



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la gerencia de
seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniero Empresarial

AUTOR:

Pereira Quispe, Breitner (ORCID: 0000-0002-8270-2879)

ASESOR:

Mg. Trujillo Valdiviezo, Guido (ORCID: 0000-0002-3019-6599)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estrategia y planeamiento

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres Lucio Pereira Vivanco y Luisa Quispe Sihua por haberme dado la vida, por la educación que estoy gozando, por su amor, sus ejemplo y fortalezas para afrontar las cosas durante las etapas difíciles de mi vida. Gracias por todo.

A mi esposa Lourdes Mirella Delgado Santa Fe, a mis hijas Walewska y Dubraska, a mis hermanos Netzer y Gunther, a todos por darme su apoyo para cumplir mis metas, por sus consejos para poder enfrentarme a las adversidades de la vida. Este logro es un paso que doy, gracias a su apoyo y les estaré eternamente agradecido.

Por último y no menos importante a mis tíos Aide, Hortencia, Juan, Edwin, gracias por su apoyo.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la oportunidad que me brindó la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad César Vallejo, al poder estudiar una carrera profesional, ya que me dieron una enseñanza y las herramientas necesarias para lograrlo y así cumplir mis metas, y hacer honor a la universidad.

De forma especial quiero agradecer al docente Mg. Guido Trujillo Valdiviezo por ayudarme en la elaboración de la Tesis.

Un agradecimiento especial a nuestros docentes quienes nos impartieron los conocimientos para nuestra formación profesional.

Todo parecía tan lejano, pero ha llegado a su final, pero esto nos da a entender que en realidad es el comienzo de una vida interminable de aprendizaje, de enseñanzas y que dependerá de nosotros el estar comprometidos con la universidad que nos vio nacer y crecer y que gracias a ella se nos abrirán nuevas puertas, por eso y por otras cosas estaremos agradecidos con nuestra alma mater, serviremos a la sociedad en nombre de esta universidad y será un privilegio, no te defraudaremos; gracias Universidad César Vallejo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	9
3.2 Variables y Operacionalización	10
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	10
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	11
3.5 Procedimientos	11
3.6 Métodos de Análisis de Datos.....	12
3.7 Aspectos Éticos	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Datos Agrupados de la V1 “Gestión del Talento Humano”.....	13
Tabla 2	Datos Agrupados de la V2 “Desempeño Laboral”	14
Tabla 3	Datos Agrupados de la D1 “Selección de Personas” de la V1 “Gestión del Talento Humano”	15
Tabla 4	Datos Agrupados de la D2 “Capacitación del Personal” de la V1 “Gestión del Talento Humano”	16
Tabla 5	Datos Agrupados de la D3 “Recompensar a las Personas” de la V1 “Gestión del Talento Humano”	17
Tabla 6	Datos Agrupados de la D1 “Competencias” de la V2 “Desempeño Laboral”	18
Tabla 7	Datos Agrupados de la D2 “Habilidades Interpersonales” de la V2 “Desempeño Laboral”.....	19
Tabla 8	Datos Agrupados de la D3 “Adaptabilidad Laboral” de la V2 “Desempeño Laboral”	20
Tabla 9	Tabla cruzada de la V1 “Gestión del Talento humano” con la V2 “Desempeño Laboral”.....	21
Tabla 10	Tabla cruzada de la dimensión 1 “Selección de Personas” de la variable 1 “Gestión del Talento Humano” con la variable 2 “Desempeño Laboral”	23
Tabla 11	Tabla cruzada de la dimensión 2 “Capacitación del Personal” de la variable 1 “Gestión del Talento Humano” con la variable 2 “Desempeño Laboral”	25
Tabla 12	Tabla cruzada de la dimensión 3 “Recompensar a las Personas” de la variable 1 “Gestión del Talento Humano” con la variable 2 “Desempeño Laboral”	27
Tabla 13	Prueba de Normalidad — Kolmogorov-Smirnov.....	29

Tabla 14	Prueba de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022	30
Tabla 15	Prueba de correlación entre la selección de personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.....	31
Tabla 16	Prueba de correlación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022	32
Tabla 17	Prueba de correlación entre el recompensar a las personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la V1 “Gestión del Talento Humano” en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima	13
Figura 2	Niveles de la V2 “Desempeño Laboral” en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima	14
Figura 3	Niveles de la D1 “Selección de Personas” de la V1 “Gestión del Talento Humano”	15
Figura 4	Niveles de la D2 “Capacitación del Personal” de la V1 “Gestión del Talento Humano”.....	16
Figura 5	Niveles de la D3 “Recompensar a las Personas” de la V1 “Gestión del Talento Humano”	17
Figura 6	Niveles de la D1 “Competencias” de la V2 “Desempeño Laboral”	18
Figura 7	Niveles de la D2 “Habilidades Interpersonales” de la V2 “Desempeño Laboral”	19
Figura 8	Niveles de la D3 “Adaptabilidad Laboral” de la V2 “Desempeño Laboral”	20
Figura 9	Niveles, tabla cruzada de la V1 “Gestión del Talento humano” con la V2 “Desempeño Laboral”	21
Figura 10	Niveles, tabla cruzada de la D1 “ <i>Selección de Personas</i> ” de la V1 “ <i>Gestión del Talento Humano</i> ” con la V2 “ <i>Desempeño Laboral</i> ”.....	23
Figura 11	Niveles, tabla cruzada de la D2 “Capacitación del Personal” de la V1 “Gestión del Talento Humano” con la V2 “Desempeño Laboral”	25
Figura 12	Niveles, tabla cruzada de la D3 “Recompensar a las Personas” de la V1 “Gestión del Talento Humano” con la V2 “Desempeño Laboral”	27

RESUMEN

En la investigación titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022”, tuvo como objetivo: Determinar la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque Cuantitativo, nivel correlacional, método de investigación es el análisis descriptivo, diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptivo y correlacional. La población estuvo constituida por 348 colaboradores y la muestra estuvo constituida por 60 colaboradores. En los procedimientos se aplicó la encuesta a los colaboradores, se insertaron los datos en Excel y en SPSS. Finalmente, los datos se analizaron estadísticamente y los resultados se plasmaron en tablas y gráficos. De acuerdo con los resultados, existe una correlación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un nivel de Sig. bilateral = .000, con un coeficiente de .993, lo cual significa que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, selección de personal , competencias.

ABSTRACT

In the research entitled: "Management of human talent and job performance in citizen security management in a Local Government of Lima, 2022", it had as its objective: To determine the management of human talent in job performance in citizen security management in a Local Government of Lima, 2022. The methodology was applied type, quantitative approach, correlational level, research method is descriptive analysis, non-experimental cross-sectional design of descriptive and correlational type. The population consisted of 348 collaborators and the sample consisted of 60 collaborators. In the procedures, the survey was applied to the collaborators, the data was inserted in Excel and SPSS. Finally, the data was statistically analyzed and the results were presented in tables and graphs. According to the results, there is a very high positive correlation between the management of human talent and job performance, with a bilateral Sig. level = .000, with a coefficient of .993, which means that there is a significant relationship between the management of human talent and job performance in citizen security management in a Local Government of Lima, 2022.

Keywords: Human talent management, job performance, personnel selection, skills.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en un alcance mundial el gran adelanto de la tecnología ha dispuesto que las organizaciones opten por novedosos pasajes a sus operaciones, porque se encuentran en un medio competitivo. Por esto, el elemento humano es un aspecto imprescindible para el apropiado rendimiento de estas, debido a que estos individuos con capacidades, talentos e información estimulan una vital contribución a la institución. Para ello, en las empresas la GTH debe ser idónea para que los empleados brinden un idóneo beneficio de las operaciones, manifiesten actitudes propicias al desempeñar sus labores, facilitando que las instituciones consigan sus propósitos en un concreto plazo.

De acuerdo a esto, Alonso et. al. (2018) del CENCEC de Cuba, manifiestan que: “GTH es el que concentra individuos a un equipo de trabajo, que compone y resguarda a estas. Esta busca especialmente matizar su facultad desarrollada, determinado habilidad, en toda zona de trabajo” (p. 153). Acorde a esto, manifiestan que: “[...] existe un 81.80% que tienen la credibilidad de ser un habilidoso especializado si es que la incitación es continua” (p. 155).

De similar forma, Montes (2018) manifestó que: las facultades y pericias de cada sujeto es adecuado para efectuar sus operaciones en las empresas de hoy y reflexivos con la clave del desarrollo vigoroso de estas, contando como cimiento la GTH junto a las condiciones indivisas como aporte al logro de propósitos de la empresa (p. 41).

La GTH es fundamental debido a que crea un medio de trabajo armonioso, en favor de que los trabajadores estén satisfechos llevando a cabo sus operaciones, esto ocasionará que ellos estén consagrados con su empresa. De igual forma, esto permitirá identificar cuáles son las facultades de todo sujeto, con lo cual podrá brindar un valor aumentado a los procesos de fabricación y provocará un adelanto de competitividad en la empresa, por esta atribución se desarrollará de forma paulatina. En este aspecto, Pico (2016) de la UIDE, manifiesta que: “[...] es un factor imprescindible para alcanzar las metas y consumaciones de la empresa. Cabe

mencionar que este deberá estar estimulado e industrioso para tener el propósito que pretender obtener” (p. 98).

Acorde al estudio en una Organización Estatal Peruana, Casana y Carhuancho (2019) manifestaron que: las empresas que son del estado, deberán recapacitar ese medio, y deberá orientarse en la competición experta, la devoción y capacidades del personal, beneficiando y estimulando los comportamientos idóneos en la empresa. Esto es en provecho para las organizaciones, porque los empleados son actores fundamentales que ayudan a que consiga sus objetivos y se desarrolle (p. 120).

De igual forma, Arévalo (2017) señalado por Casana y Carhuancho (2019) manifiestan que: “En un estudio parecido al del autor de acuerdo a las herramientas de GTH, se estableció que 22% de empresas cuentan con un plan de cualificación focalizado a su personal” (p. 124).

A grado local, en el Gobierno Local de Lima en el año 2020 se corroboró que hay problemas de rendimiento de trabajo del persona que conforma la Sub Gerencia de RR.HH. de la Gerencia de Administración y Finanzas, debido a que el personal no posee certidumbre y rendimiento, de similar manera, no cuentan con destrezas particulares, ni poseen afición al atender a los consumidores, manifestando la nula condición laboral, además, no cuentan con satisfacción al llevar a cabo las operaciones en la empresa. Tal ocurrencia manifiesta, que prevalece una inconveniente GTH de los gerentes, esto debido a que no cuenta con una apta nominación, no acostumbra llevar a cabo la apreciación de provecho continuamente, seguramente debido a que no cuentan con los recursos solicitados para llevar a cabo esta operación.

Problema general: ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022? **Problemas específicos:** a) ¿De qué manera la selección de personas incide en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022? b) ¿De qué manera la capacitación del personal incide en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de

Lima, 2022? c) ¿De qué manera se va recompensar a las personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022?

Justificación Teórica: El estudio ostenta como propósito originar estudios y datos modernos, comprobar teoría. El vigente estudio favorecerá en estudios de ambas variables contando como objetivo estudiar la información de cada dimensión, porque estará anidada en información que acarreará a resultantes significativas.

Justificación Práctica: Acude a solventar problemáticas o enuncia estrategias que en la situación proporcionan contestación, apoyará a los dirigentes planteen estrategias convenientes para fomentar el beneficio del talento sosteniéndose en, un óptimo clima laboral, incitaciones y adiestramientos, por ende, esto se reintegra en un conveniente rendimiento de trabajo. **Justificación Metodológica:** Las estrategias empleadas, así como los procedimientos, tácticas y mecanismos empleados en el estudio de las dos fluctuantes contarán con pertinencia y fiabilidad; por ende, podrán ser tratados en forma de fuente y modelo para próximos estudios.

Objetivo General: Determinar la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

Objetivos Específicos: a) Determinar la selección de personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. b) Determinar la capacitación del personal en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. c) Determinar de qué manera se va recompensar a las personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. **Hipótesis Específicas:** a) Existe relación significativa entre la selección de personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. b) Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. c) Existe relación significativa entre

recompensar a las personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales

Arana (2018), indagación explicativa; demografía conformada por los empleados conformados por una muestra de 50, utilizando el sondeo, cuestionario; concluyendo, que no realizan perpetuos análisis en el rendimiento de trabajo y trabajadores no se percibe instaurado y no realiza las actividades imputadas con más regularidad, por lo tanto, hay influencia entre fluctuantes.

Chuqui (2021) La metodología fue cuantitativa no experimental efectuándose con anterioridad un sondeo. En las resultantes se determina que 100% vislumbra que es indispensable contar con una GTH en la Empresa. Concluyendo que el Rendimiento Laboral se puede optimar con la ejecución de un óptimo Régimen de GTH que abarca: resguardar el óptimo comportamiento del personal en un ámbito laboral apropiado para llevar a cabo sus operaciones personales y grupales en la Empresa.

Flores et al. (2017), Utilizó el estudio cuantitativo debido a que se llevó a cabo un sondeo, con 39 trabajadores en la muestra, de igual forma, usaron como estrategia el sondeo, y formulario, concluyendo que para que el personal aporten una idónea resultante en la Empresa, la empresa deberá observar y tasar al personal, marcando que incide la concesión de personal en la virtud del trabajador.

Quiroz (2022) Metodología cuantitativa. En las resultantes se manifestó que 40% señalaron que continuamente se apoyan en grupos de trabajo, un 41% señalan que ocasionalmente si se apoyan, finalizando con 23% que señalaron que nunca se apoyan, consiguiendo así el 100% de. Concluyendo que la ausencia de estímulo laboral que cuenta con atributos negativos interponerse en un inapropiado ámbito laboral, por lo que se sugiere que deberá tener un idóneo impulso en proyectos de instrucción en los diferentes aspectos que se manejan en el régimen autónomo disgregado y así dar inicio al desarrollo del personal y de esta forma desempeñarse eficientemente las actividades encargadas.

Antecedentes Nacionales

Leyton (2018) Metodología cuantitativa, no experimental. En las resultantes evidenciamos que 26.98% manifiestan que el dirigente manifiesta una GTH inadecuada y 73.02% manifiestan que es idónea. Concluyendo que la influencia de la GTH en el rendimiento de trabajo del personal del Gobierno Local es de 88.2%, en otros términos, muestra superior nivel de influencia de la GTH en el rendimiento de trabajo.

Orozco (2018), indagación cuantitativa, demografía constituida de 2000 colaboradores, con una muestra de 322, estrategia de recopilación de información, sondeo y formulario, concluyendo que hay alta significancia entre ambas variables.

Segura y Correa (2022) La metodología fue cuantitativa. Las resultantes expresan que 24,3% siente que la GTH es bajo, 54,1% manifiesta que la GTH es medio y 21,6% indica que la GTH es alto. Concluyendo que existe correlación entre ambas fluctuantes, obteniendo la resultante ($,000$) al emplear la prueba de Pearson, la cual desapruueba la H_0 y acepta H_1 .

Yaurivilca y Rosales (2018), indagación básica, demografía constituida por 195 trabajadores, muestra de 130, métodos empleados sondeo y análisis de documentación, el formulario, concluyendo que cuenta con una correlación entre las fluctuantes, esta resultante recogida a través de datos sobre la GTH que no está muy bien establecida y no hace el conveniente llamado de personal, incidiendo al rendimiento en las operaciones proporcionadas al personal.

Bases Teóricas

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2019), determina: “La sucesión de normas e informaciones solicitadas para orientar los atributos respectivos con los individuos, incorporados contrato, tipificación, adiestramiento, distinciones, valoración del provecho, gratificación y circunstancia vital”. Chiavenato asevera que el personal, asimismo nombrados asalariados sientan la mayoría de tiempo residiendo o con labores ya sea en instituciones privativas o del estado.

Dimensión 1: Selección de personas

Asiste como coladero que meramente facilita entrar a la empresa a ciertos individuos, quienes poseen atributos necesarios. En palabras más extendidas, la elección pretende, de varios solicitantes, a los más apropiados para deberes de la empresa o capacidades que busca y el modo de elección, por lo tanto, quiere resguardar o desarrollar la garantía y beneficio del trabajador, así también el beneficio de la empresa. La oficina de GTH deberá vislumbrar la disyuntiva de hallar una opción de elección. Si posterior a verificar la amonestación de colaboradores, evidencia que demanda realmente aprovechar a un novedoso empleado, deberá hallar al solicitante de modo íntimo. (Chiavenato 2019, p. 126)

Dimensión 2: Capacitación del personal

Suministra datos elementales para obtener novedosos procederes, disposiciones, opiniones y juicios para ser enmendados y sus conductas sean prácticas, conforma un adiestramiento constante para optimar de manera constante el rendimiento del personal. En esta referencia se exterioriza que la alineación de trabajadores e instrucción son operaciones conectadas al perfeccionamiento e incremento de facultades de los sujetos y de conjuntos que conforman la empresa. Cuenta con una preeminencia decisiva que hasta cuenta con normativas que indican su obligación; en otros términos, la organización está forzada a acreditar y cultivar a sus trabajadores. (Chiavenato 2019, p. 126)

Dimensión 3: Recompensar a las personas.

La población del Perú está atravesando por una gama de transformaciones, es debido a esto que para retribuir al personal se buscan componentes que promuevan e induzcan al personal de la organización, mientras las metas y finalidades de la empresa sean logrados, es debido a esto que premiar semeja a una compensación o reconocimiento por su utilidad en la empresa. El autor indica que para extender la utilidad del personal es primordial la estimulación, una de ellas es la gratificación porque a través de ella se puede acopiar adecuados resultantes que generan utilidades en la empresa. (Chiavenato 2019, p.127)

Desempeño laboral

Chiavenato (2019), mencionó: “la estimación de rendimiento es constituida como el estudio del medio de fabricación efectuado por el personal para apreciar su participación en la empresa acorde al logro de finalidades”; de esta manera, señaló que “es versátil y desigual en todo sujeto y está relacionado a factores que poseen vinculación con eventualidad o situación del rendimiento especial de capacidades naturales, de capacidades especiales y de cómo percibe el personal su puesto en la empresa”.

Dimensión 1: Competencias

Según Alles (2015) referencia a las identificaciones de perfiles, acontecimientos en comportamientos, generando un rendimiento gustoso en un espacio de trabajo. Son una composición entre capacidades e informaciones de un individuo que puede distinguirse en su conducta frente a un hecho o fenómeno.

Dimensión 2: Habilidades Interpersonales

Según Roca (2013) Son cualidades, en otros términos, normas de reflexión, alteraciones y conductas que nos permitan relacionarnos de tal forma que recojamos la mayoría de beneficios y una minoría de resultados perjudiciales, tanto a breve como a extenso periodo. Incluye componentes tan disímiles como la comunicación oral y no oral, el efectuar o rechazar peticiones, resolver problemas intrapersonales o la réplica eficaz a las invectivas o el comportamiento disparatado de otras personas.

Dimensión 3: Adaptabilidad laboral

Según Campus SEAS (2016) Es poseer o recoger la cualidad para adecuarse a las diversificaciones de manera flexible, sin que ello signifique una sobra de la eficacia en la reciente forma de actuar ante las necesidades o solicitudes en cada momento, y sin causar fricciones ni disputas. La modalidad de adecuación se constituye de normativas de comportamiento que un individuo, o un equipo de la empresa realiza para combatir los fenómenos o diferenciaciones necesarios originadas por contextos inesperados, y obtener apropiados efectos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

Tipo aplicada, los efectos del análisis fueron obtenidos por el método deductivo aprovechando el estudio cuantitativo y estadística. (Hernández et. al., 2018).

Enfoque

“Cuantitativo emplea recojo y exploración de información para resolver problemáticas y contrastar supuestos planteados, y generalmente la ejecución de la estadística para desentrañar de manera detenida conductas de una muestra” (p. 130).

Nivel

Manejó el correlacional. Hernández et. al. (2018) plantea el método puntual la problemática y distinguido para observar la integridad y corroborar, consecuentemente representar lo significativo. (p. 132)

Método

Manejó el estudio descriptivo, debido a que pretenderá confirmar o divergir los supuestos de las derivadas recogidas, manifestado por Hernández et. al. (2018). (p. 132)

Diseño

Manejó el no experimental, transversal. Hernández, et al. (2018), en este estudio se emplea en análisis realizados sin propósito de alteración en fluctuantes (p. 152).

Este diseño pretende analizar la asiduidad de categorizaciones, peculiaridades o grados de fluctuantes en una compuesta demografía (Hernández et al., 2018, p. 155).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición Conceptual

Chiavenato (2019), indica: “sucesión de normas e informaciones solicitadas para orientar los atributos respectivos con los individuos, incorporados contrato, tipificación, adiestramiento, distinciones, valoración del provecho, gratificación y circunstancia vital”.

Definición Operacional

El estudio de la fluctuante fue obrado con sus dimensiones: Selección de personas, capacitación del personal y recompensar a las personas.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual

Chiavenato (2019), señaló que “la estimación de rendimiento es constituida como el estudio del medio de fabricación efectuado por el personal para apreciar su participación en la empresa acorde al logro de finalidades.

Definición Operacional

El estudio de la fluctuante fue obrado con sus dimensiones: Competencias, habilidades interpersonales y adaptabilidad laboral

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población

Establecida por 348 colaboradores de la administración de la Municipalidad.

Muestra

La muestra fue establecida por 60 colaboradores de la administración de seguridad ciudadana.

Criterios de Inclusión

Se tomó en cuenta colaboradores de la administración de seguridad ciudadana.

Criterios de Exclusión

No tomó en cuenta a las otras zonas y otros puestos porque no realizan administración de seguridad ciudadana.

Muestreo

Hernández et. al. (2018) El muestreo no probabilístico, método de elección en virtud del análisis.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

La encuesta es muy usada en el contorno de análisis, su relevancia está en adquirir información que creen los individuos acerca de un fenómeno establecido.

Instrumentos

El cuestionario es de mucha trascendencia, incorporado por un conjunto de ítems.

3.5 Procedimientos

Se aplicará la encuesta a los trabajadores de la gerencia, se depositará la información en Excel y resolverán en SPSS. Concluimos que, se examinará de manera estadística y resultados se transpondrán en figuras.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Las derivadas adquiridas serán tramitadas a través de SPSS 27 y Excel, los cuales se forjaron con figuras. De igual forma, en la equiparación de supuestos y correlación de fluctuantes.

3.7 Aspectos Éticos

La indagación fue llevada a cabo con antecedentes genuinos y vigentes, concordando a los criterios morales en virtud a las directivas de UCV. De igual forma, se acatará derechos de autor y efectuamos las normativas APA.

IV. RESULTADOS

Análisis estadístico descriptivo de las variables

GTH

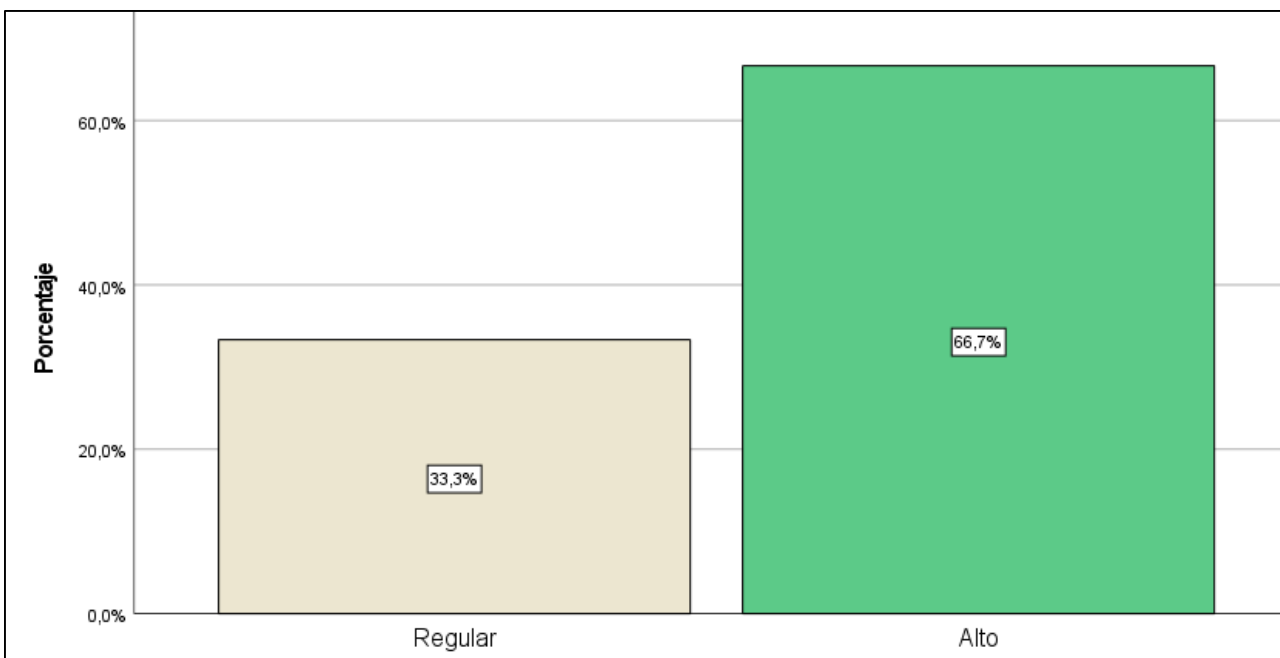
Tabla 1

Datos Agrupados de la V1 "GTH"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	33,3%	33,3%	33,3%
	Alto	40	66,7%	66,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 1

Niveles de la V1 "GTH" en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima.



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 33.3% (20), mencionan la GTH es regular, por otro lado, 66.7% (40) mencionan la GTH es alto.

Desempeño Laboral

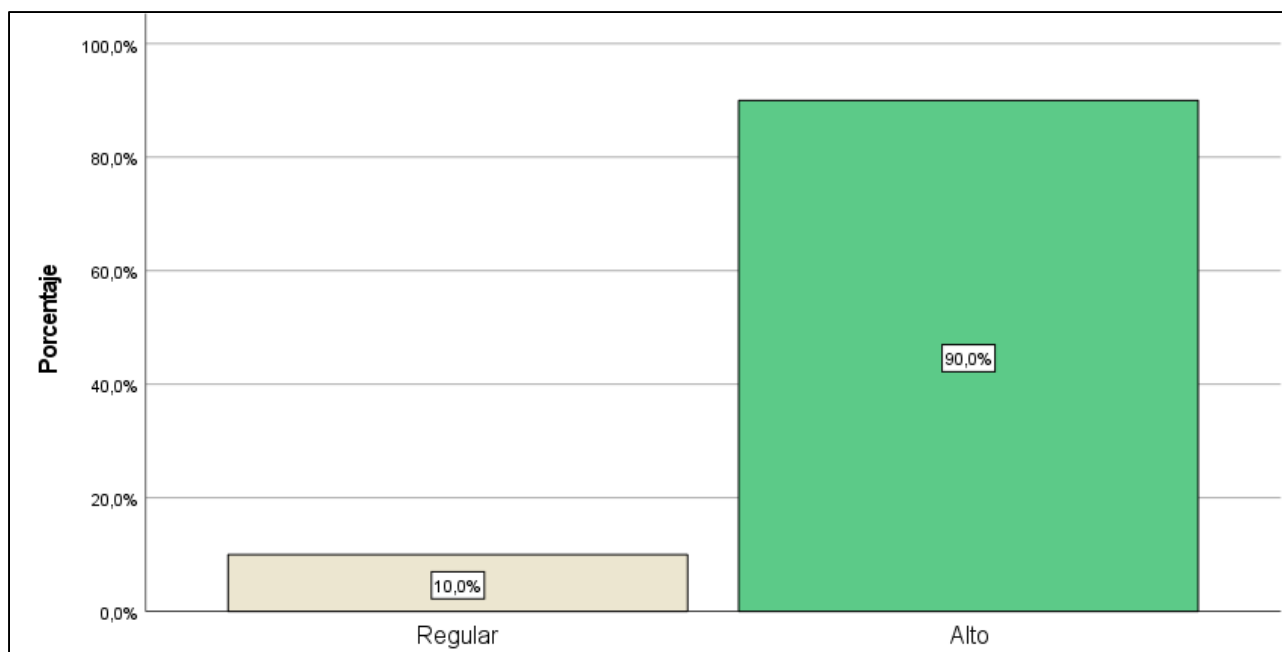
Tabla 2

Datos Agrupados de la V2 "Desempeño Laboral"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	10,0%	10,0%	10,0%
	Alto	54	90,0%	90,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 2

Niveles de la V2 "Desempeño Laboral" en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima.



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 10.0% (6), nos mencionan que el desempeño laboral es regular, por otro lado, 90.0% (54) mencionan el desempeño laboral es alto.

Dimensiones de la variable 1: Gestión del Talento Humano

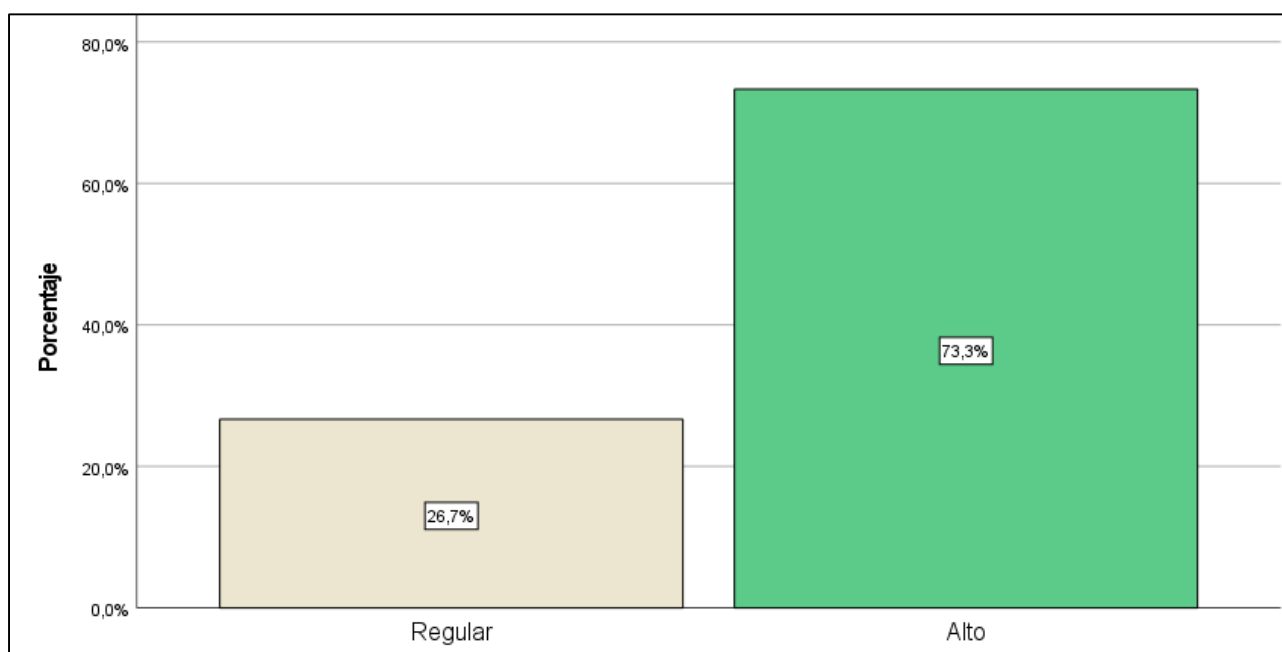
Tabla 3

Datos Agrupados de la D1 "Selección de Personas" de la V1 "GTH"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	26,7%	26,7%	26,7%
	Alto	44	73,3%	73,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 3

Niveles de la D1 "Selección de Personas" de la V1 "GTH".



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 10.0% (6), mencionan la selección de personas es regular, por otro lado, 90.0% (54) mencionan la selección de personas es alto.

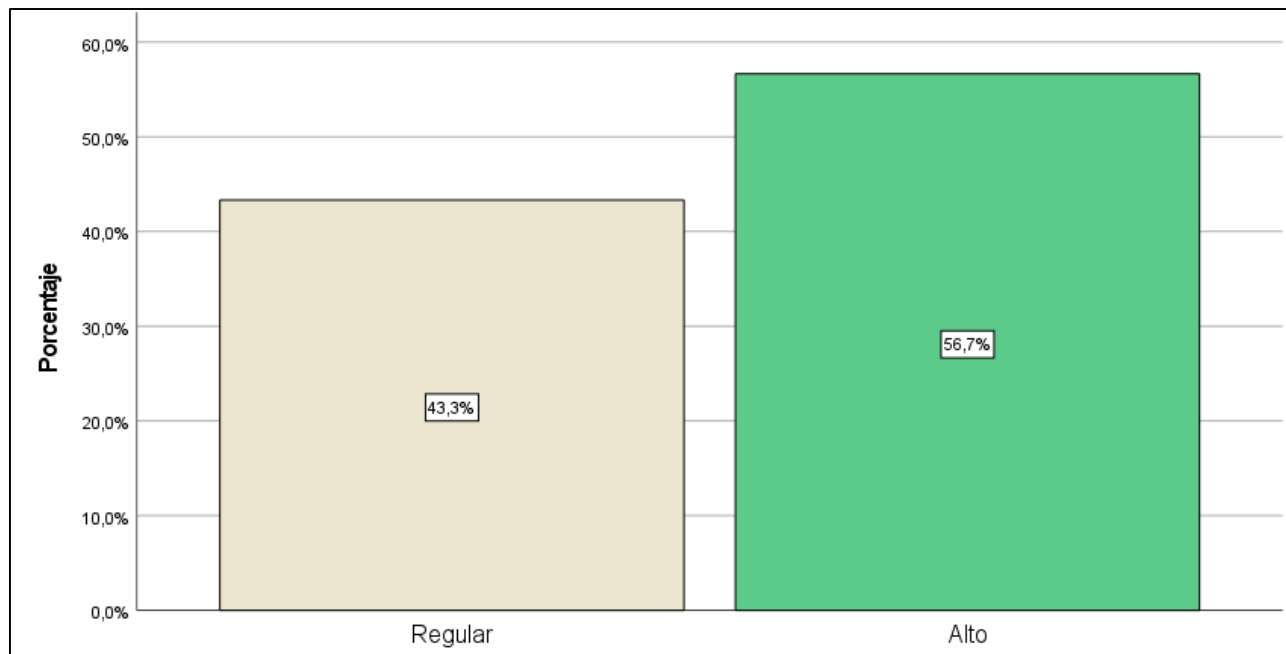
Tabla 4

Datos Agrupados de la D2 “Capacitación del Personal” de la V1 “GTH”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	26	43,3%	43,3%	43,3%
	Alto	34	56,7%	56,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 4

Niveles de la D2 “Capacitación del Personal” de la V1 “GTH”.



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 43.3% (26), mencionan la capacitación del personal es regular, por otro lado, 56.7% (34) mencionan la capacitación del personal es alto.

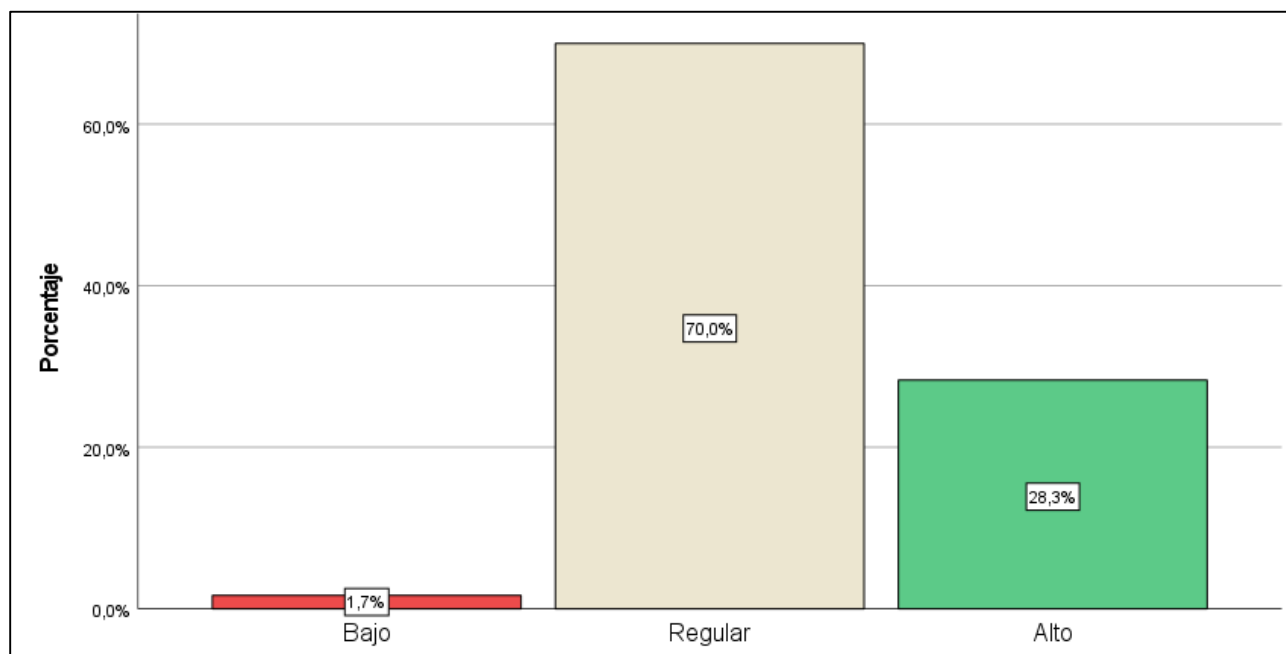
Tabla 5

Datos Agrupados de la D3 “Recompensar a las Personas” de la V1 “GTH”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,7%	1,7%	1,7%
	Regular	42	70,0%	70,0%	71,7%
	Alto	17	28,3%	28,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 5

Niveles de la D3 “Recompensar a las Personas” de la V1 “GTH”.



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 1.7% (1), mencionan recompensar a las personas es bajo, 70.0% (42) mencionan regular, por otro lado, 28.3% (17) mencionan el recompensar a las personas es alto.

Dimensiones de la Variable 2: Desempeño Laboral

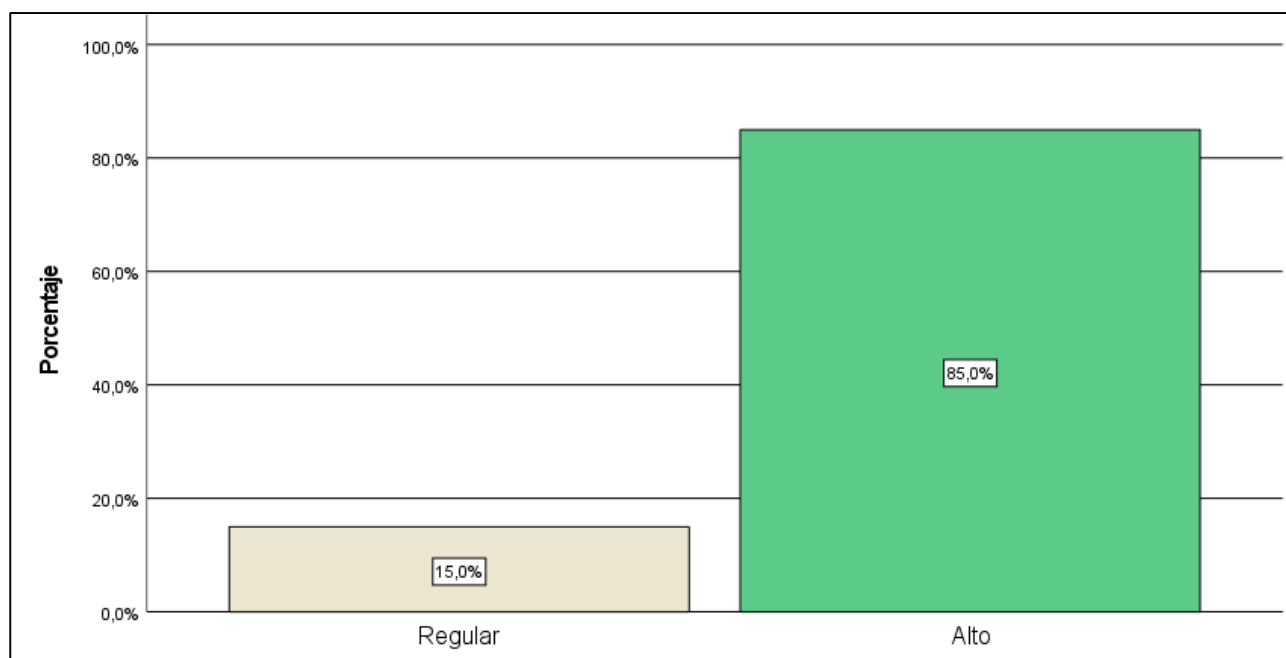
Tabla 6

Datos Agrupados de la D1 "Competencias" de la V2 "Desempeño Laboral".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	15,0%	15,0%	15,0%
	Alto	51	85,0%	85,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 6

Niveles de la D1 "Competencias" de la V2 "Desempeño Laboral".



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 15.0% (9), mencionan que las capacitaciones son regulares, por otra parte, 85.0% (34) mencionan las competencias son altas.

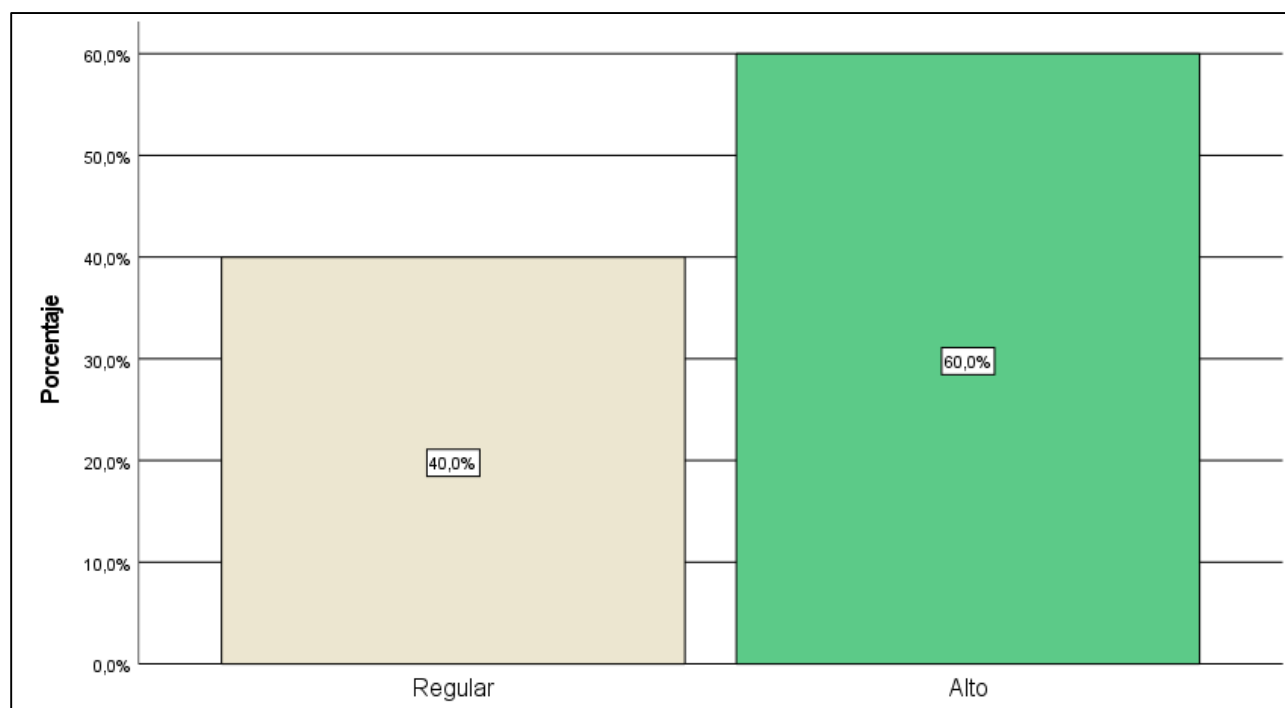
Tabla 7

Datos Agrupados de la D2 “Habilidades Interpersonales” de la V2 “Desempeño Laboral”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	40,0%	40,0%	40,0%
	Alto	36	60,0%	60,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 7

Niveles de la D2 “Habilidades Interpersonales” de la V2 “Desempeño Laboral”.



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 40.0% (24), mencionan que las habilidades interpersonales son regulares, por otro lado, 60.0% (36) mencionan las habilidades interpersonales son altas.

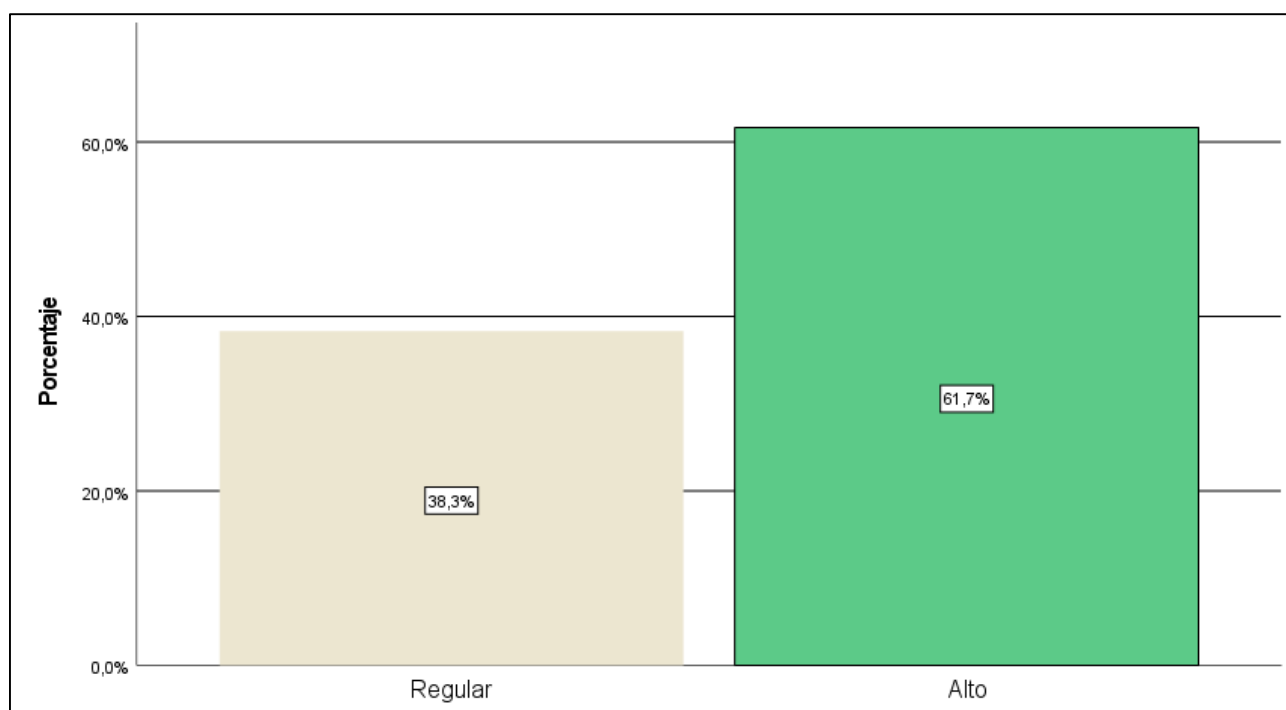
Tabla 8

Datos Agrupados de la D3 "Adaptabilidad Laboral" de la V2 "Desempeño Laboral".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	38,3%	38,3%	38,3%
	Alto	37	61,7%	61,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Figura 8

Niveles de la D3 "Adaptabilidad Laboral" de la V2 "Desempeño Laboral".



Interpretación: En base a las resultantes, comprobamos que 100% (60) del personal, 38.3% (23), mencionan que la adaptabilidad laboral es regular, por otro lado, 61.7% (37) mencionan la adaptabilidad laboral es alto.

Tablas Cruzadas

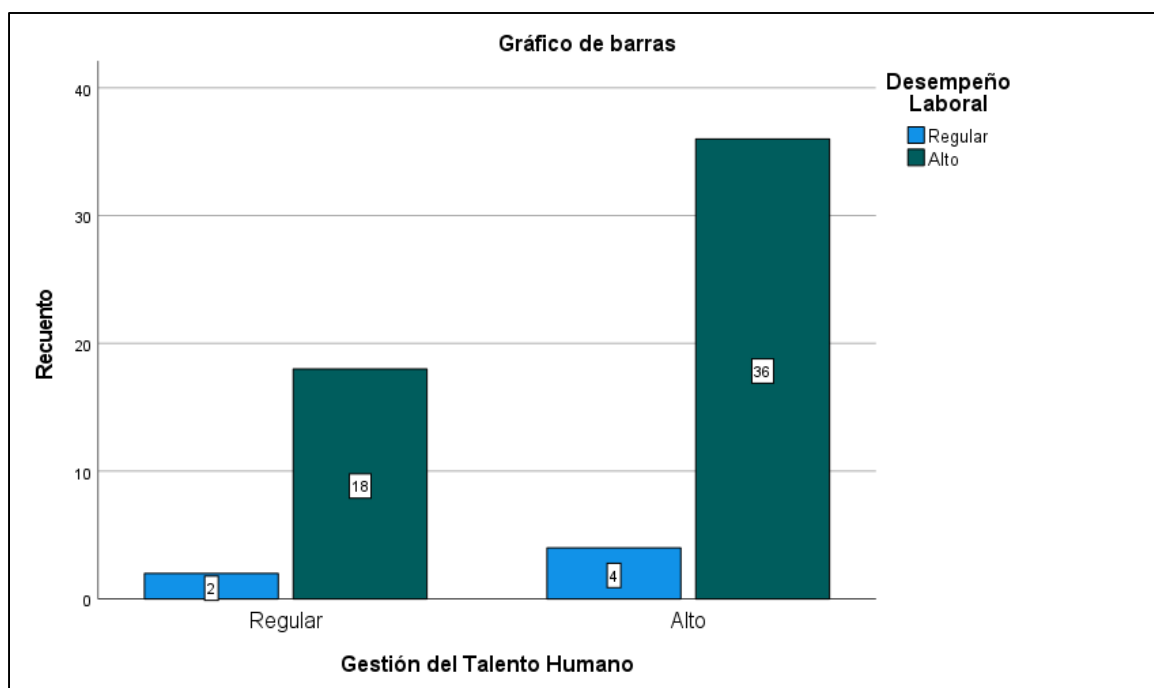
Tabla 9

Tabla cruzada de la V1 "GTH" con la V2 "Desempeño Laboral".

		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
GTH	Bajo	Recuento	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	
	Regular	Recuento	0	2	18	20
		% del total	0,0%	3,3%	30,0%	33,3%
	Alto	Recuento	0	4	36	40
		% del total	0,0%	6,7%	60,0%	66,7%
Total	Recuento	0	6	54	60	
	% del total	0,0%	10,0%	90,0%	100,0%	

Figura 9

Niveles, tabla cruzada de la V1 "GTH" con la V2 "Desempeño Laboral".



Interpretación: 3.3% (2) del personal, contemplan que, si la GTH es regular, el desempeño laboral es regular, por otro lado, 60.0% (36) del personal contemplan que, si la GTH es alto, el desempeño laboral es alto.

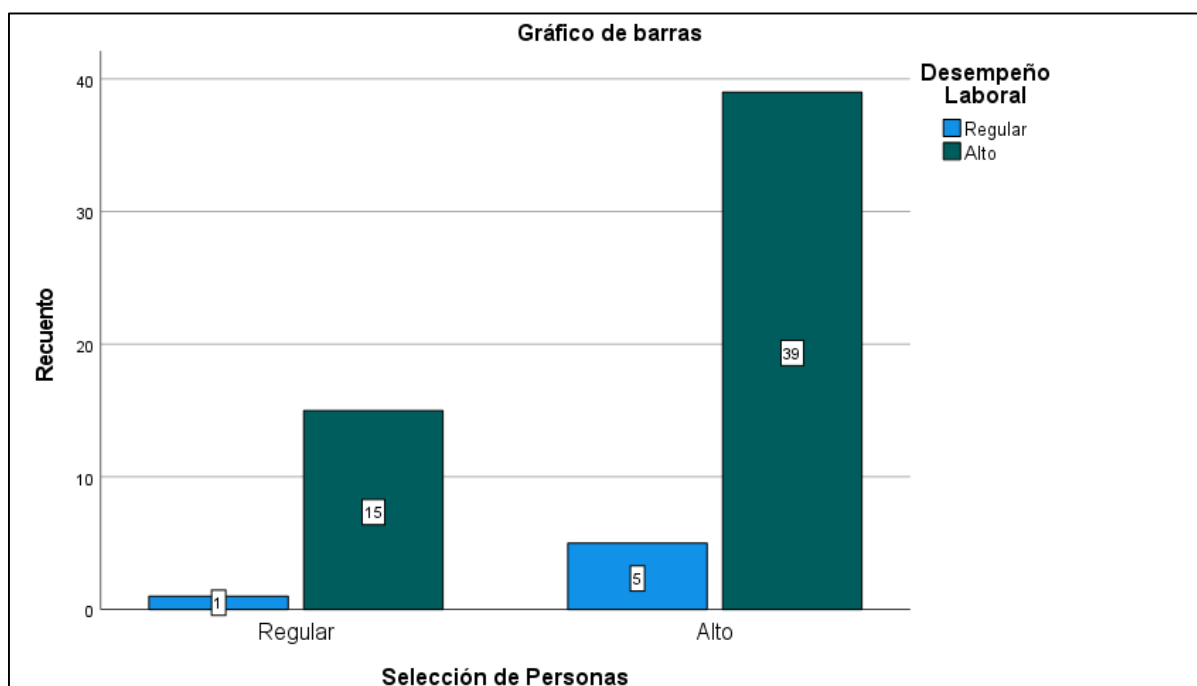
Tabla 10

Tabla cruzada de la dimensión 1 "Selección de Personas" de la variable 1 "GTH" con la variable 2 "Desempeño Laboral".

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Selección de Personas	Bajo	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	1	15
		% del total	0,0%	1,7%	25,0%
	Alto	Recuento	0	5	39
		% del total	0,0%	8,3%	65,0%
Total	Recuento	0	6	54	
	% del total	0,0%	10,0%	90,0%	

Figura 10

Niveles, tabla cruzada de la D1 "Selección de Personas" de la V1 "GTH" con la V2 "Desempeño Laboral".



Interpretación: El 1.7% (1) del personal, contemplan que, si la selección de personas es regular, el desempeño laboral es regular, por otro lado, 65.0% (39) del personal contemplan que, si la selección de personas es alta, el desempeño laboral es alto.

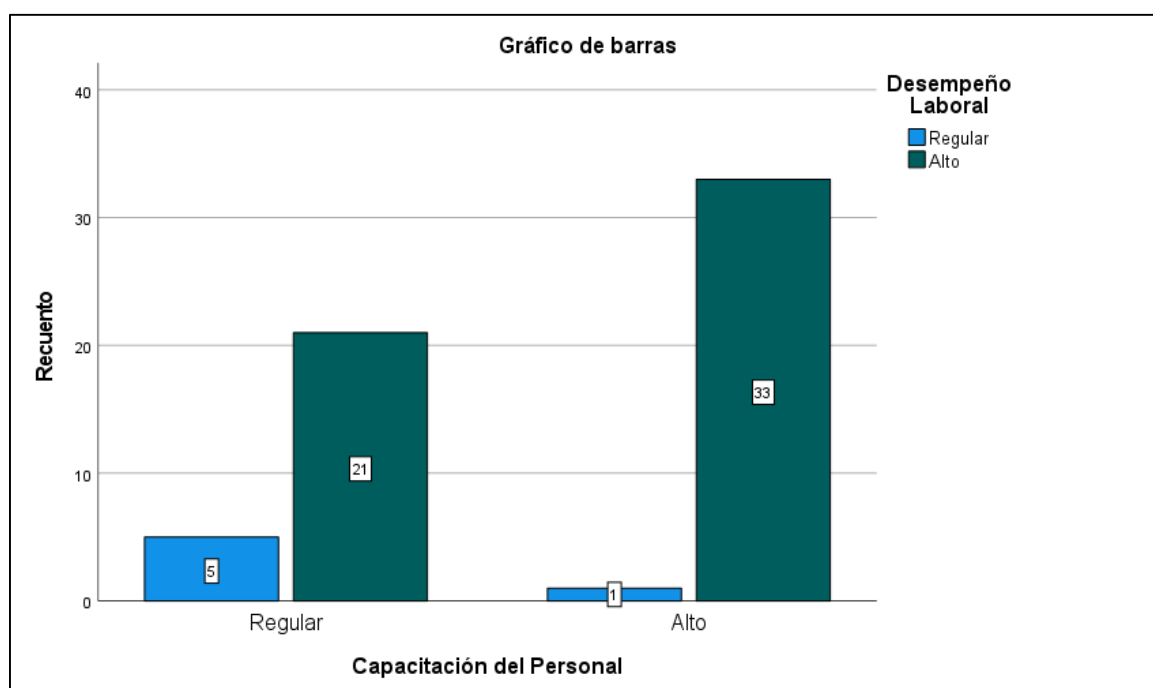
Tabla 11

Tabla cruzada de la dimensión 2 “Capacitación del Personal” de la variable 1 “GTH” con la variable 2 “Desempeño Laboral”.

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Capacitación del Personal	Bajo	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	5	21
		% del total	0,0%	8,3%	35,0%
	Alto	Recuento	0	1	33
		% del total	0,0%	1,7%	55,0%
Total	Recuento	0	6	54	
	% del total	0,0%	10,0%	90,0%	

Figura 11

Niveles, tabla cruzada de la D2 “Capacitación del Personal” de la V1 “GTH” con la V2 “Desempeño Laboral”.



Interpretación: El 8.3% (5) del personal, contemplan que, si la capacitación del personal es regular, la segunda variable es regular, por otro lado, 55.0% (33) del personal contempla que, si es la dimensión es alto, la segunda variable es alto.

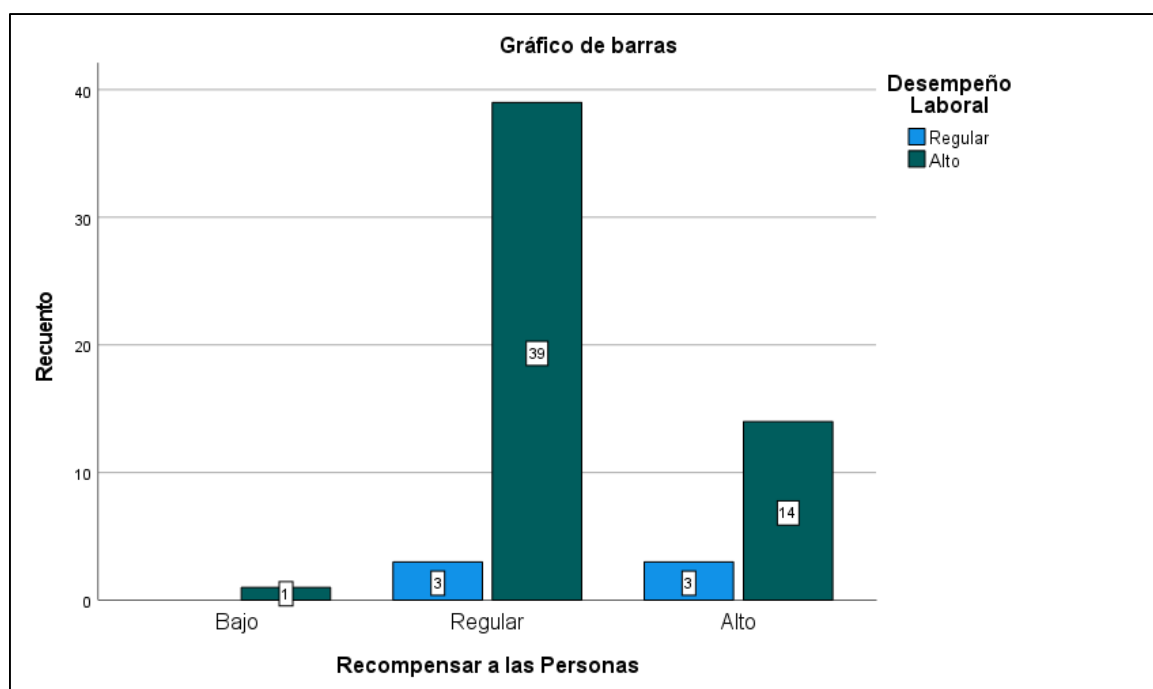
Tabla 12

Tabla cruzada de la dimensión 3 “Recompensar a las Personas” de la variable 1 “GTH” con la variable 2 “Desempeño Laboral”.

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Recompensar a las Personas	Bajo	Recuento	0	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	0	3	39
		% del total	0,0%	5,0%	65,0%
	Alto	Recuento	0	3	14
		% del total	0,0%	5,0%	23,3%
Total	Recuento	0	6	54	
	% del total	0,0%	10,0%	90,0%	

Figura 12

Niveles, tabla cruzada de la D3 “Recompensar a las Personas” de la V1 “GTH” con la V2 “Desempeño Laboral”.



Interpretación: 5.0% (3) del personal, contemplan que, si recompensar a las personas es regular, el desempeño laboral es regular, por otro lado, 23.3% (14) del personal

contemplan que, si el recompensar a las personas es alto, el desempeño laboral es alto.

Estadística Inferencial

Prueba de normalidad de los datos

H₀: Existe una normalidad en los resultados del cuestionario.

H₁: No existe una normalidad en los resultados del cuestionario.

Tabla 13

Prueba de Normalidad — K-S

	K-S ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,172	60	,000
Desempeño Laboral	,153	60	,000
Selección de Personas	,191	60	,000
Capacitación del Personal	,225	60	,000
Recompensar a las Personas	,149	60	,000

Interpretación: Acorde a lo obtenido tenemos una prueba de normalidad inferior a 0.005, por lógica tenemos una resultante en la estadística no paramétrica y en resultante podemos efectuar la comprobación de supuestos.

Comprobación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

- H₀:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.
- H₁:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

Tabla 14

Prueba de correlación entre la GTH y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

			GTH	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	1,000	,993**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,993**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre las dos fluctuantes, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.993, aludiendo que hay correlación considerable entre las dos fluctuantes, retirando H₀ y admitiendo H₁.

Prueba de hipótesis específica primera

H₀: No existe relación significativa entre la selección de personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la selección de personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

Tabla 15

Prueba de correlación entre la selección de personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022

			Selección de Personas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personas	Coefficiente de correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.970, aludiendo que hay correlación considerable entre la dimensión y fluctuante, retirando H₀ y admitiendo H₁.

Prueba de hipótesis específica segunda

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

Tabla 16

Prueba de correlación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022

			Capacitación del Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación del Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,971**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		60	60	

Interpretación: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.971, aludiendo que hay correlación considerable entre la dimensión y fluctuante, retirando H₀ y admitiendo H₁.

Prueba de hipótesis específica tercera

H₀: No existe relación significativa entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

Tabla 17

Prueba de correlación entre el recompensar a las personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022

			Recompensar a las Personas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Recompensar a las Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,985**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.985, aludiendo que hay correlación considerable entre la dimensión y fluctuante, retirando H₀ y admitiendo H₁.

V. DISCUSIÓN

En referencia a **la hipótesis general**: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre las dos fluctuantes, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.993, aludiendo que hay correlación considerable entre las dos fluctuantes, retirando H_0 y admitiendo H_1 . Se corrobora con el estudio de Orozco (2018), obteniendo que sig. = 0,000 < 0,05, retirando H_0 y admitiendo H_1 ; en todo caso, hay correlación entre ambas fluctuantes en el Gobierno Local de SJL, 2018.

De igual forma, se corrobora con el estudio de Leyton (2018), donde obtuvo que la observancia por porcentaje de ambas fluctuantes en los trabajadores del Gobierno Local, conforma que la diferencia o el acto del rendimiento laboral del personal resulta del 33.1% de la GTH.

En cuanto a la **hipótesis específica 1**: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.970, aludiendo que hay correlación considerable entre la dimensión y fluctuante, retirando H_0 y admitiendo H_1 . Se corrobora con el estudio de Yaurivilca y Rosales (2018), obteniendo que el p-valor = 0.002, así diferenciando con sig. y corroborando que es más bajo que el alfa planteada en 0.05, admitimos el supuesto alterno. Concluye que hay correlación entre ambas fluctuantes.

De igual forma, se corrobora con el estudio de Quiroz (2022), donde obtuvo que hay una considerable correlación entre el personal, de igual manera se encuentran contentos trabajando en sus ámbitos, cabe mencionar que acorde a su aquiescencia, ellos manifestaron que, si les gustaría recibir impulsos.

En cuanto a la hipótesis específica 2: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.971, aludiendo que hay correlación considerable entre la dimensión y fluctuante, retirando H_0 y admitiendo H_1 . Se corrobora con el estudio de Arana (2018), donde obtuvieron que el X^2 es mayor a la con $20,15 \geq 12,59$ representando que admitimos H_1

y retiramos H_0 . Como resultados se obtiene que la GTH incide en el desempeño laboral.

De igual forma, se corrobora con el estudio de Chuqui (2021), donde obtuvo que el Chi-cuadrado es mayor con 39,67 al valor de 11,07, el cual manifiesta que se retira la H_0 y se admite la H_1 .

En cuanto a la **hipótesis específica 3**: En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.985, aludiendo que hay correlación considerable entre la dimensión y fluctuante, retirando H_0 y admitiendo H_1 . Se corrobora con el estudio de Flores et al. (2017), concluyendo que, para obtener un óptimo rendimiento del personal, se efectuó un proyecto de acciones para que el área de RR.HH. la incorpora y así beneficie al rendimiento de trabajo.

De igual forma, se corrobora con el estudio de Segura y Correa (2022), donde obtuvo que hay correlación de manera fiable entre las fluctuantes, resultantes obtenidas por medio del test de Pearson de (,000), que manifiesta que hay correlación.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO

Se determinó la GTH en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre las dos fluctuantes, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.993, aludiendo que hay correlación considerable entre la GTH y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

SEGUNDO

Se determinó la selección de personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.970, aludiendo que hay correlación considerable entre la selección de personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

TERCERO

Se determinó la capacitación del personal en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.971, aludiendo que hay correlación considerable entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

CUARTO

Se determinó de qué manera se va recompensar a las personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022. En vista a lo obtenido, hay una correlación favorable muy elevada entre la fluctuante y dimensión, con Sig. = 0.000, con un R.S. = 0.985, aludiendo que hay correlación considerable entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO

Se recomienda a la administración incorporar un plan de capacitación para la GTH en el desempeño laboral para orientar los atributos respectivos con los individuos, incorporados contrato, tipificación, adiestramiento, distinciones, valoración del provecho, gratificación y circunstancia vital en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

SEGUNDO

Se recomienda a la administración potenciar la selección de personas en el desempeño laboral pretende, de varios solicitantes, a los más apropiados para deberes de la empresa o capacidades que busca y el modo de elección, por lo tanto, quiere resguardar o desarrollar la garantía y beneficio del trabajador en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

TERCERO

Se recomienda a la administración intensificar la capacitación del personal en el desempeño laboral Suministra datos elementales para obtener novedosos procederes, disposiciones, opiniones y juicios para ser enmendados y sus conductas sean prácticas en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

CUARTO

Se recomienda a la administración consolidar de qué manera se va recompensar a las personas en el desempeño laboral extender la utilidad del personal es primordial la estimulación, una de ellas es la gratificación porque a través de ella se puede acopiar adecuados resultantes que generan utilidades en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de competencias la Trilogía*. España: Granica.
- Alonso, L., García, A., López, P., & Amador, P. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinar de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 151-160. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555688>
- Arana, B. (2018). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces*. (Tesis de Pregrado). "Universidad Técnica de Babahoyo" Ecuador. Recuperada de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/4899/1/-E-UTB-FAFI-INGCOM000272.pdf>
- Cardona-Arbelaez, D., Alzate-Alvaran, J. C., & Lora-Guzman, H. (2018). *Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia*. *Rev.investig.desarro.innov*, 9(1), 9-18.
- Casana, K., y Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 120-125. Obtenido de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castro, K., Luna, K. & Erazo, J. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario*. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), pp. 184-203. Recuperado de www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Colling,D; Mehalli,K y Wayne,F (2018) *Gestión y rendimiento global del talento en empresas multinacionales: una perspectiva multinivel*. S.M.A.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración del talento humano*. Disponible en: <https://www.pwc.com/py/es/servicios/recursos-humanos/herramientas-paraadministrar-recursos-humanos.html>

- Chuqui (2021) *La Gestión de la Administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sol de Los Andes de la Ciudad de Riobamba*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Deloitte. (2018) *Tendencias Globales del Capital Humano*. Recuperado: <https://www2.deloitte.com/cl/es/pages/humancapital/articles/cl-tendencias-globales-capital-humano-2018.html>
- Flores, P., Velásquez, B. y Gómez, R. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. (Tesis de Pregrado). "Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua". Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. (7a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández et al., (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. edit. McGRAW-HILL, México. Núm. 736. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Leyton (2018). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Borja, año 2017*. (Tesis de Maestría). "Universidad César Vallejo" Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14801/Leyton_FMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montes, M. (2018). Competencias laborales del gerente de talento humano de acuerdo a las exigencias actuales de las organizaciones. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 39-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577558>
- Morales, A. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018*.

(Tesis de Pregrado). "Universidad César Vallejo" Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29039/Morales_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales D y Mundaca P. (2015). *La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tumbán*. (Tesis de Pregrado). "Universidad Señor de Sipán" Perú. Recuperada de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3817/MUNDACA%20PEREZ%20CRISTHIAN%20MARTIN-EDITADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orozco, A. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. (Tesis de Pregrado). "Universidad César Vallejo" Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pico, L. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal*, 97-104. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>

Puspitasari y Adam, (2019) *La influencia del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral, Indonesia* Recuperado de: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687>

Quiroz (2022) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de Mayo, Periodo 2016-2021*. Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Robbins, S. y Judge, T. (2016). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Roca Villanueva, E. (2013). *Inteligencia emocional y conceptos afines: Autoestima sana y habilidades sociales*. Congreso de inteligencia emocional y bienestar.

- Rovayo, C. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Técnica de Ambato” Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16760/1/T2868i.pdf>
- Sánchez, S. (2015). *El control de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo de la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Técnica de Ambato” Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9495/1/226%20o.e..pdf>
- Campus SEAS. (2016). *Blog SEAS*. Obtenido de: <https://www.seas.es/blog/varios/la-adaptabilidad-ante-el-cambio/>
- Segura y Correa (2022) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020*. Universidad Señor de Sipán.
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos*. Su proceso organizacional. Nueva León: Editorial Universitaria de la UANL.
- Vallejo, Ch. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Wayne, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Werther y Davis (2008). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las empresas*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Yaurivilca, O. y Rosales, O. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chupaca, 2017*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión” Perú.
Recuperada de <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>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

"Gestión del talento humano y desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022"			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Problema General: ¿De qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>a) ¿De qué manera la selección de personas incide en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022?</p> <p>b) ¿De qué manera la capacitación del personal incide en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022?</p> <p>c) ¿De qué manera se va recompensar a las personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar la selección de personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p> <p>b) Determinar la capacitación del personal en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p> <p>c) Determinar de qué manera se va recompensar a las personas en el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre la selección de personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>

Anexo 2: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Opciones de Respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS					
1	Las convocatorias internas le permiten promocionarse a un cargo más importante.					
2	El procedimiento que realiza la institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea.					
3	La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección.					
4	Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante.					
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL					
5	Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto.					
6	Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades acorde a sus habilidades que pretende mejorar.					
7	Mediante las capacitaciones la organización los prepara para afrontar situaciones difíciles en un futuro.					
	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					
8	En el existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
9	Las recompensas e incentivos que se reciben en la entidad son mejores.					
10	En la entidad no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Opciones de Respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS					
11	Está usted en la capacidad de aportar positivamente en la institución					
12	Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización					
13	Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo					
14	Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo					
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES					
15	Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo					
16	Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo					
17	Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo					
	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD LABORAL					
18	Cree usted que los cambios son buenos para la institución					
19	Cree usted que si la institución tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante					
20	Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la institución					

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno Local de Lima, 2022”; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Pereira Quispe, Breitner

DNI: 42315702

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA EN UN GOBIERNO LOCAL DE LIMA, 2022".

n°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS							
a	Las convocatorias internas le permiten promocionarse a un cargo más importante.							
b	El procedimiento que realiza la institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea.							
c	La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección.							
d	Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante.							
2	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
a	Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto.							
b	Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades acorde a sus habilidades que pretende mejorar.							
c	Mediante las capacitaciones la organización los prepara para afrontar situaciones difíciles en un futuro.							
3	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
a	En el existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.							
b	Las recompensas e incentivos que se reciben en la entidad son mejores.							
c	En la entidad no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.							
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS							
a	Está usted en la capacidad de aportar positivamente en la institución							
b	Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización							
c	Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo							

d	Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo						
2	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
a	Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo						
b	Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo						
c	Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo						
3	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
a	Cree usted que los cambios son buenos para la institución						
b	Cree usted que si la institución tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante						
c	Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la institución						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: _____ **DNI:** _____

Especialidad del validador: _____

... de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA EN UN GOBIERNO LOCAL DE LIMA, 2022".

n°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS							
a	Las convocatorias internas le permiten promocionarse a un cargo más importante.	x		x		x		
b	El procedimiento que realiza la institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea.	x		x		x		
c	La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección.	x		x		x		
d	Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante.	x		x		x		
2	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
a	Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto.	x		x		x		
b	Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades acorde a sus habilidades que pretende mejorar.	x		x		x		
c	Mediante las capacitaciones la organización los prepara para afrontar situaciones difíciles en un futuro.	x		x		x		
3	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
a	En el existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	x		x		x		
b	Las recompensas e incentivos que se reciben en la entidad son mejores.	x		x		x		
c	En la entidad no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	x		x		x		
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS							
a	Está usted en la capacidad de aportar positivamente en la institución	x		x		x		
b	Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización	x		x		x		
c	Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo	x		x		x		
d	Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo	x		x		x		

2	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
a	Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	x		x		x		
b	Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo	x		x		x		
c	Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo	x		x		x		
3	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
a	Cree usted que los cambios son buenos para la institución	x		x		x		
b	Cree usted que si la institución tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante	x		x		x		
c	Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rodríguez Alegre Lino

DNI: 06535058

Especialidad del validador: Ing Pesquero Tecnólogo Mg Adm

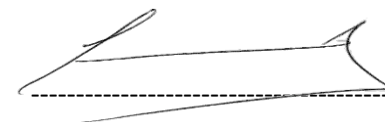
09 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA EN UN GOBIERNO LOCAL DE LIMA, 2022".

n°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS							
a	Las convocatorias internas le permiten promocionarse a un cargo más importante.	X		X		X		
b	El procedimiento que realiza la institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea.	X		X		X		
c	La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección.	X		X		X		
d	Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante.	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
a	Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto.	X		X		X		
b	Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades acorde a sus habilidades que pretende mejorar.	X		X		X		
c	Mediante las capacitaciones la organización los prepara para afrontar situaciones difíciles en un futuro.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
a	En el existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	X		X		X		
b	Las recompensas e incentivos que se reciben en la entidad son mejores.	X		X		X		
c	En la entidad no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	X		X		X		
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS							
a	Está usted en la capacidad de aportar positivamente en la institución	X		X		X		
b	Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización	X		X		X		
c	Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo	X		X		X		
d	Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo	X		X		X		

2	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
a	Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
b	Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo	X		X		X		
c	Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
a	Cree usted que los cambios son buenos para la institución	X		X		X		
b	Cree usted que si la institución tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante	X		X		X		
c	Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **De La Cruz De La Cruz Hugo Rafael**

DNI: 08638600

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial


23 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUIDO TRUJILLO VALDIVIEZO, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana en un Gobierno local de Lima, 2022", cuyo autor es PEREIRA QUISPE BREITNER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUIDO TRUJILLO VALDIVIEZO DNI: 25570359 ORCID: 0000-0002-3019-6599	Firmado electrónicamente por: GTRUJILLOT el 17- 10-2022 20:32:27

Código documento Trilce: TRI - 0430356