosos, ya que impactan directamente en el desempeño institucional.

Figura 2

Dimensión Reclutamiento y Selección de personal y la Variable Cumplimiento de Metas



Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El gráfico muestra de forma clara cómo existe una relación positiva entre la dimensión Reclutamiento y Selección de personal y el Cumplimiento de Metas. A medida que mejora el proceso de contratación y

selección en la institución, también se incrementa el logro de los objetivos establecidos.

Las diferentes líneas de tendencia, tanto la lineal como las curvas ajustadas (cuadrática, cúbica, exponencial, entre otras), confirman esta asociación. Aunque cada modelo describe la relación con ligeras variaciones, todos apuntan en la misma dirección: cuando se gestiona adecuadamente la incorporación del personal, se observa un impacto favorable en los resultados.

La distribución de los puntos alrededor de estas líneas refleja una correspondencia constante entre la dimensión y la variable, lo que respalda estadísticamente esta conexión. En términos generales, el gráfico refuerza la idea de que un buen proceso de selección no solo mejora el equipo humano de la organización, sino que también se traduce en una mayor efectividad en el cumplimiento de las metas propuestas.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 47 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6779|\}$$

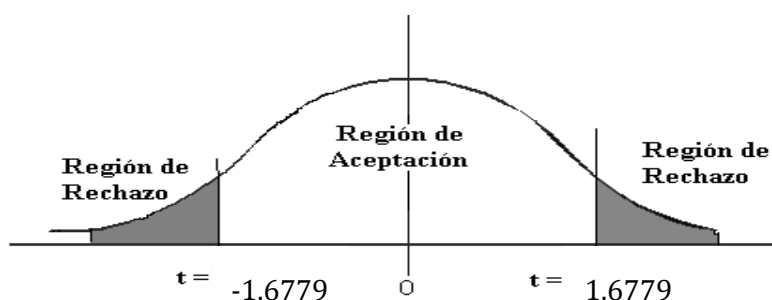
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,710 \sqrt{\frac{49-2}{1-(0,710)^2}} = 6,91$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	47	-1.6779 < t < 1.6779	6,91



El resultado obtenido para el valor t en el análisis de la relación entre el proceso de Reclutamiento y Selección de personal y el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024, fue de 6.91. Este valor está por encima del valor crítico de 1.6779, lo que coloca el resultado fuera de la zona de aceptación de la hipótesis nula, permitiendo su rechazo. Así, se acepta la hipótesis alternativa, lo que demuestra que hay una conexión significativa entre el Reclutamiento y Selección de personal y el Cumplimiento de Metas dentro de esta organización. Este resultado refuerza la idea de que optimizar los procesos de reclutamiento y selección de personal tiene un efecto favorable en la consecución de las metas planteadas, destacando la relevancia de mejorar dichos procesos para alcanzar los objetivos organizacionales de manera más efectiva.

e) Justificación y decisión

El valor t obtenido de 6,91 claramente cae fuera del rango que permitiría aceptar la hipótesis nula ($-1.6779 < t < 1.6779$), lo que lleva a rechazarla. Además, el coeficiente de correlación entre el proceso de Reclutamiento y Selección de personal y el Cumplimiento de Metas es de 0.710, lo cual señala una relación significativa entre la dimensión y la variable. Este análisis se realizó con un nivel de confianza del 95%.

El coeficiente de determinación, $R^2 = 0.504$, sugiere que un 50.40% de la variabilidad observada en el Cumplimiento de Metas puede ser atribuida a las variaciones en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal. Con un valor de $p = 0.000$, que está por debajo del 5%, se confirma que el modelo de regresión lineal utilizado es adecuado. Existe una relación significativa entre el Reclutamiento y

Selección de personal y el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE₂ La Capacitación y Desarrollo del personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Ho₂ La Capacitación y Desarrollo del personal no se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Tabla 22

Correlaciones entre la Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal y la Variable Cumplimiento de Metas

		Capacitación y Desarrollo del personal	Cumplimiento de Metas
Capacitación y Desarrollo del personal	Correlación de Pearson	1	,823**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Cumplimiento de Metas	Correlación de Pearson	,823**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

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

La relación entre la capacitación y el desarrollo del personal y el cumplimiento de metas dentro de la organización es bastante clara y significativa. Los datos muestran que a medida que se invierte en la formación y crecimiento de los empleados, también aumenta la probabilidad de que se alcancen las metas propuestas.

El valor de la correlación de 0,823 sugiere que existe una conexión fuerte entre la dimensión y la variable. Esto implica que, cuando los empleados reciben una capacitación adecuada y tienen oportunidades de

desarrollo, sus esfuerzos contribuyen de manera directa a cumplir con los objetivos establecidos. Además, la significación estadística de 0,000 refuerza la idea de que esta relación es real y no producto del azar, lo que la hace aún más confiable. Con una muestra de 49 casos, los resultados son bastante sólidos y reflejan una tendencia clara. Esto demuestra que las organizaciones que se enfocan en capacitar y desarrollar a su personal tienen mayores probabilidades de alcanzar sus metas, lo que resalta la importancia de invertir en el crecimiento profesional del personal.

Tabla N° 23

Resumen del Modelo entre la Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal y la Variable Cumplimiento de Metas

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,823 ^a	,678	,671	7,06789

a. Predictores: (Constante), Capacitación y Desarrollo del personal

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

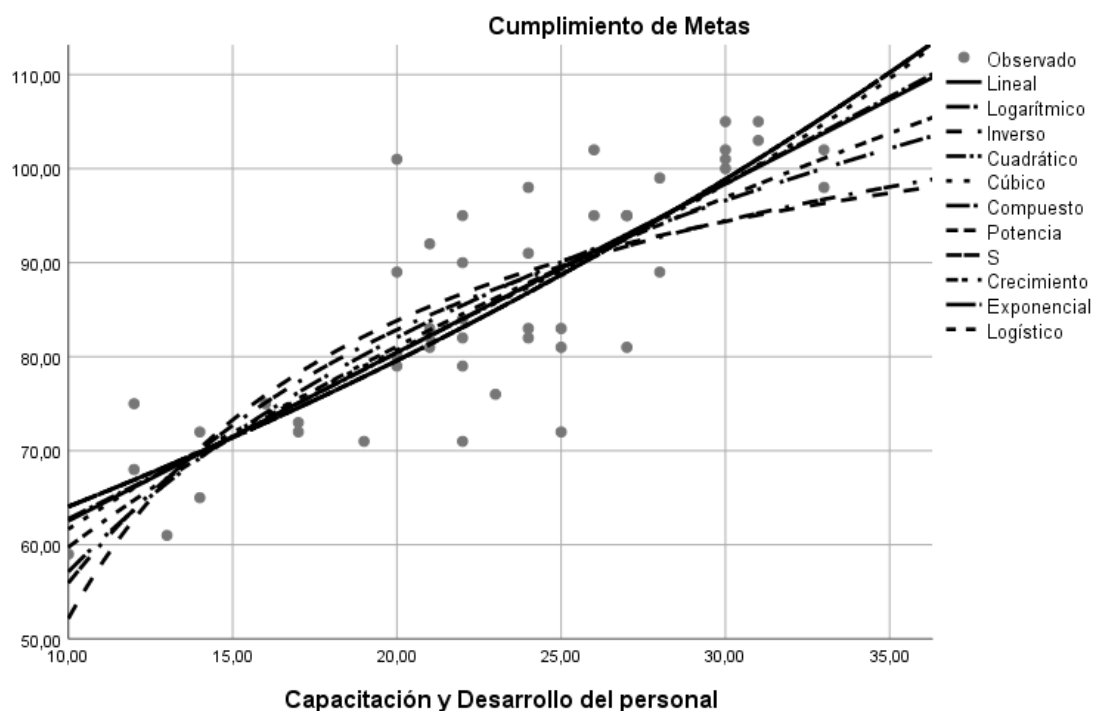
Este modelo muestra una conexión importante entre la capacitación y desarrollo del personal y el cumplimiento de metas. El valor de 0,823 en la correlación (R) nos dice que hay una relación fuerte entre la dimensión y la variable, lo que sugiere que cuanto mejor se capacite y desarrolle al personal, más fácil será alcanzar los objetivos establecidos.

El R cuadrado de 0,678 indica que un 67,8% de lo que ocurre en el cumplimiento de metas se puede explicar por la capacitación y el desarrollo del personal, lo que resalta lo relevante que es invertir en su formación.

El R cuadrado ajustado de 0,671 ajusta esta explicación teniendo en cuenta cuántos factores entran en el modelo, lo que sigue mostrando una relación bastante sólida. Finalmente, el error estándar de estimación de 7,06789 refleja que las predicciones hechas por el modelo son bastante precisas y no presentan grandes desviaciones, lo que sugiere que el modelo es confiable para estimar el impacto de la capacitación en el cumplimiento de metas.

Figura 3

Dimensión Capacitación y Desarrollo del personal y la Variable Cumplimiento de Metas



El gráfico presenta de manera clara y visual la relación positiva entre la dimensión de Capacitación y Desarrollo del personal y la variable Cumplimiento de Metas. A medida que la Capacitación y el Desarrollo del personal mejoran dentro de la institución, también se observa un aumento en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Las diversas líneas de tendencia, que incluyen la lineal y otras curvas ajustadas como la cuadrática, cúbica y exponencial, refuerzan esta conexión. Aunque cada uno de estos modelos describe la relación con ligeras diferencias, todos muestran la misma conclusión: cuando se gestiona de manera adecuada la Capacitación y Desarrollo del personal, se genera un impacto positivo en los resultados obtenidos.

La disposición de los puntos alrededor de estas líneas de tendencia resalta la consistencia de la relación entre la dimensión y la variable, lo que refuerza esta conexión desde una perspectiva estadística.

El gráfico reafirma que una buena estrategia de Capacitación y Desarrollo del personal no solo mejora la calidad del equipo humano dentro de la organización, sino que también contribuye a un mayor éxito en el cumplimiento de las metas establecidas.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 47 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6779|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

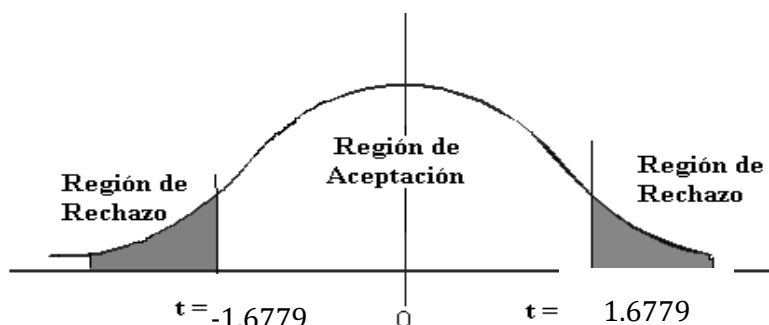
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,823 \sqrt{\frac{49-2}{1-(0,823)^2}} = 9,93$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	47	$-1.6779 < t_c < 1.6779$	9,93

Nota: Elaboración Propia



El valor t obtenido en el análisis entre la dimensión de Capacitación y Desarrollo del personal y la variable Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios para el año 2025 fue de 9.93, un valor claramente superior a 1.6779.

Esto sitúa el resultado fuera del rango que justificaría aceptar la hipótesis nula, lo que lleva a rechazarla y, en su lugar, aceptar la hipótesis alternativa. Este resultado revela una conexión significativa entre ambas variables, lo que sugiere que las estrategias de Capacitación y Desarrollo del personal influyen de manera importante en el logro de las metas organizacionales.

e) Justificación y decisión

El valor t de 9.93 se encuentra claramente fuera del rango que permitiría aceptar la hipótesis nula ($-1.6779 < t_c < 1.6779$), lo que lleva al rechazo de dicha hipótesis. Además, el coeficiente de correlación entre la dimensión de Capacitación y Desarrollo del personal y la variable Cumplimiento de Metas es 0.823, lo cual indica una relación significativa entre ambas. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R^2 es 0.678, lo que significa que aproximadamente el 67.80% de la variabilidad en el Cumplimiento de Metas puede explicarse por las variaciones en la dimensión de Capacitación y Desarrollo del personal. El valor de $p = 0.000$, que es significativamente menor al 5%, respalda la validez del modelo de regresión lineal entre la dimensión y la variable, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre la capacitación del personal y el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE₃ El Bienestar y Seguridad Laboral del personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Ho₃ El Bienestar y Seguridad Laboral del personal no se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Tabla 24

Correlaciones entre la Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal y la Variable Cumplimiento de Metas

		Bienestar y Seguridad Laboral del personal	Cumplimiento de Metas
Bienestar y Seguridad Laboral del personal	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Cumplimiento de Metas	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

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

La relación entre el bienestar y la seguridad laboral del personal y el cumplimiento de metas es claramente positiva y significativa. El valor de 0,704 en la correlación de Pearson muestra una conexión moderadamente fuerte entre ambas variables, lo que implica que, cuando el bienestar y la seguridad del personal mejoran, también aumenta la probabilidad de que se cumplan las metas de la organización.

Además, el valor de 0,000 en la significación estadística confirma que esta relación es sólida y no se debe al azar. Con una muestra de 49 casos, los resultados son fiables, lo que refuerza la importancia de cuidar el bienestar y la seguridad de los empleados, ya que esto puede tener un impacto directo en el éxito de la organización al lograr sus metas.

Tabla N° 25

Resumen del Modelo entre la Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal y la Variable Cumplimiento de Metas

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,704 ^a	,496	,485	8,84200

a. Predictores: (Constante), Bienestar y Seguridad Laboral del personal

Este modelo muestra que hay una relación moderada entre el bienestar y la seguridad laboral del personal y el cumplimiento de metas.

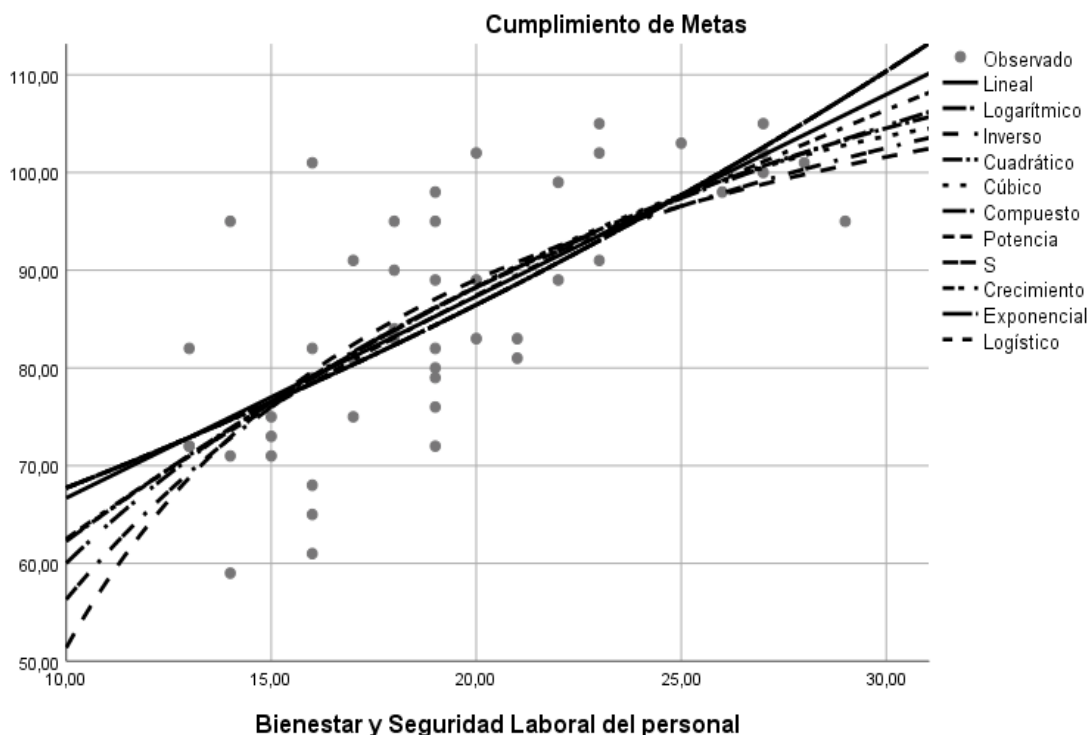
El valor de 0,704 en la correlación sugiere que, a medida que mejora el bienestar y la seguridad de los empleados, también es más probable que se logren las metas organizacionales.

El R cuadrado de 0,496 nos dice que alrededor del 49,6% de la variabilidad en el cumplimiento de las metas se puede atribuir a estas condiciones laborales.

El R cuadrado ajustado de 0,485 ajusta este valor para tener en cuenta la cantidad de factores involucrados en el modelo, lo que aún muestra una relación bastante sólida. Por último, el error estándar de estimación de 8,84200 indica que las predicciones hechas por el modelo son razonablemente precisas, aunque hay algo de margen para variaciones. En general, esto sugiere que mejorar el bienestar y la seguridad de los empleados puede tener un impacto real en el logro de los objetivos de la organización.

Figura 4

Dimensión Bienestar y Seguridad Laboral del personal y la Variable Cumplimiento de Metas



El gráfico analizado permite apreciar con claridad la estrecha relación positiva entre la dimensión de Bienestar y Seguridad Laboral del personal y el nivel de Cumplimiento de Metas en la institución. A medida que se fortalecen las condiciones laborales y se promueve un entorno seguro, saludable y motivador para los colaboradores, los resultados organizacionales tienden a mejorar de manera notable. Este hallazgo no solo es intuitivo desde una perspectiva humana, sino que también se encuentra respaldado por evidencia gráfica y estadística.

Las distintas líneas de tendencia aplicadas al gráfico —ya sean lineales, cuadráticas, cúbicas o exponenciales— coinciden en señalar una misma dirección: cuando se invierte en políticas efectivas de bienestar y se garantiza la seguridad del entorno laboral, el rendimiento del personal se incrementa y, como consecuencia directa, también lo hace el cumplimiento de las metas institucionales. Aunque los modelos estadísticos varían ligeramente en su forma de representar la información, todos apuntan hacia una conclusión común y contundente.

Asimismo, la forma en que los puntos del gráfico se distribuyen en torno a las líneas de tendencia muestra una relación constante y predecible entre las dos variables. Esta disposición no es producto del azar, sino que refleja una conexión sólida, lo cual otorga mayor confiabilidad a los datos presentados.

Por tanto, implementar una cultura organizacional que priorice el bienestar y la seguridad laboral no debe considerarse un gasto, sino una inversión estratégica con impactos visibles en el desempeño institucional.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 47 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6779|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

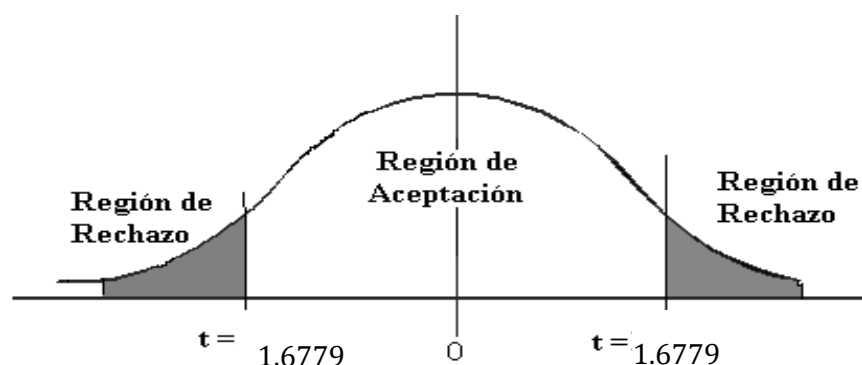
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,704 \sqrt{\frac{49-2}{1-(0,704)^2}} = 6,79$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	47	-1.6779 < t _c < 1.6779	6,79

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



El análisis arrojó un valor de t igual a 6.79, cifra que supera con claridad el valor crítico de 1.6779. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, confirmando que sí existe una relación estadísticamente significativa entre el bienestar y la seguridad laboral del personal, y el cumplimiento de metas dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios para el año 2025.

Este hallazgo no es menor. Refleja que cuando los trabajadores se sienten seguros, protegidos y valorados en su entorno de trabajo, su desempeño mejora, y con ello también la capacidad institucional para alcanzar los objetivos trazados. En otras palabras, invertir en el bienestar del personal no solo es una decisión ética, sino también una estrategia efectiva para lograr mejores resultados organizacionales.

e) Justificación y decisión

El análisis estadístico revela que el valor t obtenido (6.79) está claramente fuera del rango que permitiría aceptar la hipótesis nula, delimitado entre -1.6779 y 1.6779. Esto nos lleva a rechazar dicha hipótesis y a aceptar la existencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable evaluadas.

El coeficiente de correlación, que alcanza un valor de 0.704, respalda esta relación al mostrar un vínculo importante entre el bienestar y la seguridad laboral del personal y el cumplimiento de metas en la institución. Al trabajar con un nivel de confianza del 95%, se determinó que el coeficiente de determinación (R^2) es de 0.496. Esto significa que cerca del 49.60% de las variaciones en el cumplimiento de metas pueden explicarse a partir de los cambios observados en la gestión del bienestar y la seguridad laboral del personal.

Finalmente, el valor de p (0.000), significativamente menor al 5%, refuerza la validez del modelo de regresión aplicado. En conclusión, este resultado demuestra que un entorno laboral que protege y prioriza el bienestar del equipo humano tiene un impacto directo y positivo en el logro de los objetivos institucionales en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios para el año 2025.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 4

HE₄ La Evaluación y Retención del personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Ho₄ La Evaluación y Retención del personal no se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Tabla 26

Correlaciones entre la Dimensión Evaluación y Retención del personal y la Variable Cumplimiento de Metas

		Evaluación y Retención del Personal	Cumplimiento de Metas
Evaluación y Retención del Personal	Correlación de Pearson	1	,764**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Cumplimiento de Metas	Correlación de Pearson	,764**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

La relación entre la evaluación y retención del personal y el cumplimiento de metas es bastante fuerte y significativa. El valor de 0,764 en la correlación indica que, cuando las organizaciones realizan una buena evaluación y logran retener a su personal, es más probable que se cumplan las metas establecidas.

Además, el valor de 0,000 en la significación muestra que esta relación es confiable y no se debe al azar. Con una muestra de 49 casos, los resultados refuerzan la idea de que contar con procesos efectivos para evaluar y retener a los empleados tiene un impacto directo en el éxito de la organización al cumplir con sus objetivos.

Tabla N° 27

Resumen del Modelo entre la Dimensión Evaluación y Retención del personal y la Variable Cumplimiento de Metas

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,764 ^a	,584	,575	8,02896

a. Predictores: (Constante), Evaluación y Retención del Personal

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

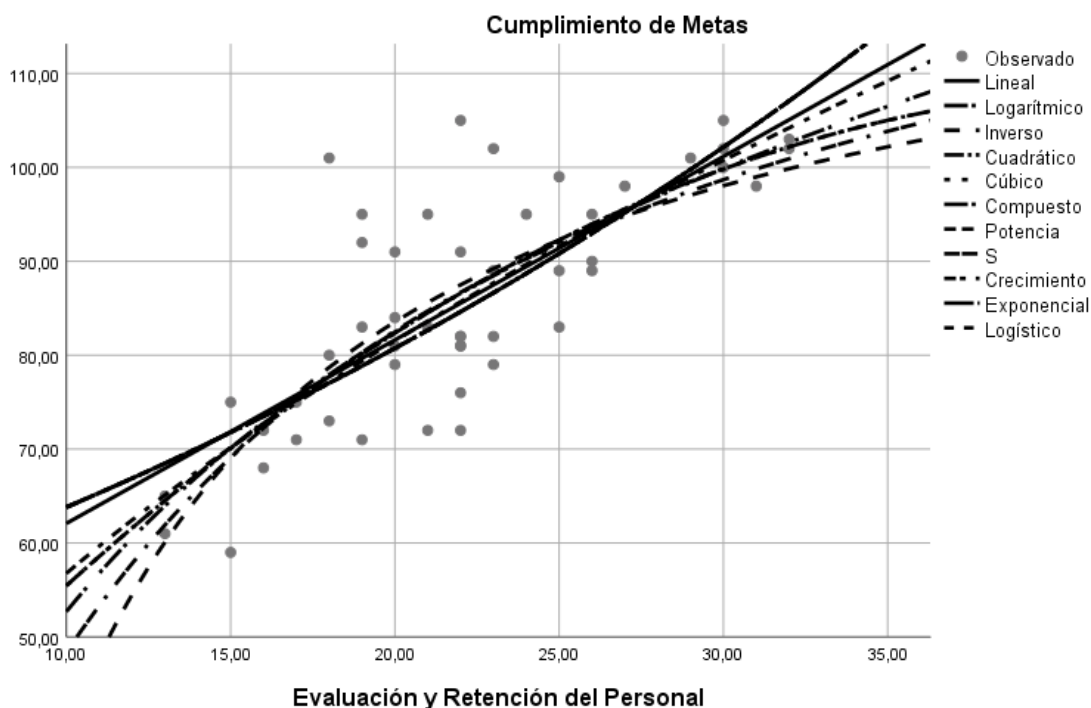
Este modelo muestra que existe una relación bastante fuerte entre la evaluación y retención del personal y el cumplimiento de metas. El valor de 0,764 en la correlación indica que, cuando las organizaciones implementan procesos efectivos para evaluar y retener a su personal, se logran mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos.

El R cuadrado de 0,584 significa que alrededor del 58,4% del éxito en el cumplimiento de metas se puede explicar por las prácticas de evaluación y retención del personal, lo que subraya su relevancia.

El R cuadrado ajustado de 0,575 sigue mostrando una relación fuerte, tomando en cuenta los factores involucrados en el modelo. El error estándar de estimación de 8,02896 sugiere que, aunque las predicciones son precisas, hay un margen moderado de variación. Este modelo destaca la importancia de tener buenos procesos de evaluación y retención para alcanzar las metas organizacionales de manera efectiva.

Figura 5

Dimensión Evaluación y Retención del personal y la Variable Cumplimiento de Metas



Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El gráfico permite visualizar de manera clara y comprensible cómo existe una relación positiva entre la dimensión de Evaluación y Retención del personal y el cumplimiento de metas dentro de la institución. A medida que se fortalecen los procesos orientados a evaluar y retener al talento humano, también se evidencia un incremento en el logro de los objetivos organizacionales.

Este vínculo es respaldado por las distintas líneas de tendencia mostradas en el gráfico —ya sean lineales, cuadráticas, cúbicas o exponenciales— las cuales, a pesar de tener ligeras variaciones en su forma, apuntan todas en la misma dirección: una gestión eficaz en la evaluación y retención del personal tiene un efecto directo en los resultados institucionales.

La distribución de los puntos en torno a estas líneas refleja una relación constante y coherente entre la dimensión y la variable, lo que sustenta estadísticamente esta asociación. El gráfico reafirma que implementar estrategias sólidas en evaluación y retención no solo fortalece al equipo humano que conforma la organización, sino que también impulsa el cumplimiento de las metas trazadas, generando impactos positivos y sostenibles en el desempeño institucional.

f) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

g) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 47 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6779|\}$$

h) Cálculo del estadístico de prueba:

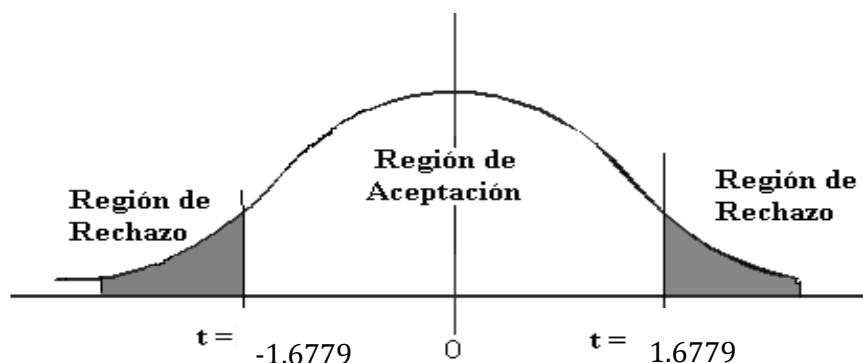
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,764 \sqrt{\frac{49-2}{1-(0,764)^2}} = 8,11$$

i) **Resumen de datos:**

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	47	$1.6779 < t_c < 1.6779$	8,11

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



El análisis estadístico arrojó un valor de t igual a 8.11 en la relación entre la dimensión Evaluación y Retención del personal y la variable Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, correspondiente al año 2025. Este valor supera con claridad el límite crítico de 1.6779, lo que ubica el resultado fuera del rango en el que se podría aceptar la hipótesis nula. En consecuencia, se procede a rechazar dicha hipótesis y se valida la hipótesis alternativa.

Este hallazgo confirma que existe una diferencia estadísticamente significativa entre ambas variables, lo cual respalda la afirmación de que una adecuada estrategia de evaluación y retención del personal incide de manera directa y relevante en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Así, se pone de manifiesto que fortalecer estos procesos puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño organizacional y alcanzar las metas propuestas.

j) **Justificación y decisión**

El análisis realizado demuestra que el valor t obtenido, igual a 8.11, supera ampliamente el rango crítico para aceptar la hipótesis nula, el

cual se encuentra entre -1.6779 y 1.6779. Esto implica que la hipótesis nula debe ser rechazada y, en su lugar, se valida la hipótesis alternativa. En términos prácticos, esto evidencia que existe una relación estadísticamente significativa entre la Evaluación y Retención del personal y el Cumplimiento de Metas dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, en el año 2025.

Este resultado se refuerza con el coeficiente de correlación de 0.764, que indica una relación positiva y fuerte entre ambas variables. Además, el coeficiente de determinación (R^2), con un valor de 0.584, revela que aproximadamente el 58.40% de la variación en el cumplimiento de metas puede explicarse por los cambios en las prácticas de evaluación y retención del personal.

El valor de p , que resulta ser 0.000, está por debajo del umbral del 5%, lo que respalda la validez del modelo de regresión lineal utilizado. Este análisis confirma que mejorar los procesos de evaluación y retención del personal tiene un impacto directo y positivo en el logro de los objetivos institucionales. Por tanto, fortalecer estas áreas representa una oportunidad clave para elevar el rendimiento organizacional.

CONCLUSIONES

En esta investigación se obtuvieron una serie de conclusiones relevantes:

Primera. - Los resultados confirmaron la hipótesis general planteada, ya que se evidenció una relación significativa entre la gestión del personal y el cumplimiento de metas dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios en el año 2025. El valor t obtenido fue de 11,40, superando claramente los límites establecidos para aceptar la hipótesis nula, por lo que esta fue rechazada. El coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0,857, reflejando una conexión notable entre ambas variables. Además, el análisis mostró que el 73,40% de la variabilidad en el cumplimiento de metas se explica por los cambios en la gestión del personal, lo cual se confirmó con un nivel de confianza del 95% y una significancia estadística menor al 5% ($p = 0,000$), lo que valida la solidez del modelo de regresión lineal aplicado.

Segunda. - Se encontró que el proceso de reclutamiento y selección guarda una relación significativa con el cumplimiento de metas. El valor t registrado fue de 6,91, superando también el umbral de aceptación de la hipótesis nula, lo cual llevó a su rechazo. El coeficiente de correlación de 0,710 indicó una conexión clara entre esta dimensión y la variable dependiente, respaldada por un nivel de confianza del 95%. El coeficiente de determinación reveló que el 50,40% de las variaciones en el cumplimiento de metas podrían atribuirse a las prácticas de reclutamiento y selección, con una significancia estadística adecuada ($p = 0,000$).

Tercera. - Los resultados mostraron que la capacitación y el desarrollo del personal se vinculan de manera significativa con el logro de metas en la organización. El análisis arrojó un valor t de 9,93, lo que nuevamente llevó al rechazo de la hipótesis nula. La correlación entre ambas variables fue de 0,823, con un nivel de confianza del 95%. El 67,80% de la variabilidad en el cumplimiento de metas puede atribuirse a las acciones relacionadas con la capacitación y el desarrollo del personal, y el modelo fue estadísticamente significativo ($p = 0,000$), lo que respalda la validez de la relación observada.

Cuarta. - El bienestar y la seguridad laboral del personal también mostraron una relación importante con el cumplimiento de metas. Se obtuvo un valor t de 6,79, que permitió rechazar la hipótesis nula. El coeficiente de correlación fue de 0,704, lo que refleja una conexión significativa entre ambas variables. Según los resultados, el 49,60% de las variaciones en el cumplimiento de metas se explica por los cambios en esta dimensión. El modelo presentó una significancia estadística adecuada ($p = 0,000$), confirmando la relevancia de esta relación.

Quinta. - La evaluación y retención del personal resultó ser otra dimensión estrechamente relacionada con el cumplimiento de metas. El valor t alcanzado fue de 8,11, lo que también llevó al rechazo de la hipótesis nula. La correlación fue de 0,764, indicando una fuerte relación con un nivel de confianza del 95%. El análisis determinó que el 58,40% de la variabilidad en el cumplimiento de metas se asocia a esta dimensión, y el valor p (0,000) confirmó que la relación es estadísticamente significativa. En conjunto, estos resultados respaldan la idea de que las prácticas de gestión del personal tienen un impacto directo y considerable en el logro de los objetivos organizacionales.

SUGERENCIAS

A partir de la validación de las hipótesis planteadas, se plantea un conjunto de recomendaciones estratégicas orientadas a fortalecer la gestión del personal dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios. Estas sugerencias buscan ser útiles y aplicables, dirigidas específicamente a quienes tienen capacidad de decisión y responsabilidad en los procesos institucionales, con el objetivo de mejorar el cumplimiento de metas y elevar la eficiencia organizacional.

Primera. - Se recomienda que la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones se enfoque en establecer una política integral para la gestión del talento humano, que vaya más allá de los procesos administrativos básicos. Es fundamental que esta política refleje una visión compartida y estratégica sobre cómo el personal es uno de los pilares más importantes para alcanzar las metas institucionales. Esta política debe ser coherente con los planes estratégicos de la institución y debe involucrar a todos los niveles: desde la selección hasta la retención del talento. Una buena forma de hacer esto es creando un comité de trabajo integrado por representantes de Recursos Humanos, los jefes de cada unidad y, por supuesto, representantes del personal, para que todos puedan aportar sus perspectivas y experiencias.

Segunda. - En relación con el reclutamiento y selección de personal, se sugiere que se modernicen y transparenten los procesos actuales. Esto significa que los procedimientos deben ser más ágiles, transparentes y alineados con las verdaderas necesidades de la institución. Además, sería ideal que los procesos de selección incluyan pruebas psicométricas y entrevistas situacionales para evaluar con más precisión a los candidatos. Otra propuesta es crear un banco regional de talentos, donde se puedan almacenar los perfiles de profesionales que ya han sido evaluados, lo que permitiría acceder a ellos rápidamente cuando haya nuevas vacantes.

Tercera. - Sobre la capacitación y desarrollo del personal, se recomienda que la institución diseñe un Plan de Capacitación que se base en las necesidades reales de cada área y nivel jerárquico. Este plan debe incluir tanto formaciones técnicas como habilidades blandas, de modo que el personal pueda seguir desarrollándose en todos los aspectos relevantes para su desempeño. Se pueden establecer alianzas con universidades o centros educativos para ofrecer cursos y talleres especializados, además de utilizar plataformas virtuales que hagan más accesible la formación continua. Es fundamental que el aprendizaje no se limite a las capacitaciones obligatorias, sino que se convierta en una cultura dentro de la organización.

Cuarta. En cuanto al bienestar y la seguridad laboral, se recomienda implementar un programa de bienestar integral que tenga en cuenta no solo las condiciones físicas del trabajo, sino también el bienestar emocional de los empleados. Este programa debería incluir actividades que promuevan un ambiente laboral sano y colaborativo, como talleres de manejo del estrés, actividades recreativas, y acceso a servicios de apoyo psicológico. También es importante que se sigan implementando medidas para asegurar un ambiente libre de acoso y discriminación, garantizando que todos los empleados se sientan cómodos y seguros en su lugar de trabajo.

Quinta. - Respecto a la evaluación y retención del personal, se sugiere establecer un sistema de evaluación que sea claro, justo y orientado a resultados. La evaluación debe ir más allá de la simple medición de desempeño; debe incluir retroalimentación constructiva y espacios para que los empleados puedan expresar sus inquietudes o necesidades de desarrollo. Además, para retener el talento, es clave ofrecer incentivos adecuados, como reconocimiento a los logros, ascensos basados en méritos, y oportunidades de crecimiento profesional dentro de la misma institución.

Referencias Bibliográficas

- Abdullah, Z. y Othman, R. (2016). Prácticas de gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. *Revista de estudios de gestión y negocios*, 24(1), 89-96.
- Armstrong, M. y Taylor, S. (2020). *Práctica de Gestión de Recursos Humanos*. Página gratuita.
- Anwar, G. y Qadir, A. (2017). Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional en Pakistán. *Revista global de gestión de recursos humanos*, 5(4), 58-65.
- Ahmed, S. y Raza, H. (2021). Impacto de la evaluación del desempeño en el compromiso de los empleados en Turquía. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 15(2), 213-224.
- Aguinis, H. (2019). *Gestión del desempeño*. Pearson.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2023). *Reformas y estrategias en la gestión de personal en el sector público peruano*.
- Banco mundial. (2022). *Informe sobre la gestión del capital humano en el sector público*. Banco mundial.
- Bateman, TS y Snell, SA (2013). *Gestión: liderar y colaborar en un mundo competitivo* (11ª ed.). Educación McGraw-Hill.
- Beauchamp, T. y Childress, J. (2019). *Principios de ética biomédica*. Prensa de la Universidad de Oxford.
- Boxall, P. y Purcell, J. (2018). *Estrategia y Gestión de Recursos Humanos*. Palgrave.
- Castillo, M. y Walls, E. (2022). Políticas de incentivos y desempeño de los empleados en instituciones públicas de Lima. *Revista de Gestión y Políticas Públicas*, 14(3), 245-260.
- Castro, F. (2020). La evaluación del desempeño como herramienta de mejora organizacional en el sector público. *Revista de Gestión Pública*, 15(3), 112-130.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2020). Introducción a la gestión de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Collins, D. y McNulty, T. (2020). El impacto de la formación en el desempeño organizacional. *Revista Internacional de Formación y Desarrollo*, 28(3), 231-240.
- Daft, RL (2020). *Gestión. Aprendizaje* Cengage.
- Delgado, M. (2019). La gestión estratégica de recursos humanos y su impacto en el desempeño organizacional. Editorial Universitaria.
- Deci, EL y Ryan, RM (2018). Teoría de la autodeterminación: necesidades psicológicas básicas en motivación, desarrollo y bienestar. Prensa de Guilford.
- Dessler, G. (2020). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson.
- Drucker, PF (2018). *El Drucker esencial*. Negocio Harper.
- Flores, R. (2021). Relación entre la gestión de personal y el cumplimiento de objetivos en el sector público en Perú. *Revista de Gestión y Desarrollo Público*, 14(2), 102-119.
- García, M. (2022). Impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño de la Dirección Regional de Salud en Madre de Dios. *Revista Amazónica de Administración Pública*, 7(1), 55-72.
- Goldstein, IL y Ford, JK (2019). Formación en organizaciones: valoración, desarrollo y evaluación de necesidades. Prensa Waveland.
- González, H., & Sánchez, M. (2019). Evaluación del desempeño y su impacto en la satisfacción laboral en el sector público. *Revista de Recursos Humanos*, 18(1), 45-60.
- Gupta, V. y Kumar, R. (2018). Impacto de la motivación de los empleados en el logro de objetivos en instituciones públicas de la India. *Revista India de Estudios Administrativos*, 32(1), 89-102.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2019). Motivación para trabajar. Editores de transacciones.
- Kaplan, RS y Norton, DP (2001). La organización centrada en la estrategia: cómo prosperan las empresas de cuadro de mando integral en el nuevo entorno empresarial. Prensa empresarial de Harvard.

- Kaplan, RS y Norton, DP (2020). El cuadro de mando integral: traducir la estrategia en acción. Prensa empresarial de Harvard.
- Kaufman, BE (2020). Perspectivas teóricas sobre el trabajo y la relación laboral. Prensa de la Universidad de Cornell.
- Kirova, M. y Silver, I. (2021). Establecimiento de objetivos y desempeño organizacional: conocimientos del entorno empresarial moderno. *Revista Internacional de Gestión Empresarial*, 24(2), 89-102.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2016). Fundamentos de la gestión: una perspectiva internacional. McGraw-Hill.
- Kumar, R. (2021). Metodología de investigación: una guía paso a paso para principiantes. Publicaciones SAGE.
- Locke, EA y Latham, GP (2019). Teoría del establecimiento de metas y motivación. Rutledge.
- Locke, EA y Latham, GP (2002). Construir una teoría prácticamente útil sobre el establecimiento de objetivos y la motivación de tareas. *Psicólogo estadounidense*, 57(9), 705-717.
- López, C., & García, R. (2021). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño organizacional: un análisis en el sector público. *Revista de estudios de administración pública*, 30(3), 45-59.
- López, R., & Vargas, C. (2021). Evaluación del desempeño y productividad en instituciones locales de Madre de Dios. *Revista de Administración Pública Regional*, 6(2), 67-82.
- Martínez, L. (2022). Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral. *Revista de comportamiento organizacional*, 35 (2), 233-245.
- Maslow, AH (1943). Una teoría de la motivación humana. Revisión psicológica.
- Mendoza, J. (2019). Gestión de recursos humanos y desempeño organizacional en instituciones públicas peruanas. *Revista de Administración Pública*, 12(1), 80-97.
- McKenna, S. y Richardson, J. (2020). Ética Organizacional en la Gestión de Recursos Humanos. *Revista de ética empresarial*, 162(3), 643-654.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. y Lampel, J. (2019). *Strategy Safari: un recorrido guiado por la naturaleza de la gestión estratégica*. Prensa libre.

- Ministerio de Transportes y Comunicaciones [MTC]. (2022). Informe sobre el cumplimiento de objetivos y metas en la región Madre de Dios. Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- Murphy, K. R. y Cleveland, JN (2020). Comprensión de la evaluación del desempeño: perspectivas sociales, organizativas y basadas en objetivos. Publicaciones SAGE.
- Mujtaba, BG (2022). Gestión de Recursos Humanos: Teoría y Práctica. Saltador.
- Noé, RA (2020). Formación y desarrollo de empleados. McGraw-Hill.
- OCDE. (2021). Enfoque en gestión y empleo público 2021. Publicaciones de la OCDE.
- Pérez, L., & Díaz, R. (2021). La motivación laboral y su influencia en el desempeño organizacional. *Revista de Psicología y Recursos Humanos*, 29(4), 53-70.
- Pettigrew, A., Thomas, H. y Whittington, R. (2021). Manual de estrategia y gestión. Publicaciones SAGE.
- Resnik, DB (2020). Ética de la Investigación Responsable. Prensa de la Universidad de Oxford.
- Robinson, SP y Judge, TA (2019). Comportamiento organizacional (18ª ed.). Pearson.
- Robbins, SP y Judge, TA (2020). Comportamiento Organizacional. Pearson.
- Robbins, SP y Coulter, M. (2018). Gestión. Pearson.
- Rogelberg, SG (2020). La enciclopedia SAGE de psicología industrial y organizacional. Publicaciones SAGE.
- Rodríguez, L. (2023). Relación entre prácticas de gestión de personal y desempeño organizacional en el Gobierno Regional de Madre de Dios. *Estudios Regionales y Gestión Pública*, 5(3), 133-149.
- Salazar, P. (2020). Prácticas de recursos humanos y eficiencia institucional en el sector público peruano. *Revista Peruana de Gestión de Recursos Humanos*, 13(2), 198-215.
- Salazar, J., & Rodríguez, M. (2020). La gestión del talento humano en el sector público: un análisis en las instituciones gubernamentales. *Revista de Administración Pública*, 54(1), 95-110.

- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). Metodología de la investigación (5th ed.). McGraw-Hill.
- Serrano, F., & López, M. (2019). Gestión pública y cumplimiento de objetivos: un análisis en el sector público español. *Revista Española de Administración Pública*, 220, 91-114.
- Schroeder, RG y Goldstein, SM (2019). Gestión de Operaciones en la Cadena de Suministro: Decisiones y Casos. McGraw-Hill.
- Smith, J. (2021). Protección de la confidencialidad en la investigación cualitativa. *Revista de investigación cualitativa*, 21(2), 223-239.
- Stahl, GK, Bjorkman, I. y Morris, S. (2020). Gestión estratégica de recursos humanos en el sector público: una perspectiva global. *Revista de investigación y teoría de la administración pública*, 30(4), 519-535.
- Stahl, G., y col. (2020). Gestión estratégica de recursos humanos en el sector público: una revisión crítica y perspectivas. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 37(4), 505-523.
- Ulrich, D. y Lake, D. (2023). Recursos Humanos de afuera hacia adentro: seis competencias para el futuro de los recursos humanos. Educación McGraw-Hill.
- Wright, PM y McMahan, GC (2021). Gestión estratégica de recursos humanos: uniendo el pasado y el presente.
- Wang, Y. y Chen, L. (2019). Impacto de los incentivos en la satisfacción de los empleados y los objetivos organizacionales en el sector público en China. *Revista asiática de administración pública*, 24(3), 301-317.
- Werther, W. B. y Davis, K. (2018). Recursos Humanos y Gestión de Personal. McGraw-Hill.
- Westerman, JW y col. (2020). Gestión Estratégica de Recursos Humanos en las Organizaciones. *Revista de comportamiento organizacional*, 41 (4), 527-542.

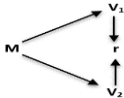
ANEXOS

Anexo N° 01: Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Variable de Estudio 1 Gestión del Personal Se refiere al conjunto de políticas, estrategias y prácticas que una organización utiliza para gestionar sus recursos humanos, con el objetivo de optimizar su rendimiento, desarrollo y bienestar. Esto incluye una amplia gama de procesos, tales como reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, motivación y compensación (Chiavenato, 2020; Ulrich & Lake, 2023).	Reclutamiento y Selección	• Claridad en los perfiles de puesto • Aplicación de criterios técnicos • Transparencia en el proceso • Seguimiento al nuevo personal	1,2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	
	Capacitación y Desarrollo	• Existencia de programas de capacitación • Participación del personal • Aplicación del aprendizaje • Desarrollo profesional	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A
	Bienestar y Seguridad Laboral	• Promoción del bienestar • Prevención de riesgos • Seguridad en el entorno laboral • Respuesta ante emergencias	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	Veces 4 = Casi Siempre
	Evaluación y Retención del Personal	• Evaluación del desempeño • Reconocimiento laboral • Oportunidades de crecimiento • Estrategias de retención	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32	5 = Siempre
Variable de Estudio 2 Cumplimiento de Metas Se define en términos de logros específicos alineados con los objetivos de la organización, que representan la variable dependiente. Este cumplimiento es evaluado a través de métricas de productividad, cumplimiento de cronogramas y la calidad del servicio, entre otros. La efectividad de la gestión del personal se ha relacionado con el mejor desempeño en estos indicadores en estudios recientes (Stahl et al., 2020; Westerman et al., 2020).	Formulación y Claridad de Metas	• Claridad en la redacción de metas • Alineación con objetivos institucionales • Participación del personal en su formulación • Viabilidad de cumplimiento	1,2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	
	Gestión y Seguimiento de Metas	• Ejecución de actividades planificadas • Seguimiento y monitoreo del avance • Retroalimentación al personal • Aplicación de acciones correctivas	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi
	Resultados Alcanzados	• Cumplimiento de metas institucionales • Alcance de objetivos en el área de trabajo • Resultados concretos derivados de las actividades • Concordancia entre metas trazadas y logros obtenidos	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	Siempre 5 = Siempre
	Condiciones Institucionales para el Logro de Metas	• Acceso a recursos humanos y materiales adecuados • Apoyo y liderazgo institucional para el logro de objetivos • Coordinación operativa entre áreas • Cultura de responsabilidad y compromiso organizacional	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32	

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Título “Gestión del Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la Gestión del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relaciona la Gestión del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.	HIPÓTESIS GENERAL H₁ La Gestión del Personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024. H0₁ La Gestión del Personal no se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.	Variable de Estudio 1: Gestión del Personal <u>Dimensiones:</u> • Reclutamiento y Selección • Capacitación y Desarrollo • Bienestar y Seguridad Laboral • Evaluación y Retención del Talento	Tipo de investigación: Básica Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 49 Muestra: 49
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo la Capacitación del Personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Oe₁ Determinar cómo la Capacitación del Personal se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE₁ La Capacitación del Personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.	Variable de Estudio 2: Cumplimiento de Metas <u>Dimensiones:</u> • Formulación y Claridad de Metas • Gestión y Seguimiento de Metas • Resultados Alcanzados • Condiciones Institucionales para el Logro de Metas	Donde: M: muestra V1: Gestión del Personal V2: Cumplimiento de Metas r: correlación
¿Cuál es la relación de la Motivación del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?	Oe₂ Determinar cuál es la relación de la Motivación del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.	H₂ La Motivación del Personal se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.		
¿Cómo la Evaluación del Desempeño se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024?	Oe₃ Determinar cómo la Evaluación del Desempeño se relaciona con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.	H₃ La Evaluación del Desempeño se relaciona significativamente con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.		



Anexo Nº 03: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario de la Gestión del Personal

Estimado colaborador, estamos realizando una investigación sobre la Gestión del Personal en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento y Selección					
1. ¿Los perfiles de los puestos están claramente definidos?					
2. ¿Se utilizan criterios técnicos durante el proceso de selección?					
3. ¿El proceso de reclutamiento se desarrolla con transparencia?					
4. ¿Se informa adecuadamente sobre los resultados del proceso de selección?					
5. ¿Se revisan periódicamente los perfiles de puesto?					
6. ¿Se involucran las áreas usuarias en la selección del personal?					
7. ¿El personal nuevo recibe orientación adecuada al ingresar?					
8. ¿Se realiza seguimiento al desempeño del personal recientemente incorporado?					
Capacitación y Desarrollo					
9. ¿Se realizan programas de capacitación en la institución?					
10. ¿El personal participa activamente en las capacitaciones?					
11. ¿Las capacitaciones responden a necesidades del puesto?					
12. ¿Las capacitaciones permiten mejorar el desempeño laboral?					
13. ¿Se fomenta el desarrollo profesional del personal?					
14. ¿La institución ofrece oportunidades de aprendizaje continuo?					
15. ¿Se aplican los conocimientos adquiridos en la práctica laboral?					
16. ¿Se motiva al personal a capacitarse permanentemente?					
Bienestar y Seguridad Laboral					
17. ¿Se promueven actividades de bienestar físico y emocional en la institución?					
18. ¿Se aplican medidas de prevención de riesgos laborales?					
19. ¿Se brinda orientación sobre seguridad en el trabajo?					
20. ¿Se atienden adecuadamente las emergencias médicas del personal?					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
21. ¿El ambiente de trabajo favorece la salud del personal?					
22. ¿Se desarrollan campañas internas sobre salud y seguridad?					
23. ¿Se cumple con los protocolos de seguridad establecidos?					
24. ¿El personal tiene acceso a asistencia médica o psicológica institucional?					
Evaluación y Retención del Talento					
25. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño de manera periódica?					
26. ¿Se reconocen los logros y buenas prácticas del personal?					
27. ¿El personal cuenta con oportunidades de ascenso o crecimiento?					
28. ¿Se aplican acciones para retener al personal competente?					
29. ¿Los resultados de la evaluación de desempeño se comunican al evaluado?					
30. ¿La evaluación del desempeño contribuye a la mejora laboral?					
31. ¿El personal siente motivación para permanecer en la institución?					
32. ¿Se valora el compromiso del personal con la institución?					

Cuestionario del Cumplimiento de Metas

Estimado Colaborador, estamos llevando a cabo un estudio sobre el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, lea cuidadosamente el enunciado y escoja una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Formulación y Claridad de Metas					
1. ¿Las metas están redactadas de manera clara y precisa?					
2. ¿Las metas están alineadas con los objetivos de la institución?					
3. ¿El personal participa en la formulación de las metas?					
4. ¿Las metas definidas son realistas y alcanzables?					
5. ¿Las metas permiten medir resultados concretos?					
6. ¿Se comunican claramente las metas a todo el equipo?					
7. ¿Las metas incluyen indicadores que permitan su seguimiento?					
8. ¿Se establecen plazos específicos para cada meta?					
Gestión y Seguimiento de Metas					
9. ¿Se ejecutan las acciones previstas para cumplir las metas?					
10. ¿Se monitorea periódicamente el avance hacia las metas?					
11. ¿El personal recibe retroalimentación sobre su contribución al cumplimiento de metas?					
12. ¿Se detectan y corrigen desvíos en el proceso?					
13. ¿Existen responsables asignados para cada meta?					
14. ¿Se utilizan herramientas o formatos para el seguimiento de metas?					
15. ¿Se analizan los resultados intermedios?					
16. ¿Se ajustan las estrategias cuando es necesario?					
Resultados Alcanzados					
17. ¿Se alcanzan las metas trazadas en mi área de trabajo?					
18. ¿Se logran los resultados esperados en las actividades programadas?					
19. ¿Se concretan las metas definidas al inicio del período de trabajo?					
20. ¿Se cumplen las metas en la Dirección Regional en general?					
21. ¿Las metas cumplidas generan beneficios reales para la institución?					
22. ¿Se evidencia que los resultados logrados corresponden con lo planificado?					
23. ¿Se obtienen productos o servicios derivados del cumplimiento de metas?					
24. ¿Se logra una mejora continua en los resultados obtenidos?					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Condiciones Institucionales para el Logro de Metas					
25. ¿Dispongo de los recursos necesarios (materiales, equipos, herramientas) para cumplir con mis metas?					
26. ¿El número de personas en mi área es suficiente para cumplir las metas asignadas?					
27. ¿La jefatura brinda apoyo constante para alcanzar los objetivos?					
28. ¿Existe coordinación efectiva con otras áreas de la institución?					
29. ¿Se promueve un ambiente de colaboración orientado al cumplimiento de metas?					
30. ¿Las instrucciones de los directivos son claras para cumplir con lo planificado?					
31. ¿Los procesos administrativos internos facilitan el cumplimiento de metas?					
32. ¿El personal demuestra compromiso con el logro de los objetivos institucionales?					

Anexo N° 04: Solicitud pidiendo autorización para realizar la investigación

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Puerto Maldonado 28 de octubre del 2024

SOLICITO: Autorización y/o permiso para aplicar los Instrumentos de nuestra Investigación

SEÑOR:

Ing. William Ikeda Tamayo

Director Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios

Ciudad.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para hacerle llegar un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación intitulada *"Gestión de Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024"* y requerimos aplicar los instrumentos al personal de su prestigiosa institución, motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente,

Angie Denisse Tito Centeno
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Raiza Wendy Tito Centeno
Carrera Profesional Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 28 de octubre del 2024

Carta N° 001- SHNFQ/WXMCH -2024

Señor: **MGT. LIC. ADM NI Abel Chillihuani Santoyo**
Operador Administrativo Documentario – Unidad de Admisión
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para hacerle llegar un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación intitulada *"Gestión de Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024"*

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Angie Denisse Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales,
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Raiza Wendy Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales,
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Abel Chillihuani Santoyo
75758298



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 28 de octubre del 2024

Carta N° 002- SHNFQ/WXMCH -2024

Señor: **MGT. ECON. LUIS ALBERTO MONTERO TOLMOS**

Gerente de Administración y Finanzas

Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para hacerle llegar un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación intitulada *"Gestión de Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024"*

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Angie Danisse Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Raiza Wendy Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 28 de octubre del 2024

Carta N° 003- SHNFQ/WXMCH -2024

Señor: **MGT. Edilberto Félix Vilca Anchante**

Docente del Departamento Académico de Contabilidad y Administración
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para hacerle llegar un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación intitulada *"Gestión de Personal y su relación con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024"*

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Angie Denisse Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Raiza Wendy Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo N° 06: Formatos de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/QUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				89	
2. OBJETIVIDAD	Está observando conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					93
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					91
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					97
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				89	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación.					98
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					91
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.					94
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para conducir una teoría.					98
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA:						

a) Valoración Cuantitativa:

b) Valoración Cualitativa:

c) Conclusión:

93%
Excelente
Procede Aplicación

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre:

DNI N°:

15-11-24

[Firma]

Abel Chulluani Santiago

75258298



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				87	
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.				89	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					91
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				86	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				87	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					92
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				81	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				87	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				89	
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				82	
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pistas para conducir una teoría.				83	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

87

b) Valoración Cualitativa:

Muy Buena

c) Conclusión:

Aplausos

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre: Levi A. Huerto Torres

DNI N°: 09505931



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				82	
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				85	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				83	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				81	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación.				86	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems indicadores, dimensiones y variables.				83	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				81	
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				89	
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas partes para concluir una teoría.				86	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

85%

b) Valoración Cualitativa:

Muy Buena

c) Conclusión:

Apl. Buena

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre: Enrique Niles Arango

DNI N°: 21511500

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Anexo N° 07: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación de su participación durante la aplicación del instrumento.

La presente investigación es conducida por la Bach. Angie Denisse Tito Centeno y la Bach Raiza Wendy Tito Centeno de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El objetivo de este estudio es determinar cómo se relaciona la Gestión del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de la presente encuesta, esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo, siendo voluntaria la participación en este estudio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito, si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Desde ya le agradecemos su gentil participación.


Angie Denisse Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios


Raiza Wendy Tito Centeno
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bach. Angie Denisse Tito Centeno y la Bach Raiza Wendy Tito Centeno de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es determinar cómo se relaciona la Gestión del Personal con el Cumplimiento de Metas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, 2024. Me han indicado que tendré que responder a las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos. Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al que conduce la investigación al celular 978 889 317.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Puerto Maldonado, de del 2024

Nombres y Apellidos
Firma