



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES

Leon Honores, Nataniel Jordano (ORCID: [0000-0002-5856-1797](https://orcid.org/0000-0002-5856-1797))

Paz Chirinos, Dicson German (ORCID: [0000-0003-1332-7232](https://orcid.org/0000-0003-1332-7232))

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida ([ORCID: 0000-0002-2901-6757](https://orcid.org/0000-0002-2901-6757))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho afecto dedicamos a nuestros padres y hermanos por su apoyo constante en la realización del trabajo, hoy podemos decir que gracias a ellos hemos cumplido unas más de nuestras metas.

A dios, quien supo guiarnos por el buen camino, darnos fuerzas para seguir adelante, enseñándonos a afrontar las adversidades sin dejarnos caer en el intento.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a dios, asimismo, el reconocimiento a nuestros padres, hermanos y demás familiares por motivarnos con la presente investigación.

A la doctora Miriam Zobeida Zavaleta Chavez y a la doctora Calvanapon Alva Flor Alicia por su enseñanza y conocimientos brindados para el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 18 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 21 |
| 3.5. Procedimientos..... | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos | 22 |
| IV. RESULTADOS..... | 24 |
| V. DISCUSIÓN..... | 30 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS..... | 1 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Determinar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.</i> | 24 |
| Tabla 2 <i>Determinar los niveles del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.</i> | 25 |
| Tabla 3 <i>Determinar la relación que existe entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.</i> | 26 |
| Tabla 4 <i>Determinar la relación que hay entre la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.</i> | 26 |
| Tabla 5 <i>Determinar la relación que existe entre la dimensión de compensación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo, 2022.</i> | 27 |
| Tabla 6 <i>Determinar la relación que existe entre la dimensión de desarrollo personal y profesional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.</i> | 28 |
| Tabla 7 <i>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.</i> | 29 |

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Laredo 2022, pues se ha reflejado que otras entidades han tenido un buen desempeño laboral mediante una gestión planificada y organizada. Esta investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental de corte transversal y de alcance descriptiva, con una población de 120 colaboradores y una muestra de 93 colaboradores. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta, la cual se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo 2022. Como conclusión se obtuvo que, mientras la gestión del talento humano mejore habrá un desempeño laboral eficiente.

Palabra clave: *comportamiento, reclutamiento, desarrollo, trabajo, profesional.*

Abstract

The present research work aims to determine the relationship of human talent management and the work performance of collaborators of the district Municipality of Laredo 2022, since it has been reflected that other entities have had a good work performance through a planned and organized management. This research is of an applied type, with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive scope, with a population of 120 collaborators and a sample of 93 collaborators. As data collection techniques, a survey was conducted, with which it was obtained as a result that human talent management is related to the work performance of employees of the District Municipality of Laredo 2022. As a conclusion, it was obtained that to an improvement of the management of human talent there will be an efficient work performance

Keywords: *behavior, recruitment, development, work, professional*

I. INTRODUCCIÓN

Entre las empresas se valora el rol estratégico que desempeña la administración del talento del trabajador para generar valor en las organizaciones y esta gestión tiene como diseño poder atraer, desarrollar, gestionar, retener y motivar a los colaboradores. Esto permite obtener resultados de cómo se están desarrollando las actividades dentro de cada organización. Una buena gestión del talento humano conlleva a tener ventajas en base al beneficio de las organizaciones, junto con el desarrollo personal y el crecimiento profesional. Instituciones académicas que han estudiado el tema, como Escuela Europea de Dirección y Empresas (2018) señalan que está comprobado que hay una relación entre contar con los mejores talentos y óptimos logros empresariales. Y las compañías y organizaciones se esfuerzan por medir el retorno de la inversión en el talento. Con ese fin, se llevan a cabo estudios muy completos que evalúan el impacto del talento en el rendimiento organizacional. La misma fuente indica que un factor crítico que distingue a las instituciones que ponen en marcha la gestión del talento de las entidades tradicionales es cuán importante es para ellas el rol de los promotores y líderes en la vida laboral del colaborador. Con la implementación de la gestión de talentos pasa a ser compartida esa responsabilidad, que anteriormente era solo de recursos humano. En adición a ello, la gestión tradicional se enfoca en procesos y trámites administrativos, en cambio la gestión del talento se concentra en ser un apoyo y contribuir al desarrollo de los empleados. Además, la gestión del talento tiene carácter estratégico. Esto se traduce en una vasta planeación a largo plazo de la institución, fuertemente vinculada a las metas del negocio. Por el contrario, la gestión tradicional es básicamente táctica y se aboca al trabajo cotidiano, resolviendo los asuntos que se presentan día a día.

Así mismo, el desempeño de los trabajadores va cobrando cada día mayor relevancia, permitiendo tener un visión clara sobre los objetivos, teniendo en cuenta las aptitudes y actitudes de los colaboradores que pueden lograr desarrollar gracias al potencial de su capacidad de desempeño: actividad grupal, tipos de trabajo, evolución de talentos, capacidad del diseño de trabajo; donde las organizaciones están

conscientes de que son elementos fundamentales e importantes para el proceso de dirección estratégica.

Según el portal español Equipos y Talento, la crisis sanitaria del COVID-19 ha alterado las prioridades en las compañías al momento de gestionar sus cuadros y viene direccionando un nuevo manejo de los recursos humanos a nivel mundial. Y eso se refleja en España, en el 2021 las instituciones de ese país están focalizando sus prioridades en determinar sus futuras necesidades de plantilla y en modificar su forma de trabajo para adaptarlas a un contexto nuevo. Del mismo modo apoyarán la capacitación para que sus empleados adquieran nuevas habilidades, e igualmente seguirán apoyando efectivamente la inclusión, la equidad y la diversidad en sus organizaciones.

La consultora Deloitte (2018) en un estudio hecho a nivel de Latinoamérica donde acota que en el subcontinente la gestión de recursos humanos fue calificada por mucho tiempo una labor administrativa de apoyo, lo que se reflejó en la encuesta aplicada a varios líderes consultores de los nueve países participantes, en especial en sus compañías nacionales en las que el 70% piensa que en la actualidad el papel del área es estrictamente de apoyo administrativo, y el 30% considera que se encarga de controlar que se cumplan las políticas de la institución. El mismo estudio indica que el manejo latinoamericano de recursos humanos se originó y desarrolló en el fenómeno de industrialización, siendo moldeadas por los conceptos teóricos importados por medio de las políticas de las transnacionales sobre todo de los Estados Unidos y Europa, lo que condujo al mix de métodos de administración. Por ese motivo se pudo advertir que el papel de recursos humanos es drásticamente distinto en empresas transnacionales, en las que el 80% de encuestados percibe a esta división como estratégica.

La dirección de los talentos por lo general tiene una estructura de áreas vinculadas e interdependientes; y que constituyen un método por medio del cual los recursos humanos son atraídos, captados, empleados, evaluados, retenidos, y desarrollados. Estas áreas dependen de factores organizacionales, ambientales,

tecnológicos, humanos, etc. Igualmente, estas áreas se dividen en operativas y de desarrollo. Es relevante considerar que las responsabilidades operativas son necesarias, pero no siempre suficientes debido a que son complementarias con las responsabilidades de desarrollo, las que se vinculan con el crecimiento de los empleados y agregan valor a todo el negocio. Los resultados de la encuesta de Deloitte (2018) señalan que en Latinoamérica se tiene mayor desarrollo en la gestión tradicional del área: selección y reclutamiento, entrenamiento y manejo de la planilla. Por otro lado, los principales retos se dan en la gestión del cambio, compensación estratégica y desarrollo organizacional.

En el Perú, la gestión del talento humano es un término significativo. Es un país donde la mayor cantidad de empleados son informales, por ellos es complicado gestionar el talento humano. De acuerdo al reporte de oficio del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), es clara la tendencia. Esta fuente indica que hay 7 millones 614 empleados informales, lo que representa el 68,2% del total de ocupados en el área urbana. La consultora especializada Geovictoria (2021) acota que hay falta de acceso a muchos derechos y servicios que los trabajadores deberían tener. De acuerdo al reporte del INEI (2021) un 87,3% de los empleados no cuentan con seguridad social o laboran en empresas no registradas. Esto brinda una pista sobre lo mucho que falta hacer en el manejo del talento humano en las compañías, reflejando la informalidad existente en el Perú.

En el ámbito local la Municipalidad Distrital de Laredo, la situación es diversa entre las diferentes áreas, en este caso se han percibido fallas en la administración del talento humano en donde no permite estar ejecutando como se formuló. En lo que respecta a perspectiva de desarrollo profesional se encontró que los trabajadores no están adquiriendo los conocimientos necesarios a raíz de las cortas charlas. Así mismo, en lo que se refiere a condiciones de trabajo, se ha podido detectar que faltan las implementaciones de nuevos equipos tecnológicos, no hay motivación y respecto a la remuneración no se entrega en la fecha indicada. Por otro lado, en el reconocimiento y premiación, se observó que a los trabajadores no se les reconoce

por sus logros que hayan desarrollado dentro de la institución. Finalmente, se observó que hay un problema en la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores dando a reconocer que no tienen una eficiente gestión en talento humano.

Es por ello, que se ha decidido realizar el estudio de investigación para determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. Teniendo en cuenta, que si existe relación esto favorece a los colaboradores en distintos ámbitos, como en las relaciones personales, el trabajo, o temas económicos.

Por todo lo anteriormente investigado se ha decidido indagar el presente trabajo, que busca responder la siguiente pregunta: ¿Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022?

La presente investigación se justifica por *conveniencia*, porque busca determinar cómo se relacionan la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del municipio señalado, con el objetivo de identificar los problemas que existe para una mayor efectividad en sus actividades que tiene planteado la entidad pública.

La perspectiva que brinda este trabajo de investigación es que permitirá resolver un problema *significativo* existente en el sector público, que se basa en escases de evolución laboral por parte de los trabajadores, causando que no se cumpla con las metas y con los objetivos planteados. Por lo tanto, se podrá tomar acciones prácticas para mejorar y poder obtener los resultados esperados en gestión del talento humano y desempeño laboral.

La sustentación *práctica* de este trabajo va a permitir resolver un problema revelador, que es el desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo, incluyendo como consecuencia el incumplimiento de las metas establecidas, por ello se tomarán acciones prácticas para superar esta barrera y tener mejores

resultados en medida de estas dos variables.

Esta investigación acredita el punto de vista *metodológico* para su desarrollo se utilizará instrumentos debidamente validados y se seguirá el proceso exigido por la universidad cesar vallejo.

Finalmente posee un valor *teórico*, en esta investigación se mencionan teorías comprobadas para las dos variables de estudio. Los resultados permitirán aclarar la importancia de las variables y cómo se comportan en relación entre ambas, por lo cual la información obtenida de la investigación será válida en la evolución del desempeño de los colaboradores del municipio.

En la investigación se ha establecido el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. En la investigación se han establecido los siguientes objetivos específicos: Evaluar los niveles de las variables. Determinar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. Evaluar los niveles del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión de compensación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. Determinar el vínculo que existe entre la dimensión de desarrollo personal y profesional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

En la investigación se han determinado las siguientes hipótesis científica: Existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Para la actual investigación se recopiló antecedentes en el ámbito internacional que servirán de soporte en la administración de talento humano.

Yazlie (2019) desarrolló dicha investigación en Argentina, su objetivo general fue determinar el grado de importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán en el período 2019. Se realizó una investigación cuantitativa – descriptiva. Se aplicó una entrevista a los empleados, los resultados fueron emitidos a una tabulación y análisis por medio de estadística descriptiva. Concluyendo que se debe evaluar el desempeño laboral y la ejecución del plan de capacitar a los colaboradores teniendo como propósito la mejora de dicha variable.

Aragon (2020) desarrolló su proyecto de investigación que tuvo como objetivo general la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los individuos con incapacidad en los organismos públicos de la provincia del Carchi. La investigación fue de tipo descriptivo y tuvo enfoque cuantitativo. El método empleado fue la encuesta. El total de población fue de 4606 trabajadores y la muestra consistió en 353 trabajadores. Se obtuvo un nivel de significancia de $\alpha = 0.03$ y un nivel de confianza del 0.97; por ello, se aceptó la H1 y se rechazó la H0, afirmando que hay una conexión directa entre las variables. Se concluyó que, un 44.58% de los organismos no emplean la gestión del talento humano por competencias, lo que llega a afectar de manera inmediata el desempeño laboral de los colaboradores con habilidades especiales.

Borsic y Laborde (2017) desarrollaron una investigación y su objetivo general fue estudiar que existió entre la administración del talento humano y el conocimiento emocional en el trabajo de los profesores de Formación Superior. El tipo de investigación fue estudio cuantitativo con diseño transversal y descriptivo. La herramienta empleada fue la entrevista. La muestra fue de 338 docentes siendo 236 hombres y 102 mujeres. Se obtuvo un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y un nivel de

confianza del 0.95; entonces se aceptó la hipótesis alterna H1 y se rechazó la H0, es decir si tienen una relación positiva baja. Concluyendo que, si hay relación en las variables inteligencia emocional, gestión del talento humano y desempeño laboral, por lo que, al incrementar la eficiencia de la gestión del talento humano, aumenta en las dos variables.

Cabezas (2022) realizó la investigación y su objetivo general fue comprobar la relación que existe entre la variable administración del talento humano y rendimiento del trabajo, Guayaquil. Desarrolló una investigación de perspectiva mixta y de propósito inductivo. La investigación fue descriptiva, porque permitió el desarrollo de cada una de las variables de estudio, en una población de 25 trabajadores. Se obtuvo un nivel de significancia de $\alpha = 0.04$ y un nivel de confianza del 0.96; por lo que, se aceptó la H1 y se rechazó la H0, manteniendo relación de las variables. Como resultado se concluyó que el estudio otorgó una incidencia actual en la administración del talento humano del 35% sobre el rendimiento estándar en los diferentes procesos, existiendo un 58% de procesos desatendidos y un 7% de procesos que no son realizados completamente y en el transcurso laboral son abandonados.

Jara, et al (2018) realizaron una investigación y su objetivo general fue determinar la administración del talento humano como causa de progreso de la administración gubernamental y rendimiento laboral. Universidad del Zulia, Venezuela. Se empleó el método hipotético deductivo, transversal, diseño no experimental. Los habitantes fueron conformados por empleados de la sede del Ministerio de Salud. Se empleó el muestreo no probabilístico. Se obtuvo un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y un nivel de confianza del 0.95; entonces se aceptó la H1 y se rechazó la H0. La gestión del talento humano es conforme, fluyendo en la mejora de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores del área de Salud.

En el ámbito nacional, Morales, (2018) realizó una investigación en Sechura, Piura que se planteó establecer la relación entre la administración del talento humano y su atribución en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Bernal Sechura 2018. Se trató de un estudio correlacional, cuantitativo, no

experimental, y transversal. La muestra la constituyeron todos los trabajadores de esa entidad, que fueron 62. Como resultado se obtuvo una significancia de 0.00, con un coeficiente de 0.641. Por lo tanto, se acepta la H_1 y se descarta la H_0 , demostrando que si existe relación entre las variables. Por lo tanto, un mejoramiento de la gestión del talento humano mejorará el rendimiento de los colaboradores.

Para Huaytán (2021) presentó su investigación llevando como objetivo principal si existe un enlace entre la administración del talento humano y rendimiento del trabajo del personal del Municipio Castillo Grande-Huánuco. Fue de método descriptivo-correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 86 trabajadores. Los resultados reflejaron que tiene una significancia de 0,00 ($<0,05$), por lo tanto, si existe un enlace entre las variables.

Asimismo, Andia y Herrera (2019) presentaron una investigación llevando como objetivo principal establecer el enlace entre la administración del talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Camana. Se realizó con un enfoque cuantitativo, investigación aplicada, diseño no experimental. Conformada por una población de 60 colaboradores lo cual fueron encuestados dando como resultado que existe un enlace entre las variables.

Burneo (2017) presentó su investigación llevando como objetivo principal establecer el enlace entre la administración del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna, 2017. Se desarrolló una investigación correlacional, diseño no experimental conformada por 317 colaboradores de la entidad, obteniendo solo 174 individuos como muestra. Los resultados obtuvieron una significancia de 0,000 y un coeficiente de 0,792, demostrando que, si existe enlace entre las variables.

Muñoz (2020) presentó su tesis llevando como objetivo principal establecer el enlace entre la administración del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores del Municipio Distrital de Nuevo Chimbote, 2019. El tipo de investigación fue descriptiva y diseño no experimental, el total de los trabajadores fueron 520, sin embargo, se trabajó con 45 miembros. Obteniendo los resultados se dedujo que si hay relación entre las variables.

Para Cubas et al (2019) realizaron una tesis y su objetivo general fue establecer la relación entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral del empleado del municipio de la provincia de Chepén. La tesis fue cuantitativa, correlacional aplicada y descriptiva, el diseño fue no experimental de corte transversal, con un modelo de 156 trabajadores. Se obtuvo un coeficiente de 0,661 con una significancia de 0,000. Dando como resultado que se niega la H0 y se aprueba la H1 concluyendo que hay un vínculo entre las variables mencionadas.

Para Castañeda (2018) realizó una investigación y su objetivo general fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en dicha entidad con el diseño transversal – correlacional, compuesta por una población de 187 colaboradores entre mujeres y hombres. Se logró el coeficiente de 0,655 correlación de Person, con un valor de significancia de 0,000. Por lo tanto, si existe relación entre las dos variables.

Para Guillén (2019) realizó la tesis y su objetivo general fue identificar el nivel de relación entre la administración del talento humano y el rendimiento del trabajo en la entidad municipal distrital de Haqira, Apurímac. Su enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental transversal correlacional. La población fue de 65 servidores de la entidad, obteniendo un coeficiente de 0,357 y una significancia bilateral de 0,003. Debido a ello, se niega la H0 y se aprueba la H1, estableciendo un enlace entre las dos variables.

Para Rafael (2022) realizó su investigación y su objetivo general fue identificar la relación que existe entre la administración del talento humano y el rendimiento del trabajo de los colaboradores de la comuna en Mórrope, 2022. Su enfoque fue, descriptivo, cuantitativo, no experimental, enfocada a una población de 72 trabajadores, se sometieron los datos al análisis de Chi Cuadrado obteniendo un resultado de 0,256, con un nivel de significancia de 0,05, en consecuencia, no consta relación entre las variables.

Para Alcantaras (2019) presentó su tesis llevando como objetivo principal establecer el enlace entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores del Municipio Distrital de Santa Rosa, 2019. La investigación es descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo. Los trabajadores totales fueron de 146 empleados, pero se trabajó con 106. Se obtuvo como resultado que si existe relación entre las variables.

Ramos (2017) realizó su investigación que permitió establecer de la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio del Distrito de Pichanaqui, 2017. Su enfoque fue cuantitativo y el diseño transversal, correlacional y no experimental. Los habitantes fueron de 145 empleados del mencionado municipio. Se sometieron los datos al análisis del Rho Spearman obteniéndose un coeficiente de 0.819. Debido a ellos, se aprueba la H_1 y se omite la H_0 confirmando el vínculo entre variables. Al analizar ambas variables se pudo establecer que la administración del talento humano influye efectivamente en la eficacia profesional.

“Gestión del talento humano, se realiza por uno o varios individuos para regularizar las labores de los trabajadores, destrezas; asignados por sus capacidades que son fortalecidos diariamente en su labor.” (Chiavenato, I.2007, p.43).

Yaurivilca y Rosales (2017) presentaron su investigación que apuntó a establecer el enlace entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados del municipio de Chupaca, Junín, el enfoque fue cuantitativo y diseño no experimental, correlacional y deductivo, compuesta por un extracto de la población de 195 colaboradores de la mencionada entidad estatal. Se utilizó la prueba de chi Cuadrado obteniendo un resultado que se acepta la H_1 y deniega la H_0 , afirmando vínculo con las variables estudiadas. Concluyendo que los factores que implican la perspectiva de la administración del talento humano influyen generalmente en la labor de efectividad de los colaboradores para desarrollar las actividades asignadas dentro de la entidad pública.

Para Orozco (2018) realizó su investigación que tuvo como objetivo general establecer el enlace que hay en la administración del talento humano y rendimiento

del trabajador en la entidad municipal de San Juan de Lurigancho 2018, de enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, de La población fue conformada por 322 colaboradores administrativos del Municipio, se sometieron los datos al análisis de Rho Spearman obtenido un coeficiente de 0,775 y un significado bilateral de 0,000. Por lo tanto, se determinó que existe enlace entre las variables.

Según Mancilla & Vara (2018) realizaron una investigación que presentó en objetivo general, establecer el enlace entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral en el Municipio Distrital de Yacus, 2018. Esta investigación fue con diseño no experimental, transversal, correlacional, contando con una población de 31 trabajadores del Municipio. Se sometieron los datos al análisis, obteniendo resultado de coeficiente de 0,847 y una significada de 0,000 ($<0,05$). Consecuentemente, se determinó que existe un enlace entre las variables estudiadas.

Como antecedente local, Castro (2014) presentó su investigación en la que buscó encontrar la influencia del manejo del recurso humano en el rendimiento del personal del Consorcio PRODES, en el departamento de La Libertad, con ese fin se encontró fuente primaria otorgada por la institución y para fuente secundaria se recurrió a textos y sitios especializados de internet. El método aplicado fue cualitativo, la muestra la conformaron tanto altos ejecutivos, personal de mando medio y trabajadores de base. El diseño fue descriptivo y como técnica se utilizó una encuesta, para la cual se elaboró un adecuado cuestionario. Se concluye indicando que es necesario fijar un plan para capacitar a los empleados en función a las necesidades actuales de gestionar el recurso humano necesario para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas establecidas.

Pazo y Cedamanos (2017). Presentaron su investigación en que se buscó fundamentar un área especial para la gestión del personal y sobre esa base se lleven a cabo en la compañía acciones que generen motivación, que permitan comunicar las políticas y diversas noticias y consolidar el liderazgo entre los trabajadores de las organizaciones objeto de estudio, que fue la Estación de Servicios Lauros SAC. Participaron en el estudio los 15 colaboradores de la compañía. Un cuestionario de 15

preguntas fue diseñado como instrumento de la encuesta. Los hallazgos permitieron plantear la creación del área específica para el manejo de recurso humano, que será responsable de capacitar a jefes y supervisiones a fin de desarrollar motivación, la adecuada comunicación y también mejorar el liderazgo de las autoridades.

“Administración del talento humano, dirección realizada por una o más individuos para organizar las labores de los individuos, capacitados de culturas, habilidades y competencias fortalecidos con innovación cíclica” (Chiavenato, 2007, p. 43).

Chiavenato (2010), define la gestión del talento humano como “Dichas destrezas de los empleados de manera metodológica por lo que se demuestran destrezas en conocimiento a los objetivos planteados” (p.68). Dessler y Valera (2011) afirman que son “actividades y leyes necesarias para tener el control con los trabajadores de manera general, es por ello que busca, incorporar, ilustrar, gratificar y brindar un clima pacifico, con términos profesionales y equitativos para el personal” (p. 2).

Para Marina (2012) es un término de comprensión, la primordial importancia de los gobiernos ya no es la región, ni el pueblo, ni los materiales, ni el dinero, ni el capital, por lo que lo primordial para los gobiernos deber ser la crear capacidad, después fortalecer correctamente la capacidad. Asimismo, Davenport (2000) “los recursos humanos son nuestra prioridad”, por lo tanto, este concepto no se consideraba como recurso humano. Partiendo desde esta teoría, se empieza a investigar del tema: Gestión del talento humano para el mejoramiento profesional hacia las entidades. (p. 20).

Pardo (2010) la gestión del talento humano es una perspectiva estratégica regida por una planificación de forma social, se mantiene en absorber conocimientos de la unidad productora y mediante la cultura donde pertenece y que aborda con 4 dimensiones que son, formación organizacional de los individuos y del colectivo, bienestar social del talento humano, responsabilidad social en doble vía y desarrollo

social a nivel organizacional.

Sanabria (2015) “la finanza del individuo es lo principal, esto debe permanecer dentro de los trabajadores en su entidad, por lo que mejora sus capacidades, teniendo como respuestas los objetivos planteados por las estrategias de la administración del talento humano”. (p. 3).

Se percibe el talento como el rendimiento del trabajador que capta y acierta de modo entendible para solucionar dicho trabajo, ejerciendo sus fortalezas y conocimientos de individuos sobresalientes. Por lo tanto, “No comprende únicamente el sacrificio del trabajador, sino otros términos que enrollar al empleador, como: capacidades, experiencia, incitación, beneficio, disposición”. (Chiavenato, 2011).

Chiavenato (2010) certifica que la administración del talento humano “brinda una orientación que apunta a caracterizarse y observar empleados como personal echo de conocimiento e inteligencia por lo cual las empresas tienden a sobresalir, mejorando sus áreas y poder luchar con otras organizaciones. A su vez los empleadores obedecen a lo que rige las organizaciones. “Es por ello que todo transcurso se da a cabo con todos los propietarios para que puedan aportar dentro pacto establecido, a cambio de alguna recompensa monetaria, social” (p. 476).

Sanabria (2015) señala que “la administración del talento humano se expone por los siguientes componentes: Reclutamiento, diversos contratos, puestos de diseño, compensación y desarrollo profesional y personal”. Estas son las dimensiones consideradas para la presente investigación. La primera, reclutamiento, se refiere a la aceptación de características de personal, de la organización en el empleador, este reclutamiento se fundamenta en el perfil de cada área requerida. Como indicador se incluye: Selección del personal, implica seleccionar a los usuarios que se integran en el proyecto educativo y este de la mano con los valores y objetivos que mantenemos, contribuyendo diariamente ideas innovadoras en el trabajo. Continuamente, el puesto deseado dentro de la organización esta designado para el candidato sobresaliente.

Wayne, R. y Noé, R, (2010) “El concepto de reclutamiento es un desarrollo que atrae a los individuos capacitados y habilidades oportunas de forma que ingresan su documentación para ser evaluados y obtener los cargos brindados” (p.128).

La segunda dimensión son los tipos de contratación y diseño de puestos de trabajo. Puntos de vista que enlazan al concepto de los factores (funciones y responsabilidades) a los requisitos. Como primer indicador son las características que reflejan el desarrollo de una empresa para determinar cargos y obligaciones en cada área laboral y como segundo indicador están los requisitos.

La tercera dimensión es la compensación, es el elemento vinculado financieramente y diversos beneficios brindados al empleado por su buen desempeño. En esta dimensión se considera como primer indicador los incentivos, que está relacionado con una motivación para el desempeño. Dichos términos van de la mano del éxito en el entorno brindando continuamente en el funcionamiento del trabajador (bonos por puntualidad en cumplimiento de documentación). Un segundo indicador son los beneficios, que son reconocidos como una compensación indirecta y constituyen una parte de la compensación, esto refiere a activos no monetarios.

La cuarta dimensión es la evolución profesional y personal, está vinculado a desarrollar capacitaciones, charlas y diversas acciones a incentivar al empleador, dando acceso a su evolución, dirigiéndose en la parte personal y laboral en la entidad. Sus indicadores son capacitaciones, es el procedimiento de los trabajadores que integran nuevos conocimientos, ya sea a través de la entidad o por estudios externos. El segundo indicador es la motivación del personal, esto refleja que actividades se están desarrollando dentro del trabajador para seguir cumpliendo con sus roles de trabajo.

“Es la virtud de los trabajadores que pertenecen a las entidades, aportando con sus conocimientos y habilidades de esta manera el trabajador aporta una labor agradable y complacencia profesional” (Chiavenato, 2002, p. 236).

La variable dependiente de este estudio es el desempeño. Robbins et al. (2013)

acotan que “es un transcurso para identificar que logros puede alcanzar la entidad (o trabajador) en el beneficio de sus labores y temas propuestos. En las organizaciones medir el desempeño ofrece la posibilidad de evaluar respecto a cuanto se cumplen las metas claves analizando persona por persona. Estos autores indican que, “las empresas califican a los trabajadores la manera de cómo lograr cumplir sus objetivos dentro del área que desempeñan”. Pese a ello, las empresas de hoy son pocas rígidas y con fuerte orientación hacia el cliente, necesitan mayor data. Actualmente identifican 3 clases de comportamientos donde se mide el desempeño en el trabajo. Wayne y Noe (2005) mencionan que esta variable como “Generalmente los periodos empresariales establecen el desempeño de los trabajadores, componentes, y por ultimo las entidades”. (p. 252). Por lo tanto, las características, Flores (2008) señaló que “estos rasgos del desempeño laboral pertenecen a la capacidad, destrezas y fortalezas dentro de la persona que debe desarrollarse dentro de la institución”. El concepto de adaptación tiene que ver con la efectividad, donde busca ser sostenible en distintas situaciones y con labores diferentes. La comunicación se refiere a establecer un diálogo correspondiente dentro de las áreas, cumpliendo las funciones designadas. El concepto de iniciativa tiene que ver con la voluntad de participar activamente para el logro de objetivos. Tiene que ver con la capacidad de generar situaciones favorables y ser partícipe de estos logros. También se vinculan con las habilidades cognitivas logradas por propio esfuerzo en temas relacionados con su labor. También está referido a la capacidad demostrada en sus labores diarias con acciones no necesariamente inculcadas por la empresa. La labor en equipo se vincula con la competencia de actuar positivamente en equipos de trabajos que buscan obtener los objetivos de la institución, aportando y trabajando con sus compañeros. Desarrollar talentos es la habilidad de potenciar las capacidades, habilidades de sus colegas de grupo, preparando acciones de desarrollo eficaces vinculadas con los puestos actuales y ulteriores (p. 89).

En relación a cuán importante es el desempeño, Bittel (2000). Indicó que este recibió influencia muy significativa de las expectativas que el trabajador tiene de su labor sobre el trabajo, su actitud hacia el logro y su interés por el trabajo armónico. Es por eso que, el desempeño laboral se vincula en diversas habilidades e intelectos que

apunta la labor del empleado, para lograr las metas de la compañía (p.256). Chiavenato (2000) refiriéndose a las diferentes ventajas de medir el desempeño se indica que “valoración es una percepción sistemática del rendimiento de cada usuario en su área que logre desarrollarse posteriormente”. (p.252). Wayne y Noe (2005) definen lo importante que el Municipio logre evaluar el desempeño de cada persona y de los equipos que conformen para cumplir el objetivo de construir los planes necesarios para su desarrollo y ejecución”. (p.254). Es fundamental que se planifique la forma de evaluar el desempeño, además de un adecuado seguimiento y que se perfeccione continuamente, pues, así, traerá muchos beneficios para la compañía y para el colaborador.

Según Cuello, et al (2020) manifestaron que es un procedimiento vinculado al progreso de la efectividad y éxitos de las empresas mediante sus dimensiones, estas son, rendimiento de actividades, comportamientos contraproducentes, desempeño contextual.

Para las dimensiones Wayne y Noe (2005) mencionan que las dimensiones principales para evaluar el desempeño sería rasgos, competencias, comportamientos, logro de metas y el potencial del progreso. Como primera dimensión, algunos rasgos que muestran los trabajadores como iniciativa, y la actitud son el fundamento para evaluar. El talento humano se ve reflejado en algunos rasgos de los individuos que se desarrolla de diferentes formas dependiendo de las situaciones. Para esta dimensión, los indicadores es la actitud que muestran las conductas activas la iniciativa que posee cada trabajador en el campo laboral, por lo que es una manera de demostrar que el trabajador está interesado, muestra deseos de querer realizar de forma efectiva sus labores y no es conformista.

La segunda dimensión son los comportamientos, debido a que, si el resultado del trabajo de un colaborador es complicado para evaluar, las instituciones optan por medir el comportamiento vinculado a su labor. Como primer indicador tenemos al trabajo en equipo, lo cual se evalúa el logro del objetivo. Un segundo indicador es la cooperación en el trabajo desarrollado por un equipo de individuos después de alcanzar una meta en común.

La tercera dimensión es competencias, la constituyen las capacidades que

abarca un amplio aspecto como las habilidades, conocimientos, comportamientos y rasgos, que pueden tenerlo como unas prácticas cotidianas y se vinculan con competencias de relaciones personales o gestión empresarial. Como indicador tenemos evaluación del desempeño, que se basa en la revisión formal y periódica de los resultados del trabajo evaluado, que se ejecuta entre el jefe y colaborador.

Como cuarta dimensión esta, logro de metas, si las empresas evalúan que las rentas son menos relevantes de lo esperado, los logros de objetivos es un factor crítico de evaluación. Como primer indicador es el aporte, es el compromiso que tiene el colaborador para realizar en la compañía para sus objetivos. Un segundo indicador es el cumplimiento, este se basa en los objetivos de la organización.

La quinta dimensión es el potencial que tienen para mejorar; si las instituciones analizan como se desempeñan sus colaboradores, por lo general los indicadores que se usan tienen un enfoque retroactivo, es decir se enfocan en desempeños pasados. Sin embargo, visualizando el problema de gestión estratégica de los colaboradores, es posible modificar lo que ya ocurrió. En esta dimensión el indicador es la escala educativa, dicha eficiencia y calidad de un grado nuevo elaborado que indica en una materia, además retroalimenta y ayuda a mejorar el profesionalismo en la empresa u institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es aplicada porque de los resultados que se obtengan podrá abordarse la solución del problema laboral que enfrenta la institución.

Es un estudio cuantitativo ya que para probar hipótesis se utilizan cálculos numéricos y pruebas estadísticas, con base en la comprobación numérica y el análisis estadístico, para constituir estándares de comportamiento y probar teorías.

(Hernández et al 2014)

Diseño de investigación

Diseño no experimental, descriptivo, transversal, y correlacional. Es descriptivo “porque la investigación de tipo descriptiva se presenta sobre realidades de hechos y su característica principal es la de desarrollar y obtener una interpretación correcta”. (Sabino, 2015)

También es no experimental porque se realizó sin tocar deliberadamente las variables. Lo que se trabajó en la tesis no experimental es la observación de fenómenos tal y como se mostraron en su contexto natural, ya analizados”. (Hernández et al., 2014). Igualmente es transversal porque seleccionan los datos en un tiempo original, en un solo momento.

Finalmente es correlacional “porque busca referir los enlaces entre las variables, mediante el uso de los coeficientes de correlación”. (Cancela, et al., 2010)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

“Gestión del talento humano, es el proceso que se realiza o por uno o más individuos para organizar las tareas laborales de los individuos, dotado de habilidades, sabidurías y capacidades que son actualizadas, reforzadas y premiados de manera constante”

(Chiavenato, 2007, p. 43).

Definición Operacional

El talento humano capta el licenciamiento de los individuos, puestos de diseño de trabajo, las formas de contratación, compensación, desarrollo profesional y personal de los trabajadores del municipio, lo cual se mide en tiempo de capacitación, índice de rotación del personal.

Dimensiones

- Reclutamiento
- Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo
- Compensación
- Desarrollo profesional y personal

Indicadores

- Selección del personal
- Perfil de puesto
- Características
- Requisitos
- Incentivo
- Beneficio
- Capacitaciones
- Motivación del personal

Escala de medición

- Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Gestión de talento humano es “la capacidad del empleado que labora en el interior de las compañías, organizaciones y municipalidades, la cual es importante para la organización, y de esa forma el colaborador desarrolle un buen trabajo y satisfacción laboral” (Chiavenato, 2002, p. 236).

Definición operacional

La administración del desempeño refleja características, competencias, conductas, el alcance de metas, capacidad de mejora de los colaboradores que será medido con una encuesta.

Dimensiones

- Rasgos
- Comportamientos
- Competencias
- Logro de metas
- Potencial de mejoramiento

Indicadores

- Actitud
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Cooperación
- Evaluación de desempeño
- Aporte
- Cumplimiento
- Nivel académico

Escala de medición

- Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Se estableció como población a los colaboradores de la municipalidad de Laredo que pertenecen al régimen público.

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores del Municipio de Laredo que pertenezcan al régimen de obreros permanentes, obreros contratados, obreros contratados de medida cautelar,

empleados contratados, empleados permanentes, CAS.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores que realizan labores en el Municipio de Laredo. Sin embargo, deben pertenecer a la planilla de empresas de apoyo, personal que no respondió la encuestas y los gerentes.

Muestra:

Para la presente investigación la muestra a tomar serán los 120 trabajadores del Municipio de Laredo.

Muestreo:

Dado el reducido número de trabajadores se trabajará con el total de la población, sin embargo, solo respondieron 93 colaboradores.

Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores del Municipio del Distrito de Laredo que perteneces al régimen.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En la investigación se ha considerado utilizar una técnica de investigación:

- **Encuesta**

Las encuestas “son instrumentos de indagación para la recolección de datos que ayuda a identificar los ítems a realizar, los individuos seleccionados en una muestra son una parte representativa de la población la cual especifico las respuestas y determino el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo” (Trespacios et al.,2015)

Se desarrollará a los colaboradores de la municipalidad Distrital de Laredo con el fin de obtener su percepción respecto a la gestión del talento humano y su rendimiento laboral.

Instrumentos de recolección de datos

Se elaboró un cuestionario como instrumento que se empleará a los colaboradores de la entidad municipal distrital de Laredo para conocer su influencia entre la administración del talento humano y en el desempeño laboral. Consta un total de 31 ítems que abarcan indicadores e dimensiones de las variables involucradas en este estudio con una escala de Likert de 5 elecciones que se muestran a continuación: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo. Este instrumento se presenta en la sección anexos.

3.5. Procedimientos

Para la encuesta se enviará a los trabajadores un cuestionario redactado en Google Form, dado que la coyuntura actual no permite el desarrollo de una encuesta cara a cara. Debido al reducido número de colaboradores la muestra coincide con el total de la población y cada Jefe de Departamento se encargará de alcanzar el enlace respectivo a los trabajadores para que respondan el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Se recogieron los resultados adecuadamente consolidados en una base de datos que se confeccionó utilizando el programa SPSS versión 26. Con esta herramienta se construirán, según conveniencia, tablas e ilustraciones correspondientes a los resultados obtenidos, según la escala de Likert elaborada, cada uno de los indicadores y las dimensiones consideradas de las dos variables en la presente investigación. Para tablas se utilizó el programa Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

Se ha considerado los siguientes criterios: Para el desarrollo de esta investigación se tendrán en cuenta aspectos éticos que todo estudio debe contar. Destacamos la confidencialidad, ya que cada entrevistado brinda su información a los investigadores, pero no necesariamente desea compartir estos datos con otras personas. Igualmente consideraremos el consentimiento, es decir que cada persona que compone la población en este trabajo debe acceder voluntariamente a ofrecer la información requerida. No se hicieron uso de ninguna práctica oculta o subrepticia para conseguir

los datos buscados.

Los datos fueron procesados respetando la veracidad de la información recabada sin distorsionar ningún resultado obtenido. Las fuentes consultadas también son oficiales y toda cita ha sido verificada en las fuentes consultadas. Igualmente, todas citas hechas fueron acompañada de su respectivo autor y fuente de donde se obtuvo dicho dato. Este procedimiento se verificó con el programa de reporte de similitud Turnitin.

IV. RESULTADOS

Mediciones de las variables

- Gestión del Talento Humano

Tabla 1 *Determinar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.*

| Variable/dimensión | Nivel | fi | hi |
|---|----------------|-----------|-----------|
| Variable Gestión del talento humano | <i>Alto</i> | 11 | 12% |
| | <i>Regular</i> | 79 | 85% |
| | <i>Bajo</i> | 3 | 3% |
| | <i>Total</i> | 93 | 100% |
| Reclutamiento | <i>Alto</i> | 14 | 15% |
| | <i>Regular</i> | 72 | 77% |
| | <i>Bajo</i> | 7 | 8% |
| | <i>Total</i> | 93 | 100% |
| Formas de contratación y diseño de puestos | <i>Alto</i> | 17 | 18% |
| | <i>Regular</i> | 74 | 80% |
| | <i>Bajo</i> | 2 | 2% |
| | <i>Total</i> | 93 | 100% |
| Compensación | <i>Alto</i> | 4 | 4% |
| | <i>Regular</i> | 70 | 75% |
| | <i>Bajo</i> | 19 | 20% |
| | <i>Total</i> | 93 | 100% |
| Desarrollo personal y profesional | <i>Alto</i> | 2 | 2% |
| | <i>Regular</i> | 56 | 60% |
| | <i>Bajo</i> | 35 | 38% |
| | <i>Total</i> | 93 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de una muestra de 93 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

Interpretación: Se observó en dicha variable de gestión del talento humano obtuvo 12% del nivel alto, asimismo un 85% del nivel regular y un 3% del nivel bajo. Por otro lado, la dimensión de reclutamiento obtuvo un 15% de nivel alto, para el nivel regular se obtuvo un 17% y un 8% para el nivel bajo. Para la dimensión de formas de contratación y diseño de puesto de trabajo tenemos un 18% de nivel alto, asimismo un 20% de nivel regular y un 2% de nivel bajo. Para la dimensión de compensación se obtuvo un 4%

de nivel alto, un 75% de nivel regular y un 20% de nivel bajo. Por último, para la dimensión de desarrollo profesional y personal se obtuvo un 2% de nivel alto, un 20% de nivel regular y un 38% de nivel bajo.

- Desempeño Laboral

Tabla 2 *Determinar los niveles del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.*

| Variable/dimensión | Nivel | fi | hi |
|---|--------------|-----------|-----------|
| Variable Desempeño Laboral | Alto | 18 | 19% |
| | Regular | 74 | 80% |
| | Bajo | 1 | 1% |
| | Total | 93 | 100% |
| Rasgos | Alto | 18 | 19% |
| | Regular | 68 | 73% |
| | Bajo | 7 | 8% |
| | Total | 93 | 100% |
| Comportamientos | Alto | 13 | 14% |
| | Regular | 80 | 86% |
| | Bajo | 0 | 0% |
| | Total | 93 | 100% |
| Competencias | Alto | 22 | 24% |
| | Regular | 58 | 62% |
| | Bajo | 13 | 14% |
| | Total | 93 | 100% |
| Logro de metas | Alto | 18 | 19% |
| | Regular | 30 | 32% |
| | Bajo | 45 | 48% |
| | Total | 93 | 100% |
| Potencia de mejoramiento | Alto | 36 | 39% |
| | Regular | 39 | 42% |
| | Bajo | 18 | 19% |
| | Total | 93 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de una muestra de 93 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

Interpretación: Pudo observar que la variable de desempeño laboral obtuvo un 19% de nivel alto, asimismo 80% del nivel regular y un 1% para el nivel bajo. Por otro lado, la

dimensión de rasgos obtuvo un 19% de nivel alto, para el nivel regular se obtuvo un 73% y un 8% para el nivel bajo. Para la dimensión de comportamientos tenemos un 14% de nivel alto, asimismo un 86% de nivel regular y un 0% de nivel bajo. Para la dimensión de competencias se obtuvo un 24% de nivel alto, un 62% de nivel regular y un 14% de nivel bajo. La cuarta dimensión es el logro de metas se obtuvo un 19% de nivel alto, 32% de nivel regular y 48% de nivel bajo. Por último, para la dimensión de potencial de mejoramiento se obtuvo un 39% de nivel alto, un 42% de nivel regular y un 19% de nivel bajo.

Tabla 3 *Determinar la relación que existe entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.*

| | | | Reclutamiento | Desempeño laboral |
|----------------------------|------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | <i>Reclutamiento</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,568** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 93 | 93 |
| | <i>Desempeño laboral</i> | Coeficiente de correlación | ,568** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 93 | 93 |

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

Interpretación: Relacionado con la tabla 3, el reclutamiento si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo, debido a que la significancia bilateral es de 0,000 (<0,05) teniendo un coeficiente correlación positiva moderada de 0,568.

Tabla 4 *Determinar la relación que hay entre la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.*

| | | Formas de contratación y diseño de puestos de trabajo | Desempeño laboral |
|------------------------|--|--|--------------------------|
| Rho de Spearman | <i>Formas de contratación y diseño de puestos de trabajo</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,565** |
| | | N | 93 |
| | <i>Desempeño laboral</i> | Coeficiente de correlación | ,565** |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 93 |

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

Interpretación: Conforme con la tabla 4, las formas de contratación y diseño de puesto de trabajo si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo, debido a que la significancia bilateral es de 0,00 (<0,05), teniendo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,565.

Tabla 5 *Determinar la relación que existe entre la dimensión de compensación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo, 2022.*

| | | Compensación | Desempeño laboral |
|------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | <i>Compensación</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,539** |
| | | N | 93 |
| | <i>Desempeño laboral</i> | Coeficiente de correlación | ,539** |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 93 |

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

Interpretación: Acorde con la tabla 5, la compensación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo, debido a que la significancia bilateral es de 0,000 (>0,05), teniendo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,539

Tabla 6 *Determinar la relación que existe entre la dimensión de desarrollo personal y profesional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.*

| | | | Desarrollo personal y profesional | Desempeño laboral |
|------------------------|--|----------------------------|--|--------------------------|
| Rho de Spearman | <i>Desarrollo personal y profesional</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,626** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 93 | 93 |
| | <i>Desempeño laboral</i> | Coeficiente de correlación | ,626** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 93 | 93 |

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

Interpretación: La tabla 6 muestra que, el desarrollo personal y profesional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo, debido a que la significancia bilateral es de 0,000 (>0,05). teniendo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,626.

En lo que refiere a la contratación de hipótesis, para lograr constituir el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Laredo, 2022, se realizó una encuesta a 120 colaboradores de los cuales respondieron 93

Se formularon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo, 2022.

Se empleó la prueba Rho de Spearman, después de realizar la prueba de normalidad.

Tabla 7 *Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022*

| | | Gestión del Talento Humano | Desempeño Laboral |
|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | <i>Gestión del Talento Humano</i> | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,700** |
| | | N | 93 |
| | <i>Desempeño Laboral</i> | Coeficiente de correlación | ,700** |
| | | Sig. (bilateral) | 1.000 |
| | | N | 93 |

Nota: Datos obtenidos de una muestra de 93 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

Interpretación: La tabla 7 muestra que, la gestión del talento humano si tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Laredo, debido a que la significancia bilateral de 0,000 ($> 0,05$), teniendo un coeficiente de correlación positiva alta de 0,700, por lo tanto, se accede la Hi y se rechaza la H0; es decir, si hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo 2022.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo principal se estableció entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo 2022, para Desler y Valera (2011) manifestó que la gestión del talento humano son habilidades y normas inevitables para poder llevar los asuntos que tienen que ver con las relaciones entre individuos de la función gerencial; principalmente, conlleva a evaluar, remunerar, incorporar, instruir y brindar un clima seguro, con normas y de forma equilibrado para los colaboradores” .Asimismo, para Wayne y Noe, (2005) reside en la mayoría de métodos organizacionales que se desempeñen los trabajadores. La presente tesis se encontró que la gestión del talento humano si se establece con el desempeño laboral, obteniendo como resultados un significado bilateral 0,000 ($>0,05$) teniendo un coeficiente de correlación positiva alta de 0,700. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, se apreciará en el desempeño laboral de los colaboradores, sin embargo, se debe optar por otras estrategias para un desempeño exitoso, puesto que, a mayor eficiencia, se cumplirá con éxito los objetivos de la entidad. Asimismo, con Morales (2018) quien realizó su investigación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Bernal Sechura 2018, obtuvieron una significancia de 0,00 con un coeficiente de 0,641. También, Cubas et al (2019) quienes realizaron una investigación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chepén, concluye que existe una relación entre las variables, por lo que, obtuvieron un coeficiente de 0,661 y una significancia de 0,000 mediante la prueba de Rho Spermán, estos resultados difieren con Rafael (2022) en su investigación gestión del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope obtuvieron como resultado de 0,256, con un nivel de significancia de 0,05, por lo tanto, no hay un enlace entre las variables estudiadas. Conociendo los resultados de la investigación realizada se determina que, dentro de la municipalidad distrital de Laredo, los trabajadores se desempeñan de manera positiva; por lo cual, esto demuestra un desempeño equilibrado en sus

actividades. Por lo ya expuesto, se considera que la municipalidad debe optar por desarrollar otras medidas correspondientes para generar un mejor cambio y lograr que sus trabajadores se desempeñen exitosamente.

En la presente investigación se midieron dos variables que fueron gestión del talento humano y desempeño laboral. Para Sanabria (2015) dice que “la finanza del individuo es lo principal, esto debe permanecer dentro de los trabajadores en su entidad, por lo que mejora sus capacidades, teniendo como respuestas los objetivos trazados por las estrategias de la gestión del talento humano”. (p. 3), por lo que sus indicadores son el reclutamiento, formas de contratación y diseño de puestos de trabajo, compensación y desarrollo personal y profesional. Obtenido como resultados que las medidas de la gestión del talento humano se encuentran que el reclutamiento obtuvo un 15% alto, 77% regular y 8% bajo, para las dimensiones formas de contratación y diseño de puesto con un 18% alto y 80% regular y 2% bajo, para la dimensión de compensación un 4% alto, 75% regular y 20% bajo y para desarrollo profesional y personal un 2% alto, 60%regular y 38% bajo. Sin embargo, para Pardo (2010) la gestión del talento humano es una visión estratégica guiada por una planeación social, la cual se sustenta en el conocimiento pleno de la unidad productiva y desde la cultura a la que pertenece y que aborda con 4 dimensiones que son bienestar social del talento humano, formación organizacional de los individuos y del colectivo, desarrollo social a nivel organizacional y responsabilidad social en doble vía.

Para Wayne y Noe (2005) definen que es importante que una institución tenga cualquier medio que logre evaluar el desempeño de cada persona y de los equipos que conformen para cumplir el objetivo de construir los planes necesarios para su desarrollo y ejecución”. (p.254) y que sus dimensiones son rasgos, competencias, comportamiento, logro de metas y el potencial del mejoramiento. Obtenido como resultados que las dimensiones del desempeño laboral se encuentran que rasgos obtuvo un 19% alto, 73, regular y 8% bajo, comportamientos 14% alto, 86 regular, y 0% bajo, competencias 24% alto, 62% regular y 14% bajo, logro de metas 19%alto, 32, regular y 48% bajo, potencial de mejoramiento 39% alto, 42% regular y 19% bajo. Por otro lado, Cuello, et al (2020) se constituye en un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxitos de las organizaciones a través de sus dimensiones, estas

son, desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes, desempeño contextual.

Como primer objetivo específico se estableció la relación entre la dimensión del reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio del distrito de Laredo 2022, para Sanabria (2015) el reclutamiento, se refiere a la aceptación de características de personal, de la organización en el empleador, este reclutamiento se fundamenta en el perfil de cada área requerida. Asimismo, para Mondy, (2010) "El reclutamiento es un proceso para atraer a las personas oportunamente, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiados de manera que presenten su solicitud para cubrir los puestos disponibles" (p.128). En relación a cuán importante es el desempeño, Bittel (2000) indicó que éste recibe influencia bastante significativa en las expectativas que el trabajador obtiene de su labor sobre el trabajo, su actitud hacia el logro y su interés por el trabajo armónico. Es por eso que, el desempeño laboral se vincula diversas destrezas e intelectos que apunta la labor del empleado, para conseguir las metas de la organización (p. 256). En la presente indagación se manifestó que el reclutamiento si tiene enlace significativo con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo, debido a que la significancia bilateral es de 0,000 ($<0,05$) y un coeficiente correlación positiva moderada de 0,568. Por lo tanto, la municipalidad al recolecta su personal es el adecuada, sim embargo no está teniendo una efectividad muy satisfactoria. Estos resultados concuerdan con Castañeda (2018), realizó una investigación entre la gestión del talento y rendimiento laboral del Municipio del distrito de los Baños del Inca, dentro de sus indicadores obtuvieron resultados mediante la prueba de R de Person, donde el reclutamiento posee un enlace directo con el desempeño del trabajo, con un nivel de significancia 0,000 mostrando coeficiente de 0,541. Estos resultados permiten concluir que, la forma como el personal administrativo de la municipalidad de Laredo utiliza para recaudar personal está siendo de manera aceptable pero no muy satisfactoria con lo planteado por la entidad.

Así mismo el segundo objetivo específico se determinó que si hay relación en la dimensión diseño de puesto de trabajo, formas de contratación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Laredo, 2022. Para Sanabria (2015). Son puntos de vista que enlazan al concepto de los factores (funciones y

responsabilidades) a los requisitos, al papel establecido en específico. Para Robbins et al. (2013) acotan que “es un transcurso para identificar que logros puede alcanzar la entidad (o trabajador) en el beneficio de sus labores y temas propuestos. En las organizaciones medir el desempeño ofrece la posibilidad de evaluar respecto a cuanto se cumplen las metas claves analizando persona por persona. Estos autores indican que, “las empresas califican a los trabajadores la manera de cómo lograr cumplir sus objetivos dentro del área que desempeñan”. Se demostró en la presente evaluación que el diseño de puestos y las formas de contratación si tiene enlace significativo con el desempeño laboral del Municipio del Distrito de Laredo, debido a que la significancia bilateral es de 0,000(<0,05) teniendo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,565. Estos resultados reflejan que una parte de los trabajadores está en el puesto donde corresponde para poder desarrollar sus actividades. Los resultados concuerdan con los autores Mancilla y Vara (2018) la cual realizaron una investigación que fue determinar el enlace entre la Administración del talento humano y el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de Yacus, en su resultado entre la dimensión organización del talento humano se enlaza con el desempeño laboral por lo que obtuvieron como resultado de significancia bilateral de 0,000 (<0,05). En tal sentido en la investigación elaborada se determinó los resultados que, dentro de la municipalidad distrital de Laredo, los trabajadores tienen puestos de acuerdo a su formación académica, por ende, obtiene una evolución laboral. Por lo ya expuesto, se considera que la municipalidad debe optar que todo el personal se encuentre en sus respectivas áreas para tener una eficiencia total en las labores destacadas.

Como tercer objetivo principal se determinó la relación entre la dimensión de compensación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022. Para Sanabria (2015) es el elemento relacionado financieramente y diversos beneficios brindados al empleado por su buen desempeño. Para el desempeño laboral Wayne y Noe (2005) señalan la variable como “Generalmente los transcurso empresariales establecen el desempeño los trabajadores, componentes, y por ultimo las entidades”. (p. 252). En la presente investigación se señaló que la compensación no tiene relación con el desempeño laboral del Municipio del Distrito de Laredo, 2022, debido a que la significancia bilateral fue de 0,000 (>0,05) teniendo un

coeficiente de correlación positiva moderada de 0,539. Estos resultados reflejan que la municipalidad corresponde, pero no en su totalidad con sus deudas hacia el esfuerzo y desarrollo de actividades de los colaboradores. Los resultados concuerdan con Orozco (2018) realizó su investigación para establecer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, por lo que, en la relación de la dimensión de compensación de personas y desempeño laboral obtuvo como resultado una significancia bilateral de 0,000 ($<0,05$), por ende, si hay relación. En tal sentido sabiendo los resultados de la investigación se establece que, la municipalidad corresponde, pero no en su totalidad con sus deudas frente a sus colaboradores. Por lo ya expuesto, se considera que la municipalidad debe cumplir con sus responsabilidades hacia el trabajador.

Como cuarto objetivo principal se estableció la relación del desarrollo personal y profesional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo. Para Sanabria (2015) está relacionado a desarrollar capacitaciones, charlas y diversas acciones a incentivar al empleador, dando acceso a su evolución, dirigiéndose en la parte personal y laboral en la entidad. Para Chiavenato (2000) refiriéndose a las diferentes ventajas de medir el desempeño se indica que “valoración es una percepción sistemática del rendimiento de cada usuario en su área que logre desarrollarse en el futuro”. (p.252). En la presente tesis se determinó que el desempeño del trabajo de los trabajadores del Municipio del Distrito de Laredo, si tiene relación con el desarrollo personal y profesional, obteniendo un significado 0,000 ($>0,05$) teniendo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,626. Por lo tanto, la evolución de los trabajadores no es eficiente en su totalidad en el rendimiento de sus funciones establecidas. Estos resultados concuerdan con Orozco (2018) realizó su investigación para establecer la relación entre el desempeño laboral de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho y la gestión del talento humano, por lo que, en la relación de la dimensión de compensación de personas, desarrollo de personas y desempeño laboral obtuvo como consecuencia una significancia bilateral de 0,000 ($<0,05$), por ende, si hay relación. Estos resultados difieren con Guillén (2022) realizó su investigación que tuvo como objetivo general identificar el valor de relación que existe entre el desarrollo del talento humano y la gestión del talento humano, ha

obtenido una significancia bilateral de 0,224 ($>0,05$), por lo tanto, hay una negativa relación con la variable y la dimensión. En tal sentido sabiendo los resultados en la indagación realizada se decreta que, dentro de la municipalidad distrital de Laredo, los trabajadores realizan sus actividades, pero no de manera efectiva, esto permite tener un desempeño poco favorable para la municipalidad. Por lo ya expuesto, se considera que la institución brinde más conocimientos a sus colaboradores para incrementar su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión del talento humano si tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo 2022, obteniendo un significado bilateral 0,000 ($>0,05$) teniendo un coeficiente de correlación positiva alta de 0,700. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, se apreciará en el desempeño laboral de los colaboradores, sin embargo, se considera tomar otras estrategias para el mejoramiento y cumplimiento del objetivo de la entidad.
2. Se determinó que el reclutamiento tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo 2022, obteniendo un 14% en el nivel alto, 72% regular y 7% bajo, debido a que un porcentaje del personal asignado en las áreas no tiene la capacidad para realizar las actividades establecidas, sin embargo, el área de recursos humanos debe tomar otras medidas para el proceso de selección de sus trabajadores.
3. Se determinó que las formas de contratación y diseño de puesto tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo 2022, obteniendo un 14% en el nivel alto, 80% en el nivel regular y 2% en el nivel bajo, debido a que el ambiente donde labora no es el adecuado para el cumplimiento de las actividades, en embargo, el área de recursos humanos debe tomar otras estrategias para la ubicación de puesto de sus colaboradores.
4. Se determinó que la compensación tiene relación con el desempeño laboral con los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo 2022, obteniendo 4% en el nivel alto, 75% en el nivel regular y 20% en el nivel bajo debido a que el sueldo que recibe no es el indicado para el puesto de trabajo que ejerce, sin embargo, se debe considerar el aumento o reconocimiento por logros a los trabajadores.
5. Se determinó que la desarrollo personal y profesional tiene relación con el desempeño laboral con los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo 2022, obteniendo 2% en el nivel alto, 60% nivel regular y 38% en el nivel bajo, debido a que el personal no está motivado, asimismo no recibe el

reconocimiento de sus jefes, sin embargo, se debe tomar otras estrategias para el crecimiento profesional de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Se le recomienda a la Municipalidad Distrital de Pacasmayo otorgar charlas y capacitaciones a sus trabajadores para que adquieran nuevos conocimientos y estén preparados para afrontar cambio y retos de la entidad sobre el puesto que está desempeñando, de esta manera se podrá cumplir con las actividades presentadas por dicha institución.

Asimismo, invertir a la en la motivación, desarrollar y fortalecer las habilidades en base a competencia a los trabajadores para que tengan un ánimo positivo al momento de desarrollar sus actividades laborales, esto ayudara a ser más competitivos y potenciar las capacidades del personal, asimismo poder ser más productivos y mejorar la destreza, además se podrá reflejar en objetivos cumplidos de la entidad.

También invertir en el desarrollo de un programa para la recolección de personal donde especifique cuáles son sus grados académicos, el salario que desea ganar, que tenga conocimiento de la cultura de dicho municipio, esto facilitara al jefe de recursos humanos a dar una respuesta sobre la candidatura al postulante de esta manera el personal elegido tendrá un crecimiento profesional y aportara de manera eficiente con sus conocimientos reflejado en cada uno de los puestos que se les asignaran.

Igualmente realizar actividades como campeonatos deportivos, esto ayudara a que se sientan identificados con la entidad, asimismo, se le recompensara con premios a los ganadores, esto ayudara a salir de su zona de labor y recrearse.

Finalmente, a futuros investigadores se le recomienda hacer la realización de estudios correlacionales de diseño no experimental donde se realicen y poner en práctica estrategias de gestión del talento humano y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Cortés, N. (2021) La gestión del talento humano en Perú 2022: ¿cómo se enfrenta? Recuperado de <https://www.geovictoria.com.pe/gestion-del-talento-humano/>
- Alcantaras, F. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de santa rosa, 2019. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública y control gubernamental]. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5793>
- Andía, L. & Herrea, R. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camana – Arequipa 2019. [Tesis presentada por los Bachilleres]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10781>
- Bittel, L. (2000). *Administración del Personal*. Traducción de José Real Gutiérrez.
- Burneo, R. (2017). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017. [Tesis para obtener el grado de académico de: el Grado Maestro en administración y dirección de empresas]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/485>
- Bustillos, L. (2016) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MC. distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%c3%8dA-BUSTILLOS.pdf>
- Cabezas, C. (2022). *Gestión de Talento Humano y Rendimiento Laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. <http://200.24.193.135/bitstream/44000/5005/1/TM-ULVR-0441.pdf>
- Cancela, R.; Cea, N.; Galindo, G. & Valilla, S. (2010). Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54716348/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_EDUCATIVAINVESTIGACION_EX_POST_FACTO-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1656092610&Signature=e6JVzq~QUYJNC2J6TJReTLuIUyLk

[P0TfhBAyTJbnBSdukO-aQj~U6mCVIITVoBdVRwwmFIM0I56-0t0x2eXLwYR9LIYVtud6AxNNjzNsd5LYck--scTk0ewhh01ukm6lkPOb~0VIts1II1omDBFzfffKgLqol0JrwIRBQbLV~muqSfap yS5dw-xtSg18aK-2LNYDZY9b9RWzYfepjoqr4kw5dPETLk1AWSSStVDBdSSKYeY1tKh0gDkGVT4pP4tr49dvEaCB5z9AbS752Vi0ViMtkSoggBCX7Mml7rtO~SdCL8dfitPueFpae1xOusOZQkVf3sz-fkgQs0Kqi0pnQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%20Durand%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Castañeda, D. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%20Durand%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, R. (2014). *Gestión del talento humano y su influencia en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Prodes La Libertad, 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2794/castro_rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). México: McGraw-Hill
- Cubas, L.; Mondragón, A.; Saldaña, Y. & Tasilla, L. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén, 2019* [Tesis de Bachiller, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54000/B_Cubas_DLJ-Mondrag%20GAS-Salda%20PYM-Tasilla_GLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Deloitte (2018) *Gestión de Recursos Humanos en América: Compensaciones*

- salariales, perfiles y retos del área en la Región.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). México: Pearson Educación. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1558/Administraci%c3%b3n%20de%20recursos%20humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escuela Europea de Dirección y Empresa (2018) *¿Qué es la gestión del talento humano?* <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- Figueroa, C. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed). México: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaytan, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de castillo grande – Huánuco*. [Para obtener el título profesional de licenciada en administración]. <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/2001>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/10-informe-tecnico-mercado-laboral-jul-ago-set-2021.pdf>
- Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de gerencia*, 23 (83), 740-755. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Ludeña, E. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de

Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POS-MGSS-205.pdf>

Mancilla, C & Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_c_hc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mariana, J. (2012). Talento de los Recursos Humanos. España.

Miguel, N. & Verástegui, W. (2018). *Las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huancavelica - año 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].

http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2266/TESIS-ADMINI-2018_MIGUEL%20y%20VERASTEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, Y. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Secura, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29039/Morales_A_YJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019*. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública].

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14871>

Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco].

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paulet, S. (2018). *Gestión del talento humano y Evaluación del desempeño en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup].

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/889/1/PAULET%20BENAVIDES%20SHEILA%20STEPHANIE.pdf>

Pazo, D. & Cedamanos, V. (2017). *Gestión del talento humano para optimizar la motivación comunicación y liderazgo en los colaboradores de la estación de servicios lauros S.A.C en Piura* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3281>

Rafael, D. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78483/Rafael_R_D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. & Coulter, M. (2013) *Administración ED*. Pearson 10ª Edición.

Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. (1ª ed.). Colombia: Editorial Kimpress.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VCueDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sanabria,+P.+\(2015\).+Gesti%C3%B3n+Estrat%C3%A9gica+del+Talento+Humano+en+el+Sector+P%C3%ABlico.+\(1%C2%AA.+ed.\).+Colombia:+Ediciones+Uniandes.&ots=jFPh0_DB1U&sig=2O-clgSp1tZtL-p1avPuWNC9zU#v=onepage&q=Sanabria%2C%20P.%20\(2015\).%20Gesti%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica%20del%20Talento%20Humano%20en%20el%20Sector%20P%C3%ABlico.%20\(1%C2%AA.%20ed.\).%20Colombia%3A%20Ediciones%20Uniandes.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VCueDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sanabria,+P.+(2015).+Gesti%C3%B3n+Estrat%C3%A9gica+del+Talento+Humano+en+el+Sector+P%C3%ABlico.+(1%C2%AA.+ed.).+Colombia:+Ediciones+Uniandes.&ots=jFPh0_DB1U&sig=2O-clgSp1tZtL-p1avPuWNC9zU#v=onepage&q=Sanabria%2C%20P.%20(2015).%20Gesti%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica%20del%20Talento%20Humano%20en%20el%20Sector%20P%C3%ABlico.%20(1%C2%AA.%20ed.).%20Colombia%3A%20Ediciones%20Uniandes.&f=false)

Suárez, E. (2020). *Estudio de la Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en las organizaciones públicas de la provincia del Carchi - Cantón Tulcán* [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica Estatal del Carchi].

- <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1134/1/465-%20SU%c3%81REZ%20ARAG%c3%93N%20ERIKA%20JOHANA.pdf>
- Torres, Z. (2014). Administración Estratégica. (1ª ed.). <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0021.%20Administraci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.pdf>
- Wayne, R. & Noé, R. (2005). Administración de los Recursos Humanos. (9ª. ed.). México: Pearson Educación.
- Yaurivilca, G & Rosales, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad provincial de Chupaca, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/702/1/GESTI%c3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20Y%20FUNCIONARIOS%20DE%20LA%20MUNICI.pdf>
- Yazlie, E. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Salta]. <http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/123456789/1607392>

ANEXOS

| VARIABLE | Definición Conceptual | Definición Operacional | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|----------------------------|--|---|---|-------------------------|---------|
| Gestión del Talento Humano | Para Sanabria (2015) dice que “la finanza del individuo es lo principal, esto debe permanecer dentro de los trabajadores en su entidad, por lo que mejora sus capacidades, teniendo como respuestas los objetivos trazados por las estrategias de la gestión del talento humano”. (p. 3) | El talento humano comprende el reclutamiento, formas de contratación y diseño de puestode trabajo, compensación, desarrollo profesional y personal de los trabajadores del municipio. | Reclutamiento. | Selección del personal | Ordinal |
| | | | | Perfil de puesto | |
| | | | Formas de contratación y diseño de puestode trabajo | Características | |
| | | | Compensación | Requisitos | |
| | | | | Incentivo | |
| | | | | Beneficio | |
| | | | Desarrollo profesional y personal | Capacitaciones | |
| | | | | Motivación del Personal | |
| Desempeño Laboral | Wayne y Noe,(2005) consiste en todos los procesos organizacionales que determinanque también se desempeñan losempleados, los equipos y, finalmente la organización . | La gestión deldesempeño consiste en los rasgos comportamientos,competencias, los logros de metas,Potencial de mejoramiento de los trabajadores que se medirá con una encuesta. | Rasgos | Actitud | Ordinal |
| | | | | Iniciativa | |
| | | | Comportamientos | Trabajo en <equipo | |
| | | | Competencias | Cooperación | |
| | | | | Evaluación de desempeño | |
| | | | Logro de Metas | Aporte | |
| | | | Potencial de mejoramiento | Cumplimiento | |
| | | | | Nivel académico | |

ANEXO N°2: INSTRUMENTO VALIDADOS DE LA VARIABLE 1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI _____ NO _____

| TOTALMENTE EN DE DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO NI DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Ítems Variable 1: Gestión del Talento Humano | Escala de Valoración | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| Dimensión 1: RECLUTAMIENTO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Selección del Personal | | | | | | |
| 1 | Cree Ud. ¿Qué el tiempo que tomó el proceso de selección fue el adecuado? | | | | | |
| 2 | ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña está de acuerdo al puesto al cual postuló? | | | | | |
| 3 | ¿Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección cumplieron con lo que Ud. Esperaba.? | | | | | |
| Perfil de Puestos | | | | | | |
| 4 | ¿Considera las cualidades de los compañeros de trabajo, permiten cumplir los objetivos de la institución? | | | | | |
| 5 | ¿Considera Ud. Que la integridad es parte del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad? | | | | | |
| Dimensión 2: FORMAS DE CONTRATACIÓN Y DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO | | | | | | |
| Características | | | | | | |
| 6 | ¿Qué tan satisfactorio encuentra el ambiente donde realiza sus actividades laborales? | | | | | |
| 7 | ¿Está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales? | | | | | |
| Requisitos | | | | | | |
| 8 | ¿Cree que su grado académico amerita para que labore en la Municipalidad? | | | | | |
| 9 | ¿Cuenta con experiencia laboral competitiva para el puesto que esta desarrollando? | | | | | |
| Dimensión 3: COMPENSACION | | | | | | |
| Incentivo | | | | | | |
| 10 | ¿El sueldo que recibe está acorde con la labor que desempeña? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Cree Ud. Que la escala remunerativa implementada va acorde con la complejidad del puesto del trabajo, el perfil y competencias del personal? | | | | | |
| Beneficio | | | | | | |
| 12 | ¿Todas las actividades laborales que ha logrado se asocian con incentivos? | | | | | |
| 13 | ¿Cree Ud. Que los programas de incentivos de la Municipalidad son acordes a las necesidades del personal? | | | | | |
| Dimensión 4: DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | | | | | | |
| Capitaciones | | | | | | |
| 14 | ¿Existe un sistema formalizado de capacitación en la Municipalidad? | | | | | |
| 15 | ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de actividades que ayuden a mejoren sus conocimientos o habilidades? | | | | | |
| Motivar al Personal | | | | | | |
| 16 | ¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral? | | | | | |
| 17 | ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla? | | | | | |

INTRUMENTO VALIDADO DE LA VARIABLE 2

DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI _____ NO _____

| | | | | |
|--------------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| TOTALMENTE EN DE DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO NI DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Ítems Variable 2: Desempeño Laboral | Escala de Valoración | | | | |
|-------------------------------------|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: RASGOS | | | | | | |
| Actitud | | | | | | |
| 1 | ¿El colaborador tiene una actitud positiva para realizar su trabajo? | | | | | |
| 2 | ¿El colaborador acepta sugerencias de sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| Iniciativa | | | | | | |
| 3 | ¿El trabajador se considera una persona proactiva? | | | | | |
| 4 | ¿El colaborador tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo? | | | | | |
| Dimensión 2: COMPORTAMIENTOS | | | | | | |
| Trabajo en equipo | | | | | | |
| 5 | ¿El trabajador cuenta con el apoyo de sus compañeros de área para realizar su labor? | | | | | |
| 6 | ¿El colaborador presenta mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo ? | | | | | |
| Cooperación | | | | | | |
| 7 | ¿El trabajador favorece a los demás sin realizar problemas o conflictos? | | | | | |
| 8 | ¿Está de acuerdo que la calidad de su función del trabajador puede ser mejorada si coopera en equipo? | | | | | |
| Dimensión 3: COMPETENCIAS | | | | | | |
| Evaluación de desempeño | | | | | | |
| 9 | ¿Cuán eficiente es el desempeño del colaborador? | | | | | |
| 10 | ¿Puedo ver con claridad como el desempeño del colaborador influye en el éxito general de la institución? | | | | | |

Dimensión 4: LOGRO DE METAS**Aporte**

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Observa que el colaborador elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo? | | | | | |
| 12 | ¿El colaborador puede recopilar información y tomar decisiones en la Municipalidad? | | | | | |

Dimensión 5: POTENCIA DE MEJORAMIENTO**Nivel académico**

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | ¿Cree Ud. que el nivel académico del colaborador ayuda a mejorar el crecimiento de la Municipalidad? | | | | | |
| 14 | ¿El colaborador está interesado en llevar un diplomado o subir su rango laboral? | | | | | |

ANEXO N°3: FICHAS DE VALIDACION DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---|----------------------------------|--|--|
| UGARRIZA GROSS GUSTAVO | DOCENTE - UPAO | Cuestionario para medir gestión del talento humano | JORDANO LEON HONORES Y DICSON PAZ CHIRINOS |
| CASSINELLI DOIG ITALO | DOCENTE - UPAO | Cuestionario para medir gestión del talento humano | JORDANO LEON HONORES Y DICSON PAZ CHIRINOS |
| FRANCISCO RAMOS FLORES | DOCENTE - UPAO | Cuestionario para medir gestión del talento humano | JORDANO LEON HONORES Y DICSON PAZ CHIRINOS |
| Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI _____ NO _____

| TOTALMENTE EN DE DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO NI DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Items Variable 1: Gestión del Talento Humano | Escala de Valoración | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| Dimensión 1: RECLUTAMIENTO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Selección del Personal | | | | | | |
| 1 | Cree Ud. ¿Qué el tiempo que tomó el proceso de selección fue el adecuado? | | | | | |
| 2 | ¿Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña está de acuerdo al puesto al cual postuló? | | | | | |
| 3 | ¿Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección cumplieron con lo que Ud. Esperaba. ? | | | | | |
| Perfil de Puestos | | | | | | |
| 4 | ¿Considera las necesidades de personal que le permiten cumplir los objetivos de la institución? | | | | | |
| 5 | ¿Considera Ud. Que la integridad es parte del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad? | | | | | |
| Dimensión 2: FORMAS DE CONTRATACIÓN Y DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO | | | | | | |
| Características | | | | | | |
| 6 | ¿Qué tan satisfactorio encuentra el ambiente donde realiza sus actividades laborales? | | | | | |
| 7 | ¿Está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales? | | | | | |
| Requisitos | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿Cree que su grado académico amerita para laborar en la Municipalidad? | | | | | |
| 9 | ¿Su experiencia laboral está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la Municipalidad? | | | | | |
| Dimensión 3: COMPENSACION | | | | | | |
| Incentivo | | | | | | |
| 10 | ¿El sueldo que recibe está acorde con la labor que desempeña? | | | | | |
| 11 | ¿La escala remunerativa implementada va acorde con la complejidad del puesto del trabajo, el perfil y competencias del personal? | | | | | |
| Beneficio | | | | | | |
| 12 | ¿Todas las actividades laborales que ha logrado se asocian con incentivos? | | | | | |
| 13 | ¿Cree Ud. Que los programas de incentivos de la Municipalidad son acordes a las necesidades de su personal? | | | | | |
| Dimensión 4: DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | | | | | | |
| Capacitaciones | | | | | | |
| 14 | ¿Existe un sistema formalizado de capacitación en la Municipalidad? | | | | | |
| 15 | ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de actividades que mejoren sus conocimientos o habilidades? | | | | | |
| Motivar al Personal | | | | | | |
| 16 | ¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral? | | | | | |
| 17 | ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla? | | | | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|----------|--|
| X | Procede su aplicación. |
| | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| | No procede su aplicación. |

| | | | |
|----------------------|-----------------|--|------------------|
| Trujillo | 18181673 |  | 952892388 |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

| | | | |
|----------------------|-----------------|--|------------------|
| Trujillo | 18197856 |  | 994976323 |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

| | | | |
|----------------------|-----------------|---|------------------|
| Trujillo | 32982571 |  | 944991555 |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

FICHA DE VALIDACION DE DESEMPEÑO LABORAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|--|----------------------------------|--|---|
| UGARRIZA GROSS GUSTAVO | DOCENTE - UPAO | Cuestionario para medir el desempeño laboral | JORDANO LEON HONORESY DICSON PAZ CHIRINOS |
| CASSINELLI DOIG ITALO | DOCENTE - UPAO | Cuestionario para medir el desempeño laboral | JORDANO LEON HONORESY DICSON PAZ CHIRINOS |
| FRANCISCO RAMOS FLORES | DOCENTE - UPAO | Cuestionario para medir el desempeño laboral | JORDANO LEON HONORESY DICSON PAZ CHIRINOS |
| Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI _____ NO _____

| TOTALMENTE EN DE DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DE ACUERDO NI DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Items Variable 2: Desempeño Laboral | Escala de Valoración | | | | |
|-------------------------------------|---|----------------------|---|---|---|---|
| Dimensión 1: RASGOS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Actitud | | | | | | |
| 1 | ¿El colaborador tiene una actitud positiva para realizar su trabajo? | | | | | |
| 2 | ¿El colaborador acepta sugerencias de sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| Iniciativa | | | | | | |
| 3 | ¿El trabajador se considera una persona proactiva? | | | | | |
| 4 | ¿El colaborador tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo? | | | | | |
| Dimensión 2: COMPORTAMIENTOS | | | | | | |
| Trabajo en equipo | | | | | | |
| 5 | ¿El trabajador cuenta con el apoyo de sus compañeros de área para realizar su labor? | | | | | |
| 6 | ¿El colaborador presenta mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo ? | | | | | |

| Cooperación | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|--|--|
| 7 | ¿El colaborador realiza sus actividades sin fomentar problemas o conflictos? | | | | |
| 8 | ¿Está de acuerdo que la calidad de su función del trabajador puede ser mejorada si coopera en equipo? | | | | |
| Dimensión 3: COMPETENCIAS | | | | | |
| Evaluación de desempeño | | | | | |
| 9 | ¿Cuán eficiente es el desempeño del colaborador? | | | | |
| 10 | ¿Puedo ver con claridad como el desempeño del colaborador influye en el éxito general de la institución? | | | | |
| Dimensión 4: LOGRO DE METAS | | | | | |
| Aporte | | | | | |
| 11 | ¿Observa que el colaborador elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo? | | | | |
| 12 | ¿Observa que el colaborador elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo? | | | | |
| Dimensión 5: POTENCIA DE MEJORAMIENTO | | | | | |
| Nivel académico | | | | | |
| 13 | ¿Cree Ud. que el nivel académico del trabajador ayuda a mejorar el cumplimiento de los objetivos del Municipio? | | | | |
| 14 | ¿El colaborador está interesado en llevar un diplomado o subir su rango laboral? | | | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|----------|--|
| x | Procede su aplicación. |
| | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-----------------------------------|----------|--|-----------|
| Trujillo, 10 de noviembre 2021 | 18181673 |  | 952892388 |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

| | | | |
|-----------------------------------|----------|--|-----------|
| Trujillo, 10 de noviembre 2021 | 18197856 |  | 994976323 |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

| | | | |
|-----------------------------------|----------|---|-----------|
| Trujillo, 10 de noviembre 2021 | 32982571 |  | 944991555 |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

ANEXO N° 4

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del talento humano | .073 | 93 | .200* | .978 | 93 | .112 |
| Desempeño laboral | .085 | 93 | .093 | .967 | 93 | .017 |

Interpretación: De acuerdo a la prueba de normalidad se trabajara con kolmogorov-Smirnov, debido a que nuestra población es mayor a 50, asimismo, podemos observar que tenemos una significancia de 0,200 para la Gestión del talento humano y 0,093 para el desempeño laboral, por lo tanto debemos quedarnos con la hipótesis alterna.

CARTA DE ACEPTACION

**Municipalidad Distrital De Laredo**
Creado por ley 13792 del 28-12-1961
"Gloriosa Ciudad de Laredo, Honra de la Patria"
Ley 25253 del 19-06-1990

Laredo, 11 de noviembre del 2021

CARTA N°023-2021-UP-MDL

Jóvenes:
LEON HONORES NATANIEL JORDANO
PAZ CHIRINOS DICSON GERMAN
Estudiantes de Pre-Grado de Escuela de Administración
Univerisdad Cesar Vallejo- Sede Trujillo
PRESENTE. -

ASUNTO: Aceptación para Desarrollo de Tesis
REFERENCIA: EXPEDIENTE N° 8179-2021

De mi consideración:

Por intermedio de la presente me dirijo a usted, para expresarle mi cordial saludo, a la vez manifestarle lo siguiente:

Que visto el Expediente Administrativo N° 8179 - 2021, en cual solicita autorización para trabajo de investigación, aplicación de cuestionario al personal administrativo y obrero de nuestra entidad, requisito obligatorio en el estudio de Pregrado, por lo que a través de la presente se le autoriza desarrollar la investigación.

Sin otro particular y agradeciendo la atención a la presente, reiteramos a usted los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

D^{ra} Y. José Mickael González Machuca
DIRECCIÓN DE LA OFICINA DE PERSONAL

RUC: 20178186809
JR. REFORMA N° 300
☎ 044-435519
mdlaredo301132@munilaredo.gob.pe
www.munilaredo.gob.pe
LAREDO - PERÚ