



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU  
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD  
DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autor:**

Jessica Roxana Guevara Ramirez

**Asesor:**

Mg. Gisela Analy Fernández Hurtado

<https://orcid.org/0000-0002-0301-4825>

Lima - Perú

2023

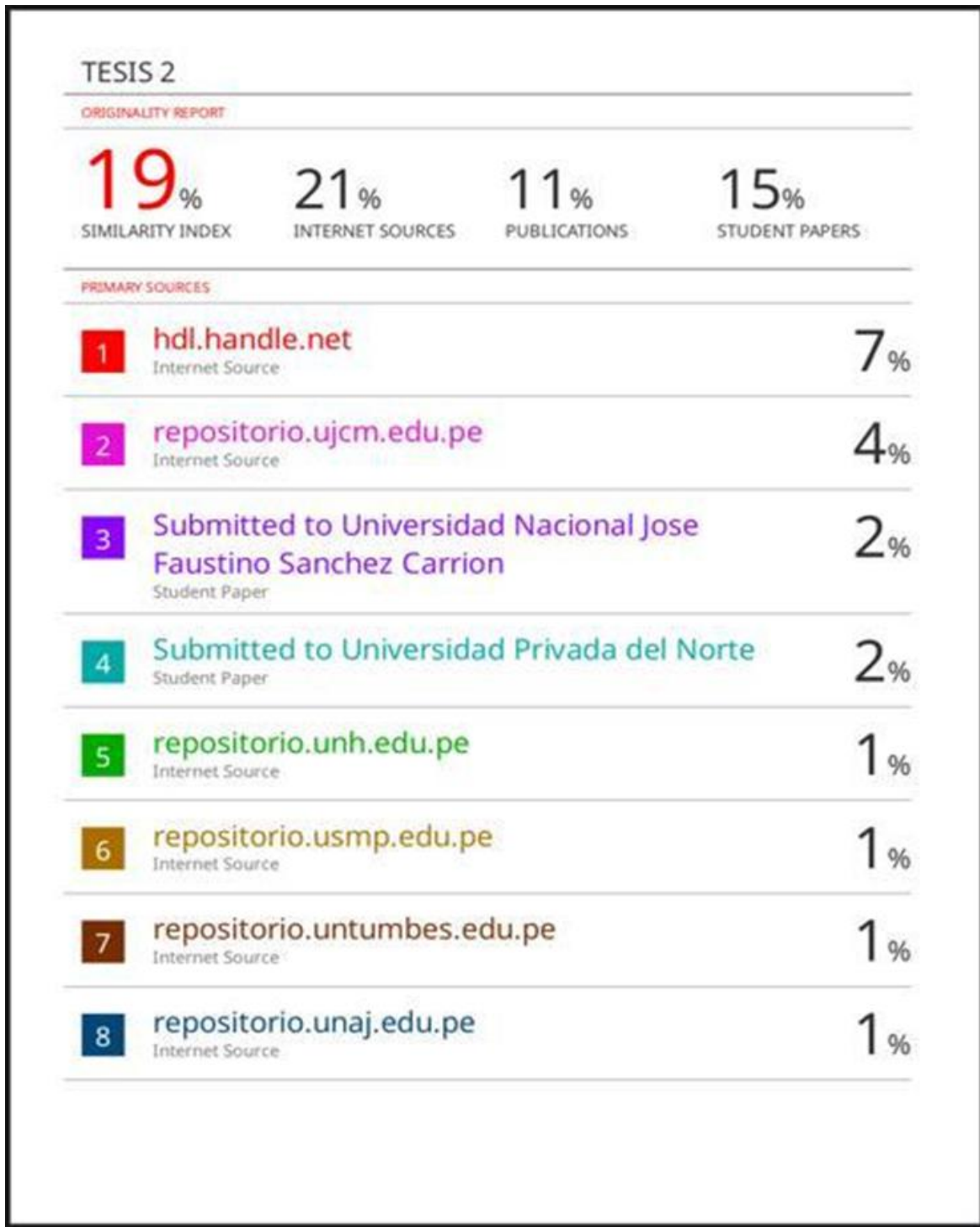
## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>GABY MONICA FELIPE BRAVO</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>GISELA ANALY FERNANDEZ HURTADO</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD



## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis padres, quienes con el amor y el ejemplo han inculcado en mí, valores como la perseverancia y el esfuerzo tan necesarios para sobrellevar las adversidades que la vida me presenta, a mi hijo por el amor infinito que ha despertado en mí, a mi hermano por el soporte emocional a lo largo de mi vida y a toda mi familia quienes con sus consejos y palabras de aliento me acompañan en la realización de mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesora Mg. Gisela Analy  
Fernández Hurtado, por sus  
enseñanzas, conocimientos y apoyo  
perenne durante el presente trabajo  
de investigación y poder culminar  
exitosamente una etapa en mi vida  
profesional.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR .....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO .....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	41
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	60
REFERENCIAS .....	67
ANEXOS.....	75

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.-</b> Resumen de procesamiento de casos del cuestionario gestión del talento humano y desempeño laboral.....	49
<b>Tabla 2.-</b> Rangos de fiabilidad de alfa de Cronbach .....	50
<b>Tabla 3.-</b> Estadística de fiabilidad del cuestionario "Gestión del talento humano" .....	51
<b>Tabla 4.-</b> Estadística de fiabilidad de desempeño laboral .....	51
<b>Tabla 5.-</b> Resumen de procesamiento de datos para la prueba de normalidad.....	52
<b>Tabla 6.-</b> Pruebas de normalidad de las variables .....	52
<b>Tabla 7.-</b> Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	53
<b>Tabla 8.-</b> Correlación de Spearman de Gestión del talento humano y Desempeño laboral. ...	55
<b>Tabla 9.-</b> Correlación de Spearman de gestión del talento humano y desempeño de tareas...	56
<b>Tabla 10.-</b> Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño contextual .....	57
<b>Tabla 11.-</b> Correlación de Spearman de gestión del talento humano y desempeño organizacional .....	59

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Gráfico de barras de la dimensión de selección.....	41
<b>Figura 2.</b> Gráfico de barras de la dimensión de inducción.....	42
<b>Figura 3.</b> Gráfico de barras de la dimensión de capacitación .....	43
<b>Figura 4.</b> Gráfico de barras de la dimensión de conocimiento y habilidad.....	44
<b>Figura 5.</b> Gráfico de barras de la dimensión de trabajo en equipo.....	45
<b>Figura 6.</b> Gráfico de barras de la dimensión responsabilidad .....	46
<b>Figura 7.</b> Gráfico de barras de la dimensión calidad.....	47
<b>Figura 8.</b> Gráfico de barras de la dimensión productividad .....	48

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023. Respecto a la metodología, la investigación fue de tipo aplicada, no experimental y transversal; de alcance correlacional y enfoque cuantitativo. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 53 colaboradores entre personal de campo y personal administrativo mediante una muestra censal. Por otro lado, como técnica de recolección de datos se usó a la encuesta y como instrumento se aplicaron dos cuestionarios: para de gestión de talento humano se usó el cuestionario elaborado por Mesías Rodríguez M.A y para desempeño laboral, el cuestionario elaborado por Chiavenato. Los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa positivo moderada entre ambas variables, con una significancia de  $0.001 < 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.574. Además, del total de encuestados, el 40.4% indica que los programas de capacitación coadyuvan a mejorar las competencias del trabajador y el 54.4% conoce las funciones a realizar al desempeñarse en su cargo. Siendo así se concluye evidenciando la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores.

**PALABRAS CLAVES:** gestión del talento, desempeño laboral, conocimiento, inducción

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1) Realidad problemática

La adaptación de las habilidades laborales a un entorno en constante cambio es un desafío global para todas las organizaciones hoy en día, informes de organizaciones como el Foro Económico Mundial han destacado la necesidad de desarrollar habilidades del siglo XXI. Con la rápida evolución de las habilidades requeridas en el mercado laboral, la formación y el desarrollo profesional se convirtieron en áreas críticas para el talento humano (OCDE, 2022).

La gestión efectiva del talento humano es esencial para que las organizaciones alcancen el éxito en sus funciones. La participación de los empleados es un componente indispensable en el entorno empresarial actual, y, en gran medida, el éxito de las empresas modernas depende de su capacidad para integrar a los trabajadores en sus proyectos corporativos (Sanchez y Garcia, 2017).

Una de las principales dificultades que se han enfrentado en Alemania, al igual que en otros países, están relacionadas con las competencias y el ejercicio de funciones para alcanzar los objetivos empresariales, se ha experimentado una escasez de habilidades en sectores clave, como la ingeniería y la tecnología. Además, la población alemana está envejeciendo, lo que plantea desafíos para mantener una fuerza laboral competitiva y productiva (Delaney, 2019). Es decir, en muchas industrias, hay una falta de trabajadores con las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas requeridas. Esto puede dificultar el desempeño laboral y limitar el crecimiento de la empresa.

En algunos países de América Latina, las normativas laborales se caracterizan por su rigidez, lo que puede complicar la administración del personal, abarcando tanto la contratación

como la terminación de contratos de trabajo. Estas regulaciones suelen considerarse barreras, y, al mismo tiempo, los recursos destinados a la gestión del talento humano son limitados. Esto puede dar lugar a la falta de inversión en programas de desarrollo y en la carencia de estímulos para los empleados. Dichas regulaciones son comúnmente vistas como obstáculos que restringen la flexibilidad y la adaptación de las empresas a las cambiantes condiciones del mercado (Banco mundial, 2020).

Por lo tanto, es esencial comprender cómo la gestión del talento humano impacta en el rendimiento de los empleados, contribuyendo al logro del éxito empresarial (Globalmeet, 2023).

En el contexto del Estado peruano, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022), expone que aproximadamente el 73% de los trabajadores se ve afectado por las condiciones laborales, por largas jornadas laborales y la sobrecarga de tareas que provocan agotamiento físico y mental, lo que a su vez afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, además de la ausencia de programas de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional que estancan el crecimiento y la motivación de los empleados.

Otro de los problemas, en el contexto peruano y que afecta a la gestión pública, es que la mayoría de las personas que ocupan roles de gestión en las municipalidades son directamente designadas entre los miembros de los partidos políticos que han obtenido triunfos en las elecciones. El resultado de esta práctica conlleva a tener personal que carezcan de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar eficazmente funciones específicas (Castañeda y Flores 2019). Por consiguiente, las organizaciones del sector público deben enfocarse en la búsqueda de ventajas competitivas, considerando que en la actualidad se requieren habilidades más especializadas para ocupar cargos de liderazgo que implican una

mayor carga de responsabilidad. Esto es esencial para asegurar la consecución de los objetivos de las instituciones públicas, y la gestión del talento desempeña un papel fundamental en este proceso (Villavicencio y Bayona, 2020).

Sin embargo, las organizaciones grupales y empresariales a menudo enfocan predominantemente sus esfuerzos en la creación de sistemas, relegando en ocasiones o incluso descuidando por completo el desarrollo de sus empleados y el fomento de su crecimiento individual. Esta perspectiva tiende a considerar al personal que trabaja en una institución como un mero recurso humano, sin reconocer adecuadamente su valor como activo principal. De hecho, este personal posee habilidades y características que aportan vitalidad, dinamismo y contribución significativa a toda la entidad. Por consiguiente, es esencial adoptar un enfoque que denomine a este personal como "talento humano", reconociendo su potencial y valor dentro de la organización. Este enfoque promueve una gestión más integral y eficaz de los recursos humanos en el entorno laboral peruano (Paredes, 2022).

En tal sentido, a pesar de la creciente importancia otorgada a la gestión de talento humano, las municipalidades, en particular, enfrentan desafíos específicos en este ámbito. La complejidad de su estructura organizativa, la naturaleza de sus servicios públicos y las restricciones presupuestarias a menudo plantean obstáculos adicionales en la implementación de prácticas efectivas de gestión de talento (Caicedo, 2015). Por estos inconvenientes es que surge esta investigación para darle respuesta a estos problemas y poder abordarlos efectivamente.

## 1.2) **Formulación del problema**

### **Pregunta de Investigación General:**

¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023?

### **Preguntas de Investigación Específicas:**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en las tareas en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023?

## 1.3) **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

### **Objetivos Específicos:**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en tareas en los trabajadores en una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

#### **1.4) Hipótesis:**

##### **Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

##### **Hipótesis específicas**

Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño en las tareas en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

#### **1.5) Antecedentes:**

##### **Nacionales**

En primer lugar, en el estudio de Espinoza y Montalvo (2021), se abordó la "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19". Su objetivo principal consistió en analizar la gestión del talento y el rendimiento laboral de los ejecutivos en la sede de Huancayo. Utilizaron un enfoque de investigación básica con un diseño no experimental, de naturaleza descriptiva y correlacional, empleando métodos cuantitativos. La muestra comprendió 24 individuos que respondieron a un cuestionario de 19 preguntas. Los resultados demostraron una relación

significativa con un coeficiente de correlación de  $r=0.769$ , indicando una dependencia positiva entre las variables evaluadas.

En el 2021, Hernandez y Diaz, llevaron a cabo una investigación titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL". Su propósito fue identificar la posible conexión entre la gestión del talento y el desempeño laboral en dicha empresa. En la metodología, destacaron el uso de diseños no experimentales, específicamente transversales y correlacionales, basados en un enfoque hipotético deductivo. La encuesta se aplicó a una muestra de 20 empleados, obteniendo un coeficiente de correlación de  $RS=0.355$  con una significación de 0.125, lo que sugiere una relación de nivel medio entre las variables analizadas.

En relación con la investigación de Osorio (2021) titulada "La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021", el objetivo principal fue determinar la relevancia de la gestión del talento para el desempeño laboral de los empleados de Tambopata en ese año. Esta investigación utilizó un diseño no experimental, con métodos cuantitativos y una muestra de 150 trabajadores de Tambopata. Los resultados revelaron una correlación muy significativa de 0.996 entre las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Yauri (2020) abordó la investigación "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal en el Hospital Regional de Huacho, Lima en 2020". Su objetivo fue identificar la relación entre la gestión de RRHH y la satisfacción en el trabajo de los empleados. Utilizaron métodos cuantitativos y un diseño de correlación cruzada, encuestando a una población parcial de 169 trabajadores a través de un cuestionario. Los resultados mostraron una

correlación directa y moderada con un  $r=0.450$  y un valor  $p<0.05$ , confirmando una asociación entre las variables.

Lazo y Puñido (2019) realizaron una investigación llamada "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System en Santiago de Surco en 2019". Su objetivo fue establecer la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Emplearon métodos transversales descriptivos y correlacionales con una muestra de 22 colaboradores. Los resultados indicaron que el 54.55% de los colaboradores evaluaron la gestión del talento como regular, mientras que el 50% calificó el desempeño laboral de manera similar, lo que sugiere una correlación significativa.

Por último, Ayllon (2019) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Manantay durante 2019. Su estudio se basó en la teoría del talento humano y la teoría de la expectativa de Vroom, empleando métodos cuantitativos y un diseño correlacional transversal. La población objetivo fue de 81 trabajadores administrativos, de los cuales se seleccionó una muestra de 69 mediante muestreo aleatorio simple. Los resultados mostraron una correlación positiva alta y altamente significativa con un resultado de  $Rho=0.858$  y  $Sig.=0.000$ , respaldando la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

## **Internacionales**

A nivel internacional, el estudio realizado por Omotunde y Alegbeleye (2021) se enfocó en la evaluación de las prácticas de gestión del talento y el rendimiento laboral en una biblioteca pública en Nigeria. Se empleó un enfoque cuantitativo de naturaleza correlacional,

con una muestra compuesta por 277 colaboradores. Los resultados indicaron que el nivel de rendimiento laboral entre los bibliotecarios era moderado, alcanzando el 63.1%. Asimismo, se identificó que la planificación de sucesión era el método de gestión menos utilizado en las bibliotecas universitarias, registrando un 46.6%. Entre los principales desafíos que afectan a la gestión del talento en estas bibliotecas se destacaron la falta de financiación (65.3%), la constante pérdida de talento destacado (60.3%) y problemas de comunicación deficientes (51.3%). Los resultados también respaldaron la existencia de una relación significativa y positiva entre las variables, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.58$ , siendo este resultado estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ).

Aular (2021) El artículo menciona el objetivo general de emplear un enfoque cuantitativo descriptivo en un entorno de investigación de campo para investigar las funciones de la gestión del talento humano. El método empleado consistió en la realización de una encuesta con un cuestionario compuesto por 20 preguntas en escala Likert, que mostró un alto nivel de fiabilidad (0.90). Utilizando una técnica de muestreo no probabilístico, el estudio involucró a 38 gerentes (CEO) en ocho estados de Venezuela. La investigación lleva a la conclusión de que las actuaciones rutinarias son la manifestación primaria de la variable talento humano. La recomendación es priorizar el departamento de Recursos Humanos y adoptar un enfoque más proactivo para fomentar la satisfacción de los empleados. Los resultados del estudio evidencian que el 58, 01 1% de las áreas relacionadas con la gestión de recursos humanos apenas toman medidas para fomentar la innovación y la gestión del conocimiento dentro de la empresa. En conclusión, está claro que la mayoría de los dominios del talento humano priorizan el trabajo operativo sobre el estratégico, con tendencia a concentrarse en el primero.

Shilquigua (2020) se propuso evaluar la posible correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Distribuidora Fonseca. Para alcanzar este objetivo, se llevó a cabo un estudio de naturaleza no experimental con un enfoque hipotético-deductivo. En el proceso de recopilación de datos, se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario administrado a una muestra de 16 individuos. Los resultados obtenidos en el estudio revelaron una correlación notable entre las variables analizadas. Específicamente, se encontró que el 53% de los encuestados expresó su preferencia por recibir una promoción laboral como incentivo por su desempeño eficiente en la empresa, mientras que el 47% indicó que optaría por un incentivo de carácter financiero. La mayoría de los empleados manifestó un claro interés en la obtención de una promoción laboral como recompensa por su rendimiento eficiente en la empresa. Esta preferencia se basa en su percepción de que, al asumir responsabilidades adicionales, tendrían la oportunidad de aumentar sus ingresos mensuales, lo que a su vez contribuiría a su estabilidad económica. Estos hallazgos, respaldados por un p-valor de 0.0083, sugieren que existe una correlación estadísticamente significativa entre la preferencia de los empleados por la promoción laboral como incentivo y su desempeño laboral eficiente en la empresa. Estos resultados destacan la importancia de considerar estrategias de gestión del talento humano que se alineen con las preferencias y las motivaciones de los empleados, ya que dicha alineación puede influir positivamente en el rendimiento laboral y, en última instancia, en el éxito general de la organización.

En su estudio, Estupiñan (2021) El trabajo de investigación se propuso como objetivo central evaluar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne. Con este fin, se llevó a cabo un análisis de la gestión del equipo de trabajo y se respaldó teóricamente el tema, investigando su conexión con la práctica dentro de la institución. La metodología

empleada en el estudio se caracterizó por ser de naturaleza descriptiva y correlacional, con un diseño transaccional. Para la recopilación de datos, se aplicaron entrevistas estructuradas a una muestra de 268 empleados públicos. Estas entrevistas se basaron en una encuesta validada y los resultados obtenidos se consideraron confiables y coherentes. Luego de la obtención de los datos, se procedió a su codificación, tabulación y análisis, presentándolos en forma de cuadros estadísticos que mostraban la distribución de frecuencias en términos absolutos y relativos, seguido de una interpretación detallada. Además, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.89, indicando una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas. Los resultados revelan que, la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, específicamente en relación con las motivaciones, recompensas y su impacto en su rendimiento laboral, se observa una diversidad de perspectivas entre los encuestados. Un 24.69% de ellos no estableció una asociación clara entre estas dos variables, mientras que un 34.81% expresó ciertas dudas o falta de claridad en cuanto a la incidencia de estos indicadores. Por contraste, un grupo significativo del 40.5% manifestó una percepción positiva al reconocer la existencia de una relación entre variables. Estos hallazgos destacan la necesidad de considerar de manera más integral las prácticas de capacitación y recompensa en la gestión del talento humano, así como de abordar de manera efectiva la motivación en el lugar de trabajo para lograr un mejor rendimiento laboral.

Altamirano (2020) en la investigación se propuso analizar el impacto de la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo Ecuador. Se llevó a cabo un estudio de tipo transversal correlacional con una muestra de 30 colaboradores administrativos, utilizando la escala de Likert y presentando gráficos con análisis

e interpretación. Los resultados revelaron una correlación clara entre las variables, respaldada por la prueba estadística de Rho de Spearman ( $p r = 0,764$ ). Además, se identificaron desafíos en la institución, ya que un 47% de los encuestados percibe que las condiciones económicas actuales no generan la motivación necesaria para un buen desempeño laboral, mientras que el 27% considera que los colaboradores no cumplen con el perfil requerido para sus puestos. También se destacó que el 20% siente que la institución no proporciona los equipos y materiales necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, el 17% mencionó la falta de apoyo por parte de los superiores hacia los colaboradores, y el 7% señaló que no se cumplen con responsabilidad las leyes y regulaciones en el Distrito. En conjunto, estos resultados subrayan la importancia de una gestión efectiva del talento humano y el desempeño laboral en la mejora del desarrollo organizacional, destacando la necesidad de abordar los desafíos identificados para lograr un entorno de trabajo más eficiente y motivador.

## **1.6) Marco Teórico**

El marco teórico que sustenta esta investigación se basa en diversas teorías y enfoques relacionados con la gestión del talento humano, el desempeño laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores en el contexto de una Municipalidad de Lima Metropolitana. A continuación, se presentan las principales dimensiones y teorías que respaldan este estudio:

### **Variable 1.- Gestión del Talento Humano**

Según Chiavenato (2009) se caracteriza por ser un ámbito altamente perceptivo, emocional y de alta intensidad, susceptible de desencadenar reacciones que varían según las funciones predominantes en las distintas industrias o sociedades. Su definición se orienta hacia un enfoque circunstancial y específico, lo que significa que la gestión del talento humano depende en gran medida de factores esenciales como la estructura organizativa de la empresa,

los valores y principios que rigen, la cultura empresarial, el entorno de trabajo, la fuerza laboral y los procedimientos que se aplican en el seno de la organización.

Además, Flores y Flores (2011), Se puede definir como el proceso de administración que implica la eficaz coordinación de la gestión de habilidades, destrezas, conocimiento y desarrollo del grupo que conforma una organización. Esto se hace con el objetivo de lograr un cumplimiento exitoso de metas y objetivos que contribuyan a una producción óptima, en línea con la visión y la misión de la organización. Además, se enfoca en el bienestar que la organización pueda proporcionar tanto a sus empleados como a la comunidad en general. Hablar de Gestión del Talento Humano es hablar de la selección del personal, Chiavenato (2020). Se trata de un proceso que facilita la incorporación de individuos que reúnen las cualidades deseadas por la organización a través de diversos métodos de evaluación. Estos métodos evalúan las cualidades, habilidades, conocimientos, aptitudes y experiencia de los candidatos para cubrir una posición vacante. Como resultado de este proceso, se elige al personal altamente calificado, es decir, aquel que es más adecuado, ya que contribuirá significativamente a la consecución de los objetivos y metas de la organización.

Además, Alles (2016), la define como un conjunto de procesos diseñados para evaluar y medir las aptitudes del personal con el propósito de seleccionar al candidato más idóneo de acuerdo a criterios previamente definidos. En otras palabras, se elige a aquellos individuos que tienen una mayor probabilidad de adaptarse al puesto de trabajo de acuerdo con las necesidades de la organización, basándose en el perfil deseado, entre todos los candidatos disponibles.

Al respecto, Brouwer y Veldkamp (2018), argumentan que, en el transcurso del proceso de selección, resulta esencial adquirir información sobre los aspectos de la personalidad, los valores laborales y las características que configuran las facetas de la personalidad del

candidato. Además, se debe investigar la edad del aspirante, validando así su historial y experiencia en el ámbito laboral. Esto se hace con el propósito de asignar de manera precisa las responsabilidades del puesto y evaluar su disponibilidad y compromiso en relación con las posibles demandas laborales.

Los Canales de convocatoria laboral son las opciones para realizar un reclutamiento y selección de personal de acuerdo con la necesidad de cada organización. Según Salinas y Malpartida (2020) con el paso del tiempo y las cambiantes circunstancias de un mundo en constante evolución, ha sido necesario adaptar y transformar las prácticas tradicionales en el ámbito de la selección de personal. En la actualidad, las técnicas de selección hacen uso de medios tecnológicos que se rigen por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Esto ha llevado a las organizaciones a utilizar activamente las redes sociales como un enfoque moderno y ágil en el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de identificar y atraer a los candidatos más adecuados para ocupar las posiciones vacantes.

En la Inducción al ámbito laboral, para Chiavenato (2020) Los recién contratados de la empresa necesitan recibir información sobre la organización, sus procedimientos, productos y todas las actividades que se realizan en la empresa. Al mismo tiempo, es esencial orientarlos en sus responsabilidades y comunicarles el papel que desempeñarán en la empresa. Este proceso constituye el método principal para familiarizar a los nuevos empleados con las prácticas estandarizadas de la organización.

Así mismo la capacitación del personal se realiza para fomentar un ambiente de trabajo atractivo y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Algunas de las capacitaciones planificadas, donde autores como Blanchard, Robbins, Locke, y Dessler, enfatizan la importancia de desarrollar programas de capacitación que aborden aspectos como el liderazgo,

el desarrollo profesional, la salud y el bienestar, la comunicación efectiva, y el reconocimiento como estrategias para retener al talento en la organización.

**Desarrollo Profesional:** Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, como cursos de capacitación, talleres y seminarios que les permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. Donde, Robbin et al. (2017) subrayan la necesidad de programas de desarrollo profesional y capacitación técnica como medio para mejorar las habilidades de los empleados y fomentar su compromiso con la organización. Además, explican que la capacitación en habilidades de comunicación y la retroalimentación efectiva son elementos clave para fortalecer las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral.

**Formación en Liderazgo:** Capacitación para supervisores y gerentes para que estén preparados para liderar y gestionar equipos eficazmente. Al respecto, Blanchard (2018), enfatiza la importancia de la capacitación en liderazgo como una herramienta esencial para retener a los empleados talentosos, porque la formación en liderazgo permite a los supervisores y gerentes desarrollar habilidades de gestión efectivas, lo que a su vez contribuye a la satisfacción de los empleados y a la retención de talento.

**Desarrollo de Habilidades de Comunicación:** Dessler (2017) enfatiza la importancia de la adecuada comunicación como factor fundamental para promover la colaboración y las relaciones interpersonales dentro de una organización.

**Programas de Bienestar:** Para Locke (2019) los programas de bienestar y salud en la capacitación pueden influir positivamente en la retención de personal al crear un entorno equilibrado que favorece el bienestar de los empleados.

Programas de Reconocimiento: Dessler (2017) resalta la relevancia de los programas de reconocimiento y recompensa como parte de la capacitación en retención del personal, ya que motivan a los empleados y contribuyen a mantener su compromiso con la organización.

Desarrollo de Competencias Técnicas: Para, Locke (2019) la capacitación en desarrollo de competencias técnicas es esencial para mejorar el desempeño de los empleados en sus roles laborales y para establecer objetivos de desarrollo con estándares medibles y verificables.

Evaluación y Retroalimentación: Capacitación en técnicas de evaluación del desempeño y retroalimentación para brindar a los empleados orientación sobre su trabajo y su progreso al explorar los objetivos de la retroalimentación, que van más allá de la calificación del desempeño. Se enfatiza que la retroalimentación para motivar a los empleados, identificar áreas de mejora y planificar el desarrollo profesional. Donde presenta el concepto de evaluación 360 grados, que involucra la retroalimentación de múltiples fuentes, incluyendo superiores, subordinados, colegas y clientes para brindar una visión más completa y precisa del desempeño del empleado. (Robbin et al., 2017)

## **Variable 2.- Desempeño laboral**

El desempeño laboral dentro una organización tiene mucho que ver con la gestión efectiva del talento humano esto implica la identificación, el desarrollo y retención de empleados con habilidades y capacidades relevantes. Se reconoce que las prácticas de gestión del talento, como la adquisición y retención, tienen un impacto directo en el desempeño laboral y, en última instancia, en el desempeño organizacional (Mera, 2023).

El desempeño en las tareas se refiere al rendimiento de los trabajadores en las actividades y responsabilidades específicas de sus roles. Para evaluar el desempeño en las tareas, se utilizan indicadores cuantitativos y cualitativos. La Teoría de la Equidad de Adams,

que se enfoca en la percepción de un trato justo o injusto, se relaciona con el desempeño en las tareas. Cuando los empleados perciben que se les trata con equidad y justicia, es más probable que se comprometan y desempeñen eficazmente sus funciones (Cuello et al., 2020).

El desempeño de la tarea también está relacionado con la capacidad cognitiva de los empleados, incluyendo sus conocimientos, habilidades y hábitos, al llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Este tipo de desempeño se manifiesta en las tareas esenciales del trabajo (Bontigui, 2011).

El conocimiento se refiere a la comprensión de las ideas, las visiones y las explicaciones que generan nuevas perspectivas aplicables en la toma de decisiones dentro de una empresa. El conocimiento es fundamental para la innovación y el desarrollo empresarial (Vendrell, 2001; Silva y Lahera, 2006).

La calidad del trabajo según Chiavenato, se refiere al nivel de excelencia y satisfacción alcanzado en la realización de las tareas laborales, considerando la precisión, eficiencia y cumplimiento de estándares y expectativas. Desde la perspectiva de las capacidades, un buen trabajo sería aquel cuyos funcionamientos configuran el desarrollo de mejores capacidades para ser y hacer, para lograr mayores grados de libertad. Desde este punto de vista, definimos la calidad del trabajo como todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad (Clark, 1996, citado en Pineda y Acosta, 2011).

La estabilidad mental y emocional de los trabajadores en las organizaciones según Goleman (2000) se relaciona con la capacidad de un individuo para mantener un estado de

bienestar psicológico y emocional constante, gestionando adecuadamente el estrés, la ansiedad y las emociones.

El desempeño contextual se refiere a las acciones y comportamientos de los empleados que van más allá de las responsabilidades formales de sus puestos de trabajo. Incluye actividades de apoyo a los colegas, la transferencia de conocimientos y el trabajo en equipo. El desempeño contextual es fundamental para la eficacia organizacional y la calidad de las relaciones entre los empleados (Bernal, 2021).

Así mismo el desempeño contextual está vinculado a la personalidad de los empleados, lo que implica que sus comportamientos superan las expectativas del puesto de trabajo. Esto incluye acciones más allá del simple cumplimiento de las responsabilidades laborales, como esfuerzos adicionales y contribuciones al logro de los objetivos de la organización (Bontigui, 2011).

La calidad de las relaciones según Chiavenato (2009), se refiere a la naturaleza de las interacciones interpersonales en el ámbito laboral, incluyendo la comunicación efectiva, la colaboración y el apoyo mutuo entre los trabajadores.

Las actividades de apoyo según Chiavenato (2009), se refieren a las acciones y recursos proporcionados por la organización para facilitar el desempeño laboral de los empleados, como capacitación, desarrollo profesional y servicios de bienestar.

La transferencia de conocimiento se refiere a la comprensión de poder hacer llegar, las ideas, las visiones y las explicaciones a quienes lo requieran para poder generar nuevas perspectivas aplicables en la toma de decisiones dentro de una empresa. El conocimiento es fundamental para la innovación y el desarrollo empresarial (Vendrell, 2001; Silva y Lahera, 2006).

El desempeño organizacional se mide en términos de cómo una organización alcanza sus objetivos y metas. Implica la eficiencia en la utilización de recursos y la capacidad para producir productos o servicios de acuerdo con los estándares establecidos. Un liderazgo efectivo se considera esencial para mejorar el desempeño organizacional (Bernal, 2020).

El desempeño organizacional se refiere a la evaluación de cómo una organización logra sus metas y objetivos. Este proceso incluye la integración de múltiples componentes, como talento humano, estructura organizativa, entorno empresarial y resultados esperados (Amato, 2014).

La eficiencia en los recursos según Chiavenato (2009) se relaciona con la capacidad de la organización para utilizar sus recursos (financieros, humanos, tecnológicos, etc.) de manera óptima y productiva en la consecución de sus objetivos

El cumplimiento de objetivos según Brunet (2023) se refiere al grado en que los trabajadores logran alcanzar las metas y resultados esperados por la organización, demostrando un desempeño laboral efectivo y orientado a resultados.

Según, Charam (2018) el liderazgo en el entorno empresarial se convierte en un factor crucial en la gestión administrativa, ya que se centra en la unificación de los empleados sin importar diferencias, con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos por la dirección. Esto se logra al motivar a los trabajadores para que desempeñen sus funciones de manera eficaz. Es importante destacar que el liderazgo requiere de un proceso metódico y progresivo para alcanzar los objetivos corporativos deseados.

Para, Rus (2018) indicó que, es la destreza de persuadir a terceros que laboran con entusiasmo para obtener una de las metas establecidas. El componente humanístico cumple un

rol que agrupa e impulsa a ser mejor cada día. Los factores de la administración, como la dirección, organización, planificación y el control no poseen efectividad hasta que el líder impulse rasgos motivacionales en los empleados para que lo dirija a dichos objetivos

Adamas, Parra (2019) Indicó que el liderazgo abarca las acciones interpersonales prácticas que los empleados incorporan, y uno de los componentes destacados en este contexto es la comunicación directa. Por lo tanto, se puede entender como un proceso donde una persona emplea sus habilidades para mejorar su desempeño laboral con el fin de cumplir con las responsabilidades y objetivos establecidos por la empresa.

### **1.7) Justificación**

La investigación en un plano teóricamente es importante debido a la necesidad de profundizar en la comprensión de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en el contexto de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023. La gestión efectiva del talento humano es un tema relevante en la administración pública y organizacional, ya que incide directamente en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Explorar esta relación teóricamente permitirá contribuir al cuerpo de conocimiento en el ámbito de la gestión de recursos humanos y su aplicación en instituciones gubernamentales, proporcionando una base teórica sólida para la toma de decisiones y la implementación de estrategias de gestión de personal

La justificación en un plano práctico radica en la importancia de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Una gestión de talento humano efectiva puede conducir a una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos, lo que a su vez impacta en la calidad de vida de los ciudadanos. Al comprender cómo la gestión del talento afecta el desempeño laboral, se podrán identificar áreas de mejora en la administración de recursos

humanos de la municipalidad y, por ende, implementar políticas y prácticas que beneficien a los empleados y a la comunidad en general.

La justificación metodológica de este estudio radica en la necesidad de emplear enfoques cuantitativos respaldados por herramientas científicas para recolectar, analizar y evaluar datos vinculados a la gestión de talento humano y el rendimiento laboral. Estos enfoques permitirán obtener una comprensión completa de la situación en la municipalidad y sustentar los hallazgos teóricos a través del cuestionario. Además, esta investigación se sustenta desde el punto de vista metodológico al proporcionar instrumentos objetivos y transparentes que permitirán cuantificar la información obtenida y llegar a conclusiones fehacientes.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **Tipo de estudio**

Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de "investigación práctica o empírica", que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

Con el fin de ofrecer un referente comprensible de la expresión investigación aplicada, Padrón (2003) al respecto, para quien la expresión se propago en el siglo XX para hacer referencia, en general, a aquel tipo de estudio científico orientado a resolver problemas cotidianos de la vida.

Podemos manifestar que la investigación aplicada tiene firmes bases tanto de orden epistemológico como de orden histórico, al responder a los retos que demanda entender la compleja y cambiante realidad social.

### **Alcance de investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), una investigación descriptiva tiene como propósito principal presentar la información de manera objetiva, sin alterarla, y brindar una visión clara de la situación en el momento de la investigación. Esto implica un análisis detallado, interpretación y evaluación de los elementos que se desean investigar. En este tipo de investigación, se busca comprender a fondo las características y particularidades de las variables estudiadas, sin necesariamente intentar explicar las relaciones causales entre ellas.

En el contexto de la presente investigación, que se adscribe a un enfoque descriptivo, se llevará a cabo un análisis minucioso de las variables objeto de estudio. Esto implica una descripción detallada de sus características, comportamientos y relaciones, con el propósito de proporcionar una visión completa y precisa de la situación actual. La investigación no se centrará en explicar por qué ocurren ciertos fenómenos, sino en ofrecer una imagen completa y profunda de lo que está sucediendo en relación a las variables analizadas.

Según Vera, (2001), explica que la investigación correlacional es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

Por consiguiente, por consiguiente, se puede decir que el presente trabajo de investigación tiene un alcance de investigación correlacional pues se evaluará la relación entre ambas variables (gestión del talento humano y desempeño laboral), y determinar cómo influye una en la otra.

## **Enfoque**

El enfoque cuantitativo se caracteriza porque “refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación; además, el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas” (Hernández et al., 2014, p. 5).

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, lo que implica la recopilación y análisis de datos numéricos para comprender y medir la relación entre las variables de interés.

## **Corte de estudio**

En este sentido, para Hernández, Fernández y Baptista (2006), los estudios transversales tienen como objetivo investigar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población en un momento único.

El presente estudio se clasifica como un estudio de corte transversal, ya que se llevará a cabo en un momento específico y se aplicará a una población definida dentro de un periodo de tiempo determinado. Los resultados obtenidos se relacionarán con ese período de tiempo en particular y proporcionarán una instantánea de la situación de las variables estudiadas en ese momento.

## **Diseño del estudio**

Según Méndez (2006); la investigación no experimental evalúa el fenómeno o hecho objeto de estudio, pero no pretende explicar las causas por lo que el efecto se ha originado. Es decir, hace permisible medir lo que pretende sin condicionar los resultados.

La presente investigación se considera un diseño de investigación no experimental, porque la variable independiente no se manipula la relación se observan tal y como se han dado en su contexto natural.

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Hernández et al. (2014) la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la sociología que ha trascendido en el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano.

La presente investigación será mediante una encuesta, técnica de investigación que permitirá recolectar la información de personal que labora en una municipalidad de Lima metropolitana 2023.

### **Instrumento de recolección de datos**

Según Meneses (2016) el cuestionario el instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas

Es por eso que la presente investigación se realizará mediante un cuestionario; ya que es un instrumento cuantitativo utilizado para para cuantificar, medir y registrar las diversas situaciones y contextos de la información recogida.

### **Validez y confiabilidad del instrumento:**

Para garantizar la validez y confiabilidad del cuestionario, se llevará a cabo un proceso de validación a través del juicio de expertos. Un grupo de expertos en el campo de la gestión de talento humano y el desempeño laboral evaluará el cuestionario para asegurarse de que las preguntas sean pertinentes y adecuadas para medir las variables de interés.

### **Análisis de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se refiere a la evaluación del grado de homogeneidad en las respuestas proporcionadas por los encuestados. En este contexto, se utilizó la técnica del Alfa de Cronbach para medir el nivel en el que un instrumento es capaz de generar resultados consistentes y coherentes (Hernández y

Mendoza, 2018). El Alfa de Cronbach es una medida comúnmente empleada para determinar la confiabilidad de una escala o cuestionario.

En este caso, los resultados obtenidos muestran que la fiabilidad de los ítems analizados es aceptable, ya que los valores del índice se sitúan en 0.788 y 0.732 lo cual se encuentra dentro del intervalo establecido. Esto sugiere que las encuestas utilizadas en el estudio son confiables y producen resultados consistentes y coherentes. La confiabilidad de los instrumentos es fundamental en la investigación, ya que garantiza que las mediciones sean precisas y que los resultados puedan ser interpretados de manera confiable.

### Tabla 1

Alfa de Cronbach cuestionario de la variable Gestión del talento humano.

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	No de elementos
,788	14

Fuente: SSPS.25

### Tabla 2

Alfa de Cronbach cuestionario de la variable Desempeño laboral.

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	No de elementos
,732	19

Fuente: SSPS.25

## Ficha Técnica N°1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de gestión del talento

**Autores:** Mesías Rodríguez Marco Antonio

**Año:** 2022

**Procedencia:** “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la municipalidad provincial de Maynas, 2019”

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Numero de ítems:** 14

**Aplicación:** Individual

**Tiempo de administración:** 10 minutos aproximadamente

**Usos:** Medir La gestión del talento humano.

**Estructura:** El cuestionario cuenta con 3 dimensiones, estas son: Selección, Inducción y Capacitación.

**Escala de medición:** Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

**Validez de contenido:** El instrumento ha sido validado por el Mg. Reiner Espinoza Padilla

**Confiabilidad:** Tiene un 0.788 índice de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach

## Ficha Técnica No 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Laboral

**Autor:** Chiavenato (2000) **Adaptado por:** Juliana Karin Machuca Agostinelly (2018)

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Número de ítems:** 19

**Aplicación:** Individual

**Tiempo de administración:** 10 minutos aproximadamente.

**Usos:** Medir el desempeño laboral de los trabajadores.

**Estructura:** El cuestionario cuenta con 5 dimensiones, estas son: Conocimiento y Habilidad, Responsabilidad, Calidad, Productividad y Trabajo en Equipo. Además, presenta 19 preguntas y 5 opciones de respuesta.

**Escala de medición:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Validez de contenido:** El instrumento ha sido validado por Chiavenato.

**Confiabilidad:** Tiene un 0.732 de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

El cuestionario presenta la siguiente valoración por escala:

- Inadecuado: 19 – 44
- Regular: 45 – 69
- Eficiente: 70 – 95

## Población y muestra de la investigación

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La población de la presente investigación está formada por el total de los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023 quienes vienen laborando en las diferentes áreas y puestos de la misma, siendo un número total de 53 trabajadores.

### Distribución de la población

Áreas	Cantidad
Órgano de Asesoría Jurídica	2
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	6
Unidad de Programación de Inversiones y gestión de proyectos	4
Unidad de Administración Tributaria	3
Unidad de Ejecutoría Coactiva	3
Gerencia de Ingeniería y Desarrollo Urbano	3
Subgerencia de obras públicas	4
División de desarrollo económico, agrario y turismo	4
Gerencia de Servicios Sociales y locales	2
Subgerencia de Desarrollo Social Humano	2
Subgerencia de Gestión Ambiental y Mantenimiento	3
Unidad de Tesorería	2
Unidad de Logística	4
Oficina de Personal	4
Unidad de Contabilidad	3
	4
<b>Total</b>	<b>53</b>

Según Ramírez (1997) señala a la muestra censal como aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, de ahí partimos para considerar a la presente investigación como una muestra censal.

La muestra censal de la presente investigación está constituida por el total de 53 trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023. Es decir que la muestra para la investigación es no probabilística por conveniencia.

### **Procedimiento de recolección de datos**

La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos que se utilizó fueron dos cuestionarios aplicados a la población del estudio de forma presencial, los dos cuestionarios utilizaron la escala de Likert. Para el cuestionario de Gestión del Talento Humano presenta 5 ítems donde (1) indica totalmente en desacuerdo, (2) en acuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo, así mismo cuenta con un total de 14 preguntas donde se aprecian claramente 3 dimensiones las cuales son: selección, inducción y capacitación.

En el cuestionario de Desempeño Laboral se tiene igualmente 5 ítems donde (1) es nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre; así mismo presenta un total de 19 preguntas

Ambos cuestionarios se ejecutaron de forma virtual en un plazo no mayor a dos días, respetando la privacidad en la identidad de los trabajadores. Se tomaron conceptos de Chiavenato (2020), Cuesta (2010), Guth (2001) para el cuestionario de gestión del talento humano; y para el cuestionario de desempeño laboral el autor que fue consultado como fuente principal fue Denton (2005) y Robbins y Judge (2000).

## **Análisis estadístico**

El procedimiento estadístico aplicado a las variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral fueron extraídos del programa estadístico SPSS v.29. Primero, se presenta la estadística descriptiva, la misma que está conformada por las respuestas obtenidas por dimensión de las variables estudiadas; para proceder a conocer el análisis estadístico inferencial, en donde se observan los datos del procesamiento de casos, el análisis de fiabilidad, el análisis de normalidad de las variables, finalizando con la contrastación de la hipótesis general y las específicas mediante el Rho de Spearman.

## **Aspectos éticos**

En la presente investigación se trabajó los aspectos éticos, los cuales tuvieron como función velar por el bienestar y protección de los derechos de los autores y los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana 2023, pues los resultados obtenidos tuvieron fueron netamente con fines académicos.

Salazar (2018) señala que los aspectos éticos son aquellas prácticas y comportamientos profesionales creadas con el fin de proteger la propiedad intelectual y evitar daños a la integridad del ser vivo que participa de una investigación.

Siendo así podemos concluir mencionando que en el desarrollo de la presente investigación se consideró el respeto y autoría de las publicaciones recolectadas, mismas que fueron debidamente citadas y referenciadas de acuerdo a las normas APA 7ma edición y al cumplimiento de leyes y reglamentos de la presente casa de estudios, así mismo se estableció un clima cordial y cálido con las personas encuestadas, debido a que muchas de ellas presentaban contratiempos para poder completar el cuestionario digital. Cabe recalcar

que en las instrucciones del cuestionario se dio el conocimiento informado, se respetó la privacidad e intimidad de los encuestados sin vulnerar su espacio personal, con total certeza podemos afirmar que, los resultados que se presentan en la investigación se han obtenido sin alteración alguna.

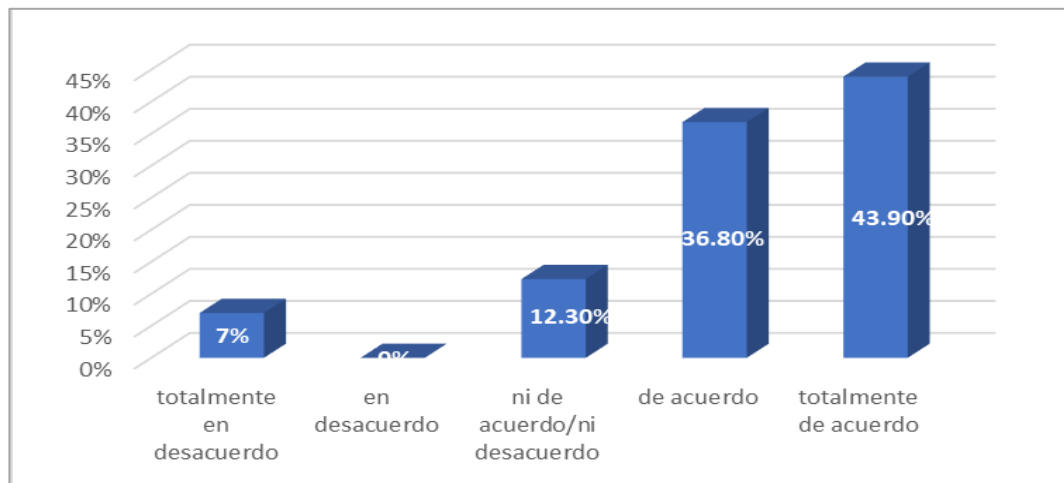
## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1) Estadística descriptiva

#### Dimensiones de la variable Gestión del talento humano

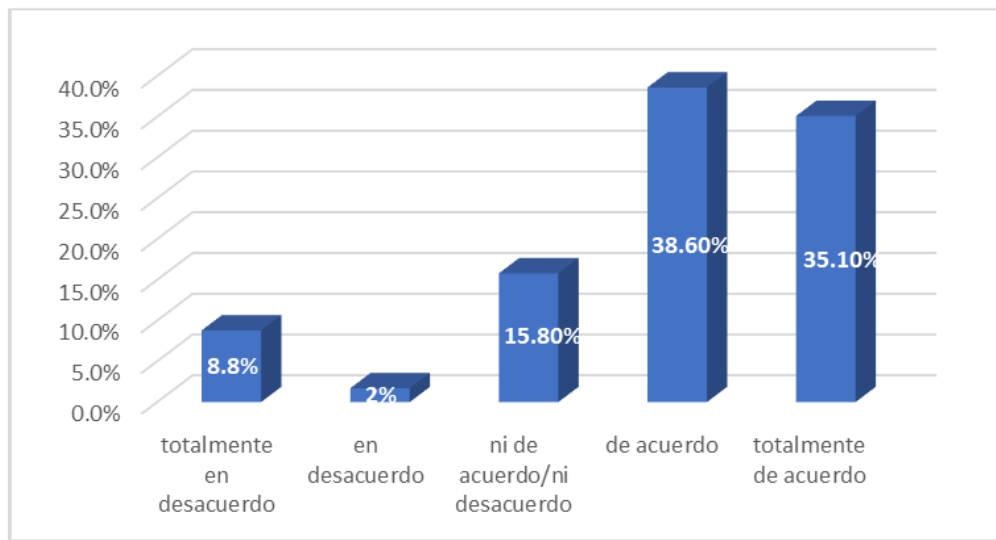
En la Figura 1 se observa que del total de la muestra encuestada un máximo de 43.9% de los colaboradores manifiestan estar totalmente de acuerdo en que las convocatorias de personal son difundidas de manera masiva por redes sociales con la finalidad de atraer candidatos calificados para los puestos de trabajo que requiera la institución, mientras que solo un mínimo de 7% está totalmente en desacuerdo con dicha premisa.

*Figura 1.* Gráfico de barras de la dimensión de selección



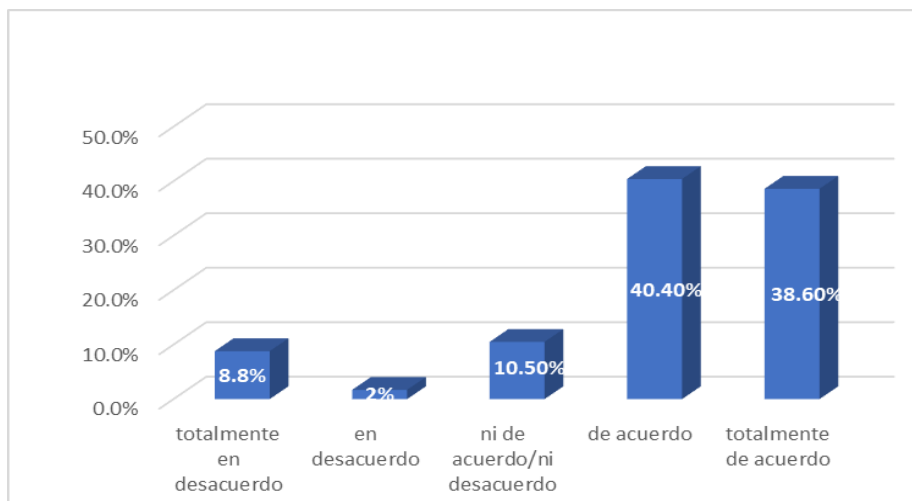
En la Figura 2 se observa que del total de encuestados un máximo 38.6% de los colaboradores están de acuerdo en que el personal que ingresa a laboral es capacitado sobre las funciones a realizar, mientras que solo un mínimo de 2% está en desacuerdo con dicha premisa.

**Figura 2.** Gráfico de barras de la dimensión de inducción



En la Figura 3 se observa que del total de nuestra muestra encuestada un máximo de 40.4% de los colaboradores están de acuerdo que los planes y programas de capacitación coadyuvan a mejorar las competencias de los servidores municipales, mientras un mínimo del 2% está en desacuerdo con dicha premisa.

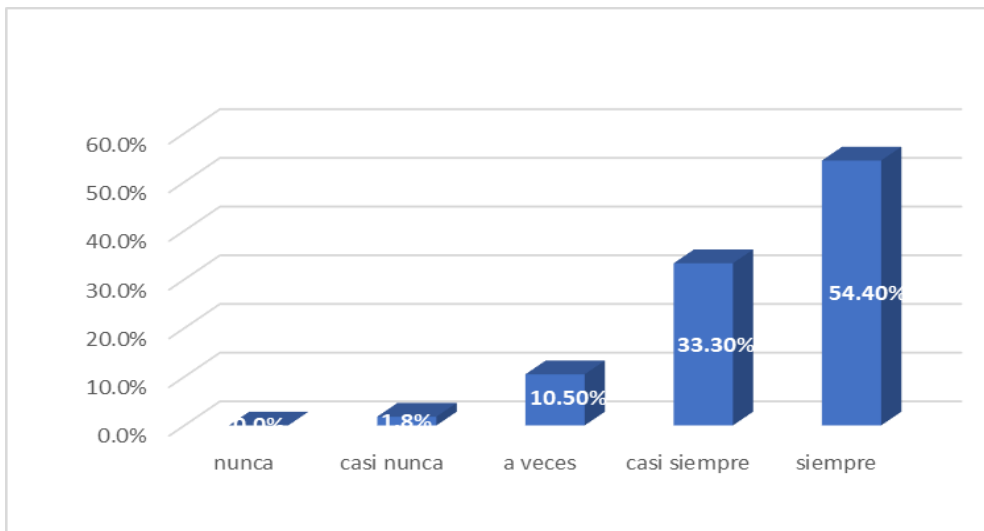
**Figura 3.** Gráfico de barras de la dimensión de capacitación



## Dimensiones de la variable Desempeño laboral

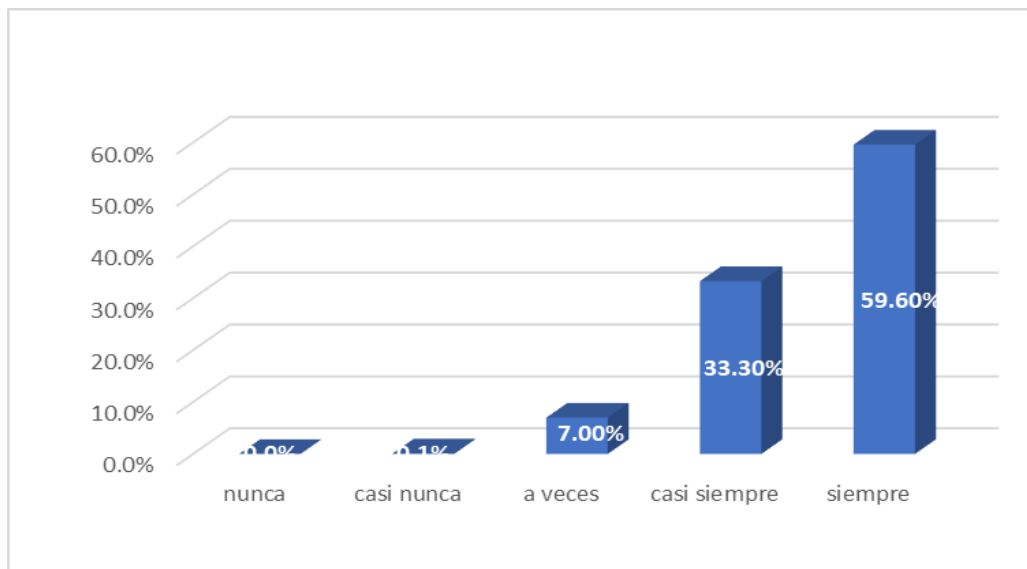
En la Figura 4 observamos que del total de nuestra muestra encuestada un máximo de 54.4% de los colaboradores siempre conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse en el cargo, mientras que un 1.8% casi nunca conoce sus funciones y un mínimo de 10.5% solo a veces conoce las funciones a desempeñar, siendo este los resultados obtenidos se puede observar un porcentaje considerable de los colaboradores de una municipalidad de Lima metropolitana en el año 2023, afirman que el conocimiento y la habilidad para el desempeño de sus labores guarda relación con la gestión del talento humano.

**Figura 4.** Gráfico de barras de la dimensión de conocimiento y habilidad



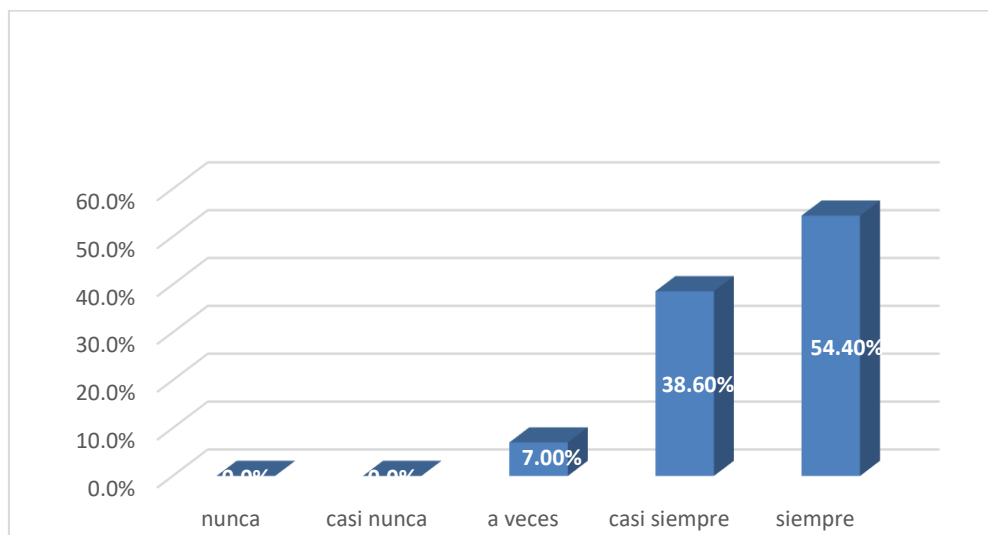
En la Figura 5 se tiene un máximo de 59.6% de los colaboradores trabaja en equipo siempre y un mínimo de mínimo de 0.1% casi nunca trabaja en equipo. Porcentajes considerables de los colaboradores de una municipalidad de Lima metropolitana en el año 2023, que afirman trabajar en equipo para el adecuado desempeño de sus labores.

**Figura 5.** Gráfico de barras de la dimensión de trabajo en equipo



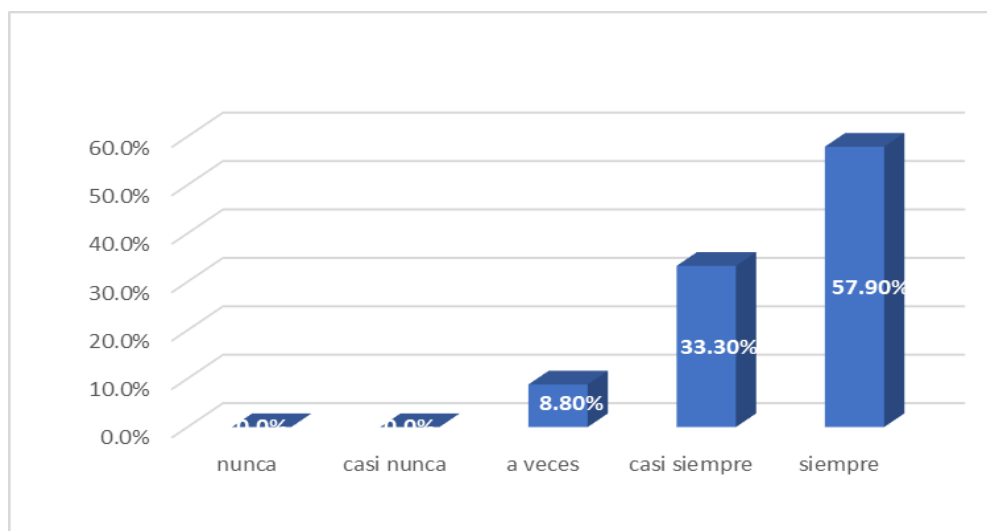
En la Figura 6 se observa de un total de encuestados un máximo de 54.4% de los colaboradores siempre es responsable por las decisiones que toma dentro de su área de trabajo, mientras que un mínimo de 7% a veces es responsable de las decisiones que toma. Con los resultados obtenidos se menciona que un porcentaje considerable de los colaboradores de una municipalidad de Lima metropolitana en el año 2023, afirman tener la responsabilidad por aquellas decisiones que toman dentro de área de trabajo en dicha institución.

**Figura 6.** Gráfico de barras de la dimensión responsabilidad



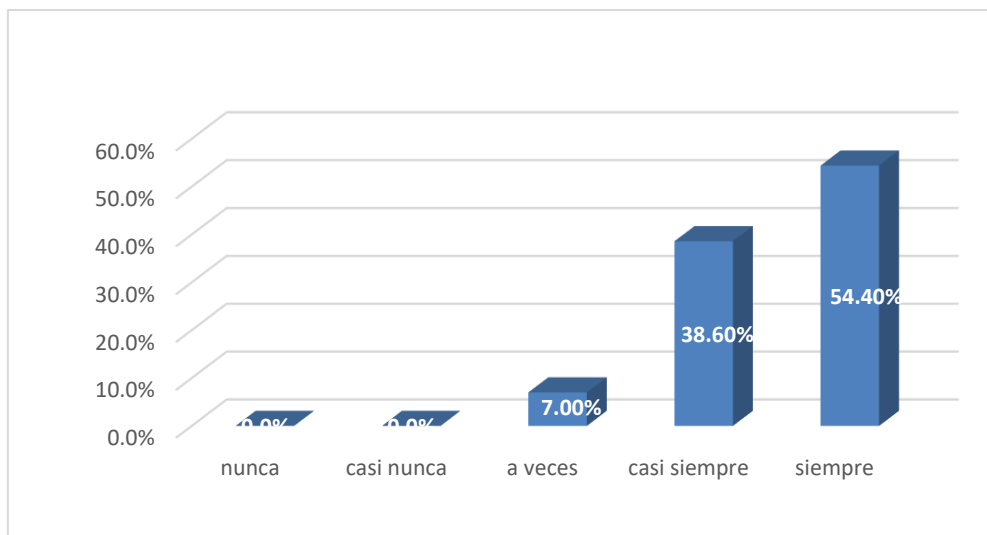
En la Figura 7 del total de nuestra muestra encuestada un máximo de 57.9% siempre considera que su trabajo contribuye al desarrollo de la institución, mientras que un mínimo de 8.8% solo a veces contribuye. Los resultados obtenidos nos llevan a mencionar que un porcentaje considerable de los colaboradores de una municipalidad de Lima metropolitana en el año 2023, afirman aportar calidad a la institución para la cual laboran

**Figura 7.** Gráfico de barras de la dimensión calidad



En la Figura 8 del total de la muestra encuestada un máximo de 54.4% siempre se concentra en el rendimiento de las actividades propias de su trabajo, mientras que un mínimo de 7% solo a veces. Con los resultados de la tabla mencionan que un porcentaje considerable de los colaboradores de una municipalidad de Lima metropolitana en el año 2023, afirman tener un porcentaje alto de productividad dentro de la institución a la que laboran.

**Figura 8.** Gráfico de barras de la dimensión productividad



### 3.2) Análisis estadístico inferencial

#### Procesamiento de casos

Como se observa en la Tabla N°1 los datos procesados fueron un total de 53 elementos muestrales, válidos al 100% sin ningún excluido.

**Tabla 1.-** Resumen de procesamiento de casos del cuestionario gestión del talento humano y desempeño laboral

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	53	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	53	100.0

*Nota.* Data substraída de SPSS v.29.

## Análisis de fiabilidad

Para el análisis de fiabilidad se utilizó el procedimiento del alfa de Cronbach que permite verificar la fiabilidad de las respuestas dadas por los 53 elementos de estudio colocando en rangos desde la categoría excelente hasta inaceptable.

**Tabla 2.-** Rangos de fiabilidad de alfa de Cronbach

<b>Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach</b>	<b>Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados</b>
[0; 0.5[	Inaceptable
[0.5; 0.6[	Pobre
[0.6; 0.7[	Débil
[0.7; 0.8[	Aceptable
[0.8; 0.9[	Bueno
[0.9; 1]	Excelente

*Nota.* Chaves y Rodríguez (2018).

## Análisis de alfa de Cronbach de la variable Gestión del talento humano

En la Tabla 3 se observa el procesamiento de datos de 14 elementos de análisis; es decir 14 preguntas que fueron sometidas a diagnóstico obteniendo un nivel de "excelente" según el rango y la categoría con un puntaje de 0.994.

**Tabla 3.-** Estadística de fiabilidad del cuestionario “Gestión del talento humano”

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.994	14

*Nota.* Data substraída de SPSS v.29.

### **Análisis de alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral**

En la Tabla 4 se muestra los resultados de fiabilidad de las respuestas dadas en el cuestionario de la variable desempeño laboral, se observa el procesamiento de datos de 19 elementos de análisis; es decir 19 preguntas que fueron sometidas a diagnóstico obteniendo un nivel de “excelente” según el rango y la categoría con un puntaje de 0.984.

**Tabla 4.-** Estadística de fiabilidad de desempeño laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.984	19

*Nota.* Data substraída de SPSS v.29.

### **Análisis de normalidad de las variables**

La tabla 5 tiene como objetivo realizar un procesamiento de datos, denominada la prueba de normalidad de busca analizar si las variables poseen una distribución normal para poder seleccionar qué tipo de estadístico de correlación se procederá a utilizar.

**Tabla 5.-** Resumen de procesamiento de datos para la prueba de normalidad

	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión del talento humano	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%
Desempeño laboral	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%

En la tabla 5 se hace un registro del resumen de datos en donde se observa que el 100% de los elementos han sido sometidos a la prueba de normalidad.

**Tabla 6.-** Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	.242	53	<.001	.806	53	<.001
Desempeño laboral	.273	53	<.001	.775	53	<.001

*Nota.* Análisis de normalidad de Kolmogorov y Shapiro-Wilk.

En la Tabla 6 se evalúa una muestra de 53 colaboradores y al ser una muestra mayor a 50; según la regla de análisis al tener más de 50 elementos se procede al estudio de Kolmogórov-Smirnov, que al ser sometidos a análisis se obtiene un nivel de significación o un p-valor de <.001 para la variable gestión de talento humano y para la variable de desempeño laboral; de esta forma se concluyó que el análisis de correlación será el Rho de Spearman para diagnosticar las hipótesis planteadas.

## Análisis de resultados a partir de la hipótesis

### Regla para el análisis estadístico:

- Al tener un  $p$  – valor  $< 0.05$  se procede a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando por consecuencia la hipótesis alternativa o general ( $H_1$ ).
- Si Al tener un  $p$  – valor  $\geq 0.05$  se procede a aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ) rechazando por consecuencia la hipótesis alternativa o general ( $H_1$ ).

**Tabla 7.-** Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

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

*Nota.* Martínez y Campos (2015).

La Tabla 7 muestra los parámetros de análisis para cuando se contraste los resultados obtenidos en la prueba de correlación del Rho de Spearman; de esta forma podremos categorizar las respuestas.

## Evaluación de la hipótesis general con los resultados

### Hipótesis:

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.

- Resultado de Rho de Spearman: 0.574
- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$
- P – valor: 0.001
- Valor N: 53

En la Tabla 7 se pueden apreciar diferentes indicadores; entre ellos el nivel de significancia o denominado p-valor cuyo resultado es  $<.001$ ; significando que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y como efecto se acepta la hipótesis alternativa que menciona que sí existe relación entre las variables en estudio; por ende la gestión del talento humano se correlaciona significativamente con el desempeño; según la tabla de correlación de Spearman al obtener un  $0.574^{**}$  se ubica en la categoría de correlación positiva moderada.

**Tabla 8.-** Correlación de Spearman de Gestión del talento humano y Desempeño laboral.

			Gestión del talento humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.574**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.574**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	53	53

*Nota.* Data substraída de SPSS v.29.

### Evaluación de la hipótesis específica 1 con los resultados

#### Hipótesis:

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño en las tareas en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño en las tareas en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

- Valor de Rho de Spearman: 0.625
- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$
- P – valor: 0.001
- N: 53

En la Tabla 8 se pueden apreciar diferentes indicadores; entre ellos el nivel de significancia o denominado p-valor cuyo resultado es <.001; significando que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y como efecto se acepta la hipótesis alternativa

que menciona que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño en las tareas en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023; esta premisa parte del resultado ya que se obtiene un coeficiente de correlación de 0.625, que según la categoría de la tabla 6 su correlación es positiva moderada.

**Tabla 9.-** Correlación de Spearman de gestión del talento humano y desempeño de tareas

			Gestión del talento humano	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	de	1.000	.625**
		Coeficiente de correlación	.	<.001
		Sig. (bilateral)		
		N	53	53
	Desempeño de tareas	de	.625**	1.000
		Coeficiente de correlación	<.001	.
		Sig. (bilateral)		
		N	53	53

*Nota.* Data substraída de SPSS v.29.

## Contrastación de hipótesis específica 2

### Hipótesis:

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.

- Valor de Rho de Spearman: 0.520
- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$
- P – valor: 0.001
- N:53

En la Tabla 9 se pueden apreciar diferentes indicadores; entre ellos el nivel de significancia o denominado p-valor cuyo resultado es  $<.001$ ; significando que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y como efecto se acepta la hipótesis alternativa que menciona que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.

Esta premisa parte del resultado ya que se obtiene un coeficiente de correlación de 0.520, que según la categoría de la tabla 6 su correlación es positiva moderada.

**Tabla 10.-** Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño contextual

			Gestión del talento humano	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.520**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	53	53
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	.520**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	53	53

*Nota.* Data substraída de SPSS v.29.

### Contrastación de hipótesis específica 3

#### Hipótesis:

**H1:** Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

**H0:** No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

- Valor de Rho de Spearman: 0.504
- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$
- P – valor: 0.001
- N:53

En la Tabla 10 se pueden apreciar diferentes indicadores; entre ellos el nivel de significancia o denominado p-valor cuyo resultado es  $<.001$ ; significando que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y como efecto se acepta la hipótesis alternativa que menciona que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitano en el año 2023.

Esta premisa parte del resultado ya que se obtiene un coeficiente de correlación de 0.574, que según la categoría de la tabla 6 su correlación es positiva moderada.

**Tabla 11.-** Correlación de Spearman de gestión del talento humano y desempeño organizacional

			Gestión del talento humano	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.574**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	53	53
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	.574**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	53	53

*Nota.* Data substraída de SPSS v.29.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 3.1) Discusión

Según el presente estudio la hipótesis general afirma que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023, se demuestra que se acepta la hipótesis debido a que su correlación se encuentra en la categoría de positiva moderada con un 0.57 Rho de Spearman demostrando que si existe una correlación entre ambas variables. De la misma manera se observa que en la investigación de Espinoza y Montalvo (2021), donde se abordó la “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral No VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, los resultados obtenidos de Rho de Spearman 0.769 que indican una correlación positiva alta entre las variables evaluadas de gestión de talento humano y desempeño laboral. Así mismo, en la investigación de Osorio (2021) titulada “Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021”, se obtiene un Rho de Spearman 0.996, porcentaje muy significativo que da a conocer una correlación positiva muy alta entre las variables evaluadas de gestión de talento humano y desempeño laboral del personal que labora en dicho municipio.

Según nuestra hipótesis específica N°1 se afirma que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño en tareas en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023, se demuestra que se acepta la hipótesis debido a que se obtiene un Rho de Spearman de 0.625 que indica una correlación positiva moderada. Por otro lado, en el estudio Espinoza y Montalvo (2021), en donde se aborda la “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de

la Zona Registral N°VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19", evidencia que el conocimiento mostrado por los trabajadores en la ejecución de sus tareas influye significativamente en el desempeño laboral habiendo obtenido una correlación de  $r$  de Pearson ( $r=0,685$ ), con una significancia de  $p=0,000$  demostrando una correlación positiva buena entre ambas variables estudiadas. Así mismo Rojas (2019) en su investigación, aborda la dimensión de calidad de trabajo entorno al cumplimiento de sus tareas, obteniendo un 66.7%, porcentaje que demuestra que dicha empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores para que ellos solucionen problemas y brinden un mejor servicio a sus clientes, es preciso mencionar que la mencionada investigación obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de 0,757; un resultado significativo que avala la correlación entre ambas variables estudiadas.

En la hipótesis específica N°2 en donde se afirma que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023, se obtiene una correlación positiva moderada de Rho de Spearman 0.520, la misma que demuestra que existe correlación entre ambas variables evaluadas. Por otro lado, Rodas y Silva (2021), en su investigación "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal en La Chola Cajacha S.R.L., Cajamarca – 2021", muestran la relación entre la gestión del talento humano, con la dimensión de desempeño contextual al haber obtenido un resultado de relación significativa ( $p<0.05$ ), por tanto, se refiere que el coeficiente Rho de Spearman es verdadero y logra medir la relación entre ambas variables, a su vez el coeficiente encontrado fue de 0.815, el cual indica que la relación entre las variables es de tipo directa o positiva y con un nivel de relación muy fuerte. Así mismo, Huiza (2021) en su investigación aborda la dimensión de

desempeño contextual en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Cristóbal, solo el 3% muestra un desempeño contextual deficiente, en tanto que el 15% un desempeño regular, mientras que el 82% un desempeño contextual eficiente. Demostrando así que la gestión del talento humano en el ambiente organizacional es positiva y demuestra una correlación entre las variables estudiadas.

Según nuestra hipótesis específica N°3 en la afirmación que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023, se obtiene un porcentaje de Rho de Spearman 0.504, porcentaje que nos indica una correlación positiva moderada, en donde efectivamente se demuestra que existe una correlación entre ambas variables evaluadas. Por otro lado, Rodas y Silva. (2021), en su investigación “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal en La Chola Cajacha S.R.L., Cajamarca – 2021”, muestran la relación significativa y muy fuerte entre la gestión del talento humano, con la dimensión de desempeño organizacional al haber obtenido un resultado de ( $r=0.909$ ,  $p<0.05$ ), demostrando que la variable de gestión del talento humano influye en el desempeño organizacional de dicha empresa. Así mismo Huiza (2021) en su investigación aborda la dimensión de desempeño organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Cristóbal, en la que ningún trabajador muestra un nivel deficiente 0%, el 22% un desempeño regular, mientras que el 78% tiene un desempeño organizacional eficiente. Concluyendo que los trabajadores de dicha institución manifiestan en conjunto que las actividades que realiza la municipalidad permiten lograr los objetivos.

Entre las limitaciones y/o barreras que se presentaron en el transcurso de la presente investigación, se puede mencionar el limitado acceso que se tuvo a la muestra, pues al ser

una institución pública maneja un engorroso proceso de trámite que dilató el tiempo programado para poder aplicar el cuestionario de investigación y lograr obtener los resultados con mayor rapidez y tener un panorama claro del porcentaje de correlación entre las variables planteadas en nuestra investigación. Por otra parte, es preciso mencionar que no se logró obtener el permiso para usar el nombre de la institución en nuestro trabajo de investigación, al ser la persona con el cargo más alto estructuralmente dentro dicha institución la que debía firmar dicha autorización y tener un acceso rápido y directo a la persona mencionada con anterioridad se volvió muy engorroso a lo largo del trayecto y finalmente no pudo concretarse dicho permiso. Por otro lado, la medida utilizada para recoger los datos si bien es cierto es la manera mas rápida para analizar los resultados en este caso se volvió muy dificultoso de lograr pues el horario y el desarrollo de funciones de los trabajadores de la institución no se da de manera uniforme para en tofos ellos y se tuvo una dilatación en el tiempo programado para la obtención de los resultados.

Las implicancias en el presente estudio aportan de manera significativa a posteriores investigaciones en tres ámbitos: teórico, practico y metodológico.

En el ámbito teórico se puede afirmar que la presente investigación presenta una información importante y significativa en donde se demuestra la correlación existente entre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral basándonos en investigaciones metodológicas, definiciones y estudios de autores renombrados dentro del ámbito.

En el ámbito practico se presenta información fiable que le permita a las instituciones desarrollar diferentes programas de gestión de talento humano y relacionarlas directamente con el desempeño laboral de sus colaboradores, permitiendo así plantear nuevas formas de

realizar sus actividades, programas, de esta manera se pueda implementar estrategias institucionales abordando de manera conjunta ambas variables.

Finalmente, en el ámbito metodológico la presente investigación demuestra que sí es posible utilizar las herramientas que se han planteado y el enfoque de análisis de las variables en mención al haber podido obtener resultados consistentes y claros.

#### **4.2) Conclusiones**

Según el objetivo general que busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023 los resultados sostienen que si existe una correlación significativa al haber obtenido un Rho de Spearman. = 0.574 que lo ubica dentro de la categoría positiva moderada.

Respecto al objetivo específico N°1, los resultados demuestran que, si existe una relación considerable, significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas en los trabajadores de una municipalidad de lima metropolitana en el año 2023 al haber obtenido Rho de Spearman = 0.625 que lo ubica dentro de la categoría positiva moderada.

En cuanto al objetivo específico N°2, los resultados obtenidos indican que si existe una relación significativa entre la estructura gestión del talento humano y el desempeño contextual en los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023 al haber obtenido un Rho de Spearman = 0.520 porcentaje que lo ubica en la categoría positiva moderada.

En relación al objetivo específico N°3, los resultados sostienen que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023 al haber obtenido un Rho de Spearman = 0.504 que lo ubica dentro de la categoría positiva moderada.

Finalmente podemos decir que el estudio de las variables planteadas se llevó mediante un programa de cálculo estadístico para realizar un análisis de datos, los cuales pueden ser medidos y analizado bajo estadísticos descriptivos e inferenciales, a partir de los datos recogidos, se decidió utilizar el programa de análisis estadístico SPSS versión 29, y así se analizaron y proyectaron registros descriptivos e inferenciales de las variables y dimensiones estudiadas a través de tablas y gráficos, para al final poder ser interpretar los resultados obtenidos.

#### **4.3) Recomendaciones**

Se recomienda a las municipalidades de Lima metropolitana revisar los procesos de selección de los trabajadores a los municipios teniendo en cuenta la relación, que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, tomando en cuenta sus habilidades para garantizar el buen desempeño laboral ya que un 17.7% requiere o desconoce de la aplicación de una prueba psicológica al momento de la seleccionar al personal, prueba que garantizaría una mejor optimización de las habilidades innatas de cada uno de los colaboradores. Así mismo sugerimos diseñar e implementar políticas de desarrollo profesional para que los trabajadores adquieran o desarrollen capacidades que garantice la eficacia en el cumplimiento de los objetivos de la municipal. Sugerimos también a las municipalidades mayor dedicación o mayor esfuerzo e importancia a las compensaciones

personales de sus colaboradores las cuales están relacionadas directamente don la mejora en la productividad en el desempeño laboral de los trabajadores.

## Referencias

- Alles, M. A. (2016). *Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Obtenido de entrevista y medición de competencias. Buenos Aires: : Ediciones Granica S.A.
- AlQershi, N. T.-R.-G. (2022). *The effect of talent management and human capital on sustainable business performance: an empirical investigation in Malaysian hospitals*. Obtenido de International Journal of Ethics and Systems, Vol. 38 No. 2, pp. 316-337.: <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0130>
- Aular Galindo, M. (2021). *Funciones De La Gestión De Talento Humano: Una Mirada Praxiológica desde Las Organizaciones Venezolanas*. Obtenido de revistas.ucla index php/dissertare/article/view/3224/2021
- Ayllon Pinchi, C. A. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos con la municipalidad distrital de Manantay*. Obtenido de Universidad Nacional de Ucayali: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5826>
- Beingolea, J. (2022). *Una empresa es responsable del bajo rendimiento de sus colaboradores*. Obtenido de <https://gestion.pe/>: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresa-responsable-rendimiento-colaboradores-62119-noticia/>
- Bernal González, I. (2021). *Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior*. Obtenido de RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672021000200106](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200106)
- Bernal González, I. P. (2020). *El capital humano y su relación con el desempeño organizacional*. Obtenido de Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015.: <https://revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>

- Blanchard, K. (2018). *Liderazgo situacional II: El modelo de gestión II para líderes, gerentes y colaboradores.*". Ediciones Díaz de Santos.
- Bontigui, M. G. (2011). *La evaluación del desempeño: análisis, retos y propuestas.* Obtenido de Revista Aragonesa de Administración Pública, ISSN 1133-4797, N° Extra 13, 2011 (Ejemplar dedicado a: El empleo público en Aragón y tendencias de futuro), págs. 297-320: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547442>
- Brunet, L. (13 de Octubre de 2023). *El clima de trabajo en las organizaciones.* Obtenido de wordpress.com: <https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Caicedo Domínguez, Y. C. (2015). *Felicidad y productividad: un aporte a la gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI.* Obtenido de repository.unad.edu.co: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/12265/25283996%20.pdf?sequence=1>
- Caizaguano, E., Salazar, C., & Yépez, H. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella"*. Obtenido de Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 8(35), 3.: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8910614.pdf>
- Canseco Melchor, F. &. (2016). *COMUNICACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA FACILITAR EL QUEHACER DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.* Obtenido de Enseñanza e Investigación en Psicología, 21(2), 183-194. : <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Castañeda, B. &. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.*
- Charam, R. (2018). *El líder de alto potencial: Cómo Crecer Rápidamente, Asumir Nuevas Responsabilidades Y Obtener Resultados.* España: : Great Will.
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.* *Comuni@ ción*, 9(1), 25-34. Obtenido de [www.scielo.org.pe](http://www.scielo.org.pe):

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill. Obtenido de Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações.*: <https://core.ac.uk/download/pdf/43585062.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano*. Mexico: Editorial: McGraw-Hill Publishing.

Chiavenato, I. (13 de Octubre de 2023). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. 2009. 3ª Edición. México.: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

GOLEMAN, D. (13 de Octubre de 2023). *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (No. BF541. G65 2000.)*. Obtenido de iuymca.edu.ar: <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

Cuello, R. B. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado 7.1*, 54-60. Obtenido de Cuello, Rossmery Bautista, Rosita Cienfuegos Fructus, and Junior David Aquilar Panduro. "El desempeño laboral desde una perspectiva teórica." *Revista de investigación valor agregado 7.1* (2020): 54-60.: Cuello, Rossmery Bautista, Rosita Cienfuegos Fructus, and Junior David Aquilar Panduro. "El desempeño laboral desde una perspectiva teórica." *Revista de investigación valor agregado 7.1* (2020): 54-60.

Del Valle, C. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima*. Obtenido de repositorio.uncp.edu.pe: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4709/Del%20Valle%20Pomasunco.pdf?sequence=1>

Delaney, J. T. (2019). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 949-969.

Dessler, G. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.

- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson.
- Espinoza Mallque, K. B. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. Obtenido de repositorio.continental.edu.pe:  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MR\\_HGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MR_HGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Estupiñan Murillo, M. L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019. Ecuador*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica de Ecu:  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Flores, R. y. (2011). *ADMINISTRACION DE CAPITAL HUMANO*. Obtenido de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/tlahuelilpan/administracio](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tlahuelilpan/administracio)
- Globalmeet. (2023). Obtenido de [globalmeet.com](https://www.globalmeet.com/blog/finance-banking/why-every-financial-institution-needs-webcasting-technology-in-2023/):  
<https://www.globalmeet.com/blog/finance-banking/why-every-financial-institution-needs-webcasting-technology-in-2023/>
- Gould-Williams, J. (2015). HR practices, organizational climate and employee outcomes: evaluating social exchange relationships in local government. *International Journal of Human Resource Management*, 1391-1409.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 22-38.
- Hernández Inostrosa, C. y. (2021). “*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SANTA ROSA EIRL 2021*”. Obtenido de Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1651>
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed. --.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, C., & Díaz, N. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL en 2021*. Obtenido de UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1651/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jackson, S. E. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 1-56.

Lazo Huamani, M. N., & Puñido Ames, K. Y. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco*. Obtenido de [autonoma.edu.pe](http://autonoma.edu.pe): <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1252>

Idalberto, C. (2011). *Objetivos del área*. TH. Mc Graw Hil. Obtenido de TH. Mc Graw Hil.

Locke, E. A. (2019). *Establecimiento de metas y motivación humana*. Ediciones Díaz de Santos.

Mao J, S. S. (2022). *The Nexus Between Human Resource Management Practices and Service Recovery Performance in Takaful Insurance Industry in Pakistan: The Mediating Role of Employee Commitment*. Obtenido de *Front Psychol*: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35359813/>

MASLOW, A. (1991). *MOTIVACION Y PERSONALIDAD*. MADRID: DIAZ DE SANTOS.

McGregor, D. (1986). *The Human Side of Enterprise*. En D. L. Yarwood (Ed.), *Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens*. New York: Longman Publishing Group.

Mera, A. P. (2023). *Rol del talento humano en las organizaciones públicas*. Obtenido de *Avances*, 25(1), 20-34.: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8953049.pdf>

Monang, J. S. (2022). *Competencies for superior performance across management levels in the provincial government executive offices*. Obtenido de *Journal of Management Development* 41.1 : 24-50.: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-02-2021-0048/full/html>

OCDE. (2022). *El informe de Perspectivas Económicas de la OCDE pone de manifiesto el alto precio de la guerra entablada por Rusia contra Ucrania*. Obtenido de

- www.oecd.org: <https://www.oecd.org/espanol/el-informe-de-perspectivas-economicas-de-la-ocde-pone-de-manifiesto-el-alto-precio-de-la-guerra-entablada-por-rusia-contra-ucrania.htm#:~:text=La%20%20C3%20BAltima%20edici%C3%B3n%20de%20las,antiores%20Perspectivas%20Econ%C3%B3mi>
- Omotunde, O. I. (2021). *Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria*. Obtenido de The Journal of Academic Librarianship 47.2: 102319.: <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2021/10/Fardapaper-Talent-management-practices-and-job-performance-of-librarians-in-university-libraries-in-Nigeria.pdf>
- Osorio, J. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71432>
- Paredes, R. (2022). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay*. Obtenido de Universidad Nacional de Ucayali: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6199>
- Parra, A. (2019). *Gestión de la competitividad empresarial*. Cali, Colombia.: ECOE.
- PASHANASI AMASIFUEN, B., GARATE RIOS, J., & PALOMINO ALVARADO, G. d. (2020). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. Obtenido de Comuni@cción vol.12 no.3 Puno jul./sep. 2021: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000300163&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163&lng=es&nrm=iso). ISSN 2219-7168. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.
- Patrucco, A. S. (2022). *The impact of Covid-19 on innovation policies promoting Open Innovation*. Obtenido de R&D Management, 52(2), 273-293.: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/radm.12495>
- Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (13 de Octubre de 2023). *Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto*. Obtenido de Ensayos sobre POLÍTICA ECONÓMICA, 29(65), 60-105:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&tlng=es).

Robbins, S. P. (2017). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación.

Rus, R. (2018). *Líderes en la Historia, líderes en la empresa*. Madrid, España: Piramide.

Salinas Rodríguez, J. M., & Malpartida Gutiérrez, J. N. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas*. Obtenido de Revista de Investigación Científica y Tecnológica Ipha Centauri: <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>.

Sanchez M & Garcia, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.: Obtenido de Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, pp. 161-166 : <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.

Sebastián, A. Z. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación*". Obtenido de Universidad tecnica de Ambato.: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>

Shilquigua Guaman, E. (2020). *Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral Del Personal De La Distribuidora Fonseca*. Obtenido de Ciudad De Riobamba: Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Chimborazo

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA; INCLUYE GLOSARIO Y MANUAL DE EVALUACION DE PROYECTOS* (4a. ed.). GUADALAJARA: LIMUSA.

Veldkamp, B. y. (2018). *How age affects the relation between personality facets and work values of business and private bankers*. Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2018a20>

Villacorta, D. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de los servicios públicos*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86599>

Yauri, J. (2020). *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal en el Hospital Regional de Huacho, Lima*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62355>

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. (6ª edición):  
SAGE Publications, Inc.

## Anexos

### Anexo N°01. Matriz de Consistencia

#### "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2023"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023?	Gestión del talento humano.	<u>Selección del personal.</u> • Canales de convocatoria laboral. <u>Inducción al ámbito laboral.</u> • Programas de inducción laboral. <u>Capacitación del personal.</u> • Planes y programas de Capacitación.	TIPO DE INVESTIGACIÓN • Básica. ALCANCE DE INVESTIGACIÓN • Descriptivo. • Correlacional. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN • Cuantitativo POBLACIÓN 53 colaboradores
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>			
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en las tareas de los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en las tareas de los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño en las tareas de los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023?		<u>Desempeño de Tareas</u> • Conocimiento del trabajo. • Calidad del trabajo. • Estabilidad mental y emocional.	MUESTRA 53 trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023 INSTRUMENTO • Cuestionario TÉCNICA • Encuesta TÉCNICA DE PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACIÓN • Programa SPSS
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual de los trabajadores de una municipalidad de Lima	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual de los trabajadores de una municipalidad de Lima	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual de los trabajadores de una municipalidad de	Desempeño laboral	<u>Desempeño Contextual</u> • Calidad de las relaciones. • Actividades de apoyo. • Trasferencia de conocimientos.	

Metropolitana en el año 2023?      Metropolitana en el año 2023      Lima Metropolitana en el año 2023?

la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023?

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023?

Desempeño Organizacional

- Eficiencia en los recursos.
- Cumplimiento de objetivos.
- Liderazgo.

**ANEXO N°2. Operacionalización de Variables.**

**TÍTULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2023”.**

VARIABLES	Definición de Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Niveles	Escala de Medición
<i>Gestión del Talento Humano</i>	Chiavenato. (2009) define la gestión del talento humano como un ámbito altamente perceptivo emocional y de alta intensidad, que va a depender en gran medida de factores esenciales como la estructura organizativa de la empresa y los valores que la rigen.	Para medir esta variable se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual está conformado por 3 dimensiones. Además, cuenta con 14 preguntas este se aplicará a 53 colaboradores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.	Selección	Convocatoria de personal Selección del personal	1,2 3, 4,5,6	(1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo/ni desacuerdo. (3) En desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.	<b>Ordinal</b>
			Inducción	Programas de Inducción	7,8,9,10		
			Capacitación	Programas de capacitación	11,12,13,14		
<i>Desempeño laboral</i>	Para Mera (2023). El desempeño laboral dentro de una organización tiene que ver con la identificación, el desarrollo del personal con habilidades y capacidades relevantes.	Para medir la segunda variable se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual está conformado por 5 dimensiones. Además, cuenta con 19 preguntas y respuestas de 5 niveles en la escala de Likert, este se aplicará a 53 colaboradores de una municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023.	Conocimiento y habilidad	Cumplimiento de funciones	1	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<b>Ordinal</b>
				Metas organizacionales	2		
				Proactividad	3		
				Capacidad resolutoria	4		
			Trabajo en equipo	Respeto entre compañeros	5		
				Clima organizacional	6		
				Comunicación interpersonal	7		
			Responsabilidad	Trabajo en equipo	8		
				Relación con los jefes encargados	9		
				Comunicación y claridad de objetivos	10		
				Criterio y confianza	11		
				Cumplimiento del reglamento	12		
				Responsabilidad laboral	13		

Calidad	Productividad	14
	Aportes a la institución	15
	Organización y planificación en el trabajo	16
Productividad	Actividad laboral	17
	Administración de recursos	18
	Disponibilidad de materiales	19

**Anexo No 03****CUESTIONARIO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO****Información general. –**

El propósito de este cuestionario es realizar una investigación sobre la Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en una municipalidad de Lima Metropolitana 2023.

**Instrucciones. –**

Marque con una "X", la respuesta de su selección es importante señalar que las mismas están basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto: No hay respuesta correcta o incorrecta. Le solicitamos que respondan todas las interrogantes de manera clara de acuerdo con su criterio. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la presente investigación.

La escala a utilizar es:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo /Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

No	DIMENSIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN				
	SELECCIÓN	1	2	3	4	5
1	Las convocatorias de personal son difundidas de manera masiva utilizando las redes sociales, con la finalidad de atraer candidatos calificados para ocupar puestos de trabajo.					
2	Los medios de difusión más utilizados tanto para la convocatoria como para la comunión de las etapas de selección son: Pagina Web, Facebook y Twitter.					
3	El número de postulantes a los procesos de selección se ha incrementado en el último año.					
4	Todos los candidatos que ganaron una plaza vacante son evaluados mediante una prueba psicológica.					
5	Todos los candidatos que ganaron una plaza vacante en el último año fueron admitidos por tener capacidades acordes al cargo.					
6	Los procesos de selección se caracterizan por ser transparentes, inclusivos y meritocrático.					
	<b>INDUCCION</b>					
7	El personal que ingresa a laborar es capacitado sobre las funciones a realizar.					
8	Existe un programa de inducción el cual es de conocimiento de todos los servidores municipales.					
9	Los servidores municipales asisten a todos los talleres de inducción programados.					

10	Los servidores municipales cuentan con la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.					
<b>CAPACITACION</b>						
11	La Municipalidad cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas-PDP					
12	El presupuesto asignado a la Capacitación es ejecutado en su totalidad durante el ejercicio fiscal.					
13	Los planes y programas de capacitación coadyuvan a mejorar las competencias de los servidores municipales.					
14	La municipalidad efectúa un seguimiento sobre el impacto del programa de capacitación en las competencias de los servidores municipales.					

**Anexo N°04.**

**CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL**

Original Chiavenato (2000), Adaptado por Machuca (2018)

En términos generales, identifique el desempeño del colaborador enmarcando aquella calificación teniendo presente la escala que se detalla a continuación:

Por favor marque con una (x) el casillero que corresponda

No	PREGUNTAS	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	AVECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
1	Conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse en el cargo.					
2	Tiene claridad sobre las metas que debe lograr.					
3	Se aportan nuevas ideas para el mejoramiento del área.					
4	Posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas.					
5	Se preocupa por no afectar el trabajo de otros.					
6	Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los usuarios.					
7	Establece una relación adecuada con el personal su cargo.					
8	Trabajo en equipo.					

9	Mantiene una correcta relación con las jefaturas de las otras áreas.					
10	Comunica a su equipo de trabajo los objetivos a cumplirse.					
11	Actúa con criterio propio, se le puede delegar con confianza.					
12	Cumple con las normas y reglamentos de la institución					
13	Es responsable por decisiones que tome dentro de su área.					
14	Realiza sus tareas en el tiempo oportuno.					
15	Su trabajo contribuye al desarrollo de la institución.					
16	Hay organización y planificación en el trabajo realizado.					
17	Se concentra en el rendimiento de las actividades propias de su trabajo.					
18	Administra los recursos de su área adecuadamente.					
19	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo.					

**Anexo N°05.**

**Ficha Técnica N°1**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de gestión del talento

**Autores:** Mesías Rodríguez Marco Antonio

**Año:** 2022

**Procedencia:** “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la municipalidad provincial de Maynas, 2019”

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Numero de ítems:** 14

**Aplicación:** Individual

**Tiempo de administración:** 10 minutos aproximadamente

**Usos:** Medir La gestión del talento humano.

**Estructura:** El cuestionario cuenta con 3 dimensiones, estas son: Selección, Inducción y Capacitación.

**Escala de medición:** Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

**Validez de contenido:** El instrumento ha sido validado por el Mg. Reiner Espinoza Padilla

**Confiabilidad:** Tiene un 0.788 índice de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach

## Ficha Técnica No 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Laboral

**Autor:** Chiavenato (2000) **Adaptado por:** Juliana Karin Machuca Agostinelly (2018)

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Número de ítems:** 19

**Aplicación:** Individual

**Tiempo de administración:** 10 minutos aproximadamente.

**Usos:** Medir el desempeño laboral de los trabajadores.

**Estructura:** El cuestionario cuenta con 5 dimensiones, estas son: Conocimiento y Habilidad, Responsabilidad, Calidad, Productividad y Trabajo en Equipo. Además, presenta 19 preguntas y 5 opciones de respuesta.

**Escala de medición:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Validez de contenido:** El instrumento ha sido validado por Chiavenato.

**Confiabilidad:** Tiene un 0.732 de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

El cuestionario presenta la siguiente valoración por escala:

- Inadecuado: 19 – 44
- **Regular: 45 – 69**
- Eficiente: 70 – 95

Anexo N°06

Formulario sin título (Respuestas) ☆ 📁 🔄

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Q Menús 🖨️ 📄 100%

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
1	Marca temporal	Puntuación	Las convocatorias de per	Los medios de difusión n	El número de postulante:	Todos los candidatos que	Todos los candidatos que	Los procesos de selecció	El personal que ingresa ;	Existe un programa de in	Los servidores municipal	Los servidores municipal	La Muni
2	18/10/2023 11:37:52												
3	19/10/2023 11:38:40		De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	De acuerdo	De acue
4	22/10/2023 15:10:37		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
5	22/10/2023 15:17:15		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	En desa
6	22/10/2023 17:38:27		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
7	23/10/2023 11:31:13		Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acue
8	23/10/2023 11:33:11		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
9	23/10/2023 11:34:27		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo	Totalme
10	23/10/2023 11:36:18		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo	Totalme
11	23/10/2023 11:38:31		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
12	23/10/2023 11:39:41		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
13	23/10/2023 11:39:48		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
14	23/10/2023 11:41:12		Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de ac
15	23/10/2023 11:45:19		Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	De acuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	De acuerdo	De acue
16	23/10/2023 11:49:18		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
17	23/10/2023 12:08:20		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
18	23/10/2023 12:10:47		Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalme
19	23/10/2023 12:12:02		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
20	23/10/2023 12:24:48		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
21	23/10/2023 12:34:10		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
22	23/10/2023 12:37:34		Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de ac
23	23/10/2023 12:40:21		Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalme
24	23/10/2023 12:47:19		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de ac
25	23/10/2023 12:51:44		Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalme
26	23/10/2023 12:52:32		Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalme
27	23/10/2023 12:53:33		Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalme
28	23/10/2023 12:54:24		Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de acuerdo/Ni desacu	Ni de ac
29	23/10/2023 12:55:41		Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
30	23/10/2023 12:57:17		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
31	23/10/2023 13:02:33		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
32	23/10/2023 13:12:47		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
33	23/10/2023 13:22:42		De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue

☰ Respuestas de formulario 1 ▾