

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**LA LIQUIDEZ Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL**  
**DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA, 2024**

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

**Autor**

Brito Cabrera, Roberto Jairo

**Código ORCID** 0009-0003-5170-0592

**Asesor**

Luján Torres, Jorge Alejandro

**Código ORCID** 0000-0001-7194-2917

**Chimbote – Perú**

**2024**

## ÍNDICE GENERAL

Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	22
Resultados	24
Análisis y Discusión	40
Conclusiones	46
Recomendaciones	47
Referencias bibliográficas	48
Anexos	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Descripción de la liquidez del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	24
Tabla 2, Descripción de la dimensión liquidez corriente del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	24
Tabla 3, Descripción de la dimensión liquidez severa del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	25
Tabla 5, Descripción de la dimensión liquidez absoluta del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	26
Tabla 6, Descripción de la dimensión capacidad del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	27
Tabla 7, Descripción de la dimensión necesidad del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	28
Tabla 8, Descripción de la dimensión habilidad del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	28
Tabla 9, Determinación de la relación que existe entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	29
Tabla 10, Correlación entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	30
Tabla 11, Determinación de la relación que existe entre la liquidez corriente, con el desempeño aboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	32
Tabla 12, Correlación entre la liquidez corriente y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	33
Tabla 13, Determinación de la relación que existe entre la liquidez severa, con el desempeño aboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	35
Tabla 15, Correlación entre la liquidez severa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	36
Tabla 16, Determinación de la relación que existe entre la liquidez absoluta, con el desempeño aboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	38
Tabla 17, Correlación entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1, Diagrama de dispersión entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	31
Figura 2, Diagrama de dispersión entre la liquidez corriente y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	34
Figura 3, Diagrama de dispersión entre la liquidez severa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	37
Figura 4, Diagrama de dispersión entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.....	40

## 1. PALABRAS CLAVE:

Desempeño laboral, Liquidez, Municipio, Personal

### Línea de investigación

<b>Línea del programa</b>	Talento humano
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub-área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y management

### KEYWORDS:

Job performance, Liquidity, Municipality, Personnel

### Line of research

<b>Program line</b>	Human talent
<b>Area</b>	Social Sciences
<b>Sub-area</b>	Economy and business
<b>Discipline</b>	Business and management

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LA LIQUIDEZ Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA, 2024.**" del (a) estudiante: **BRITO CABRERA ROBERTO JAIRO**, identificado(a) con Código N° **2008100390**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de noviembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



---

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **2. TITULO**

### **LA LIQUIDEZ Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA, 2024.**

### 3. RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

La metodología que se empleó fue: Investigación básica, de enfoque cuantitativo, no experimental; de diseño descriptivo, correlaciona y de corte transversal. La población y muestra fue de 30 trabajadores. Se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta.

En el presente estudio se determinó que existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 202; debido que el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, se aceptó la Hipótesis Alternativa y se rechazó la Hipótesis Nula.

#### **4. ABSTRACT**

The objective of this research was to determine what relationship exists between liquidity and the work performance of the staff of the District Municipality of Santa, 2024.

The methodology used was: Basic research, with a quantitative, non-experimental approach; descriptive, correlational and cross-sectional design. The population and sample was 30 workers. The questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique.

In the present study, it was determined that there is a significant relationship between liquidity and the work performance of personnel in the District Municipality of Santa, 202; because the significance level is 0.000, which means that it is less than 0.05 ( $0.000 < 0.050$ ). Therefore, the Alternative Hypothesis was accepted and the Null Hypothesis was rejected.

## 5. INTRODUCCIÓN

Se procede a realizar una búsqueda bibliográfica a través del uso de los diversos servidores electrónicos donde se tuvo como propósito la selección de antecedentes a nivel local, nacional e internacional. De los antecedentes buscados tenemos a Surco (2023) tuvo como objetivo en su estudio determinar la relación entre la gestión municipal con el desempeño laboral del Municipio distrital de San Felipe en Jaén, el estudio fue correlacional y tenía un diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 30 trabajadores. En los resultados se encontró que el 60,0% percibieron una gestión que tuvo un nivel medio, mientras que el 26,7% un nivel alto y el 13,3% un nivel bajo. Mientras, el 56,7% presentaron desempeño de nivel medio, el 30,3% alto y el 13,3% bajo. Se determinó que existe relación entre las dos variables de estudio. Así mismo, Vergara et al. (2023) su estudio efectuado en Huaraz tuvo como el propósito de determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana en Huari. El estudio fue correlacional, y tuvo una muestra de 30 trabajadores. En los resultados se encontró que la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Por otro lado, Durand (2023) realizó un estudio en Chiclayo tuvo por objetivo determinar la influencia de las deudas tributarias en la liquidez en la municipalidad provincial de Ferreñafe. El estudio fue correlacional y tuvo una muestra de 93 contribuyentes. Dentro de los resultados se encontró que el factor cultural, social, económico e institucional fue de nivel bajo. Asimismo, se determinó que el grado de morosidad es alto estando entre un promedio entre el 60 al 70%. Se concluyó que las deudas tributarias inciden en la liquidez de la municipalidad.

Por consiguiente, Ponce et al. (2023) su estudio realizado en Pucallpa y tuvo como objetivo conocer el clima organizacional su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinaccha. El estudio fue correlacional y tuvo un diseño no experimental donde la muestra fue de 400 trabajadores. En los resultados se encontró que el 70,0% refirieron que el clima tuvo un alto nivel, mientras que el 28,0% un nivel medio y el 2,0% tuvo un bajo nivel.

Mientras, el 72,0% presentaron desempeño de un alto nivel, mientras que el 26,0% un nivel medio y el 2,0% presentó un bajo nivel. En conclusión se determinó la existencia de relación entre las variables de estudio. Asimismo, Tapia (2023) su estudio en Huacho tuvo como objetivo el conocer la relación entre el trabajo de equipo y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachangara de Oyón. El estudio fue correlacional y tuvo como muestra 32 colaboradores. En los resultados se encontró que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad. Así mismo, afirman Villafuerte et al. (2023) su estudio realizado en Moquegua tuvo como propósito conocer la liquidez en la municipalidad distrital de Puquina antes y durante la Covid19. El estudio fue descriptivo y tuvo diseño no experimental, cuya muestra fue de 548 estados financieros. Se pudo evidenciar en los resultados que no existió una significativa diferencia entre el antes y después del covid19 de la liquidez. En conclusión, se recomienda realizar análisis frecuentes de liquidez en la ciudad para tomar decisiones acertadas y así mejorar el servicio público a los ciudadanos.

Consideran, Macías y Alvaro (2023) su estudio en Ecuador con el objetivo de conocer la gestión financiera y su incidencia en la liquidez de la empresa Action Grown en la ciudad de Guayaquil. El estudio fue correlacional y tuvo un diseño no experimental y su muestra fue de 10 trabajadores. Los resultados del estudio mostraron que la gestión financiera eficaz es una función vital y el uso de herramientas adecuadas permitirá a los administradores tomar decisiones oportunas y utilizar eficazmente los recursos, lo que se reflejará en una buena liquidez y resultados operativos dentro del período especificado. La conclusión es que la gestión financiera afecta significativamente la liquidez. En el mismo contexto, Fiestas (2023) su estudio realizado en Chiclayo con el objetivo de conocer la gestión de tesorería y su incidencia en la liquidez de la empresa pesquera Mi Lupita de San José. El estudio fue de nivel descriptivo de tipo aplicado. Se encontró que existían importantes debilidades en la gestión financiera, lo que resultó en un control insuficiente en la región, dando lugar a prácticas contables poco confiables, que afectaron directamente la presentación de la información financiera y dificultaron

la previsión y la toma de decisiones. Por ello, se concluyó que es recomendable implementar políticas y procedimientos en el ámbito de las finanzas para lograr una mejor gestión, una toma correcta de decisiones y mejorar el bienestar empresarial. De la misma manera, Mamani (2023) su estudio realizado en Juliaca tuvo la finalidad de determinar la relación entre el conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Carabaya. Dicho estudio tuvo un nivel correlacional, su diseño fue no experimental transversal y su muestra fue de 110 trabajadores. Se ha establecido que estos sistemas forman parte del procedimiento de orientación, orientado a la situación jurídica que surge entre una persona natural y otra jurídica, y están relacionados con el desempeño del trabajo del empleado. Se concluyó la existencia de una baja correlación positiva entre el conocimiento y el desempeño institucional,

Mientras, Gonzales y Chotón (2022) su estudio realizado en Chachapoyas con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. La investigación realizada fue de nivel correlacional, tuvo un diseño no experimental con y tuvo de muestra 169 trabajadores. En los resultados se encontró que del personal administrativo el 89.9% posee un nivel sumamente favorable en lo que respecta a la gestión del talento humano, además de un alto desempeño laboral; mientras que los que tuvieron una gestión del talento humano desfavorable, que fue el 1.2%, tuvieron un bajo desempeño laboral. En conclusión se pudo determinar que existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboraj. Manifestó, Berrio (2022) su estudio en Colombia con el objetivo de conocer la gestión financiera y su incidencia en la liquidez de las empresas de diseño y construcción en el municipio de Maicao, La Guajira. El estudio fue de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo con una muestra de 10 gerentes. La liquidez de la gestión financiera se encontró para monitorear y controlar la deuda que administra la empresa, suelen utilizar recursos externos para mejorar su contabilidad. Sostiene en su argumento, Tafur (2022) realizo su estudio con el objetivo de determinar la relación entre el desempeño laboral y gestión municipal en los trabajadores permanentes de una Municipalidad en Cajamarca, el

estudio tuvo un diseño no experimental, fue de corte transversal, además de ser correlacional, cuya muestra de estudio fue de 50 trabajadores. En los resultados se encontró que el 86,05 presentaron un desempeño óptimo y el 14,0% un desempeño regular. Mientras, el 98,0% refirieron que la gestión municipal fue óptima y el 2,0% regular. Se concluyó que si hay una relación entre el desempeño laboral y gestión municipal.

En este caso, Mulatillo y Nunura (2022) su estudio en Chiclayo como propósito tuvo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Ignacio. La investigación tuvo un diseño no experimental y fue de corte transversal con nivel correlacional donde se contó con una muestra de 70 trabajadores. En los resultados se encontró que el 57,1% de los trabajadores presentaron una satisfacción de nivel medio, el 28,6% nivel alto y el 14,3% bajo. Mientras, el 64,3% tuvieron desempeño de nivel medio, mientras que el 31,4% alto y el 4,3% bajo. En conclusión se determinó que sí existe relación entre ambas variables. Chávez y Ticllasuca (2022) su estudio realizado en Huancavelica su propósito fue determinar la relación entre el desempeño laboral con el rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. La investigación realizada fue correlacional, tuvo un diseño de corte transversal y su muestra fue de 50 colaboradores. Se encontró que el desempeño laboral está relacionado con el desempeño de los empleados. La conclusión es que se debe promover el esfuerzo laboral de los empleados a través de métodos motivacionales, y los incentivos y reconocimientos deben basarse en el trabajo realizado para que los empleados valoren e inviertan más en su trabajo y así mejorar su desempeño. Según, Castro (2022) en su estudio realizado en Ayacucho su fin fue determinar la relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta. La investigación fue de diseño no experimental, tuvo un nivel correlacional y su muestra estuvo conformada por 184 trabajadores. En los resultados se encontró que el 39,1% refirieron que la capacitación tuvo un nivel regular y un 42,9% tuvieron desempeño de nivel regular. Se concluyó que si hay relación entre las dos variables de estudio.

De igual manera, Quispe (2021) en su estudio en Tacna, su objetivo fue determinar la relación entre gestión municipal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Palca en Tacna. El estudio fue de tipo básica con un nivel correlacional y tuvo una muestra conformada por 90 trabajadores. Se encontró que hay una correlación directa entre las dos variables de estudio, lo cual quiere decir que mientras aumente la intensidad de la gestión municipal, el desempeño laboral de los empleados municipales será mayor. Como expresa Huaytán (2021) llevó a cabo una investigación en Huánuco cuyo propósito fue conocer la gestión del talento y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. El estudio fue correlacional donde la muestra estuvo conformada por 86 trabajadores. En los resultados se pudo encontrar que si hay relación entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores. Tal como Flores y Chirino (2021) el objetivo de su estudio fue conocer la relación entre los recursos directamente recaudados con la liquidez en la Municipalidad distrital de Haqira en Apurímac, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, fue correlacional, donde la muestra fue de 30 trabajadores. En los resultados se encontró que el 70,0% la recaudación fue de nivel medio, el 20,0% nivel alto y el 10,0% bajo. Mientras, el 80,0% refirieron que la liquidez fue de nivel medio, el 20,0% nivel alto. Se concluyó que existe relación entre la liquidez y la recaudación.

Como plantean, Santillán y Saavedra (2021) la investigación que realizaron en Tarapoto tuvo la finalidad de determinar el nivel de percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Moyobamba, San Martín. El estudio tuvo un nivel descriptivo y estuvo conformada por una muestra de 60 trabajadores. Se ha establecido que el esfuerzo laboral y sus dimensiones se encuentran en un nivel medio, lo que significa que los empleados creen que las actividades planificadas son necesarias para informar a los ciudadanos con antelación. Además, los empleados se sienten productivos y comprometidos con su trabajo. La conclusión es que el esfuerzo laboral es medio. En la misma afirmación, Guido et al. (2021) en su estudio realizado en Puno su fin fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de un Municipio del

Perú. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, fue correlacional y tuvo una muestra de 200 administradores. Se ha establecido que la selección de personal tiene un efecto positivo moderado en la calidad del trabajo, por lo que es necesario llevar a cabo una selección de personal adecuada en función de las características propias del puesto. La formación del personal tiene un gran efecto positivo en la calidad del trabajo, es decir, en las instituciones estatales es necesario asegurar que los empleados reciban la instrucción y formación necesaria para el desempeño del trabajo, lo que se refleja en el desempeño del trabajo. Como señala Zamora (2021) en su estudio en Cajamarca, su finalidad fue conocer la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc. El estudio fue de tipo básica, fue correlacional, donde la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. En los resultados se encontró que el 65,0% presentaron motivación de nivel medio, el 32,5% nivel bajo y el 2,5% alto. Mientras, el 70,0% presentaron desempeño de nivel bajo y el 30,0% nivel medio. Se concluyó que existe relación entre las dos variables.

Según la perspectiva de Cruzado y Alomia (2020) su investigación en Lima con el propósito de determinar el nivel de percepción del desempeño laboral de los trabajadores de municipalidad de Lince. Su investigación fue descriptiva, su diseño fue no experimental y tuvo una muestra conformada por 60 trabajadores. Se encontró que el desempeño y sus dimensiones se encuentran en un nivel moderado, lo que significa que los socios sintieron la necesidad de una acción planificada que permitiera a los pobladores tener un conocimiento previo de la situación, así como la ejecución de tareas en contexto; La conclusión fue que los socios se sintieron productivos y leales al municipio. Sugieren, García y Astudillo (2020) su investigación en Tumbes tuvo el propósito de determinar la relación entre el desempeño laboral con la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales de la Provincia de Tumbes. Un estudio no experimental, de corte transversal, con un nivel correlacional donde la muestra estuvo conformada por 65 trabajadores. En los resultados se encontró que el 41,5% presentaron desempeño de nivel alto, el 33,8% nivel de desempeño medio y el 24,6% bajo. Mientras, el 38,3% refirieron una calidad de nivel medio, el 34,4% alto y el 27,3% bajo. Se concluyó

que si hay relación entre las variables de estudio. Indica, Abarca (2020) su estudio realizado en Huaraz tuvo como propósito describir de qué modo inciden los impuestos municipales y la gestión de liquidez en la municipalidad distrital de Independencia. El estudio tuvo un diseño no experimental transversal, fue descriptivo y donde la muestra fue de 46 trabajadores. En los resultados se encontró que el 60.87% de los servidores expresaron que la entidad no implementa políticas tributarias a fin de optimizar el impuesto predial y el 60,87% de los trabajadores en desacuerdo en su totalidad que la entidad implementa políticas que le permita incrementar sus niveles de liquidez derivada de la recaudación de los impuestos.

Señalan, Paredes y Urquia (2020) su estudio realizado en San Martín con el objetivo de decretar en qué magnitud tiene relación la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores del Municipio del Distrito de Tabalosos. El estudio fue correlacional, su diseño no experimental, fue transversal y su muestra muestra fue de 150 trabajadores. Resultó que si hay una correlación promedio significativa entre la satisfacción y el esfuerzo laboral. Esto significa que una mayor satisfacción laboral corresponde a un mejor esfuerzo laboral. En resumen, indicamos una correlación significativa entre satisfacción y esfuerzo laboral.

Para el presente estudio se ha considerado la siguiente fundamentación científica: En este capítulo se presenta los puntos de vista de varios autores sobre las variables de estudio, sobre la liquidez y desempeño laboral. En la teoría de la liquidez de Menger, se sostiene que un producto económico (o activo financiero) es una entidad bidimensional porque puede caracterizarse (clasificarse) en función de dos variables: valor y liquidez. De los dos, el segundo es menos conocido y más controvertido, aunque comprenderlo es un requisito previo para una teoría coherente del dinero y el crédito. La liquidez, como el valor, no es principalmente un número o una medida, sino un orden o clasificación. Así como el valor existe sin precio, como en un sistema de trueque, debido a que dados dos objetos hay consenso sobre cuál de los dos es "más valioso", de manera similar, la liquidez no se puede medir (Krause, 2020). El origen de la liquidez está íntimamente relacionado con el desarrollo de la moneda. Surgió a partir del trueque, donde las

personas intercambiaban bienes de necesidad y utilidad. Posteriormente, al cambiar, se empezó a utilizar el metal como medio de pago, ya no por necesidad radica en su fácil circulación y valor. (Haro et al., 2023). Según Enrique (2018) reduce los posibles riesgos que puede afectar a la empresa, debido a que el riesgo es cualquier evento futuro que afecte negativamente la normalidad al momento de desarrollarse las actividades de la empresa, y por lo tanto el riesgo causará pérdidas a la empresa para desarrollar una política que ayude a resistir y protegerse contra Los efectos de la liquidez. Para la estrategia de riesgo sexual, cada indicador de liquidez se analiza completamente para observar los riesgos.

La liquidez se refiere si una empresa tiene los fondos que se necesitan para el cumplimiento de sus obligaciones dentro de un año o en el corto plazo, ya que una empresa líquida puede cumplir fácilmente con sus obligaciones y tiene fondos disponibles relacionados con el negocio que realiza como obligaciones de pago. (Domínguez, 2023). Por lo tanto, permite a los gerentes de negocios comprender la sencillez en la que los activos circulantes se pueden convertir en efectivo y evaluar la capacidad de la empresa para el cumplimiento a tiempo de sus compromisos en el corto plazo (Haro et al., 2023). Las empresas que experimentan pagos atrasados o incumplimientos de productos enfrentan el riesgo de incumplimientos de terceros y, por lo tanto, se centran en las ventas a crédito, ya que el flujo de caja ayuda a pronosticar e iniciar nuevos proyectos (Illescas et al., 2023).

Así, la liquidez se refiere a la disponibilidad de efectivo, la calidad de los activos financieros que pueden convertirse rápidamente en efectivo y la capacidad de cumplir con las obligaciones financieras en el corto plazo. Activos comerciales, como cuentas por cobrar y valores negociables, que se pueden vender fácilmente y con un ligero descuento sin pérdida de valor (Sánchez et al., 2021). La importancia de la liquidez es que es un elemento esencial de las finanzas corporativas ya que muestra la disponibilidad de liquidez en la empresa. Cabe señalar que el funcionamiento de la empresa depende fundamentalmente de su liquidez y cumplimiento oportuno de obligaciones financieras, empleados, proveedores, ampliación de capacidad industrial, oportunidades de adquisición de materias

primas, etc. Por tanto, la empresa debe evaluar sus capacidades financieras para que esta información pueda respaldar sus obligaciones y necesidades (Medina, 2016).

Evaluar las tendencias y el comportamiento de liquidez de la empresa utilizando métodos de análisis de indicadores clave, reflejar la situación de deuda de corto plazo de la empresa, principalmente para conocer su solvencia, preparar informes financieros, determinar el tipo de análisis a realizar, calcular indicadores financieros utilizando fórmulas financieras, interpretar los resultados; , así como para asegurar las decisiones económicas tomadas por las empresas y la distribución de los recursos (Gutiérrez y Tapia, 2020). Si una empresa carece de liquidez y tiene problemas de flujo de caja puede declararse en quiebra, sin importar la industria a la que pertenezca, este indicador puede ayudar a detectar estos problemas de manera temprana. Para analizar adecuadamente los indicadores de liquidez, primero hay que entender que los números no significan nada por sí solos, por eso Marchena (2023) el propósito del ratio de soporte es encontrar correlaciones entre dos cuentas y analizar tendencias, por lo que estos registros deben ser analizados en diferentes momentos para observar el comportamiento y/o desarrollo y compararlos con la realidad calculada. La ventaja de la liquidez es el valor de cualquier negocio, individuo y economía, le otorga un mayor grado de prosperidad y salud financiera, porque le permite saldar obligaciones, comprar bienes según sea necesario, recibir descuentos por pagos oportunos y crear una conexión con financiación o en relación con la obtención de un préstamo, no hay costes por intereses. Esto se logra a través de ingresos, ventas al contado o al descubierto, ventas de activos y bienes. Esto le permite negociar una compra más rápido y obtener un mejor precio, lo que le otorga poder de negociación y capacidad de pago (Puerta et al., 2020).

A su vez, el riesgo de liquidez de la empresa se refiere a la incapacidad temporal para hacer frente a sus obligaciones y pagos, la cual es una situación temporal y definitiva. La diferencia entre liquidez e insolvencia es que esta última no es un accidente, sino un estado estructural de la empresa que es incapaz de satisfacer sus necesidades no sólo a corto plazo, sino en última instancia, lo que agrava cada vez los problemas financieros. El riesgo de liquidez también está relacionado con las

funciones comerciales de la empresa y su capacidad para vender productos y servicios producidos y llegar rápidamente a los consumidores (Flores et al., 2021). Una empresa solvente si realiza los pagos que le corresponden en una fecha determinada o prometida. Por tanto, una generalización del concepto de liquidez, la liquidez se define como la cualidad de un activo que puede convertirse inmediatamente en dinero sin perder su valor. De esta manera, cuanto más fácil sea convertir un activo en moneda, más "líquido" se considerará. Existen diferentes tipos de liquidez, como la liquidez corriente, la liquidez seca o la liquidez al contado, que se consideran una dimensión variable de la liquidez en este estudio (Quezada, 2020).

Dentro de las dimensiones de liquidez esta la corriente. Según, Sánchez (2020) muestra que la liquidez corriente está relacionada con el nivel máximo de disponibilidad de capital de trabajo de la empresa para cubrir los pagos de sus pasivos corrientes máximos. La fórmula para este índice financiero es:  $\text{Calificación actual} = \text{Activo circulante} / \text{Pasivo circulante}$  Este índice financiero mide las unidades de efectivo de activos circulantes en comparación con las unidades de deuda y sus respectivas unidades durante un período que no exceda 1 año y se explica a continuación. Este ratio financiera excede 1, indica que la empresa tiene mayores recursos disponibles que pasivos en un lapso de tiempo relativamente corto, si este ratio financiera es menor que 1, señala que la empresa no puede cumplir con sus obligaciones inmediatas. Mientras, La severa liquidez sugiere que este objetivo está más cerca de la realidad que la ratio actual, excluyendo las materias primas y los inventarios de la empresa. Evaluación rigurosa de la liquidez y medición de los recursos disponibles para hacer frente a las obligaciones existentes sin realizar inventario. (Enrique, 2020). Por último, la liquidez absoluta señala que esta razón financiera contrasta los activos más líquidos que una empresa posee, en otras palabras, la partida de caja y bancos en contraste a los que se posee en el pasivo corriente, el análisis explícito de la comparación es intentar establecer una relación entre cada unidad de pasivo corriente que se posea en comparación a cada unidad monetaria de caja y bancos, Esta ratio financiera se determina con la siguiente fórmula:  $\text{Razón de Efectivo} = \text{Efectivo} / \text{Pasivo Corriente}$ . Esta ratio

financiera se usa de forma explícita para la determinación de la capacidad de la empresa para tener pasivos en un muy corto plazo menor o igual a los 30 días, además con menores montos y cantidades (Enrique, 2020).

Por otro lado, el desempeño laboral es una variable que se basa en la teoría motivacional de Herzberg, existen dos tipos de factores vinculados a las condiciones de trabajo y a las relaciones interpersonales serían los responsables por la motivación y por el compromiso de los empleados. El primer factor, son los factores higiénicos donde se considera las condiciones físicas del espacio de trabajo, la seguridad, el salario o las relaciones con los compañeros de trabajo. Una mala gestión de cualquiera de estos aspectos conlleva la insatisfacción de la plantilla. Y dicha insatisfacción, a una pobre productividad. El segundo factor, son los factores motivacionales considerado como los resultados relacionados con los objetivos a cumplir y con cuestiones emocionales. Se refiere las responsabilidades, autonomía, reconocimiento, crecimiento personal, promoción. Todos ellos relacionados con la cultura de empresa y con el valor que esta da a sus activos humanos (Madero, 2020).

Mientras, el desempeño laboral según Chiavenato (2000 citado por Zaragoza et al., 2023) las acciones o comportamientos son observados aquellos empleados que tienen relevancia para alcanzar el logro de los objetivos de la organización. Efectivamente, el autor sostiene que un óptimo desempeño laboral es la mayor fortaleza con la que una organización puede contar. Es una estrategia organizacional, la cual consiste en la implementación y evaluación de cada una de las decisiones que se toman en la organización. Otros autores refieren que el desempeño laboral es producto del proceso en que el trabajador toma comportamientos específicos en diversas actividades las cuales configuran el núcleo respecto a su obligación personal en tanto trabajador, con respecto a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que le proporciona la organización (Huamán, 201). Según Cueva (2019) el desempeño laboral refleja las competencias y destrezas que pueden tener los trabajadores de las empresas, aquellas que, si tienen una evaluación de una manera correspondiente, pueden ser manejadas,

capacitadas y reforzadas para beneficio de la empresa, teniendo un correcto asesoramiento y entrenamiento apropiado, haciendo trabajo en equipo con una comunicación eficaz y un conocimiento idóneo.

El desempeño laboral se asocia con la efectividad y rendimiento con los que los colaboradores desarrollan sus compromisos y actividades determinadas al interior de una entidad involucrando la idoneidad y el número de tareas realizadas, así como la competencia para el cumplimiento de los propósitos precisados, lograr los niveles de calidad y coadyuvar al alcance de las metas institucionales. Asimismo, puede comprender elementos como la escrupulosidad, la predisposición hacia las labores, la cooperación con los pares y la actitud para adecuarse al contexto y contribuir en su condición de trabajador al progreso del corporativo (Fernández et al., 2023).

Es así que, el desempeño laboral es un proceso que requiere de una revisión periódica a fin de reconocer los sectores que necesitan mejoras y si aquellos que están involucrados necesitan algún tipo de capacitación que les permita incluir los elementos necesarios, iniciando por planificar la evaluación, su puesta en marcha y desde luego la planificación e implementación de medidas de mejora. Es de vital importancia la manera en que se forman los empleados; ya que mediante el conocimiento y aprendizaje de estrategias conduce al trabajador a desenvolverse de eficientemente en la organización, para lo cual es recomendable evaluar periódicamente a fin de analizar el rendimiento los resultados que se obtienen, el mismo que se reflejará cuando se obtengan los logros y resultados de la organización (Zavaleta y Bustamante, 2021). El objetivo del desempeño laboral es identificar aquellos requisitos principales que la organización requiere para que siga creciendo. Con ese fin, es de vital importancia identificar cuales son las necesidades relacionadas a la alineación y/o desarrollo con el fin de proporcionar conocimientos a los empleados y así puedan desempeñar de forma plena su papel en su trabajo y puedan ir desarrollando sus habilidades con la mayor eficacia posible. Del mismo modo, debería haber una retroalimentación en los empleados respecto a la estructura donde la empresa pueda diferenciar su desempeño, esto quiere decir que servirá como fundamento para proporcionar beneficios (Córdova et al., 2021).

Dentro de la importancia del desempeño laboral es de vital importancia que en su totalidad se conozca que es crucial la evaluación de su labor y su desempeño en el aspecto profesional, a su vez de saber la importancia relevancia de la excelencia en el aspecto en el que ofrecen sus servicios como profesionales donde pueden desenvolver sus carreras profesionales desde un punto de vista excelente. Una preocupación relevante de los encargados de la gestión de los recursos humanos dentro de las empresas es la gestión del desempeño. La importancia del desempeño profesional radica en la importancia de entender lo que aportan los trabajadores a la organización y contribuir a la mejora, dado que los resultados logrados a través de la labor del trabajador necesitan con urgencia que se considere otras actividades que lleva a cabo la organización, así como del mismo modo contribuyen a obtener los resultados esperados. El desempeño abarca una serie de factores que pueden usar para calcular lo que necesitan los empleados, además de contrastar la influencia que tiene en los resultados resumidos (Duran et al., 2021).

En la administración del desempeño, se afirma que las organizaciones que tienen contadores que muestran si los empleados van en la dirección apropiada no tienen un panel de control, por lo que las empresas pueden, por el contrario, ver si los empleados van en la dirección correcta. Hay problemas que requieren acciones correctivas, ya sea que estén en curso o no. Diversas investigaciones sobre productividad e indicadores financieros han demostrado que los empleados con sistemas de gestión del desempeño se desenvuelven en su labor mejor que los que no los tienen; los gerentes tienen que tener conciencia de que si una organización no logra llevar a cabo una gestión del desempeño eficaz, puede resultar costoso en términos de oportunidades y pérdidas, actividades desenfocadas y pérdida de motivación y moral (Rodríguez et al., 20202). Por otro lado, se tiene los factores del desempeño laboral donde se encuentra el conocimiento del trabajo que es el nivel en el que el empleado tiene conocimiento sobre los procedimientos y las metodologías que dan forma a su labor, así mismo como la habilidad para aplicarlos respaldados por la aplicación del discernimiento adquirido en su avance. Se tiene a la producción lo cual se manifiesta en el equilibrio entre la cantidad y la calidad del trabajo. Mientras, la responsabilidad es la réplica efectiva del compromiso asumido,

posición que se adopta frente a los impactos del trabajo. La capacidad de liderazgo es donde las personas ejercen el liderazgo en las empresas deben desarrollar con rapidez las aptitudes, además de las características forzosas con el objetivo de iniciar el crecimiento de la organización en el mediano y largo plazo. Por último, la identidad laboral es donde la persona debe descubrir, a través de la manera de desempeñarse, la equiparación laboral mediante su acto como empleado dinámico así como constante al momento de realizar su labor (Salinas et al., 2019).

Mientras, los niveles del desempeño laboral son vinculado con la postura de los colaboradores frente a los compromisos, los ejercicios y las labores del día; asimismo con el grado de complacencia de las perspectivas que se tenga acerca de la labor avanzada y el premio que se aprecia como efecto de un efecto deseado, un excelente desempeño tiene que tener un grado apropiado en los elementos que establecen la acción. Por ende, el nivel de desempeño laboral tiene que iniciar por el administrador, quien es el guía de su establecimiento y proyecta, guía, ordena, opera y determina un apropiado ambiente organizacional, con la finalidad de conseguir y lograr la complacencia en el trabajo con los propósitos proyectados (Morales et al., 2020). La evaluación del desempeño produce ventajas para la organización; posibilita la aplicación de políticas de retribución, pudiendo tomar decisiones sobre ubicaciones o ascensos. De la misma manera, hace factible que se estime la existencia de la posibilidad de que se vuelva a dar capacitaciones, con la finalidad de hallar fallas en el diseño del puesto, lo que puede influir al momento de desempeñar el cargo. También, hacen posible que se identifiquen a los colaboradores que realizan una muy buena labor, además de los empleados que desarrollan su labor solo por cumplir, finalmente aquellos que sencillamente no tienen el esfuerzo de realizarlo (Bustamante et al., 2019). Es un instrumento ordenado y organizado que se utiliza para llevar a cabo una medida., examen sobre las características, las conductas, además de los resultados que se obtienen mediante su labor, de la misma manera como el grado de ausencia, con la finalidad de manifestar el grado de producción del trabajador, además si podrá perfeccionar posteriormente su eficiencia. No obstante, la apreciación del desempeño grupal es fundamental al momento de estar presentes en una organización, en donde por lo

general se enfocan en el trabajador particular. Todo tipo de sistemas de evaluación que sea eficaz siempre hace el estudio de lo que se obtuvo en los resultados para posteriormente dar inicio a los planes de logro de metas y objetivos (Guzmán y Huerta, 2019).

Mientras, para el sector público en lo que respecta al desempeño laboral a pesar de tener reglamentos, no resulta ser un instrumento que las organizaciones hayan optado por elegir con el fin de que la dirección empiece de la misión de las mismas. Las entidades públicas dadas estas características deben tomar conciencia de lo importante que es evaluar el desempeño del personal la cual es su responsabilidad obedeciendo los parámetros establecidos dentro de las normas, lo cual permite tener factibilidad al momento de tomar decisiones, contribuyendo a que se formen equipos de trabajo de manera eficaz y transparente (Fernández et al., 2020). Dentro de las dimensiones del desempeño laboral se tiene primero a las capacidades, son las que le permiten al trabajador relacionarse con los demás, entre ellos la comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para la coordinación de un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza. Las propuestas para optimizar los procedimientos, además del comportamiento frente a los clientes deberían proceder, en cada oportunidad más, de aquellos empleados cercanos a los procesos internos, además aquellos que son clientes de la organización (Duran et al., 2020). La capacidad de trabajo es un aspecto fundamental en la vida laboral de cualquier persona. Tener una buena capacidad de trabajo no solo influye en el rendimiento laboral, sino también en la calidad de vida. Una buena capacidad de trabajo permite a los individuos realizar sus tareas de manera eficiente, mantener equilibrada la vida personal y laboral, y enfrentar desafíos de manera efectiva. Además, contribuye a la satisfacción laboral y a la prevención del agotamiento o el estrés laboral (Duran et al., 2020).

Por otro lado, se tiene la segunda dimensión la necesidad de los empleados son aspectos valiosos que influyen en su bienestar y rendimiento en el entorno laboral. Desde la seguridad en el trabajo hasta el reconocimiento y la oportunidad de

crecimiento, cada empleado tiene una serie de necesidades únicas que deben ser reconocidas y atendidas para promover la satisfacción y la retención del personal, por lo que comprender estas necesidades es esencial para cualquier líder que desee crear un ambiente de trabajo productivo y saludable. Por lo tanto, cubrir adecuadamente las necesidades de los empleados no solo mejora su experiencia laboral, sino que también conduce a una serie de beneficios significativos para la organización (Puerta et al., 2022). En el entorno laboral actual, entender y atender las necesidades laborales de los empleados no es solo una responsabilidad ética, sino una estrategia empresarial esencial. Las necesidades laborales son dinámicas y multifacéticas, reflejando no solo las expectativas materiales de los empleados sino también sus aspiraciones de crecimiento, seguridad, reconocimiento y realización personal. Un empleado cuyas expectativas y necesidades son entendidas y atendidas se transforma en un miembro del equipo más comprometido, lo que se refleja directamente en la eficiencia y calidad de su trabajo. Este enfoque no solo eleva el ambiente laboral, sino que también contribuye a construir un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización (Puerta et al., 2022).

Por último, se tiene la dimensión habilidades del trabajador se refieren a las capacidades prácticas y conocimientos aplicados en un entorno de trabajo, que permiten al individuo cumplir con sus responsabilidades y tareas de manera exitosa. Estas habilidades y competencias pueden ser tanto técnicas como blandas, y son esenciales para el desarrollo y crecimiento profesional. Las competencias laborales se refieren al conjunto de habilidades interpersonales, conocimientos técnicos, experiencias y comportamientos que un trabajador debe poseer para desempeñar efectivamente un puesto de trabajo específico. Estas competencias son evaluadas y consideradas por los reclutadores al seleccionar a un candidato y durante su desempeño laboral. Son fundamentales para adecuarse a las demandas del mercado y contribuir al éxito de una organización (Sarmiento, 2020). En las empresas estas habilidades son altamente valoradas debido a su impacto directo en el rendimiento y la productividad. Las organizaciones buscan empleados que posean habilidades técnicas, como el análisis de datos, la comunicación efectiva, además del trabajo en equipo y la resolución de problemas. Estas habilidades mejoran la eficiencia y la

colaboración en el entorno de trabajo, permitiendo a las empresas alcanzar sus metas y objetivos de manera más efectiva. Además, las habilidades laborales contribuyen a la construcción de un ambiente de trabajo positivo, promoviendo relaciones sólidas entre los colaboradores y fomentando un clima laboral productivo (Sarmiento, 2020).

Por otro lado, el estudio se justifica teóricamente, porque proporciona datos recopilados de bibliografías de diversos estudios sobre información del tema donde resalta teorías, conceptos relevantes e interesantes para incrementar e integrar el conocimiento a la comunidad profesional de administración, sirve como base para futuras investigaciones. En lo práctica se justifica que los resultados benefician a la Municipalidad, igual que a otros municipios que tienen problemas parecidos, dado que les permite rebasar riesgos de liquidez. Al estudiar de forma adecuada las ratios de liquidez, se mejora la eficiencia pagando oportunamente, además de que se puede hacer adecuadamente una planificación de presupuesto al momento de cumplir con sus compromisos. Del mismo modo, funciona como guía o referencia para aquellos profesionales que están interesados en conocer todo lo relacionado a liquidez financiera en las Municipalidades.

Así mismo, en la justificación metodológica, se usa métodos y técnicas de procesamiento y estudio de información con la finalidad de estudiar y verificar la naturaleza de las variables de estudio. Se utilizan instrumentos validados, estos y los resultados son como aporte de antecedentes para otros estudios, se contribuye con recomendaciones para reducir la problemática del estudio. En lo social se justificó, porque dará la posibilidad a la Municipalidad de tener mayores referencias y conocimientos sobre una adecuada liquidez para la Municipalidad y conllevan a que los trabajadores presenten un desempeño laboral eficiente, así mismo una adecuada gestión de liquidez conduce en el logro de los objetivos de la institución y trabajadores.

Mientras, en el desarrollo del planteamiento del problema, se puede mencionar que el desempeño laboral es pilar fundamental para las organizaciones, principalmente en las de carácter público las cuales deben alcanzar los objetivos de la institución,

además de lograr las metas que se han propuesto por el Estado; no obstante, numerosas autoridades por la condición política no le dan la atención requerida, puesto que los funcionarios desempeñan la función de acuerdo a lo que les conviene personalmente sin tener en cuenta el cumplimiento de las competencias establecidas en los perfiles de puestos. Para asegurar que el desempeño laboral de los trabajadores sea bueno, debería cumplirse cierto criterios para seleccionar y reclutar a los trabajadores, sin embargo aquellos criterios muchas veces son obviados por factores intrínsecos de los municipios como, por ejemplo, presupuesto limitado, inestabilidad laboral a los trabajadores y ausencia de capacitaciones (Marín y Delgado, 2020). Hoy en día hay distintas municipalidades las cuales no tienen la liquidez necesaria para el cumplimiento de lo que se le exige a un corto plazo, Esto se debe principalmente a que no se aplica un análisis financiero acertado, esto se refleja en las decisiones desacertadas que se pudieran tomar, cosa que ocasiona que se retrasen los compromisos laborales, así como los tributarios y los financieros (Villafuerte et al., 2023).

En el Municipio distrital de Santa por mucho tiempo se ha observado deficiencia y bajo rendimiento en su desempeño laboral, para prueba de ello en el último plan de incentivos municipales no se recaudó lo dispuesto por las normativas del estado y a todo ello porque no se dio cumplimiento a las metas establecidas. Así mismo, se pudo observar que no hay una correcta aplicación, ni análisis de los ratios de liquidez, hecho que ocasiona que sea imposible la medición de la liquidez de la entidad en un corto plazo, en otras palabras, que no hay manera de conocer si la entidad tiene la capacidad de poseer suficientes recursos para poder cumplir con sus pagos a un corto plazo. Ante lo mencionado se realiza la formulación del problema: ¿Qué relación existe entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa, 2024?

De la misma forma, se tiene la conceptualización y operacionalización de las variables, siendo la primera variable la liquidez donde se define conceptualmente: La liquidez es lo que se obtiene de los activos y pasivos corrientes, éstos mediante análisis correcto proporcionan información de la situación en la que está la empresa

en lo que se refiere a sus activos circulantes para afrontar las deudas que se tiene a un corto plazo (Farfán, 2018, p.2). La liquidez se refiere a que una empresa cuente con fondos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en el año o en el corto plazo; una empresa con liquidez puede hacer frente fácilmente a sus obligaciones y tiene fondos disponibles en relación con las operaciones que realiza como obligaciones de pago (Domínguez, 2023, p10). La liquidez permite a los directivos de las empresas comprender la facilidad con la que los activos corrientes pueden convertirse en efectivo, así como evaluar la capacidad de una organización para el cumplimiento a tiempo de sus obligaciones a un corto plazo (Haro et al., 2023, p.3).

Por consiguiente, la liquidez operacionalmente se define como: El estado de fondos que cuenta una empresa de sus activos y pasivos corrientes, donde se tiene la información de la empresa sobre su capacidad de sus cuentas para enfrentar sus compromisos a un plazo corto. La liquidez se mide a través de las dimensiones de la liquidez corriente, severa y absoluta lo cual se define conceptualmente las dimensiones: Liquidez corriente, según, Sánchez (2020) refiere sobre la liquidez corriente que guarda relación con el grado de disponibilidad que se tiene en los activos más corrientes en la empresa para así dar cumplimiento en cancelar los pasivos más corrientes (p.10). Liquidez severa, se hace una evaluación y medición de los recursos que tiene, de esta manera se puede enfrentar a los pasivos sin tomar para esto los inventarios (Enrique, 2020, p.8). Liquidez absoluta, refiere que esta razón financiera hace la comparación de los activos con mayor liquidez que hay en una empresa, en otras palabras, la partida de caja y bancos se compara con los que hay en el pasivo corriente (Enrique, 2020, p.9).

Por otro lado, está la variable del desempeño laboral donde se define conceptualmente como: La manera en que el colaborador se comporta, cuya finalidad es la búsqueda de los objetivos planteados, con esa finalidad hay numerosos criterios para poder medir el desempeño, tales como: Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades (Chiavenato, 2010, p.12). El desempeño laboral resulta mediante el proceso en que el trabajador va tomando particulares

comportamientos en diversas actividades las cuales conforman el centro de su responsabilidad personal en tanto trabajador, conforme a la oportunidad, además de la adecuación al proceso formativo nos brinda la organización (Huamán, 2021, p.2). Según Cueva (2019) el desempeño laboral evidencia las competencias, además de las destrezas que tienen los colaboradores de las empresas, éstas son tienen una evaluación de forma correcta, tienen la posibilidad de poder ser manejadas, capacitadas, además de ser reforzadas para beneficio de la empresa, mediante un asesoramiento correcto y un adecuado entrenamiento, realizando un trabajo en equipo donde exista una buena comunicación, además de un conocimiento atinado. Mientras, la definición operacional es que el desempeño laboral es donde el trabajador adopta comportamientos dentro de su centro laboral con el propósito de cumplir con sus logros personales y de la empresa, este desempeño se mide por medio de las dimensiones de las capacidades, necesidades y habilidad laboral. Acerca de la definición conceptual de las dimensiones se tiene: Capacidades, son las que le permiten al trabajador relacionarse con los demás, tales como la comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para la coordinación de un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza (Duran et al., 2020, p.10). Necesidades, es cubrir adecuadamente las necesidades de los empleados no solo mejora su experiencia laboral, sino que también conduce a una serie de beneficios significativos para la organización (Puerta et al., 2022, p.4). Habilidades, son las habilidades del trabajador se refieren a las capacidades prácticas y conocimientos aplicados en un entorno de trabajo, que permiten al individuo cumplir con sus responsabilidades y tareas de manera exitosa (Sarmiento, 2020, p.6).

En el estudio se presenta dos hipótesis de Trabajo: La hipótesis alternativa, Hi: Existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. Y la hipótesis nula, Ho: No existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

Por otro lado, se tiene el objetivo general: Determinar qué relación existe entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. Dentro de los objetivos específicos se tiene: (1) Identificar la liquidez del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. (2) Describir el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. (3) Establecer la relación que existe entre la liquidez corriente, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. (4) Analizar la relación que existe entre la liquidez severa, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. (5) Identificar la relación que existe entre la liquidez absoluta, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

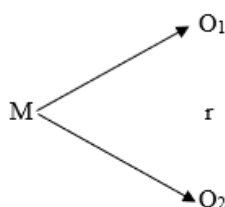
## 6. METODOLOGÍA

### Tipo y diseño de investigación

**Tipo:** De acuerdo al problema planteado y a los objetivos formulados, fue no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

**Diseño de investigación:** El diseño que se utilizó en esta investigación fue: descriptivo, correlacional, de corte transversal. Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.

### Esquema del estudio:



### Donde:

M: Personal del municipio distrital de Santa

O1: La liquidez

O2: Desempeño laboral

R: Relación entre las variables

### Población y Muestra

#### Población:

La población estuvo conformada por 30 trabajadores del Municipio Distrital de Santa del área de tributación, presupuesto, tesorería, administración y contabilidad, quienes cumplieron con los criterios e inclusión.

**Muestra:** La muestra fue de 30 empleados de la Municipalidad Distrital del Santa, por ser más consistente y representativa para el presente estudio.

## **Técnica e instrumentos**

### **Técnicas:**

Se utilizó una encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

### **Instrumentos:**

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio.

Para la validación de los instrumentos se recurrió a juicio de 3 expertos del área, quienes con su aporte refirieron que los cuestionarios son viables para su aplicación. Mientras, la confiabilidad del instrumento se realizó por medio de una prueba piloto de 15 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión; para su confiabilidad se utilizó el análisis estadístico del Alfa de Cronbach.

## **Procesamiento y análisis de datos**

Los datos que se obtuvieron fueron procesados en el software SPSS, versión 26. Los resultados de ese proceso se tabularon, analizaron e interpretaron mediante tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que se apoyaron por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas hicieron posible llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes. Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi cuadrado y para la correlación el Tau-b de Kendall

## 7. RESULTADOS

### 7.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

**Tabla 1**

Descripción de la liquidez del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel bajo	6	20,0	20,0
Nivel medio	16	53,3	73,3
Nivel alto	8	26,7	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

#### INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 1, el 53,3% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la liquidez en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel medio; el 26,7% opinaron que es de nivel alto; y el 20,0% opinaron que es de nivel bajo.

**Tabla 2**

Descripción de la dimensión liquidez corriente del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel bajo	6	20,0	20,0
Nivel medio	16	53,3	73,3
Nivel alto	8	26,7	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

### INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 2, el 53,3% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la dimensión liquidez corriente en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel medio; el 26,7% opinaron que es de nivel alto; y el 20,0% opinaron que es de nivel bajo.

**Tabla 3**

Descripción de la dimensión liquidez severa del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel bajo	6	20,0	20,0
Nivel medio	14	46,7	66,7
Nivel alto	10	33,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

### INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 3, el 46,7% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la dimensión liquidez severa en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel medio; el 33,3% opinaron que es de nivel alto; y el 20,0% opinaron que es de nivel bajo.

**Tabla 4**

Descripción de la dimensión liquidez absoluta del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel bajo	3	10,0	10,0
Nivel medio	23	76,7	86,7
Nivel alto	4	13,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

### **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo a la tabla 4, el 76,7% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la dimensión liquidez absoluta en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel medio; el 13,3% opinaron que es de nivel alto; y el 10,0% opinaron que es de nivel bajo.

**Tabla 5**

Descripción del desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel deficiente	3	10,0	10,0
Nivel regular	12	40,0	50,0
Nivel bueno	15	50,0	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

### **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo a la tabla 5, el 50,0% del personal encuestado, opinaron que el nivel del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

es de nivel bueno; el 40,0% opinaron que es de nivel regular; y el 10,0% opinaron que es de nivel deficiente.

**Tabla 6**

Descripción de la dimensión capacidad del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel deficiente	3	10,0	10,0
Nivel regular	12	40,0	50,0
Nivel bueno	15	50,0	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

### **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo a la tabla 6, el 50,0% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la dimensión capacidad del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel bueno; el 40,0% opinaron que es de nivel regular; y el 10,0% opinaron que es de nivel deficiente.

**Tabla 7**

Descripción de la dimensión necesidad del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nivel deficiente	3	10,0	10,0
Nivel regular	13	43,3	53,3
Nivel bueno	14	46,7	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 7, el 46,7% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la dimensión necesidad del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel bueno; el 43,3% opinaron que es de nivel regular; y el 10,0% opinaron que es de nivel deficiente.

### Tabla 8

Descripción de la dimensión habilidad del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024

Niveles	Encuestados	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nivel deficiente	3	10,0	10,0
Nivel regular	9	30,0	40,0
Nivel bueno	18	60,0	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 8, el 60,0% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la dimensión habilidad del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel bueno; el 30,0% opinaron que es de nivel regular; y el 10,0% opinaron que es de nivel deficiente.

## 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla 9**

Determinación de la relación entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,531 <sup>a</sup>	4	0,000
Razón de verosimilitud	26,353	4	0,000
Asociación lineal por lineal	16,484	1	0,000
N de casos validos	30		

<sup>a</sup> 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

### INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 9, el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula; es decir existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

**Tabla 10**

Correlación entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

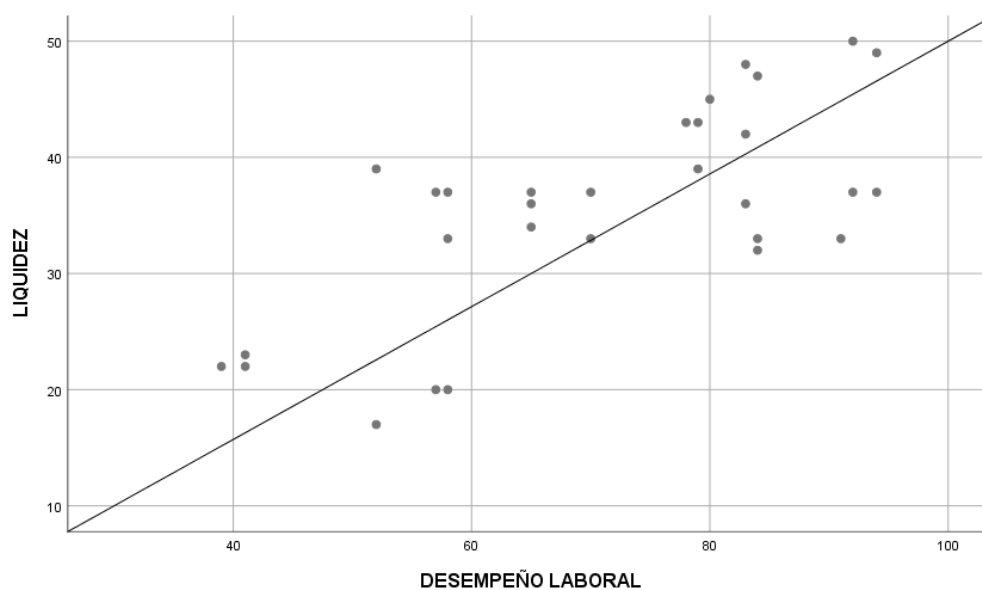
			Liquidez	Desempeño laboral
Tau-b de Kendall	Liquidez	Coeficiente de correlación	1,000	0,427
		Sig. (bilateral)		0,002
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	0,427	
		Sig. (bilateral)	0,002	
		N	30	30

### INTERPRETACIÓN

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0,427 positivo moderado. Lo que significa, entre la liquidez y el desempeño laboral, existe una moderada correlación. Pero según el nivel de significancia es 0,002 menor al 0,005; la liquidez se relaciona moderadamente con el desempeño laboral.

**Figura 1**

Diagrama de dispersión entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.



### **INTERPRETACIÓN**

En la figura 1, entre la variable liquidez y desempeño laboral, existe correlación positiva moderada (0,427), es decir, ambas variables se mueven en el mismo sentido o dirección.

**Tabla 11**

Determinación de la relación que existe entre la liquidez corriente, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,531 <sup>a</sup>	4	0,000
Razón de verosimilitud	26,353	4	0,000
Asociación lineal por lineal	16,484	1	0,000
N de casos validos	30		

a 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

### **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, existe relación significativa entre la liquidez corriente y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

**Tabla 12**

Correlación entre la liquidez corriente y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

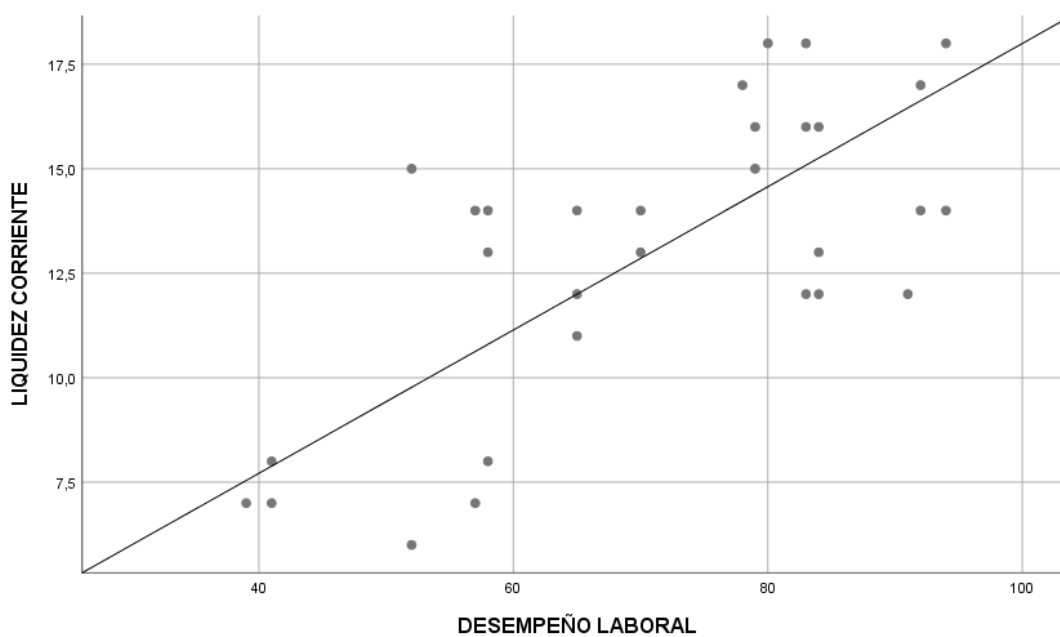
			Liquidez corriente	Desempeño laboral
Tau-b de Kendall	Liquidez corriente	Coefficiente de correlación	1,000	0,437
		Sig. (bilateral)		0,001
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	0,437	
		Sig. (bilateral)	0,001	
			N	30
				30

### INTERPRETACIÓN

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0,437. Lo que significa, que entre la liquidez corriente y el desempeño laboral, existe una moderada correlación positiva. Pero según el nivel de significancia menor al 0,05 ( $0.001 < 0.05$ ); significa que la liquidez corriente se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

**Figura 2**

Diagrama de dispersión entre la liquidez corriente y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.



### **INTERPRETACIÓN**

En la figura 2, entre la dimensión liquidez corriente y desempeño laboral, existe correlación positiva moderada (0,437), es decir, ambas variables se mueven mismo sentido o dirección.

**Tabla 13**

Determinación de la relación que existe entre la liquidez severa, con el desempeño aboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,771 <sup>a</sup>	4	0,000
Razón de verosimilitud	22,660	4	0,000
Asociación lineal por lineal	15,364	1	0,000
N de casos validos	30		

a 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

### **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo con la tabla 13, el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, existe relación significativa entre la liquidez severa y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

**Tabla 14**

Correlación entre la liquidez severa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

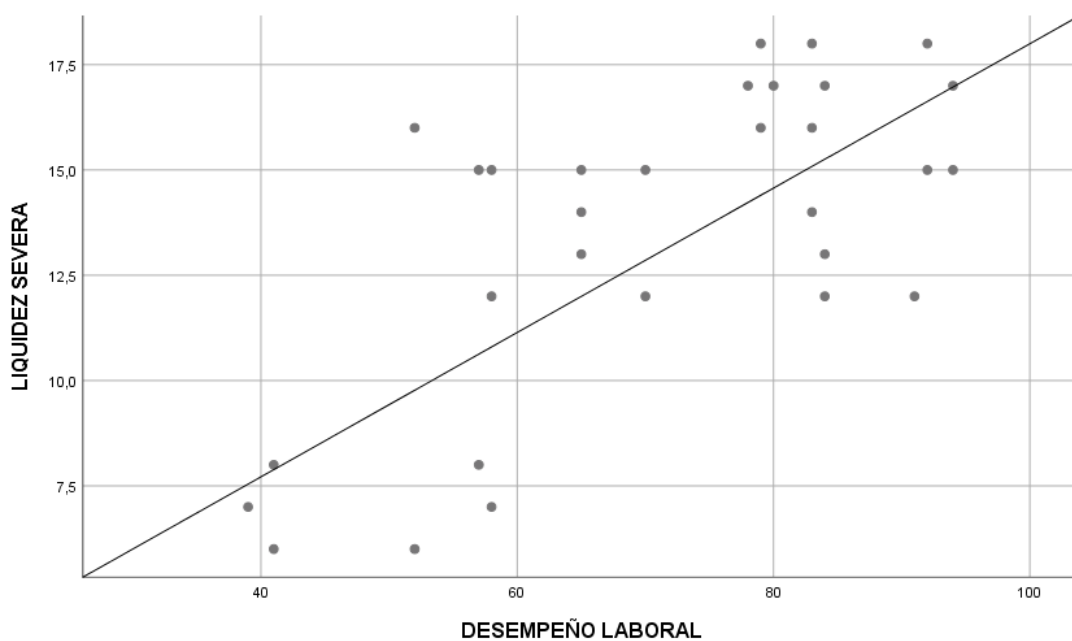
			Liquidez severa	Desempeño laboral
Tau-b de Kendall	Liquidez severa	Coefficiente de correlación	1,000	0,413
		Sig. (bilateral)		0,002
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	0,413	
		Sig. (bilateral)	0,002	
		N	30	30

### INTERPRETACIÓN

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0,413. Lo que significa, que entre la liquidez severa y el desempeño laboral, existe una moderada correlación positiva. Pero según el nivel de significancia menor al 0,05 ( $0.002 < 0.05$ ); la liquidez corriente se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

**Figura 3**

Diagrama de dispersión entre la liquidez severa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.



### **INTERPRETACIÓN**

En la figura 3, entre la dimensión liquidez severa y desempeño laboral, existe correlación positiva moderada (0,413), es decir, ambas variables se mueven mismo sentido o dirección.

**Tabla 15**

Determinación de la relación que existe entre la liquidez absoluta, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,739 <sup>a</sup>	4	0,068
Razón de verosimilitud	11,264	4	0,024
Asociación lineal por lineal	4,087	1	0,043
N de casos validos	30		

a 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

### **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo con la tabla 15, el nivel de significancia es 0,068, lo que significa que es mayor a 0.05 ( $0,068 > 0,050$ ); es decir, no existe relación significativa entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

**Tabla 16**

Correlación entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

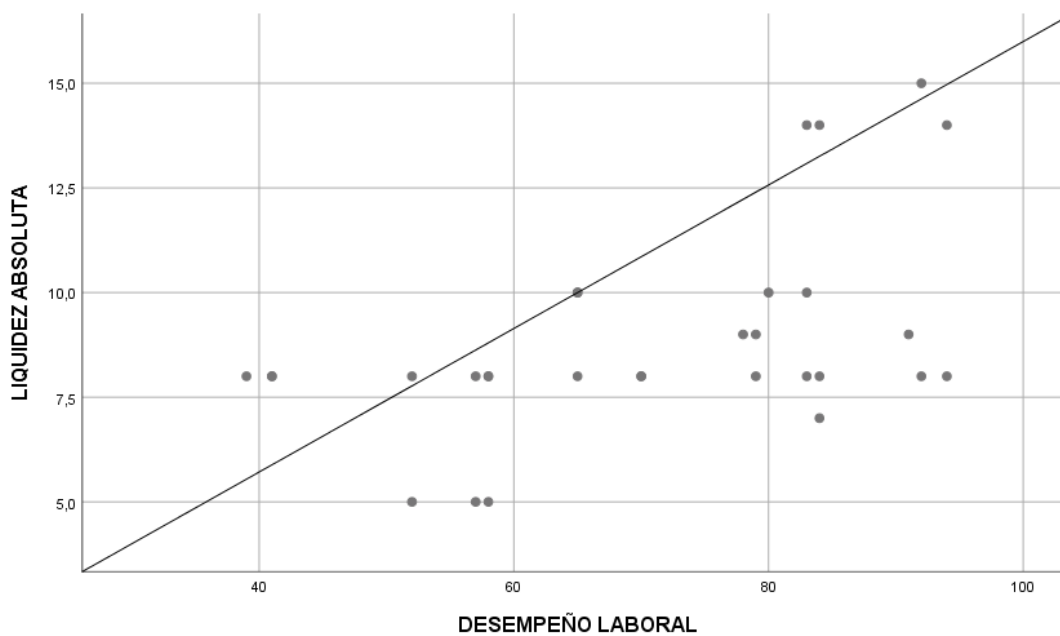
			Liquidez absoluta	Desempeño laboral
Tau-b de Kendall	Liquidez absoluta	Coefficiente de correlación	1,000	0,397
		Sig. (bilateral)		0,007
	N		30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,397	
		Sig. (bilateral)	0,007	
	N		30	30

### INTERPRETACIÓN

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0,397. Lo que significa, que entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral, existe una moderada correlación positiva. Pero según el nivel de significancia menor al 0,05 ( $0.007 < 0,05$ ); la liquidez absoluta se relaciona moderadamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.

**Figura 4**

Diagrama de dispersión entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.



### **INTERPRETACIÓN**

En la figura 4, entre la dimensión liquidez absoluta y desempeño laboral, existe correlación positiva moderada (0,397), es decir, ambas variables se mueven mismo sentido o dirección.

## 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### **Análisis y discusión del objetivo general: Determinar qué relación existe entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.**

De acuerdo con la tabla 9, el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula; es decir existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. Estos resultados no coinciden y difiere con ningún estudio, porque no se encontró estudios con las dos variables juntas. Según, Enrique (2018) refiere que la liquidez reduce los posibles riesgos que puede afectar a la empresa, debido a que el riesgo es cualquier evento futuro que afecte negativamente a que se desarrollen normalmente las actividades de la organización, y por lo tanto el riesgo causará pérdidas a la organización para desarrollar una política que ayude a resistir y protegerse contra los efectos de la liquidez. Según Chiavenato (2000 citado por Zaragoza et al., 2023) menciona que el desempeño laboral son los actos o los comportamientos que se pueden observar en los empleados los cuales son importantes para lograr los objetivos de la organización. Por consecuencia, el autor aduce que un buen desempeño laboral es la fortaleza con mayor importancia que tiene una organización, es una estrategia organizacional, la cual se basa en la implementación y evaluación de cada decisión que se toma en la organización. De acuerdo con los resultados del presente estudio se puede encontrar que una adecuada liquidez dentro del Municipio conlleva que esto se relacione con el buen desempeño del personal y esto mejore el servicio hacia el usuario.

### **Análisis y discusión del objetivo específico 1: Identificar la liquidez del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.**

En la tabla 1, el 53,3% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la liquidez percibido en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel medio; el 26,7%

opinaron que es de nivel alto; y el 20,0% su opinión fue que es de nivel bajo. Éstos resultados coinciden con Flores y Chirino (2021) el objetivo de su estudio fue conocer la relación entre los recursos directamente recaudados con la liquidez en la Municipalidad distrital de Haqira en Apurímac, el estudio fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional donde la muestra fue de 30 trabajadores. En los resultados se encontró que el 80,0% refirieron que la liquidez fue de nivel medio, el 20,0% nivel alto. Se concluyó que existe relación entre la liquidez y la recaudación. Así mismo, se tiene el estudio de Abarca (2020) su estudio realizado en Huaraz tuvo como propósito describir de qué modo inciden los impuestos municipales y la gestión de liquidez en la municipalidad distrital de Independencia. El estudio fue de diseño no experimental transversal de nivel descriptivo donde la muestra fue de 46 trabajadores, manifestó que el 60,87% de los trabajadores están en total desacuerdo que la entidad implementa políticas que le permita incrementar sus niveles de liquidez. Por eso, la liquidez se refiere si una empresa tiene los fondos necesarios para cumplir con sus obligaciones dentro de un año o en el corto plazo, ya que una empresa líquida puede cumplir fácilmente con sus obligaciones y tiene fondos disponibles relacionados con el negocio que realiza como obligaciones de pago. (Domínguez, 2023). Así mismo, la liquidez se refiere a la disponibilidad de efectivo, la calidad de los activos financieros que pueden convertirse rápidamente en efectivo y la capacidad de cumplir con las obligaciones financieras en el corto plazo. Activos comerciales, como cuentas por cobrar y valores negociables, que se pueden vender fácilmente y con un ligero descuento sin pérdida de valor (Sánchez et al., 2021). De acuerdo con los resultados se concluyó que la liquidez en muchas entidades no es la adecuada, es ahí la importancia de emplear métodos para que la liquidez incremente de manera adecuada y satisfactoria.

**. Análisis y discusión del objetivo específico 2: Describir el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.**

En tabla 5, el 50,0% del personal encuestado, opinaron que el nivel del desempeño laboral percibido en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel bueno; el

40,0% opinaron que es de nivel regular; y el 10,0% opinaron que es de nivel deficiente. Estos resultados tienen similitud con el estudio de Ponce et al. (2023) su estudio realizado en Pucallpa con el objetivo de conocer el clima organizacional su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinaccha. El estudio fue de nivel correlacional con un diseño no experimental donde la muestra fue de 400 trabajadores, concluyo que el 72,0% presentaron desempeño de nivel alto, el 26,0% nivel medio y el 2,0% bajo. Así mismo, el estudio de Huaytán (2021) realizó un estudio en Huánuco con el propósito de conocer la gestión del talento y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. El estudio fue de nivel correlacional donde la muestra fue de 86 colaboradores, concluyo que el nivel del desempeño de los trabajadores es de nivel medio. Según Cueva (2019) el desempeño laboral muestra competencias, además de destrezas de los colaboradores de las empresas, éstas, son evaluadas de una manera adecuada, tienen la posibilidad de poder ser manejadas, así como capacitadas, además de reforzadas en beneficio de la empresa, con un asesoramiento adecuado, además de un correcto entrenamiento, realizando trabajo en equipo con una comunicación buena, además de un conocimiento atinado. Por consiguiente, el desempeño laboral es un proceso el cual debe ser revisado cada cierto periodo para la identificación de las áreas que pueden mejorarse. Es importante la manera como se forman los empleados; ya que mediante el conocimiento y el aprendizaje de las estrategias conducen al trabajador a que se puedan desenvolver eficientemente en la organización, para lo cual es recomendable evaluar periódicamente para poder observar el rendimiento y además analizar los resultados que se obtienen, lo que se reflejará en los logros y resultados que obtiene la entidad (Zavaleta y Bustamante, 2021). De acuerdo con los resultados se concluyó que para que el desempeño del trabajador sea bueno, esto se debe muchas veces porque las empresas cumplen con la remuneración oportunamente y siendo un factor motivador para que el empleado realice sus funciones laborales de manera adecuada.

**Análisis y discusión del objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la liquidez corriente, con el desempeño aboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.**

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula; es decir existe relación significativa entre la liquidez corriente y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. Estos resultados no coinciden y difiere con ningún estudio, porque no se encontró estudios con las dos variables juntas. Según Sánchez (2020) muestra que la liquidez corriente está relacionada con el nivel máximo de disponibilidad de capital de trabajo de la empresa para cubrir los pagos de sus pasivos corrientes máximos. Las entidades públicas deberían concienciar sobre lo importante que es evaluar el desempeño del personal a su cargo, haciendo seguimiento de los parámetros establecidos en la normativa. Esta evaluación facilita la toma de decisiones y contribuye a la formación de equipos de trabajo de manera eficaz y transparente (Fernández et al., 2020). De acuerdo con los resultados se concluyó que si la empresa tiene adecuadamente la disponibilidad de capital esto tendrá relación con el buen desempeño del trabajador.

**Análisis y discusión del objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la liquidez severa, con el desempeño aboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024**

De acuerdo con la tabla 13, el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula; es decir existe relación significativa entre la liquidez severa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. Estos resultados no coinciden y difiere con ningún estudio, porque no se encontró estudios con las dos variables juntas. Por eso, la liquidez severa sugiere que este objetivo está más cerca de la realidad que la ratio actual, excluyendo las materias primas y los inventarios de la empresa, donde la evaluación rigurosa de la

liquidez y medición de los recursos disponibles para hacer frente a las obligaciones existentes sin realizar inventario (Enrique, 2020). Es así, que dentro del desempeño laboral el trabajador debe tener la capacidad de cumplir con sus funciones laborales esto influye en el rendimiento laboral, también en la calidad de vida. Una buena capacidad de trabajo permite a los individuos realizar sus tareas de manera eficiente, mantener un equilibrada tanto la vida personal como la vida laboral y enfrentar desafíos de manera efectiva (Duran et al., 2020). De acuerdo con los resultados se concluyó que si la empresa cuenta con los recursos disponibles permite que el trabajador desempeñe adecuadamente dentro de la empresa.

**Análisis y discusión del objetivo específico 5: Establecer la relación que existe entre la liquidez severa, con el desempeño aboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024**

De acuerdo con la tabla 15, el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que es menor a 0.05 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula; es decir existe relación significativa entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024. Estos resultados no coinciden y difiere con ningún estudio, porque no se encontró estudios con las dos variables juntas. Por eso, la liquidez absoluta señala que esta razón financiera hace una comparación de los activos más líquidos que existen en una empresa, en otras palabras, la partida de caja y bancos comparado a los que hay en el pasivo corriente, la comparación explícita es tratar de relacionar cada unidad de pasivo corriente comparado con cada unidad monetaria de caja y bancos (Enrique, 2020). Mientras, el trabajador debe presentar habilidades con respecto a las capacidades prácticas y conocimientos aplicados en un entorno de trabajo, que permiten al individuo cumplir con sus responsabilidades y tareas de manera exitosa. Estas habilidades y competencias pueden ser tanto técnicas como blandas, y son esenciales para el desarrollo y crecimiento profesional (Sarmiento, 2020). De acuerdo con los resultados se concluyó que si la empresa tiene una liquides absoluta adecuadamente permite que el trabajador realice de manera eficiente sus funciones laborales.

## 9. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados del objetivo general existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal en el Municipio Distrital de Santa, 2024. Debido que el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que menor a 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Según los resultados del objetivo específico 1, el 53,3% del personal encuestado, opinaron que el nivel de la liquidez percibido en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel medio; el 26,7% opinaron que es de nivel alto.

Según los resultados del objetivo específico 2, el 50,0% del personal encuestado, opinaron que el nivel del desempeño laboral percibido en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 es de nivel bueno; el 40,0% opinaron que es de nivel regular.

De acuerdo con los resultados del objetivo específico 3, existe relación significativa entre la liquidez corriente y el desempeño laboral del personal del Municipio Distrital de Santa, 2024. Debido que el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que menor a 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ).

De acuerdo con los resultados del objetivo específico 4, existe relación significativa entre la liquidez severa y el desempeño laboral del personal del Municipio Distrital de Santa, 2024. Debido que el nivel de significancia es 0,000, lo que significa que menor a 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ).

De acuerdo con los resultados del objetivo específico 5, no existe relación significativa entre la liquidez absoluta y el desempeño laboral del personal del Municipio Distrital de Santa, 2024. Debido que el nivel de significancia es mayor al 0.05 ( $0,068 > 0,050$ ).

## **10. RECOMENDACIONES**

La Municipalidad Distrital de Santa, 2024 debería mejorar la gestión de los recursos financieros, para que haya una mayor liquidez y así mejore el desempeño laboral del personal.

Debería de haber un mejor control en los gastos para que el nivel de la liquidez percibido en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 sea más alto.

Para mejorar el nivel del desempeño laboral percibido en la Municipalidad Distrital de Santa, 2024 se debería cumplir con las obligaciones y motivar a los trabajadores.

La Municipalidad Distrital de Santa, 2024 debería cumplir con el pago de los trabajadores en un corto plazo, para que el desempeño laboral del personal no se vea afectado negativamente por temas económicos.

La Municipalidad Distrital de Santa, 2024 debería hacer una evaluación rigurosa de la liquidez, para poder cumplir con las obligaciones a los trabajadores y que se vea reflejado en un mejor desempeño.

La Municipalidad Distrital de Santa debería mejorar su capacidad para pagar cualquier tipo de deuda en un corto plazo, para que haya una mejor liquidez absoluta.

## 11. Referencias bibliográficas

- Abarca, E. (2020) *Impuestos municipales y gestión de liquidez en la municipalidad distrital de Independencia*. [Tesis para el título de contador público, Universidad San Pedro]. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/19431>
- Berrio, J. (2022) *Gestión financiera y su incidencia en la liquidez de las empresas de diseño y construcción en el municipio de Maicao, La Guajira*. [Tesis para el título de maestro en finanzas, Universidad de la Guajira]. Recuperado de: <https://repositorioinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/554/TESIS%20GESTION%20FINANCIERA%20Y%20SU%20LIQUIDEZ%20EN%20LAS%20EMPRESA%20DE%20DISE%20C3%91O%20Y%20CONTRUCCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, C. (2021) *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta* [Tesis para el título de licenciado en enfermería, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Recuperado de: <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/560>
- Chávez, M. y Ticllasuca, R. (2022) *Desempeño Laboral y Rendimiento en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica*. [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Peruana a los Andes]. Recuperado de: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3851/T037\\_41264175\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3851/T037_41264175_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruzado, L. y Alomia, D. (2020). *Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1): 31-36. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Domínguez, I. (2023). *Evolución de la teoría sobre el análisis y gestión de la liquidez empresarial*. *COFIN Habana*, 9(1). Recuperado de: <https://revistas.uh.cu/cofinhab/article/view/1267>
- Durand, V. (2023) *Deudas tributarias y su incidencia en la liquidez en la municipalidad provincial de Ferreñafe, provincia de Ferreñafe*. [Tesis para el título de contador público, Universidad Señor de Sipan]. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11934/Durand%20Panta%20Veronica%20del%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, D., Alarcón, O. y Gonzales, C. (2023) *El desempeño laboral en las entidades públicas: Una revisión literaria*. *Revista de Climatología*, 23, 3316. Recuperado de: [DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.3514-3520](https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3514-3520)

Fiestas, K. (2023) *Gestión de tesorería y su incidencia en la liquidez de la empresa pesquera Mi Lupita, San José-Chiclayo*. [Tesis para el título de contador público, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Recuperado de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6134/1/TL\\_FiestasLoroKarla.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6134/1/TL_FiestasLoroKarla.pdf)

Flores, M. y Chirino, A. (2021). *Recursos directamente recaudados y liquidez en la Municipalidad Distrital de Haqira*, [Tesis para título de contador público, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75592/Flores\\_CMR-Chirinos\\_RA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75592/Flores_CMR-Chirinos_RA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, Y. y Astudillo, J. (2020) *Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes* [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Nacional de Tumbes]. Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2381>

Gonzales, B. y Chotón, M. (2022) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoya*, *Revista Pakamuros*, 10(3); 132-145. Recuperado de: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.321>

Haro, A., Carraza, M., López, O., Mayorga, C. y Morales, K. (2023). *Razones financieras de liquidez y actividad: herramientas para la gestión empresarial y toma de decisiones*. *LATAM*, 4(1), 2405. Recuperado de: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.425>

Huaytán, L. (2021) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Huánuco*. [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Recuperado de:

<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5efd9968-3cde-478d-8383-a4880da2512f/content>

- Illescas, J., Tinto, J., Bermeo, K. y Cordero, D. (2023). *Efectos olvidados para la determinación de la liquidez de las empresas del sector comercial Cuenca-Ecuador*. *Universidad Y Sociedad*, 15(1), 779-789. Recuperado de: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3594>
- Krauss, M. (1 de mayo del 2020). *Carl Menger desarrolla una teoría sobre el origen del dinero; Radford la ratifica en un campo de prisioneros*. *UFM*. Recuperado de: <https://bazar.ufm.edu/carl-menger-desarrolla-una-teoria-origen-del-dinero-radford-la-ratifica-campo-prisioneros/>
- Macías, N. y Rivera, A. (2023) *Gestión financiera y su incidencia en la liquidez de la empresa Action Grown en la ciudad de Guayaquil*. *Polo de Conocimiento*, 8(8); 96-117. Recuperado de: [DOI: 10.23857/pc.v8i8](https://doi.org/10.23857/pc.v8i8)
- Madero, S. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. *Acta universitaria*, 29, e2153. Recuperado de: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
- Mamani, A. (2023) *Conocimiento de los regímenes laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Carabaya*. [Tesis para el título de licenciad en gestión publica y desarrollo social, Universidad Nacional de Juliaca]. Recuperado de: <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/292>
- Marín, J. y Delgado, J. (2020) *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Mesias, G., Cruz, A., Salguero, C. y Mamani, Y. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú*. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Paredes, J. y Urquía, D. (2020) *Satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos, San Martín*. [Tesis para bachiller en ciencias administrativas, Universidad Peruana Unión]. Recuperad de: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3844>

- Ponce, J., López, R. y Panduro, C. (2023) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Yarinacocha*. [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Nacional de Ucayali]. Recuperado de: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6227>
- Quispe, D. (2021) *Gestión municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Palca-Tacna*. [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70652>
- Surco, B. (2023). *Gestión municipal y el desempeño laboral del Municipio distrital de San Felipe en Jaén* [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Señor de Sipán]. Recuperado de. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10947/Reporte%20de%20similitud.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Tapia, Y. (2023) *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón*. [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7441>
- Vergara, G., Fernández, E. y Martínez, J. (2023) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana – Huari – Ancash*. [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Nacional del Callao]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/8500>
- Villafuerte, A., Vásquez, S., Arotaipe, A. y Huamani, V. (2023) *La liquidez en la Municipalidad Distrital de Puquina, Moquegua, antes y durante la COVID-19, Perú-2022*. *Ciencias Económicas*, 4(7): 30-41. Recuperado de: [file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetLaLiquidezEnLaMunicipalidadDistrit alDePuquinaMoque-8941559%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetLaLiquidezEnLaMunicipalidadDistrit alDePuquinaMoque-8941559%20(2).pdf)
- Zamora, J. (2021) *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayc*. [Tesis para el título de licenciado en administración, Universidad Privada del Norte]. Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28380/Tesis.pdf?sequence=1>

Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L. y Silva, G. (2023). *Desempeño Laboral. Revisión literaria. Commmercium Plus*, 5(1), 1–12. Recuperado de: <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

## 12. Anexos

### 12.1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de medición
<b>Variable 01:</b> .Liquidez	La liquidez es el resultado obtenido de los activos y los pasivos corrientes, los cuales a través de su debido análisis nos brindan información del estado en que se encuentra la empresa en cuanto a sus activos circulantes para poder hacer frente a las deudas que esta posee a corto plazo (Farfán, 2018, P.2).	Es el estado de fondos que cuenta una empresa de sus activos y pasivos corrientes, donde se tiene la información de la capacidad de la empresa de sus cuentas para enfrentar sus deudas en un tiempo a corto plazo. La liquidez se medirá a través de las dimensiones de la liquidez corriente, severa y absoluta.	Liquidez corriente	_ Obligaciones _ Objetivos _ Comportamiento	1 - 4	Ordinal
			Liquidez severa	_ Disminución _ Inventario _ Gasto anticipado	5 - 8	
			Liquidez absoluta	_ Mayor liquidez _ Decisiones _ Disponibilidad	9 - 11	
<b>Variable 02:</b> Desempeño laboral	Es un comportamiento del colaborador que tiene como fin buscar objetivos planteados, para ello existen un sinnúmero de criterios con los cuales podría medirse el desempeño, tenemos los siguientes: Las capacidades, habilidades,	El desempeño laboral es donde el trabajador adopta comportamientos dentro de su centro laboral con el propósito de cumplir con sus logros personales y de la empresa, este desempeño	Capacidades	_ Comunicación _ Decisión _ Proactivos	1 - 6	Ordinal
			Necesidades	_ Comunicación _ Cumplimiento _ Eficiencia _ Responsabilidad	7 - 14	
			Habilidades	_ Mejoramiento _ Capacitaciones _ Tema de decisiones	15 - 20	

	necesidades y cualidades (Chiavenato, 2010, p.12).	se medirá por medio de las dimensiones de las capacidades, necesidades y habilidades laboral		_ Liderazgo		
--	--	--	--	-------------	--	--

### 12.2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa, 2024?</p>	<p><b>Variable 1</b> Liquidez</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar qué relación existe entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa, 2024. <b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la liquidez y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa, 2024.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Descriptivo, correlacional y transversal</p> <p><b>Población y muestra</b> 30 trabajadores</p> <p><b>Técnica e instrumentos de recolección de datos</b> Técnica encuesta 2 cuestionarios</p>
	<p><b>Variable 2</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la percepción de liquidez del personal de la municipalidad distrital de Santa, 2024.</li> <li>• Identificar el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa, 2024.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la liquidez corriente, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.</li> <li>• Analizar la relación que existe entre la liquidez severa, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la liquidez absoluta, con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Santa, 2024.</li> </ul>		

### 12.3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario sobre la liquidez

**Instrucciones:** A continuación, marca la respuesta que consideras adecuada con una X. Recuerda que no hay respuestas malas ni buenas, siempre contesta con la verdad.

**Opciones de respuesta:**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	<b>VARIABLE: LIQUIDEZ</b>	1	2	3	4	5
	<b>LIQUIDEZ CORRIENTE</b>					
1	¿Cree que la liquidez corriente permitió a la municipalidad a cumplir con sus obligaciones a corto plazo?					
2	¿Cree que el resultado de la liquidez corriente permitió a la municipalidad cumplir con sus objetivos establecidos?					
3	¿Cree que el comportamiento del activo corriente de la municipalidad fue adecuado?					
4	¿Cree que el comportamiento del pasivo corriente de la municipalidad fue adecuado?					
	<b>LIQUIDEZ SEVERA</b>					
5	¿Cree que la liquidez severa permitió a la municipalidad disminuir pérdidas?					
6	¿Cree que la liquidez severa en la municipalidad fue adecuada y aceptable?					
7	¿Cree que el inventario de la municipalidad permitió la disminución de pérdidas?					
8	¿Cree que los gastos pagados por anticipado permitieron a la municipalidad mantener una liquidez positiva?					
	<b>LIQUIDEZ ABSOLUTA</b>					

9	¿Cree que la liquidez absoluta permitió a la municipalidad obtener mayor liquidez?					
10	¿Cree que la liquidez absoluta facilitó a la municipalidad tomar mejores decisiones?					
11	¿Cree que la disponibilidad en efectivo y equivalente de la municipalidad facilitó a que la liquidez sea positiva?					

### Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimado(a) colaborador, este cuestionario tiene como objetivo diagnosticar el desempeño laboral de su persona, en ese sentido, se te pide que responda a cada pregunta con sinceridad marcando un aspa (x) en la casilla que consideres conveniente.

Clasifica según estimes conveniente de acuerdo con la siguiente escala:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades</b>					
1. ¿La comunicación usada por tus compañeros de trabajo es la adecuada?					
2. ¿La comunicación que usas dentro de tu institución es la adecuada?					
3. ¿Frente a las situaciones de dificultad reaccionas de manera proactiva?					
4. ¿Dentro de la institución tus compañeros son proactivos?					
5. ¿La información que comunican tus compañeros de trabajo es concisa?					
6. ¿Eres un colaborador que responde a las inquietudes laborales de forma concisa?					
<b>DIMENSIÓN 2: Necesidades</b>					
7. ¿Puedes comunicar tus necesidades laborales sin ser juzgado?					
8. ¿El cumplimiento de tus metas es recompensado?					
9. ¿Cuentas con actitud ética profesional en tus quehaceres diarios en la entidad?					
10. ¿Se gestionan aumentos de sueldo por cumplimiento de metas?					
11. ¿Te consideras eficiente en el uso de los recursos para el ejercicio de tus actividades diarias?					
12. ¿Te consideras creativo en el desarrollo de tus actividades diarias?					
13. ¿Cumples con las responsabilidades asumidas?					
14. ¿Eres un colaborador comprometido con el logro de objetivos institucionales?					
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades</b>					
15. ¿Tienes el deseo de mejorar laboralmente?					

.					
16 ¿Eres un colaborador que se capacita de forma permanente para el desarrollo de tus actividades diarias?					
17 ¿La entidad realiza capacitaciones en temas relevantes a las acciones y funciones que desempeñas?					
18 ¿Tomas las mejores decisiones en casos contrarios?					
19 ¿El liderazgo influye en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales?					
20 ¿Eres un colaborador involucrado con el ejercicio de tus actividades diarias?					

#### 12.4. Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**Experto 1**

#### I. Información General

Nombre y apellido del validador: Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Fecha: 22/04/2024

Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre liquidez

Autor del instrumento: Brito Cabrera, Roberto Jairo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

#### II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?			<b>16</b>		
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>17</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	

<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>17</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>16</b>	<b>106</b>	<b>38</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>160</b>				
<b>Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0,80</b>				

#### **Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{162} = \boxed{0,80}$$

**Nota:** El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable

  
Pablo Arrulfo Santos Díaz  
Msc. Lic. Adm.  
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146  
DNI: 32542582

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Fecha: 22/04/2024

Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre desempeño laboral

Autor del instrumento: Brito Cabrera, Roberto Jairo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

## II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>17</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>

<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>17</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>124</b>	<b>38</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>162</b>				
<b>Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0,81</b>				

### **Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
-------------------	-------------------

0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$162 = 0,81$$

**Nota:** El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Pablo Arnulfo Santos Díaz  
Msc. Lic. Adm.  
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146  
DNI: 32542582

## Experto 2

### I- Información General

Nombre y apellido del validador: Varillas Uriol, Edwin Adolfo

Fecha: 23/04/2024

Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre liquidez

Autor del instrumento: Brito Cabrera, Roberto Jairo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

### II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>17</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	

<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>17</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>178</b>	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>178</b>				
<b>Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0,89</b>				

#### **Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{179} = \boxed{0,89}$$

**Nota:** El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



**Grado Académico:** Maestro Gestión Pública

**DNI:** 09937724

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Fecha: 23/04/2024

Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre desempeño laboral

Autor del instrumento: Brito Cabrera, Roberto Jairo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

## II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>18</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>

<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>126</b>	<b>52</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>178</b>				
<b>Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0,89</b>				

#### **Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{178} = \boxed{0,89}$$

**Nota:** El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



**Grado Académico:** Maestro Gestión Publica

**DNI:** 09937724

### Experto 3

#### I. Información General

Nombre y apellido del validador: Salazar Gonzales, Manuel Fernando

Fecha: 24/04/2024

Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre liquidez

Autor del instrumento: Brito Cabrera, Roberto Jairo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

#### II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?			<b>16</b>		
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>17</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>

<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>17</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>16</b>	<b>106</b>	<b>38</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>160</b>				
<b>Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0,80</b>				

#### **Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{162} = \boxed{0,80}$$

**Nota:** El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



**Grado Académico:** Maestro

**DNI.:** 16656681

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Salazar Gonzales, Manuel Fernando

Fecha: 23/04/2024

Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre desempeño laboral

Autor del instrumento: Brito Cabrera, Roberto Jairo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

## II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>18</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>

<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>126</b>	<b>52</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>178</b>				
<b>Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0,89</b>				

**Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{178} = \boxed{0,89}$$

**Nota:** El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



**Grado Académico:** Maestro

**DNI:** 16656681

## 12.5. Confiabilidad de los instrumentos

### Cuestionario sobre liquidez

No	Item											TOTAL
	Liquidez corriente				Liquidez severa				Liquidez absoluta			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	31
4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	39
5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	29
6	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	36
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25
8	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	23
9	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	23
10	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	26
11	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	36
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25
13	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	23
14	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	23
15	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	26
<b>VARIANZA F</b>	0.64	0.00	0.81	0.81	0.81	0.44	0.64	0.81	0.00	0.44	0.25	<b>26.44</b>
												<b>4.96</b>
<b>K =</b>	<b>11 item</b>											
<b>K/(K-1) =</b>	<b>1.100</b>											
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	<b>4.96</b>											
$s_t^2 =$	<b>26.44</b>											
<b>ALFA =</b>	<b>0.894</b>											

## **Cuestionario sobre desempeño laboral**

Item																					
No	Capacidades						Necesidades								Habilidades					TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	41
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	38
4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	3	49
5	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	37
6	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	45
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32
8	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	29
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	31
10	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	35
11	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	45
12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32
13	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	29
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	31
15	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	35
VARIANZA F	0.16	0.25	0.81	0.81	0.44	0.44	0.81	0.81	0.44	0.64	0.00	0.81	0.44	0.64	0.16	0.25	0.00	0.25	0.00	0.00	37.09
																					5.61
K =	20 item																				
K/(K-1) =	1.053																				
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	5.61																				
$s_i^2 =$	37.09																				
ALFA =	0.893																				

## 12.6. Base de datos

### Cuestionario sobre liquidez

N°	Liquidez corriente				Liquidez severa				Liquidez absoluta			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	31
4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	39
5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	29
6	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	36
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25
8	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	23
9	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	23
10	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	26
11	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	36
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25
13	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	23
14	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	23
15	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	26
16	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	23
17	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	23
18	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	26
19	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	36
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25

<b>21</b>	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	23
<b>22</b>	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	23
<b>23</b>	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	26
<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32
<b>26</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	31
<b>27</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	39
<b>28</b>	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	29
<b>29</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	36
<b>30</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25

### Cuestionario sobre desempeño laboral

		Item																			
		Capacidades						Necesidades								Habilidades					
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	41
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	38
4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	3	49
5	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	37
6	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	45
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32
8	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	29
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	31
10	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	35
11	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	45
12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32
13	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	29
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	31
15	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	35
16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	29
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	31
18	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	35
19	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	45
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32
21	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	29

<b>22</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	31
<b>23</b>	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	35
<b>24</b>	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	41
<b>25</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>26</b>	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	38
<b>27</b>	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	49
<b>28</b>	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37
<b>29</b>	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	3	45
<b>30</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32

## 12.7. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liquidez	,163	30	,041	,935	30	,067
corriente	,152	30	,076	,920	30	,027
severa	,192	30	,006	,880	30	,003
absoluta	,269	30	,000	,812	30	,000
Desempeño laboral	,164	30	,039	,931	30	,052
capacidad	,194	30	,005	,909	30	,014
necesidad	,193	30	,006	,922	30	,030
habilidad	,192	30	,006	,860	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
BRITO CABRERA ROBERTO JAIRO		47156351	TOBRIJAL_14@HOTMAIL.COM
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
LA LIQUIDEZ Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA, 2024.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/openAccess">info.eu-repo/semantics/openAccess</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>3</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/restrictedAccess">info.eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> )[*]		
[*] En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>6</sup>

Huella Digital



Firma

Lugar: Chimbote      Día: 28      Mes: 11      Año: 24

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 003-2019-SUB-EDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 2, inciso 5.2 y Ley N° 30075.
- Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (Ley N° 30075-2019).
- Si el autor eligió un tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer archivos de copia en la nube y cargar en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y, resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2015-CONCYTEC-DECO (Niveles 52 y 67) que no ma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 2.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) las universidades, instituciones y centros de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los meta-datos en sus repositorios institucionales pertenecientes al sistema de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recabados por el Repositorio Digital RINATI a través del Repositorio ALECA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la Ley N° 27444, art. 32, núm. 32.3j.

# LA LIQUIDEZ Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA, 2024.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**30%**

INDICE DE SIMILITUD

**29%**

FUENTES DE INTERNET

**9%**

PUBLICACIONES

**15%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>16%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.utelesup.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>revistas.unj.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	

		<1 %
10	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to tarapoto Trabajo del estudiante	<1 %
18	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)", Brill, 2023  
Publicación <1 %

---

21 1library.co  
Fuente de Internet <1 %

---

22 Doris Castro Huamani, Franklin Taipe Florez, Sonia Castro Huamani, Vilma Castro Huamani. "Estrés y resiliencia en el contexto del COVID-19, en estudiantes de educación secundaria", Revista peruana de investigación e innovación educativa, 2021  
Publicación <1 %

---

23 Jeffrey J. Roth, William Hughes. "Dam Maintenance and Rehabilitation II", CRC Press, 2019  
Publicación <1 %

---

24 Mercedes Querol Julián, Javier Díez Ramírez. "The development soft skills and communication in English in engineering students", DIGILEC: Revista Internacional de Lenguas y Culturas, 2021  
Publicación <1 %

---

25 Submitted to Universidad Continental  
Trabajo del estudiante <1 %

---

[repositorio.unab.edu.pe](https://repositorio.unab.edu.pe)

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo