



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia  
de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Barreto Jara, Jorge Jefferson (ORCID: [0000-0002-1706-1497](https://orcid.org/0000-0002-1706-1497))

**ASESOR:**

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (ORCID: [0000-0002-9242-3881](https://orcid.org/0000-0002-9242-3881))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, por ser la principal fuente de vida e iluminar siempre mi caminar en estos largos años de vida donde iluminó mi caminar y etapa profesional.

A mi sobrino Christoffer Ramírez Barreto, ya que es la razón por la cual quiero mejorar diariamente y ser su ejemplo en su crecimiento por ser la mayor bendición que DIOS dio a nuestra familia.

A mis padres y hermanos por su amor y dedicación, a creer en mí, mis proyectos y siempre hacerme recordar que están orgullosos de mí.

A mi segunda madre Florencia Maguiña Jara que partió al cielo por consecuencia de esta pandemia COVID-19 y es quien con su amor sincero y humildad me enseñó lo más hermoso en esta vida.

## **Agradecimiento**

A los profesionales que me acompañaron en estos 06 años de carrera como Funcionario Público, a la Abog. Liliana Dileo Díaz por ser quien con sus consejos y apoyo incondicional aportó en mi crecimiento personal y profesional.

A los docentes que me formaron en esta etapa de Posgrado, y a la Universidad César Vallejo – Sede Trujillo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	42
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES .....	52
REFERENCIAS .....	54
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1:	Colaboradores de la gerencia de administración y finanzas.....	21
Tabla 2:	Instrumentos de la investigación.....	22
Tabla 3:	Expertos en la validación de instrumentos.....	22
Tabla 4:	Comparación de los puntajes obtenidos de las variables gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	26
Tabla 5:	Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de la variable gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas.....	28
Tabla 6:	Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones del rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	30
Tabla 7:	Prueba de bondad de ajustes de las variables.....	31
Tabla 8:	Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	32
Tabla 9:	Tabla de contingencia de la división de reclutamiento y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	33
Tabla 10:	Tabla de contingencia de la división de cargos y salarios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	34
Tabla 11:	Tabla de contingencia de la división de beneficios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	35
Tabla 12:	Tabla de contingencia de la división de capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	36
Tabla 13:	Tabla de contingencia de la división de higiene y seguridad y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	37
Tabla 14:	Tabla de contingencia de la división de personal y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	38
Tabla 15:	Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea, de la gerencia de administración y finanzas.....	39

Tabla 16: Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y comportamientos contraproducentes, de la gerencia de administración y finanzas.....	40
Tabla 17: Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y rendimiento en el contexto, de la gerencia de administración y finanzas.....	41

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Comparación de los puntajes obtenidos de las variables gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	27
Figura 2: Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de la variable gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas.....	29
Figura 3: Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones del rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.....	30

## Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad el determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022. El método hipotético deductivo de tipo aplicada cuantitativo, con diseño no experimental, transversal correlacional. La población estuvo conformada por 42 colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de una municipalidad distrital, la muestra, quedo compuesta por la misma cantidad de colaboradores de la población, donde se estableció una muestra censal. Para la recolección de datos se elaboró dos instrumentos los cuales fueron cuestionarios, donde fueron validados por cinco especialistas y obtuvieron una fiabilidad buena. Los principales resultados fueron que la mayoría de los colaboradores perciben una gestión del talento humano regular (83.3%), así mismo un rendimiento laboral regular (78.6%). Se concluye a través del valor de Tau-b de Kendall es 0.410, un valor de la relación de Rho 0.496 y una significancia correlacional  $P = 0.000$  menor a 0.05, por lo que podemos concluir que existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una municipalidad distrital, 2022

**Palabra clave:** Talento Humano, Rendimiento Laboral, Gerencia y Administración.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of the administration and finance management of a District Municipality, 2022. The hypothetical deductive method of quantitative applied type, with a non-experimental design, correlational cross. The population was made up of 42 employees of the administration and finance management of a District Municipality, the sample was made up of the same number of employees of the population, where a census sample was established. For data collection, two instruments were developed, which were questionnaires, where they were validated by five specialists and obtained good reliability. The main results were that most of the collaborators perceive a regular human talent management (83.3%), as well as a regular work performance (78.6%). It is concluded through the value of Kendall's Tau-b is 0.410, a value of the Rho relationship 0.496 and a correlational significance  $P = 0.000$  less than 0.05, so we can conclude that there is a positive and significant relationship between talent management Human resources and work performance of the administration and finance management of a District Municipality, 2022.

**Keywords:** Human Talent, Labor Performance, Management and Administration.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la investigación de eficiencia de recursos humanos es una de las más discutidas en el campo de la investigación del talento humanos, ya que es parte de un eje fundamental para los tomadores de decisiones basados en tener roles operativos apropiados, como la planificación a largo plazo, para ayudarlo a lograr sus objetivos financieros. y objetivos comerciales.

El personal es visto como el factor primordial tanto en las organizaciones públicas como privadas, por lo que para lograr buenos resultados buscan reclutar talento adecuado que pueda cubrir las expectativas del puesto, donde el departamento de personal cuenta con un proceso de selección oportuno y minucioso para que pueden optimizar el desempeño dentro de la institución (Castro y Delgado 2020).

El enorme impacto de los cambios económicos, científicos, políticos y sociales experimentados en las últimas décadas ha hecho necesario repensar la gestión del talento desde una perspectiva diferente, los nuevos intereses de las organizaciones públicas que deben promover el alto desempeño a través de procedimientos mejorados en respuesta a lo que constituye una solución nacional La necesidad de una sola tarea de los problemas de la comunidad, contribuyendo así a los programas de servicio público para fortalecer las instituciones públicas.

A nivel mundial, más del 80% de los directores ejecutivos de las empresas creen que el sector del capital humano ha jugado un papel protagónico en la pandemia (Hernández, 2021). Otro desafío de recursos humanos incluirá evaluar qué puestos, tareas y responsabilidades se realizarán de manera más efectiva de forma remota, y qué otras actividades deberán realizarse en persona una vez que la pandemia esté bajo control. Según Upwork (2021), para 2028, el 73% de todos los departamentos de la empresa tendrán trabajadores remotos permanentes.

Además, la realidad actual en el Perú muestra un entorno de alta rigidez para el empleo en el país e identifica importantes carencias que solo pueden conducir a ineficiencias en la gestión pública, en este caso nuestro país ha

implementado una sociedad de derecho al servicio, lo cual es una ambición vigorosa reformas, como los salarios son bajos en todos los sectores, es un mecanismo para mejorar los servicios públicos mediante recursos humanos que deben cumplir con requisitos mínimos. Para ello, se busca estrechar lazos de mejorar la calidad de los empleados en función del desempeño, aumentando así la remuneración de los funcionarios para facilitar su desarrollo en consonancia con los profesionales que laboran en la empresa. (CLAD, 2018).

El problema de la gestión del talento es que muchas veces hay muchos reclamos y requerimientos porque no tienen un área de formación ejecutiva, por lo que no están guiados funcionalmente por un proceso de gestión pública. Falta de formación, reflejada en actividades imprecisas como dificultad para resolver conflictos, como el desempeño laboral en las actividades asignadas de acuerdo a los plazos establecidos, perjudica el normal funcionamiento del distrito.

La pandemia del COVID-19 ha agudizado estas dificultades ya que todos los reclamos se han trasladado a los domicilios de los trabajadores del área administrativa y financiera. La carga de trabajo de los ejecutivos se ha incrementado significativamente para satisfacer las necesidades de los diferentes campos. Este aumento trae consigo otras dificultades, como la incorrecta distribución de la carga de trabajo, la falta de formación y, en definitiva, un entorno de trabajo poco propicio para conseguir los resultados deseados.

El tema de investigación de los colaboradores en la gestión administrativa y financiera del distrito de Huanchaco ayudará a comprender la problemática de las entidades públicas, las limitaciones de la gestión del capital humano en su implementación y su impacto en el desempeño, para que el distrito pueda desarrollarse plenamente.

Con base en el problema descrito, formule la pregunta a investigar ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital?, 2022? ¿Cuál es nivel de la gestión del talento humano y sus dimensiones de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? ¿Cuál es el nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones de la gerencia de administración

y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? Y finalmente ¿Cuál es la relación entre la selección y reclutamiento en el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? ¿Cuál es la relación entre la evaluación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? y ¿Cuál es la relación entre la retención y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en la tarea de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión comportamientos contraproducentes de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022?

En cuanto a la justificación del estudio, se presentó de acuerdo a los criterios establecidos por (Hernández y Mendoza, 2018), tal como se describe a continuación.

*Por conveniencia*, porque permitirá conocer y valorar el talento que existe en la organización pública, ya que hará el aporte necesario para la mejora de cualquier situación, hará que el personal se sienta respaldado por las autoridades superiores, ayudará a mejorar su trabajo desempeño y acceso a las instalaciones para lograr la realización de sus funciones.

*Por relevancia social*, tiene relevancia social ya que permitirá identificar aspectos que faciliten una mejor gestión de la plantilla al ser la principal herramienta de la organización.

*Implicaciones prácticas*, porque dará respuesta a una serie de problemas que existen, ya que está ligada a la gestión y ésta afecta al desempeño laboral, busca nuevas estrategias o métodos de gestión utilizados recientemente.

*Valor teórico*, la investigación realizada conforma una ayuda teórica que ampliará el conocimiento sobre el talento humano, han sido ampliamente estudiados a nivel internacional y el tema ha comenzado a ser abordado con mayor frecuencia a nivel nacional, sin embargo, rara vez se aborda la gestión.

*Utilidad metodológica*, se lleva a cabo a través de métodos cuantitativos, ya que se necesita probar la hipótesis planteada a través de la estadística, en la que se elaborará el cuestionario de investigación de acuerdo a cada variable.

En función a la investigación se plantea el objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022. De manera específica, identificar el nivel de la gestión del talento humano y sus dimensiones de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, a su vez precisar el nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, y finalmente establecer la relación entre la selección y reclutamiento en el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, así mismo establecer la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, establecer la relación entre la evaluación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, y establecer la relación entre la retención y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en la tarea de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión comportamientos contraproducentes de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.

De acuerdo al planteamiento de investigación se describe la hipótesis, existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el

rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022. De manera específica, existe relación positiva y significativa entre la selección y reclutamiento, capacitación, evaluación, retención y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital y existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital y existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en la tarea de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión comportamientos contraproducentes de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022. Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a este apartado, se citarán investigaciones a nivel internacional, nacional y local, considerando su relevancia para las variables objeto de investigación, tal como se describe a continuación.

De acuerdo a estudios en el marco internacional, según Del Rio et al., (2022), en su artículo, el propósito del estudio fue determinar el papel mediador de la innovación entre el talento y el desempeño organizacional. Este estudio propone un diseño transversal no experimental basado en un enfoque cuantitativo con una población específica de 78 trabajadores que son evaluados de acuerdo a las variables estudiadas, de cuales llegaron a concluir que la innovación del talento humano presenta efecto positivo en el desempeño de los colaboradores en función a las actividades que desarrollan dentro de la organización.

En función al estudio descrito es de suma importancia, porque se desarrolla los efectos que pueden presentar la gestión del talento humano en el rendimiento de la organización determinado que tan importante es el talento humano en la organización.

Según Cabezas y Brito (2021) en su artículo de investigación basado en la realidad ecuatoriana, tuvo como objetivo evaluar el impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de las estaciones de servicio, donde dicha investigación considero una metodología cuantitativa en función a una investigación de diseño no experimental, donde para el recojo de información trabajo con una encuesta a quienes se les aplico a los colaboradores para obtener la información necesaria para procesar y obtener los resultados, donde llegó a concluir que la gestión del talento tiene un efecto positivo en el rendimiento de los colaboradores de la estación de servicio en estudio.

La investigación descrita, es de suma importancia porque evalúa el grado de importancia que presenta el talento humano dentro de la organización en función a la mejora del desempeño u rendimiento en sus actividades asignadas.

De acuerdo al estudio desarrollado en Ecuador, según Gaspar (2021) en su investigación se llegó analizar la importancia de la gestión de recursos

humanos y su impacto en el desempeño laboral para el éxito empresarial. Se utilizó un diseño no experimental cuantitativo en el que la población estuvo conformada por 147 trabajadores que fueron evaluados a partir de un cuestionario elaborado a partir de la información recopilada desde los puntos de vista de las personas evaluadas a partir de las variables de estudio. Llegó a concluir que la gestión del talento humano presenta un nivel de influencia positivo en el desempeño que presentan los trabajadores de la empresa, señalando que se ha logrado el éxito empresarial en base al talento que consagra la organización.

En función al estudio descrito, presenta un criterio relevante en función a la gestión del talento humano para evaluar el desempeño logrado que presentan los colaboradores en la organización.

De acuerdo a la investigación de Vera (2021), su propósito es determinar el desempeño y la gestión por competencias del talento a fin de proponer alternativas para incrementar la productividad laboral-empresarial de esa entidad, dicho estudio presenta una investigación cuantitativa de diseño correlacional, donde planteó como población a 132 trabajadores a quienes tomaran en cuenta para la muestra, donde se elaboró instrumentos para la recolección de información, de esta manera luego se procesar la información obtenida se llegó a concluir que el desempeño presenta una relación positiva en base a la gestión del talento humano, señalando que la empresa presenta prioridad por mejorar al talento humano para obtener una mejor productividad y un adecuado desempeño en la organización.

De acuerdo a la investigación descrita se toma en cuenta debido a que estudia la importancia de la gestión del talento humano en base a mejorar el rendimiento, brindando el conocimiento de la importancia que este tener trabajadores entrenados.

Según Castro et al., (2020) en su artículo de investigación desarrollado en Venezuela, tuco como propósito evaluar la gestión del talento humano para la mejora laboral en el banco solidario, donde trabajo con un método hipotético cuantitativo en base a una diseño no experimental, donde tuvo una población de

102 trabajadores de la entidad financiera, a quienes se les aplicó una encuesta la que ayudo a mejorar la recolección de información para poder procesar en un paquete estadístico, donde se llegó a concluir que la gestión del talento humano presenta un efecto positivo alto, en el desempeño laboral debido a que la empresa financiera se preocupa por el talento humano ampliando su compromiso y su lealtad hacia la organización.

De acuerdo al estudio citado, indica que presenta un resultado relevante para desarrollar en el talento humano con base al desempeño que presentan en función a los resultados obtenidos en sus tareas que les brinda la organización.

De acuerdo al estudio desarrollado en Ecuador por Palma (2018), donde tuvo como propósito analizar la gestión del talento humano desde una perspectiva de capacitación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa RTML. Este trabajo propone un diseño no experimental de corte transversal con una población de 35 personas, con igual número como muestra, por lo que se trabaja bajo técnicas de encuesta para obtener representaciones de las personas que laboran en la organización donde se concluye que la gestión del talento está relacionada con el desempeño laboral en base a las capacitaciones que realiza la empresa hacia sus trabajadores, donde dicha organización presenta un nivel de importancia por sus talentos, quien invierte en capacitación para mejorar el rendimiento de sus trabajadores.

Según el estudio presentado, es el más importante porque evalúa el grado de importancia del talento dentro de una organización en términos de desempeño a mejorar sus actividades asignadas.

En el marco nacional según Rafael (2022) en su investigación, su principal objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral del personal de Morrope. Esta investigación se basa en las percepciones del personal de Morrope en formación a partir de los colaboradores de Morrope. Para 72 colaboradores, la investigación desarrollada fue cuantitativamente relevante, no experimental y para la recolección de datos se realizó a través de encuestas, preguntas rotuladas y escalas estilo Likert. Se concluyó que se ha establecido una relación positiva entre la gestión del recurso humano y el

desempeño laboral de los colaboradores comunales de Morrope, por lo que cuando hay suficientes trabajadores el desempeño laboral es bueno.

Con base en la investigación citada, es importante ya que desarrolla la investigación en función a los trabajadores relevante para la encuesta actual, y contribuye en gran medida ya que ayuda a clarificar los resultados a través de la integración.

De acuerdo al estudio desarrollado por Osorio (2021), el objetivo fue determinar la relación de la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Tambopata. La muestra es de 150 trabajadores de la ciudad de Tambopata, el estudio propone un tipo de aplicación, un diseño no experimental correlacional basado en métodos cuantitativos, mediante el cual se utiliza la encuesta para recolectar información, donde la herramienta es un cuestionario de 30 ítems. se administraron una vez utilizando la escala de Likert. La investigación ha demostrado que existe una correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un índice de 0,996 al 95% de nivel de confianza.

Este estudio ha sido señalado en la encuesta por su coincidencia con la encuesta y el contexto real del estudio, por lo que tiene un gran aporte ya que ayudará a realizar otro análisis en base a la mejora. capital humano. en una entidad pública.

De acuerdo al estudio de Álvarez (2021), su propósito es determinar el desempeño y la gestión por competencias del talento con el fin de proponer alternativas para mejorar la productividad laboral empresarial de la entidad. Está diseñado para ser un estudio cuantitativo no experimental. Donde la población se conformó por 78 trabajadores. Las encuestas están diseñadas y aplicadas a las personas para evaluar sus habilidades y desempeño laboral. Los resultados obtenidos muestran que el diseño sin gestión del desempeño a través de las habilidades del talento afecta tener empleados profesionales e idóneos, el talento no cumple con las expectativas y su comportamiento es irrelevante para las metas planteadas por la entidad.

En base a la investigación descrita, se tiene en cuenta ya que examina la importancia de la gestión del talento en base a la mejora del desempeño, brindando conocimiento de la importancia de contar con trabajadores bien capacitados.

Según Pariaton (2020), el esfuerzo de investigación fue correlacional, transversal y tuvo como objetivo determinar la magnitud del impacto entre la gestión del talento y el desempeño laboral en los servidores de la provincia de Trujillo. La población está conformada por una entidad común de 2300 servidores, en la cual presentamos un muestreo aleatorio simple utilizando una muestra de 65 trabajadores. De esta forma, para la recolección de la información, se procesa el análisis de los resultados en los programas Excel y SPSS versión 25 desarrollados y probados en base al servicio de análisis de encuestas técnicas de encuestas. La estadística de correlación de Pearson mide los efectos y las relaciones de las variables. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,826, el nivel de significación es de 0,000, que es inferior a 0,05, lo que indica que la gestión del talento tiene una gran influencia en el desempeño laboral del servidor de la Ciudad de Trujillo.

De acuerdo al estudio desarrollado por Orozco (2018), el presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en San Juan de Lurigancho, este estudio propone un método cuantitativo basado en un diseño descriptivo correlacional, donde la población de este estudio es entre 2000 funcionarios administrativos, la muestra es probabilístico, considerando los 322 funcionarios encuestados, ambos cuestionarios son escalas tipo Likert, cada uno desarrollado para medir cada variable y sus dimensiones. La conclusión del estudio fue de 0,775, indicando que hubo una correlación positiva entre las variables de contraste, y también se encontró un alto nivel de correlación, con un nivel de significancia de  $p=000$ .

En cuanto al estudio, se escogió porque se presenta en base a variables, lo cual es consistente con el diseño de investigación a seguir, por lo tanto, este estudio tiene un gran aporte ya que se basa en la integración de variables de investigación.

En función al marco teórico, citar la teoría de las variables de investigación, luego definir teóricamente dimensiones y determinar indicadores de medición en función a las variables que se van a estudiar, de las que se describe a continuación:

En cuanto a la variable gestión de recursos humanos, con base en Chiavenato (2020), afirma que se enfoca en empoderar a los nuevos integrantes, destacando el alto potencial de los colaboradores en cada puesto de trabajo, con la esperanza de conducir al mejor desempeño.

De esta manera la gestión del talento desarrolla una estructura adecuada en función de los aspectos que necesitan ser mejorados para los nuevos miembros, teniendo en cuenta los parámetros y características propias de la organización. Como tal, está entrelazado con la cultura corporativa, la estructura organizacional, las características ambientales, las tecnologías utilizadas y los procesos internos.

Gestión del Talento, basado en Crisón (2018), aduce que se encuentra basando en el talento que posee la organización, o llamado la fuerza laboral que presenta la organización frente sus actividades, es el ente fundamental en la organización para el desarrollo de sus actividades en función a la estrategia comercial para alcanzar los objetivos y potenciar el crecimiento de la empresa (p. 22).

Según Bolet (2016), mencionó que la gestión del talento está alineada con las estrategias para retener a los miembros, por lo que la gestión eficaz del talento debe ser una prioridad. De esta manera se vela por realizar un trabajo sistematizado y conscientemente para garantizar el liderazgo, la continuidad de los puestos clave, empoderando a los empleados, retención del talento, proporcionando incentivos superiores al mercado; adquisición y asignación de capacidades del talento, programas de captación, motivación y desarrollo del talento, aplicación de un enfoque pragmático de las actividades y promoción de herramientas estratégicas para alcanzar la excelencia en función de las necesidades de personas.

La gestión del talento es parte del éxito de una organización, ya que estas iniciativas de gestión permiten que los miembros de la organización alcancen su potencial, y así exhibirán un sistema competitivo bajo los parámetros del desarrollo organizacional, como la dirección estratégica en un enfoque procedimental, la alineación se utiliza para lograr propósitos organizacionales. (Sánchez, 2018).

De esta forma se describirán diversos aspectos entre ellos el desarrollo de una adecuada gestión del talento según Chiavenato (2020) para mejorar su desarrollo de la siguiente manera:

De acuerdo a la dimensión división de reclutamiento y selección de personas; se sabe que es el canal primordial para captar nuevos talentos en función hacia la mejora de llegar a cumplir los objetivos de la organización, además de cumplir el perfil del puesto se denomina proceso de dotación de las personas que se incluye en la contratación de los mismos.

En función a la dimensión de la división de cargos y salarios, se basa en un proceso que ayuda a organizar y a realizan actividades en la organización ya que estas personas tienen que analizar los cargos que ocupa la organización para sus respectivas evaluaciones de desempeño.

Respecto a la dimensión división de beneficios, organización tiene que implementar los procesos existentes en cada actividad que realiza la organización, lo cual está ligado al desarrollo de los colaboradores, es por ello que busca satisfacer las necesidades de los colaboradores en base a incentivos, trabajo beneficios que brinda la organización a sus colaboradores.

De esta manera se fundamenta la dimensión división de capacitación, en él se establece un proceso de formación y desarrollo profesional, que ayude a mejorar su perfil y trabajo, por lo que estos trabajadores deben estar a la vanguardia de la actualización, brindando una adecuada comunicación en la organización para tomar las mejores decisiones para la mejora continua.

En efecto a la dimensión división de higiene y seguridad, se establece de acuerdo al entorno en el que se desarrollan el trabajo y las actividades de la organización, de esta manera la organización debe velar por la seguridad y

proteger la integridad de sus colaboradores, sin embargo, debe darles prioridad en el área de salud y disciplina.

En relación a la dimensión división del personal, se establece un proceso de control en base a sus actividades en la organización, el cual se verá reflejado en resultados del cumplimiento de las metas de la organización que van de acuerdo a los lineamientos de los objetivos organizacionales en función del cumplimiento de las métricas de la organización a donde requiere llegar. Dependerá de los gerentes tomar las mejores decisiones para lograr las metas organizacionales.

La gestión del talento toma en cuenta fundamentos teóricos como la Teoría Y sustentada por McGregor (1957), la cual enfatiza la necesidad de motivar y potenciar a los empleados; quienes, según los autores; un “objeto” que realiza una actividad laboral.

Otra teoría que apoya la gestión del talento es la teoría de la motivación y la personalidad propuesta por Maslow (1937) se fundamenta en el ser humano a través de la motivación y la personalidad satisfaciendo sus necesidades, las relacionadas con su comportamiento, y cuando están satisfechas van surgiendo otras hasta lograr el deseo de autorrealización y trascendencia. deseos personales.

Aspectos normativos en torno al Sistema de Gestión de Recursos Humanos - en adelante denominado como el Sistema - formula, e implementa las políticas nacionales en materia de servidores públicos; de esta manera se establece de un con prendimientos de varias normas establecidos en los principios de las organizaciones públicas en base a los recursos, en función a los métodos y en base a los procedimientos y técnicas que posee la organización.

Ámbito del régimen de conformidad con la constitución política y las leyes peruanas, están sujetas al régimen todas las entidades de la administración pública previstas en el artículo III de la Ley Marco del Empleo Público, título preliminar de la Ley N° 28175.

El desempeño laboral (RL) es una de las estructuras más preocupadas por los estudiosos del comportamiento organizacional. Su popularidad puede

deberse a que la competitividad y productividad de una organización están estrechamente relacionadas con el desempeño individual de sus miembros (Koopmans et al., 2016). Por ello, identificar sus determinantes y consecuencias ha sido uno de los objetivos prioritarios de los investigadores.

El rendimiento laboral (RL) se basa en el desempeño que realiza cada miembro en la organización, de manera satisfactoria en función al cumplimiento de los objetivos organizacionales, prestando la atención al cumplimiento de las tareas asignadas por parte del jefe o alto mando. (Harari et al., 2016).

En primer lugar, los empleados pueden experimentar una mayor autoestima, comprender mejor los comportamientos y los resultados necesarios para su puesto e identificar mejor las formas de maximizar sus propias fortalezas y minimizar sus debilidades.

En segundo lugar, los gerentes desarrollan una fuerza laboral más motivada, obtienen un estatus más alto entre los subordinados, hacen que sus empleados sean más competentes y les gusta diferenciar entre el buen y el mal desempeño y una comunicación más clara. Finalmente, la organización como un todo, ejecuta acciones administrativas más apropiadas, establece metas organizacionales más claras, reduce las malas conductas de los empleados, está mejor protegida de demandas laborales, promueve el cambio organizacional y tiene empleados más comprometidos.

Aunque los modelos generales de RL utilizan una amplia gama de dimensiones para delimitar construcciones, y los modelos desarrollados para trabajos específicos describen elementos de RL basados en dimensiones más limitadas, se pueden observar muchas similitudes entre las propuestas.

Argumentan que el aprendizaje por refuerzo consta de tres aspectos principales: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. Sin embargo, otros estudiosos (Harari et al., 2016) insisten en agregar nuevas dimensiones a la operacionalización de la RL.

De acuerdo a la primera dimensión, rendimiento en la tarea, El desempeño de tareas es una dimensión importante del aprendizaje por refuerzo, ya que existe en la gran mayoría de los modelos de explicación constructiva. Este

fenómeno se debe al fuerte enfoque en los requisitos de la tarea en los primeros intentos de explorarlo, utilizando varios nombres, como habilidad técnica, desempeño del rol, habilidad específica de la tarea, etc. (Harari et al., 2016).

Siguiendo a Lunardi et al. (2019) señala que el funcionamiento que presenta la organización no solo va a depender los colaboradores si no también en cierta parte es el comportamiento que desarrolla la organización de acuerdo a las obligaciones que presente con sus colaboradores, de cuales esto se vuelve eficiente cuando los colaboradores se encuentran satisfechos, aportando su participación en la mejorar del desempeño de las tareas.

El funcionamiento eficaz de una organización no sólo requiere que los empleados realicen sus funciones prescritas, sino que también implica comportamientos que van más allá de las obligaciones formales. El proceso de presupuesto de una organización de este tipo puede aumentar la participación de los subordinados en el presupuesto de la organización, mejorando así el desempeño de las tareas.

En función a la segunda dimensión, comportamientos laborales contraproducentes, comportamientos que tienen un valor negativo para la efectividad organizacional también han sido propuestos como dimensiones constitutivas de la RL. En consecuencia, el comportamiento contraproducente (PCC) se ha convertido en un interés de investigación creciente entre los estudiosos de esta disciplina. Tanto es así que la mitad de los modelos RL de propósito general contienen una o más dimensiones que involucran tales comportamientos (Harari et al., 2016).

Estas acciones pueden dañar a la organización o a las personas de la organización, incluidos empleados y clientes, clientes o pacientes. Al referirse a todas las acciones voluntarias que violan normas organizacionales importantes. Se han realizado menos investigaciones sobre los comportamientos negativos de los empleados que sobre los comportamientos positivos (Lunardi et al., 2019).

De acuerdo a la tercera dimensión rendimiento en el contexto, hay muchas actividades que no están incluidas en los comportamientos laborales relacionados con las tareas pero que aún tienen un impacto significativo en el

desempeño de una organización. Se aplican a todos los trabajos y están diseñados para mantener el entorno interpersonal y psicológico (el entorno en el que reside el núcleo de la tecnología) requerido por una organización determinada (Harari et al., 2016).

Según Arulmani (2016), el desempeño en el ambiente laboral en escenarios formales y organizacionales etiqueta muy fuertemente el concepto de creatividad y lo define como la generación de ideas novedosas y útiles.

Además, este comportamiento tiene como objetivo beneficiar a la organización y superar las expectativas existentes para un rol (comportamiento positivo fuera del rol). Es decir, son comportamientos cooperativos o benéficos que impactan positivamente en la organización, aunque no sean requeridos ni recompensados formalmente.

En cuanto a la variable rendimiento laboral, se basa en la teoría de Waldman (1994), que enfatiza que las organizaciones juzgan la efectividad de los empleados con base en la cantidad de resultados que logran o producen. Por ello, se puede decir que medir el desempeño es la cuantificación de lo que hacen los empleados, y su evaluación consiste en emitir juicios sobre el valor o la calidad de las medidas de desempeño cuantificadas.

Con base en el marco normativo, el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley de Servidores Públicos, establece que la gestión del desempeño incluye un proceso de evaluación del desempeño que tiene como objetivo estimular el buen desempeño y compromiso de los servidores públicos. Asimismo, reconoce y reconoce las contribuciones del personal de servicio a las metas de la agencia y demuestra la necesidad del personal de servicio de mejorar el desempeño de sus cargos y entidades.

Los paradigmas de su investigación: el positivismo generalmente, están vinculados al desarrollo de una evolución de una visión del cambio, de esta manera reconoce el logro y el proceso establecidos en la actualidad, desarrollando los reconocimientos en base a teorías, copilando información que más se ajuste al estudio y finalmente evidenciando la concordancia de la investigación. (Pérez, 2016)

La ciencia pos positivista produce, difunde y consume significados sobre el mundo. Intenta explicar el mundo, y en las ciencias sociales trata de explicar el mundo social, sus condiciones y proyectos potenciales. (Pérez, 2016). La ciencia social post-positivista afirma que toda posición teórica tiene consecuencias prácticas potenciales. Por ello, y en concordancia con su voluntad de diálogo, la ciencia mantiene su compromiso teórico frente a las consecuencias prácticas de la democratización.

### III. METODOLOGÍA

El método utilizado es deductivo en tanto primero considera enunciados hipotéticos sobre las variables atención humanizada y satisfacción del usuario externo y trata de verificar o rechazar conclusiones inferidas que deben ser verificadas con hechos. (Escudero y Cortez, 2018).

Este enfoque parte de un análisis de la realidad del problema, a saber, el diagnóstico, la justificación científica, la previsión, el control predictivo, el propósito y el delineamiento de la investigación, además de plantear la pregunta y establecer la razón de ser de la investigación. Desarrollar los objetivos que componen la guía de estudio y formular hipótesis de investigación como nexo entre la teoría y la investigación.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

En este sentido, se entiende que el diseño del estudio indica que es un estudio no experimental, de cual es en el estudio no serán manipuladas de ninguna manera las variables, solo se analizará como se presenta el campo de estudio, por lo que solo se describirán los hallazgos. según el procedimiento de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

**Según su finalidad:** Es aplicada, dado que la finalidad de la investigación es resolver un problema específico, se busca una integración basada en conocimientos para la respectiva aplicación en beneficio del desarrollo científico. (Sánchez et al., 2018).

**Según su carácter:** Es correlacional, en la que se evaluará el grado en que se estima una variable con respecto a otra variable, que se comparará en el estudio, y se determinará el grado de su descripción.

**Según su enfoque:** La investigación es cuantitativa, porque se basa en recopilar información y luego analizarla de manera que, dependiendo del uso de la estadística, obtenga información de las diferentes fuentes utilizadas para recopilarla herramientas

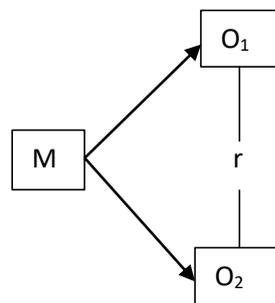
informáticas obtener los resultados que necesita (Escudero y Cortez, 2018).

**Según el alcance temporal:** un estudio transversal que será analizado en el tiempo, el cual describe únicamente los elementos encontrados en la recopilación de información a lo largo del tiempo de aplicación de la herramienta de investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.1.2. Diseño de investigación

En base al estudio, se utilizó el estudio correlacional simple, donde se contrastará la relación de las variables, a su vez se determinará el grado en que se describirá. (Hernández y Mendoza, 2018).

Se formuló el diagrama del estudio:



Donde:

M = Colaboradores de la gerencia de administración y finanzas, de una Municipalidad Distrital.

O<sub>1</sub> = Gestión del talento humano.

O<sub>2</sub> = Rendimiento laboral.

r = Relación de las variables de estudio.

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Según Chiavenato (2020), se enfoca en empoderar a los nuevos integrantes, resaltando el alto potencial de sus colaboradores en cada puesto de trabajo, esperando generar el mejor desempeño.

Definición operacional: Se evaluó a través de un cuestionario, tomando en cuenta los seis procesos de la Gestión del talento humano, fundamentado por Chiavenato.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Es una actividad basada en el desempeño estructurada de acuerdo con metas y objetivos establecidos en una organización, y existe una disciplina basada en la evaluación de la productividad y eficiencia de los empleados en una organización. (Harari et al., 2016).

Definición operacional: Se evaluó a través de un cuestionario donde se fundamentó las tres dimensiones que fueron planteadas por (Harari et al., 2016).

### **3.2.2. Operacionalización**

(Ver anexo 1)

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

En este marco, se considera población a un conjunto de unidades a tener en cuenta a la hora de realizar una investigación, en función de las características que posean para ser analizadas. (Hernández y Mendoza, 2018).

Cabe considerar que la población estuvo conformada por 42 colaboradores de la Municipalidad Distrital, cifra referida a fines del mes de marzo del 2022, una información basada en los contratos actuales de dicho mes mencionado.

**Tabla 1**

*Colaboradores de la gerencia de administración y finanzas.*

Genero	Masculino		Femenino		Total
	f	%	f	%	
Colaboradores	24	57.1%	18	42.9%	42

*Nota:* Elaborado de acuerdo a la información brindada en el área del talento humano de la entidad pública.

Con base en el seguimiento del proceso de investigación, se proponen criterios de inclusión que incluyen a todos los trabajadores que respondan la herramienta de información, en base a criterios de exclusión serán los colaboradores que no deseen participar respondiendo el cuestionario y a los colaboradores que no son del área de trabajo.

### **3.3.2. Muestra**

De acuerdo al tamaño de la muestra es censal, donde se tomó como muestra a todas las unidades muestrales, donde quedo conformado por 42 colaboradores de la entidad en estudio.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

Con esta finalidad, se tiene a un colaborador de la gerencia de administración y finanzas, como unidad de análisis de la investigación.

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

De acuerdo a la técnica que se utilizó fue la encuesta, es una encuesta que se detallada por cada variable para recolectar información, donde se consideran las dimensiones de cada variable para su propia especificación detallada:

**Tabla 2***Instrumentos de la investigación.*

Técnica	Instrumento	Alcance
Encuesta	Cuestionario (Ver anexo 2)	Medición para las variables en estudio
Encuesta	Cuestionario (Ver anexo 2)	

*Nota:* Se elaboro de acuerdo a las variables de estudio.

En cuanto a la validez de la herramienta, se trata de una valoración de los eventos indicadores que presenta cada indicador a partir de las mediciones que se busca medir en un dominio en particular (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto a la verificación de los documentos, se consideraron a cinco expertos, los cuales fueron de gran ayuda para enriquecer e implementar las condiciones necesarias para las respectivas postulaciones.

**Tabla 3***Expertos en la validación de instrumentos.*

Expertos	Validación
Dr. Carlos Jesús Campos Chávez	✓
Dr. Dany Rolando Gálvez Cabanilla	✓
Mg. Jenry Burgos Artega	✓
Mg. Fiorella Lizbeth salinas herrera	✓
Mg. Rosita Elizabeth Villon Prieto	✓

*Nota:* Expertos que participación en la validación de los instrumentos.

Según el argumento de la fiabilidad del instrumento, se aduce que representa el grado en que la aplicación del instrumento presenta resultados en términos del placer que se supone mide (Hernández y Mendoza, 2018).

Respecto a la confiabilidad del instrumento se aplicó a una muestra piloto de 20 colaboradores donde se obtuvo un alfa 0,854 para el

cuestionario de gestión del talento humano y para el cuestionario rendimiento laboral un alfa 0,835 indicándose que para ambos instrumentos presentan un alfa bueno.

De acuerdo a las dimensiones de la variable gestión del talento humano:

- División de reclutamiento y selección de personas:  $\alpha = 0,811$  se considera una fiabilidad buena.
- División de cargos y salarios:  $\alpha = 0,802$  se considera una fiabilidad buena.
- División de beneficios:  $\alpha = 0,821$  se considera una fiabilidad buena.
- División de capacitación:  $\alpha = 0,786$  se considera una fiabilidad aceptable.
- División de higiene y seguridad:  $\alpha = 0,784$  se considera una fiabilidad aceptable.
- División de personal:  $\alpha = 0,794$  se considera una fiabilidad aceptable.

Dimensiones de la variable rendimiento laboral:

- Rendimiento en la tarea:  $\alpha = 0,801$  se considera una fiabilidad buena.
- Comportamientos contraproducentes:  $\alpha = 0,789$  se considera una fiabilidad aceptable.
- Rendimiento en el contexto:  $\alpha = 0,784$  se considera una fiabilidad aceptable.

### **3.5. Procedimientos**

En general, la encuesta se realizó sobre las deficiencias de las entidades públicas en las funciones de gestión administrativa y financiera del Distrito. Esta investigación se inició luego de descubrir el tema a investigar y continuamos solicitando el permiso correspondiente para realizar la investigación y poder realizarla en una entidad pública.

A los pocos días recibieron un escrito en el que se comprometían a realizar una investigación, según la cual se realizó una investigación profunda de los asuntos en el ámbito de la entidad y se reflexionó sobre el

descubrimiento de las falencias y las planteadas por dicha entidad, luego de describe la realidad del contexto encontrado, Hace preguntas, que a su vez comparan objetivos y suposiciones.

Además, hay una cantidad limitada de estudios de posgrado basados en variables de investigación, por lo que tener en cuenta la base de las variables ayuda a generar herramientas de medición que ayuden a recopilar información para capturar estadísticas de procesamiento basadas en respuestas para lograr los objetivos establecidos.

De esta manera, se manifiestan los resultados, se manifiestan de acuerdo a los objetivos, combinados con los trabajos reflejados anteriormente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para establecer un procedimiento de datos adecuado se establecen parámetros cuantitativos, además se deben considerar las herramientas y técnicas estadísticas correctas utilizadas de acuerdo al estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Es importante establecer la estadística en función del tipo de investigación que se presente, por lo que se proponen dos tipos de estadística descriptiva y estadística inferencial en función del proceso de investigación.

En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizó un método de escalamiento, que tiene en cuenta las variables y dimensiones en estudio, y se presentó en tablas y figuras en frecuencias y porcentajes, según lo requieran los objetivos propuestos.

Ante esta situación se recurrió a la estadística inferencial, y de acuerdo al trabajo se realizó la de prueba de normalidad donde se tomó a shapiro wilk donde se tomó la decisión de utilizar la herramienta estadística no paramétrica Rho Spearman teniendo en cuenta la prueba bondad de ajuste.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es conveniente anotar los valores clave en la encuesta, que son los valores relacionados con la ética planteada por el investigador en la encuesta. (Hernández y Mendoza, 2018).

Los criterios utilizados en la encuesta fueron el consentimiento informado de todos los colaboradores, se les explicó por qué estaban realizando el estudio y, además, se les dijo que respondieran con honestidad, ya que no se registrarían sus nombres y datos personales.

## IV. RESULTADOS

Los siguientes resultados se basan en los objetivos establecidos en la investigación.

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 4**

*Comparación de los puntajes obtenidos de las variables gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

Niveles	Gestión del talento humano		Rendimiento laboral	
	f	%	f	%
Malo	2	4.8%	5	11.9%
Regular	35	83.3%	33	78.6%
Bueno	5	11.9%	4	9.5%
Total	42	100%	42	100%

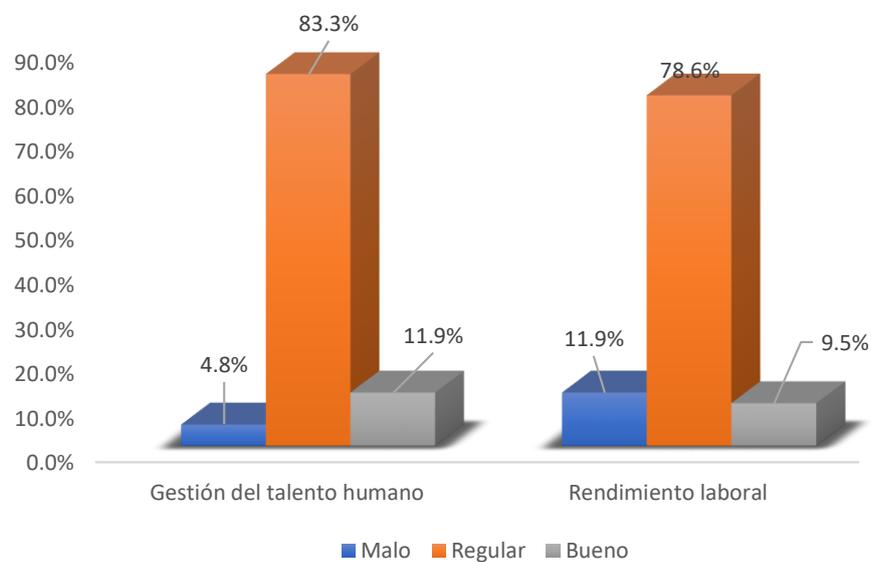
*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.

#### **Interpretación:**

En función al análisis que presenta el nivel de la gestión del talento humano, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben una gestión del talento humano regular (83.3%), así mismo el 11.9% refiere un nivel malo y solo el 4.8% perciben una buena gestión de talento humano. Respectó a la variable rendimiento laboral se observa que la mayoría de los colaboradores perciben un rendimiento laboral regular (78.6%), así mismo el 11.9% refiere un nivel de rendimiento laboral bueno y solo el 9.5% perciben que el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad en estudio es malo.

### Figura N°1

Comparación de los puntajes obtenidos de las variables gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.



Nota: Tabla 4

**Tabla 5**

*Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de la variable gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas.*

Niveles	Gestión del talento humano											
	División de reclutamiento y selección de personas		División de cargos y salarios		División de beneficios		División de capacitación		División de higiene y seguridad		División de personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	9	21.4%	5	11.9%	7	16.7%	13	31.0%	3	7.1%	7	16.7%
Regular	25	59.5%	26	61.9%	27	64.3%	26	61.9%	31	73.8%	26	61.9%
Bueno	8	19.0%	11	26.2%	8	19.0%	3	7.1%	8	19.0%	9	21.4%
Total	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.

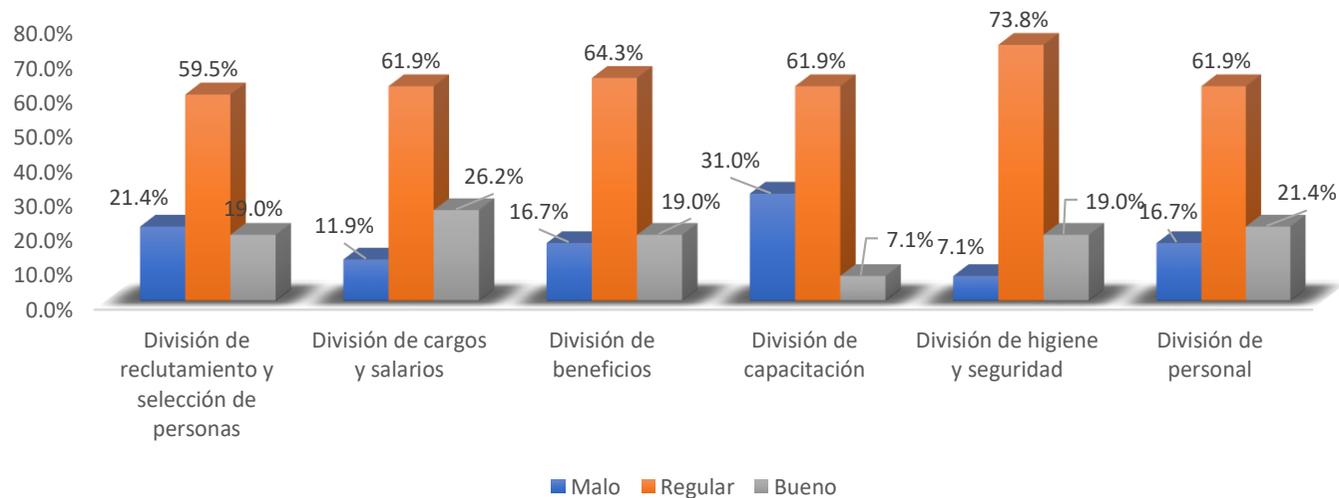
### **Interpretación:**

Con respecto al análisis que presenta el nivel desde la dimensión división de reclutamiento y selección de personas de la gestión del talento humano, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben una división de reclutamiento y selección de personas regular (59.5%), así mismo la dimensión división de cargos y salarios de la gestión del talento humano, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben una división de cargos y salarios regular (61.9%), de esta manera la dimensión división de beneficios de la gestión del talento humano, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben una división de beneficios regular (64.3%), así mismo la dimensión división de capacitación de la gestión del talento humano, se observa que la

mayoría de los colaboradores perciben una división de capacitación regular (61.9%), así mismo la dimensión división de higiene y seguridad de la gestión del talento humano, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben una división de higiene y seguridad regular (73.8%), así mismo la dimensión división de personal de la gestión del talento humano, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben una división de personal regular (61.9%), así mismo el 21.4% refiere un nivel bueno y solo el 16.7% perciben una división de personal bueno.

### Figura N°2

Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de la variable gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas.



**Nota:** Tabla 5.

**Tabla 6**

*Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones del rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

Niveles	Rendimiento laboral					
	Rendimiento en la tarea		Comportamientos contraproducentes		Rendimiento en el contexto	
	f	%	f	%	f	%
Malo	7	16.7%	9	21.4%	5	11.9%
Regular	29	69.0%	27	64.3%	37	88.1%
Bueno	6	14.3%	6	14.3%	0	0.0%
Total	42	100%	42	100%	42	100%

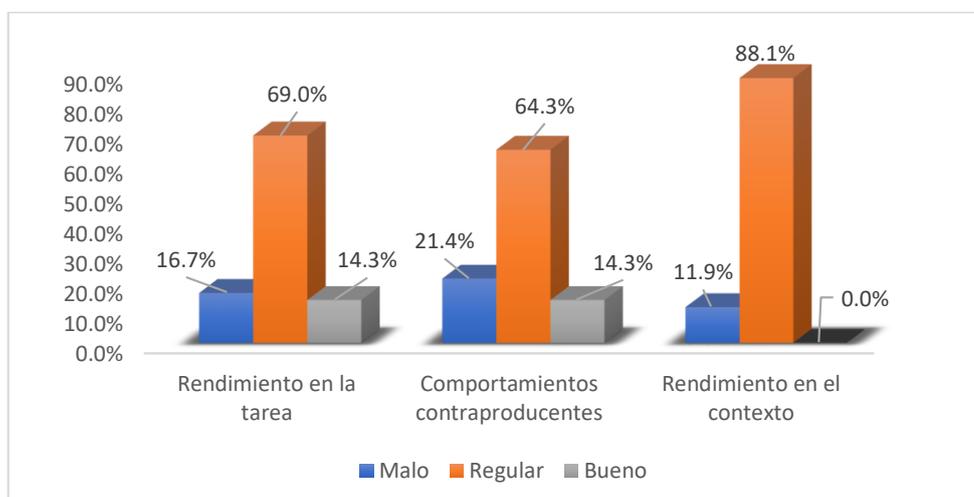
*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.

**Interpretación:**

Respecto al análisis que presenta desde la dimensión rendimiento en la tarea, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben un rendimiento en la tarea regular (69.0%), así mismo la dimensión comportamientos contraproducentes, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben un comportamiento contraproducente regular (64.3%), de esta manera la dimensión rendimiento en el contexto, se observa que la mayoría de los colaboradores perciben un rendimiento en el contexto regular (88.1%).

**Figura N°3**

Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones del rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.



**Nota:** Tabla 6

## 4.2. Análisis inferencial

**Tabla 7**

*Prueba de bondad de ajustes de las variables.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión del talento humano</b>	,922	42	,007
División de reclutamiento y selección de personas	,964	42	,005
División de cargos y salarios	,983	42	,038
División de beneficios	,973	42	,018
División de capacitación	,948	42	,003
División de higiene y seguridad	,955	42	,001
División de personal	,945	42	,013
<b>Rendimiento laboral</b>	,975	42	,036
Rendimiento en la tarea	,960	42	,025
Comportamientos contraproducentes	,965	42	,024
Rendimiento en el contexto	,929	42	,012

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.

### **Interpretación:**

En atención a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad se señala que los grados de libertad son menores a 50 ( $p=42<50$ ), donde se visualiza que los datos presentan una distribución no normal, por lo tanto, se señala que se utilizará la prueba estadística Rho Spearman y para la prueba de hipótesis la Tau-b de Kendall donde se procesará de acuerdo a los objetivos de la investigación.

### Contrastación de hipótesis general

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.

**Tabla 8**

*Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas*

			Rendimiento Laboral			
			Bueno	Regular	Malo	Total
Gestión del talento humano	Bueno	f	0	5	0	5
		%	0,0%	11,9%	0,0%	11,9%
	Regular	f	2	26	5	33
		%	4,8%	61,9%	11,9%	78,6%
	Malo	f	0	4	0	4
		%	0,0%	9,5%	0,0%	9,5%
Total		f	2	35	5	42
		%	4,8%	83,3%	11,9%	100,0%

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.410 Sig. P = 0.000 < 0.05 Rho de Spearman = 0.496

### Interpretación:

De acuerdo al resultado que presenta la tabla 8 se visualiza que el 61,9% de los colaboradores refieren una gestión del talento humano regular y así mismo un rendimiento regular por parte de los colaboradores, mientras que solo el 11,9% señalan una buena gestión del talento y un buen rendimiento de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.410 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.496 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.000 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis general (Hi), es decir existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

### Contrastación de hipótesis específicas

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva y significativa entre la división de reclutamiento y selección de personas y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia de la división de reclutamiento y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

			Rendimiento Laboral			
			Bueno	Regular	Malo	Total
División de reclutamiento	Bueno	f	2	6	1	9
		%	4,8%	14,3%	2,4%	21,4%
	Regular	f	2	20	3	25
		%	4,8%	47,6%	7,1%	59,5%
	Malo	f	1	7	0	8
		%	1,4%	16,7%	0,0%	19,0%
Total		f	5	33	4	42
		%	11,9%	78,6%	9,5%	100,0%

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.376 Sig. P = 0.000 < 0.05 Rho de Spearman = 0.460

### Interpretación:

En atención a los resultados de la tabla 9 se visualiza que el 47,6% de los colaboradores refieren una división de reclutamiento regular y así mismo un rendimiento regular por parte de los colaboradores, mientras que solo el 4,8% señalan una buena división de reclutamiento y un buen rendimiento de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.376 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.460 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.000 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (H<sub>i</sub>), es decir existe una relación positiva y significativa entre la división de reclutamiento y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

H<sub>2</sub>: Existe relación positiva y significativa entre la división de cargos y salarios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia de la división de cargos y salarios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

		Rendimiento Laboral				Total
		Bueno	Regular	Malo		
División de cargos y salarios	Bueno	f	1	4	0	5
		%	2,4%	9,5%	0,0%	11,9%
	Regular	f	3	19	4	26
		%	7,1%	45,2%	9,5%	61,9%
	Malo	f	1	10	0	11
		%	2,4%	23,8%	0,0%	26,2%
Total		f	5	33	4	42
		%	11,9%	78,6%	9,5%	100,0%

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.451 Sig. P = 0.004 < 0.05 Rho de Spearman = 0.472

### **Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 10 se visualiza que el 45,2% de los colaboradores refieren una división de cargos y salarios regular y así mismo un rendimiento regular por parte de los colaboradores, mientras que solo el 2,4% señalan una buena división de cargos y salarios y un buen rendimiento de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.451 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.472 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.004 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (H<sub>i</sub>), es decir existe una relación positiva y significativa entre la división de cargos y salarios en el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

H<sub>3</sub>: Existe relación positiva y significativa entre la división de beneficios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia de la división de beneficios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

			Rendimiento Laboral			Total
			Bueno	Regular	Malo	
División de beneficios	Bueno	f	0	4	3	7
		%	0,0%	9,5%	7,1%	16,7%
	Regular	f	5	21	1	27
		%	11,9%	50,0%	2,4%	64,3%
	Malo	f	0	8	0	8
		%	0,0%	19,0%	0,0%	19,0%
Total		f	5	33	4	42
		%	11,9%	78,6%	9,5%	100,0%

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.346 Sig. P = 0.001 < 0.05 Rho de Spearman = 0.475

**Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 11 se visualiza que el 50,0% de los colaboradores refieren una división de beneficios regular y así mismo un rendimiento regular por parte de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.346 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.475 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.001 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (H<sub>i</sub>), es decir existe una relación positiva y significativa entre la división de beneficios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

H4: Existe relación positiva y significativa entre la división de capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

**Tabla 12**

*Tabla de contingencia de la división de capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

			Rendimiento Laboral			Total
			Bueno	Regular	Malo	
División de capacitación	Bueno	f	2	10	1	13
		%	4,8%	23,8%	2,4%	31,0%
	Regular	f	3	20	3	26
		%	7,1%	47,6%	7,1%	61,9%
	Malo	f	0	3	0	3
		%	0,0%	7,1%	0,0%	7,1%
Total	f	5	33	4	42	
	%	11,9%	78,6%	9,5%	100,0%	

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.397 Sig. P = 0.001 < 0.05 Rho de Spearman = 0.420

**Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 12 se visualiza que el 47,6% de los colaboradores refieren una división de capacitación y salarios regular y así mismo un rendimiento regular por parte de los colaboradores, mientras que solo el 4,8% señalan una buena división de capacitación y salarios y un buen rendimiento de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.397 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.420 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.001 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (Hi), es decir existe una relación positiva y significativa entre la división de capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

H<sub>5</sub>: Existe relación positiva y significativa entre la división de higiene y seguridad y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

**Tabla 13**

*Tabla de contingencia de la división de higiene y seguridad y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

			Rendimiento Laboral			Total
			Bueno	Regular	Malo	
División de higiene y seguridad	Bueno	f	0	3	0	3
		%	0,0%	7,1%	0,0%	7,1%
	Regular	f	5	22	4	31
		%	11,9%	52,4%	9,5%	73,8%
	Malo	f	0	8	0	8
		%	0,0%	19,0%	0,0%	19,0%
Total	f	5	33	4	42	
	%	11,9%	78,6%	9,5%	100,0%	

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.379 Sig. P = 0.000 < 0.05 Rho de Spearman = 0.438

**Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 13 se visualiza que el 47,6% de los colaboradores refieren una división de higiene y seguridad regular y así mismo un rendimiento regular por parte de los colaboradores, mientras que solo el 4,8% señalan una buena división de capacitación y salarios y un buen rendimiento de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.397 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.420 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.001 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (H<sub>i</sub>), es decir existe una relación positiva y significativa entre la división de higiene y seguridad y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

H<sub>6</sub>: Existe relación positiva y significativa entre la división de personal y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

**Tabla 14**

*Tabla de contingencia de la división de personal y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.*

			Rendimiento Laboral			
			Bueno	Regular	Malo	Total
División de personal	Bueno	f	0	7	0	7
		%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	Regular	f	4	18	4	26
		%	9,5%	42,9%	9,5%	61,9%
	Malo	f	1	8	0	9
		%	2,4%	19,0%	19,0%	21,4%
Total		f	5	33	4	42
		%	11,9%	78,6%	9,5%	100,0%

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.367 Sig. P = 0.000 < 0.05 Rho de Spearman = 0.413

**Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 14 se visualiza que el 42,9% de los colaboradores refieren una división de personal regular y así mismo un rendimiento regular por parte de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.367 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.413 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.000 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (H<sub>i</sub>), es decir existe una relación positiva y significativa entre la división de personal y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.

H7: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea, de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital 2022.

**Tabla 15**

*Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea, de la gerencia de administración y finanzas.*

			Rendimiento en la tarea			
			Bueno	Regular	Malo	Total
Gestión del talento humano	Bueno	f	0	2	0	2
		%	0,0%	4,8%	0,0%	4,8%
	Regular	f	7	22	6	35
		%	16,7%	52,4%	14,3%	83,3%
	Malo	f	0	5	0	5
		%	0,0%	11,9%	0,0%	11,9%
Total	f	7	29	6	42	
	%	16,7%	69,0%	14,3%	100,0%	

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.366 Sig. P = 0.000 < 0.05 Rho de Spearman = 0.409

**Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 15 se visualiza que el 52,4% de los colaboradores refieren una gestión del talento humano regular y así mismo un rendimiento en la tarea regular por parte de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.366 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.409 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.000 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (Hi), es decir existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea de la gerencia de administración y finanzas.

H<sub>8</sub>: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión comportamientos contraproducentes de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.

**Tabla 16**

*Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y comportamientos contraproducentes, de la gerencia de administración y finanzas.*

			Comportamientos contraproducentes			
			Bueno	Regular	Malo	Total
Gestión del talento humano	Bueno	f	0	2	0	2
		%	0,0%	4,8%	0,0%	4,8%
	Regular	f	8	21	6	35
		%	19,0%	50,0%	14,3%	83,3%
	Malo	f	1	4	0	5
		%	2,4%	9,5%	0,0%	11,9%
Total	f	9	27	6	42	
	%	21,4%	64,3%	14,3%	100,0%	

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.365 Sig. P = 0.002 < 0.05 Rho de Spearman = 0.387

**Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 16 se visualiza que el 50,0% de los colaboradores refieren una gestión del talento humano regular y así mismo presentan comportamientos contraproducentes regulares por parte de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.365 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.387 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.002 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (H<sub>i</sub>), es decir existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas.

H<sub>9</sub>: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.

**Tabla 17**

*Tabla de contingencia de la gestión del talento humano y rendimiento en el contexto, de la gerencia de administración y finanzas.*

			Rendimiento en el contexto			
			Bueno	Regular	Malo	Total
Gestión del talento humano	Bueno	f	0	2	0	2
		%	0,0%	4,8%	0,0%	4,8%
	Regular	f	5	30	0	35
		%	11,9%	71,4%	0,0%	83,3%
	Malo	f	0	5	0	5
		%	0,0%	11,9%	0,0%	11,9%
Total	f	5	37	0	42	
	%	11,9%	88,1%	0,0%	100,0%	

*Nota:* Información recolectada de los 42 colaboradores de la entidad en estudio.  
 Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.367 Sig. P = 0.002 < 0.05 Rho de Spearman = 0.398

**Interpretación:**

En atención a los resultados de la tabla 17 se visualiza que el 71,4% de los colaboradores refieren una gestión del talento humano regular y así mismo presentan un rendimiento regular en el contexto, por parte de los colaboradores, así mismo el valor Tau-b de Kendall es 0.367 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.398 se señala una relación positiva moderada con una significancia correlacional P = 0.002 menor a 0.05. De acuerdo a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica (H<sub>i</sub>), es decir existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y rendimiento en el contexto, de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas.

## V. DISCUSIÓN

En este marco de discusiones se realiza la triangulación en base a los resultados obtenidos en relación a los antecedentes citados en el estudio, a su vez también se corrobora con la teoría que respalda a la investigación.

Con respecto al objetivo general se determinó la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital. Donde se obtuvo como resultado en tabla 8 el valor Tau-b de Kendall es 0.410 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.496 se señala una relación positiva moderada, lo que significa que aún existen falacias entre el área que realiza la gestión del talento humano y eso conlleva a un rendimiento laboral moderado a bajo.

De acuerdo a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio desarrollado por Rafael (2022) donde concluyó que la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la comuna de Morrope es positiva, por lo que cuando hay suficientes trabajadores el desempeño laboral es bueno.

Así mismo se puede reafirmar los resultados presentados con el estudio desarrollado por Osorio (2021) donde concluyo que la investigación muestra una correlación positiva entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral con un índice de 0.996 con un nivel de confianza del 95%.

Con respecto a los resultados presentados, se puede decir que encaja con el contexto descrito, ya que es importante porque se basa en el estudio de la relación entre las variables estudiadas por el personal pertinente del estudio, y ayuda porque esto ayuda para aprobar la integración organizacional basada en el talento para aclarar los resultados.

En relación al objetivo específico donde se identificó el nivel de la gestión del talento humano, lo que se fundamenta por Chiavenato (2020), señala que la gestión del talento se enfoca en empoderar a los nuevos integrantes, resaltando el alto potencial de sus colaboradores en cada puesto de trabajo, esperando entregar lo mejor. De acuerdo a los resultados que se obtuvo en función al nivel del rendimiento laboral de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital es regular con un

83.3% del total estudiado, señalando que sus procesos de reclutamiento, motivación, orientación, seguimiento y retención de las personas de la empresa está muy regular a malo, falta de compromiso de la Municipalidad en el lograr la permanencia de su equipo de trabajo. De acuerdo a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio desarrollado por Pariaton (2020), donde llego a concluir que la gestión del talento humano presenta un nivel regular debido a la falta organizativa y la disposición por parte de los altos ejecutivos que manejan la organización, es por ello que se presenta niveles regulares en el desempeño de la organización porque los colaboradores no se encuentran en un buen ambiente laboral.

De acuerdo a los resultados descritos sobre el nivel de la gestión del talento humano se indica una coincidencia con los antecedentes señalados para contrastar el resultado, señalando que la gestión del talento humano presenta un nivel regular debido a la poca predisposición de atención a las negligencias de sus jefes, además esto estudios señalan que en las organizaciones no muestran un interés por el talento, a pesar que dicho talento es la fuente central para desarrollar las actividades de la empresa.

En este sentido de acuerdo al objetivo específico donde se analizó el nivel del rendimiento laboral, del cual se fundamentó por Harari et al., (2016) señalando que esta es una actividad construida a partir del logro del cumplimiento de las métricas de la organización, y una disciplina basada en la evaluación de la productividad y eficiencia de los colaboradores de la organización. De se obtuvo como resultado que el rendimiento laboral es regular con un 78.6% de la totalidad estudiada, lo que indica que aun el área de RR. HH no emplea bien los parámetros de medición de los colaboradores para saber si son aptos a las tareas encomendadas, esto les permitirá a la Municipalidad ahorrar costos y mejorar tiempos.

De acuerdo a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio desarrollado por Rafael (2022) donde llegó a concluir que el desempeño laboral de los colaboradores de la comuna de Morrope es regular, estableciendo porque los ambientes no son los adecuados presentan muy poco espacio, debido a que no pueden realizar su actividad de manera objetiva.

En efecto a los resultados que se han descrito en función al rendimiento laboral se indica una coincidencia con el antecedente descrito donde, se explica que el desempeño no solo depende del perfil idóneo que presenta el colaborador sino también de los ambientes donde laboran o prestan sus servicios, además a esto se ajusta la comunicación interna que prestan entre empleadores y jefes de servicio o jefes de mando que se encuentra a cargo de la organización.

De acuerdo al objetivo donde se determinó la relación de las dimensiones de la gestión del talento humano en función a la dimensión división de reclutamiento y selección de personas se obtuvo en la tabla 9 el valor Tau-b de Kendall es 0.376 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.460 se señala una relación positiva moderada. De acuerdo a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio desarrollado por Rafael (2022) donde concluyó que la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la comuna de Morrope es positiva, por lo que cuando hay suficientes trabajadores el desempeño laboral es bueno. De acuerdo al resultado expuesto presenta una coincidencia con el antecedente planteado, donde las organizaciones deben de velar por un adecuado manejo de reclutamiento.

De acuerdo a los resultados que muestra los antecedentes plasmados se señala que presentan coincidencia con los resultados realizados en la entidad pública educativa, donde la organización debería de realizar un debido proceso de reclutamiento en mejorar las evaluaciones del talento a postular y que se presida por el talento que presenta el perfil adecuado para poder cubrir las expectativas de dicho talento al cumplir con las tareas y funciones asignadas en la organización.

En relación a la división de beneficios, se obtuvo en la tabla 10 el valor Tau-b de Kendall es 0.451 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.472 se señala una relación positiva moderada. Así mismo para la división de beneficios se obtuvo en la tabla 11 el valor Tau-b de Kendall es 0.346 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.475 se señala una relación positiva moderada. Así mismo se puede reafirmar los resultados presentados con el estudio desarrollado por Osorio (2021) donde concluyo que la investigación muestra una correlación

positiva entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral con un índice de 0.996 con un nivel de confianza del 95%. En base al resultado expuesto se indica una coincidencia con el antecedente descrito debido a que los beneficios otorgados en las organizaciones muchas veces no se dan, a pesar que es un derecho del trabajador.

De esta manera los resultados expuestos muestran una coincidencia el antecedente planteado, ya que ambas investigaciones muestran un resultado en la misma línea de análisis en función a los beneficios que presenta un personal en la organización, este talento es de mucha importancia en la organización debido a que es el ente de la mejorar en función al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Así mismo la dimensión división de capacitación, se obtuvo en la tabla 12 el valor Tau-b de Kendall es 0.397 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.420 se señala una relación positiva moderada con una significancia. En base a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio desarrollado por Pariaton (2020) donde concluyó a través del coeficiente de Pearson 0,826 y sig. 0,000 menor que 0,05 donde se estableció la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño del personal.

Se puede señalar que los resultados presentados en base a la dimensión de capacitación coinciden con el contexto descrito, donde se discute el nivel de experticia que presentan los colaboradores de la organización en función de las actividades realizadas por la organización, por lo tanto, la organización debe asegurarse de que con base en las actividades de mejoramiento realice capacitaciones para que el personal capacitado pueda cumplir con los objetivos institucionales de la entidad pública.

De esta forma, las entidades públicas deben prestar atención a la importancia de contar con personal capacitado que pueda desempeñarse en cualquier actividad asignada ya que dicho personal está preparado para qué evento de actividad de acuerdo con el desempeño de la administración pública.

Para la dimensión división de higiene y seguridad se obtuvo en la tabla 13 el valor Tau-b de Kendall es 0.397 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.420 se señala una relación positiva moderada. De acuerdo a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio

desarrollado por Pariaton (2020) concluyó dado que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,826 y el nivel de significación es de 0,000 menor que 0,05, se obtiene una correlación significativa, lo que indica que la gestión del talento tiene un fuerte efecto en el desempeño laboral del servidor municipal.

De acuerdo a los resultados previstos existen una coincidencia con el antecedente expuesto, donde, señala que la organización debe de velar por capacitar a su talento donde muchas organizaciones no le prestan la debida atención enfocándose en solo obtener un mejorar desempeño frente a una mejor lucratividad, en base ello también la empresa debe de mejorar en la en la salud y e higiene en el trabajo es muy importante para tener el personal satisfecho en lo laboral.

En atención a dimensión división de personal obtuvo en la tabla 14 el valor Tau-b de Kendall es 0.367 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.413 se señala una relación positiva moderada. Respecto a los resultados descritos se puede corroborar con la investigación de Pariaton (2020) donde concluyó a través del coeficiente de Pearson 0,826 y sig. 0,000 menor que 0,05, donde se estableció la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño del personal.

En cuanto a los resultados encontrados según la dimensión, son consistentes con la investigación descrita basada en evaluar si los controles de las personas en el ambiente laboral son adecuados para las actividades que realizan durante la jornada laboral, además, se trata de la mejora del ambiente en la entidad para proteger y cuidar al personal.

Ante el análisis del objetivo donde se determinó la relación de las dimensiones del rendimiento laboral, a través del coeficiente de correlación Rho Speaman para la dimensión rendimiento en la tarea en la tabla 15 el valor Tau-b de Kendall es 0.366 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.409 se señala una relación positiva moderada. De acuerdo a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio desarrollado por Rafael (2022) donde concluyó que la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la comuna de Morrope es positiva, por lo que cuando hay suficientes trabajadores el desempeño

laboral es bueno. De acuerdo con los resultados de la exposición, coincide con la situación presentada anteriormente, las organizaciones deben asegurarse en mejorar la capacidad de los colaboradores, brindando capacitaciones para mejorar el rendimiento en las tareas asignadas en la organización.

En base al análisis de los resultados que muestran en función al antecedente descrito muestran una coincidencia en base a exposición de resultados que muestran los estudios, teniendo de conocimiento la importancia del talento en la asignación de tareas con el fin de cumplir con los objetivos de la organización. Además, con el análisis realizado se señala que la organización debe de velar por el cuidado de los talentos en función a que se encuentren motivados y presenten un compromiso con la organización en función al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De esta manera para la dimensión comportamientos contraproducentes, se obtuvo en la tabla 16 el valor Tau-b de Kendall es 0.365 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.387 se señala una relación positiva moderada. De acuerdo a los resultados descritos en cuanto a metas generales, se puede corroborar con la investigación realizada por Rafael (2022), quien concluyó que la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores comunales de Morrope es positiva.

En cuanto a los antecedentes descritos, es consistente con los resultados obtenidos al evaluar la importancia del trabajo propuesto por estos colaboradores en la organización, esta dimensión es parte esencial de la evaluación, ya que indica la disposición a participar en el trabajo y actividades delegadas por el supervisor o superior delegado en el trabajo. Además, también se evalúa su compromiso con la institución en cuanto a la corrección de problemas dentro de la organización de acuerdo a la importancia de su trabajo, y brinda comentarios positivos enfocados a la mejor manera de realizar las actividades.

En función a la dimensión rendimiento en el contexto se obtuvo en la tabla 17 el valor Tau-b de Kendall es 0.367 en cuanto al valor de la relación de Rho 0.398 se señala una relación positiva moderada. De acuerdo a los resultados descritos en función al objetivo general se puede corroborar con el estudio desarrollado por Orozco (2018), concluyo que de la investigación obtuvo una r

de 0.775, indicando que existe una correlación positiva entre las variables, además se encontró en un nivel de correlación alto, y el nivel de significancia bilateral  $p=000$ .

De acuerdo a los resultados descritos, existe una coincidencia con los antecedentes de exposición que muestra que las organizaciones deben velar por desarrollar su talento donde muchas organizaciones no lo valoran el esfuerzo que le dedican los colaboradores, enfocándose únicamente en lograr un mejor desempeño.

## VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano tiene una relación positiva moderada con respecto al rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, con valor de Tau-b de Kendall es 0.410, un valor de la relación de Rho 0.496 y una significancia correlacional  $P = 0.000$  menor a 0.05, por lo que podemos concluir que la hipótesis general si se acepta.
2. La división de reclutamiento y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas es regular con un valor de 47.6%, en el nivel observado en la división de cargos y salarios prevalece el nivel regular con un 45.2%, en división de beneficios 50% como regular, en división de capacitación un 47.6%, así mismo, prevalece el nivel regular en higiene y salud en el trabajo con un valor de 52.4%, esto indica que la hipótesis si se acepta y que además existe una relación positiva entre la división de reclutamiento y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.
3. El nivel de satisfacción en la división de cargos y salarios de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, es regular con 45.2% al igual que en la variable del rendimiento laboral, por otro lado, la división de cargos y salarios y el rendimiento laboral en bueno con un 2.4% del total investigado, cabe mencionar que no tenemos porcentaje en el nivel malo, lo que indica que la división de cargos y salarios y el rendimiento laboral si se relacionan positivamente, además de que la hipótesis se acepta.
4. El nivel que impera en la división de beneficios de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, es regular con 50%, se observa que en la dimensión rendimiento laboral no existe resultados en el nivel malo ni en el nivel bueno, por lo que prevalece el nivel regular en el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.
5. La división de capacitación tiene una relación positiva moderada y una correlación muy baja con respecto al rendimiento laboral de la gerencia de

administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, con un valor de Tau-b de Kendall es 0.397, un coeficiente Rho de Spearman 0.420 (moderada), y una significancia  $P = 0.001$  menor a 5% del sig. Estándar ( $P > 0,05$ ), entonces se acepta la hipótesis específica.

6. La división de higiene y seguridad de la gerencia de administración y finanzas señala una relación positiva moderada y significativa baja con el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, con un valor Tau-b de Kendall es 0.397, un valor de coeficiente de Rho de Spearman 0.420, y una significancia menor al 0.5% del valor estándar ( $P = 0.001$ ), por lo que la hipótesis de la investigación si se acepta.
7. La división del personal de la gerencia de administración y finanzas tiene una relación positiva baja y significativa con el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, con un valor Tau-b de Kendall es 0.367, un valor de la relación de Rho de Spearman 0.413 y un valor significativo de  $P = 0.000$  menor al valor significativo estándar del 0.05. entonces se acepta la hipótesis de investigación específica.
8. El resultado obtenido en la gestión del talento humano es regular, al igual con respecto al rendimiento en la tarea de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, con un valor del 52.4% del total estudiado de colaboradores, además con un valor del 16.7% en rendimiento en la tarea indico que es regular en la gerencia de administración y finanzas, un valor Tau-b de Kendall es 0.366, un valor de la relación de Rho 0.409 y significancia correlacional  $P = 0.000$  menor al promedio estándar de 0.05, se señala una relación positiva moderada. Entonces la hipótesis se acepta.
9. La gestión del talento humano tiene una relación positiva moderada con los comportamientos contraproducentes en la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, con un valor Tau-b de Kendall

es 0.365, un valor de la relación de Rho de Spearman 0.387, además de una significancia correlacional  $P = 0.002$  menor al sig. estándar del 0.05. aun así, la hipótesis específica se acepta.

10. La gestión del talento humano tiene una relación positiva moderada y significativa con respecto al rendimiento de contexto de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022, además los resultados nos indican que la gestión del talento humano es regular al igual que el rendimiento en el contexto con un 71.4% del total investigado siendo este resultado es más prevalente, con un valor Tau-b de Kendall es 0.367, un valor de la relación de Rho de Spearman 0.398 y un valor correlacional  $P = 0.002$  siendo este un valor menor al sig. estándar del 0.05. la hipótesis si se acepta.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda a la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital, que implementen incentivos a sus colaboradores tales como diplomas, reconocimientos de mes, bonos mensuales o trimestrales según cumplimiento de metas, además de simple felicitaciones al realizar trabajos asignados en menor tiempo y de calidad.
2. La gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital debe medir el rendimiento laboral de manera adecuada permite posicionar a los colaboradores en los puestos donde se adecua su perfil, por ello conjuntamente con el área de RR. HH deben evaluar y medir las capacidades de cada persona integrante de la Municipalidad con ello mejorar el clima laboral y ahorrara mucho dinero y tiempo.
3. La gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital debe implementar una escala salarial según perfil de puestos de la mano con el área de RR. HH que resulta idónea para el desarrollo de tal escala, lo cual permitirá que los puestos sean ocupados por talentos humanos idóneos al perfil requerido y estos sean retribuidos de forma salarial conforme a sus conocimientos y habilidades, además conjuntamente el área de seguridad e higiene en el trabajo, debe dar seguimiento al comportamiento de los colaboradores realizando evaluaciones constantes, además se le recomienda realizar capacitaciones mensuales para lograr los objetivos trazados en menos tiempo ahorrando los recursos otorgados por el gobierno regional.
4. La gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital debe medir de forma periódica, tanto cuantitativa y cualitativamente, lo eficaz que puede ser sus colaboradores referentes a su puesto de trabajo, esto permitirá verificar cuáles son sus puntos fuertes o débiles para implementar estrategias con las áreas correspondientes, además debe estar atento a los CCP de los trabajadores ya que son

comportamientos consientes que pueden dañar la integridad e imagen de la institución.

5. La Municipalidad Distrital debe fortalecer los estándares de cada puesto de trabajo según el perfil requerido, por ello la gerencia de administración y finanzas debe realizar seguimientos periódicos de cómo se está dando la contratación del talento humano de la mano con el área de RR. HH. Además de realizar capacitaciones constantes para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en sus puestos existentes.
6. Se sugiere a futuros investigadores desarrollar estudios de carácter cuasi experimental para observar al grupo de estudio descubriendo las fases de comportamiento en función al rendimiento laboral para analizarlos las ventajas y desventajas que presenta dicho talento humano en la organización.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. CIENCIAMATRIA, ISSN-e 2610-802X, ISSN 2542-3029, Vol. 7, Nº. Extra 2.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318879>
- Arulmani, G. (2016). Well-being and performance at work: the role of context. British Journal of Guidance & Counselling, 43(5), 611–622.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>
- Bolet, M. (2016). Gestión estratégica del talento. Tesis de pregrado. Graduado en Administración y Dirección de Empresas Universidad Politécnica de Cartagena. Colombia.
- Cabezas, C., y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, Nº. 11.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos, vol. 22, núm. 1, 2.  
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020, setiembre). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107p](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107p)
- Centro latinoamericano de administración para el desarrollo-CLAD (2018). Profesionalización del servicio civil -reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina. PCM y Autoridad nacional del Registro Civil.  
<https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-Servicio-Civil-julio-2018.pdf>
- Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (Décima edición) Mc Graw Hill Educación.

- Chiavenato, I. (2019) Introducción a la teoría general de la administración. (Décima edición) Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020) Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones. (5ª ed.) McGraw-Hill Publishing Co.
- Choca, M. (2021, junio). Gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa comercial Bastidas de la ciudad de Riobamba. Universidad Nacional de Chimborazo.  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7591>
- Crisón, P. (2018). Evaluación del Desempeño del Talento Humano y los Procesos Administrativos en Instituciones de Educación Superior (Trabajo de investigación Universidad Técnica de Ambato).  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28268/1/32%20GTH.pdf>
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M., y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Información tecnológica, ISSN 0716-8756, ISSN-e 0718-0764, Vol. 33, Nº. 2.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8405378>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH, 2018. D.R. © Universidad Técnica de Machala, 2018.
- Gaspar, M. (20219). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, Nº. 8.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modelling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115-135. doi:  
<https://10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hernández, J. (07 de julio de 2021). ¿Qué caracteriza a las áreas de Recursos Humanos que son líderes de negocio? Business And Economics.

<https://www.proquest.com/wirefeeds/qué-caracteriza-las-áreas-derecursos-humanos-que/docview/2549635581/>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Huamani, G., y Alvarez, M. (2018). Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255>

Ibérico, M. (2018). Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016. (Tesis posgrado).

Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30143>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.

Lunardi, M., Costa, V., & Nascimento, J. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers' performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*, 21, 540– 562.

<https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>

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

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20083>

Osorio, J. (2021, diciembre). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/71432>

Palacios, I. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la

universidad técnica estatal de Quevedo. Maestría en Administración de Empresas, MBA. Quevedo: UTEQ.

<https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>

Palma, A. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 3(7), 52-69.

<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i7.92>

Pariaton, R. (2020, junio). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2020. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53549>

Pérez, V. (21 de septiembre del 2016). El Positivismo y la Investigación Científica. Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG.

<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ElPositivismoYLaInvestigacionCientifica-6419741.pdf>

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

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78483>

Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. CICAG. Volumen. 15, N° 2. (Pp. 95-107).

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018, junio). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Vera, K., Romero, E., y Esquivel, G. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano

Popularum Progressio. Revista UNIANDES Episteme, ISSN-e 1390-9150,  
Vol. 8, Nº. 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298161>

Vilches, D. (2019). Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. (Tesis posgrado).  
Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29513>

# **Anexos**

## Anexo 1: Matriz operacionalización

*Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano.*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2020) lo define como la gestión del talento humano es una tarea muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.	Se evaluó a través de un cuestionario, tomando en cuenta los seis procesos de la Gestión del talento humano, fundamentado por Chiavenato, (2020).	División de reclutamiento y selección de personas	Nivel profesional Actividades propuestas Metas institucionales	Ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Niveles: Bueno 99-135 Regular 63-98 Malo 27-62
			División de cargos y salarios	Valores éticos Desempeño laboral Escenario conflictivo	
			División de beneficios	Mejora de la gestión Visión institucional Procesos de planificación	
			División de capacitación.	Falta de conocimientos Cursos de capacitación Evaluación de desempeño	
			División de higiene y seguridad	Proceso de contrataciones Condiciones laborales Salud ocupacional	
			División de personal	Elección de personal Calidad de vida laboral Control del personal	

*Nota:* Se basó en el fundamento teórico de Chiavenato (2020), en su libro Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones. (5ª ed.) McGraw-Hill.

*Matriz de operacionalización de la variable rendimiento laboral.*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral (RL) es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del 80 se encuentra plagada de estudios destinados a evaluar de forma indiferenciada el RL, la productividad y la eficacia de los trabajadores. (Harari et al., 2016).	Se evaluó a través de un cuestionario donde se fundamentó las tres dimensiones que fueron planteadas por (Harari et al., 2016).	Factor 1: Rendimiento en la tarea	Hacer bien mi trabajo Soluciones creativas Tareas laborales desafiantes Conocimientos laborales actualizados Nuevos desafíos	Ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Factor 2: Comportamientos contraproducentes	Aspectos negativos Enfoque en cosas positivas Aspectos negativos de mi trabajo	
			Factor 3: Rendimiento en el contexto	Planifica el trabajo Habilidades laborales actualizadas Participé activamente Planificación laboral	Bueno 73 -100 Regular 47-72 Malo 20-46

*Nota:* Se basó en el fundamento teórico de Harari et al., (2016).

## Anexo 02: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PRESENTACIÓN:** Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

**INTRODUCCIÓN:** A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5.

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

Ítems		Opciones				
División de reclutamiento y selección de personas		1	2	3	4	5
1	En la selección de personas se tiene en cuenta con rigurosidad el nivel profesional.					
2	Se ha establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor.					
3	Las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo.					
4	Para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo.					
5	Se cumplen las metas institucionales.					
División de cargos y salarios						
6	Se establecen valores como la honestidad, orden y puntualidad.					
7	Se garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados.					
8	Se considera eficiente el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas.					
9	Las remuneraciones son acordes con el perfil y desempeño laboral.					
10	Se maneja cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral.					
División de beneficios						
11	Se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano.					
12	La visión institucional está orientada en mejorar la gestión del talento humano.					

13	El personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano.					
14	Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados.					
15	Se cumplen los procesos planificación y desarrollo en la oficina de RRHH.					
<b>División de capacitación</b>						
16	Presenta dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.					
17	Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral.					
18	Las capacitaciones contribuyen a realizar mejor sus actividades laborales.					
19	Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados.					
<b>División de higiene y seguridad</b>						
20	Es eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral.					
21	Son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta.					
22	Las normas establecidas son adecuadas.					
23	Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral.					
<b>División de personal</b>						
24	Se generan diversos procedimientos para elegir al personal.					
25	Se promueve alguna labor para mejorar el bienestar del trabajador.					
26	Realizan el control de los trabajadores teniendo en cuenta la información sobre los puestos de trabajo.					
27	Los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal.					

Muchas gracias

## ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL

**PRESENTACIÓN:** Se les presenta un cuestionario diseñado para recopilar información sobre el rendimiento laboral en una entidad pública. Léalo atentamente y márkelo con una cruz (X). Es completamente anónimo.

**INTRODUCCIÓN:** A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar con un aspa (X) según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5.

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

<b>Escala de Rendimiento Laboral Individual</b>		<b>Opciones</b>				
<b>Factor 1: Rendimiento en la tarea</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se les ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando puede realizar tareas laborales desafiantes					
4	Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr					
6	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados					
7	Sigue buscando nuevos desafíos en su trabajo					
8	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario					
<b>Factor 2: Comportamientos contraproducentes</b>						
9	Se queja de asuntos sin importancia en su trabajo					
10	Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros					
11	Agranda los problemas que se presentan en su trabajo					
12	Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por sus superiores.					
13	Se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
14	Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución					
<b>Factor 3: Rendimiento en el contexto</b>						
15	Planifica su trabajo de manera que pueda hacerlo en tiempo y forma adecuada					
16	Trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas					
17	Me preocupo de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario.					
18	Participa activamente de las reuniones laborales					

19	El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la organización.					
20	Su planificación laboral es óptima en forma permanente.					

Muchas gracias

### Anexo 3: Validaciones

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de la gestión del talento humano. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1= Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

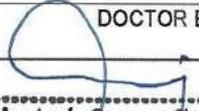
**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Jesús Campos Chávez	DNI N°	18092139
Título Profesional	ABOGADO	Celular	996615104
Dirección Domiciliaria	MZA. H, LOTE 02 – AV. UCEDA MEZA – URB. MIRAFLORES - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTION PUBLICA		
FIRMA	 ..... <b>Carlos Jesús Campos Chávez</b> DOCENTE UNIVERSITARIO MAGISTER Y DOCTOR EN GPYG	Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 26/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel del rendimiento laboral. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

**b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

**b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

**c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

**d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

**e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Jesús Campos Chávez	DNI N°	18092139
Título Profesional	ABOGADO	Celular	996615104
Dirección Domiciliaria	MZA. H, LOTE 02 – AV. UCEDA MEZA – URB. MIRAFLORES - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTION PUBLICA		
FIRMA	 ..... <b>Carlos Jesús Campos Chávez</b> DOCENTE UNIVERSITARIO MAGISTER Y DOCTOR EN GPYG	Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 26/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de la gestión del talento humano. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1= Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Jerry Euclides Burgos Arteaga	DNI N°	47898149
Título Profesional	Ingeniero Estadístico	Celular	951688316
Dirección Domiciliaria	A.V. Carlos Wesse 874 Santo Dominguito		
Grado Académico	Superior		
FIRMA	  JERRY EUCLIDES BURGOS ARTEAGA INGENIERO ESTADÍSTICO COESPE N° 1092	Lugar y Fecha:	Trujillo, 27 mayo de 2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel del rendimiento laboral. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

**b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

**b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

**c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

**d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

**e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Jerry Euclides Burgos Arteaga	DNI N°	47898149
Título Profesional	Ingeniero Estadístico	Celular	951688316
Dirección Domiciliaria	A.V. Carlos Wiese 871 Santo Dominguito		
Grado Académico	Superior		
FIRMA	  JERRY EUCLIDES BURGOS ARTEAGA INGENIERO ESTADÍSTICO COESPE N° 1092	Lugar y Fecha:	Trujillo 27 de Mayo de 2022

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, *Jenry Euclides Burgos Arteaga*, Ing. Estadístico colegiado en el Colegio de Estadísticos del Perú Consejo Regional La Libertad, hago constar que visto el trabajo de investigación denominado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, 2021” perteneciente al autor: CPC. Barreto Jara, Jorge Jefferson, para obtener el grado académico de maestro en gestión pública; Certifico haber Validado los instrumentos para el recojo de información, por lo que considero que dicho cuestionario es válido para su aplicación.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 27 de Mayo del 2022



  
-----  
JENRY EUCLIDES BURGOS ARTEAGA  
INGENIERO ESTADÍSTICO  
COLESPE N° 1092

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de la gestión del talento humano. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1= Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

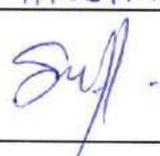
**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Fiorella Lizbeth Salinas Herrera.	DNI N°	47764549
Título Profesional	ABOGADA.	Celular	950027764
Dirección Domiciliaria	Pje Ortega y Gasset 673 - Urb. Razuri -		
Grado Académico	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	28/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel del rendimiento laboral. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**





Participa activamente	18. Participa activamente de las reuniones laborales																				
Planificación laboral	19. El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la organización. 20. Su planificación laboral es óptima en forma permanente.																				

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EXPERTO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Finella Lizbeth Salinas Herrera	DNI N°	47264549
Título Profesional	Abogada	Celular	950027764
Dirección Domiciliaria	Pue Ortega y Bossot 673 Urb. Ruzeni		
Grado Académico	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	26/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de la gestión del talento humano. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1= Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	DANY ROLANDO GÓLVIZ CASANILLO	DNI N°	41681541
Título Profesional	ABOGADO	Celular	976530022
Dirección Domiciliaria	RIVADAVIA N° 611 - LA ESPERANZA		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA, GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	27/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel del rendimiento laboral. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**





Participa activamente	18. Participa activamente de las reuniones laborales							
Planificación laboral	19. El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la organización.							
	20. Su planificación laboral es óptima en forma permanente.							



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Dany Rolando Galvez Cobanillos	DNI N°	41681541
Título Profesional	ABOGADO	Celular	976530022
Dirección Domiciliaria	Rivadavia N° 611 - La Esperanza		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	27/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de la gestión del talento humano. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1= Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Rosita Elizabeth Villón Prieto	DNI N°	40276946
Título Profesional	Contador Público	Celular	949568835
Dirección Domiciliaria	Psje. José Pinelo 455 Urb. Razoni		
Grado Académico	MG Gestión Pública.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	27/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RENDIMIENTO LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel del rendimiento laboral. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

**ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED**







FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el rendimiento laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Rosita Elizabeth Jilón Prieto	DNI N°	40276946
Título Profesional	Contador Público	Celular	949568835
Dirección Domiciliaria	Psje. José Pinelo 455 Urb. Razuri		
Grado Académico	MG Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	27/05/2022

## Anexo 4: Fiabilidad de los instrumentos.

**Cuestionario:** Gestión del talento humano

**Tabla N°01**

### Estadístico de procedimiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la Tabla N°01 se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

**Tabla N°02**

### Estadístico de consistencia interna del cuestionario

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,857	,854	27

En la Tabla N°02 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para el personal de una Municipalidad Distrital, la cual se obtuvo un alfa de 0,854 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa **BUENO** este tipo de instrumento.

**Tabla N°03**

**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	100,8500	96,661	,693	.	,843
Ítems 2	100,9000	100,621	,317	.	,855
Ítems 3	100,9500	101,103	,605	.	,848
Ítems 4	101,2000	102,274	,340	.	,853
Ítems 5	100,9500	103,313	,254	.	,856
Ítems 6	100,5500	107,313	,040	.	,862
Ítems 7	101,0500	96,682	,669	.	,843
Ítems 8	100,9000	105,779	,182	.	,857
Ítems 9	101,0000	99,053	,491	.	,849
Ítems 10	100,6000	98,147	,722	.	,844
Ítems 11	100,3500	102,661	,392	.	,852
Ítems 12	101,2000	102,589	,320	.	,854
Ítems 13	100,7500	100,303	,507	.	,849
Ítems 14	100,6500	101,818	,413	.	,851
Ítems 15	101,0500	94,997	,632	.	,843
Ítems 16	100,2500	101,566	,546	.	,849
Ítems 17	100,9000	91,884	,720	.	,839
Ítems 18	100,6000	96,147	,719	.	,842
Ítems 19	100,6500	99,713	,559	.	,847
Ítems 20	100,9500	93,945	,673	.	,841
Ítems 21	101,0000	98,842	,600	.	,846
Ítems 22	102,5000	111,526	-,270	.	,866
Ítems 23	101,4500	96,576	,535	.	,847
Ítems 24	100,5500	109,418	-,087	.	,866
Ítems 25	101,1000	105,884	,144	.	,858
Ítems 26	100,9000	113,674	-,304	.	,874
Ítems 27	101,0000	101,263	,312	.	,855

En la Tabla N° 03 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,854 de la tabla N°02, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Los resultados que se presentan permiten concluir que la encuesta para medir la gestión del talento humano en el personal de una Municipalidad Distrital, en el cual el instrumento fue elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

## Cuestionario: Rendimiento laboral

### Tabla N°01

#### Estadístico de procedimiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la Tabla N°01 se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

### Tabla N°02

#### Estadístico de consistencia interna del cuestionario

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,856	,835	20

En la Tabla N°02 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para el personal de una Municipalidad Distrital, la cual se obtuvo un alfa de 0,835 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa **BUENO** este tipo de instrumento.

**Tabla N°03****Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	67,2500	126,513	,371	.	,854
Ítems 2	68,6500	138,661	-,404	.	,876
Ítems 3	67,9000	125,884	,242	.	,856
Ítems 4	67,9500	128,576	,084	.	,861
Ítems 5	68,1500	125,292	,231	.	,857
Ítems 6	68,7500	107,987	,644	.	,840
Ítems 7	68,9000	110,937	,565	.	,844
Ítems 8	68,7000	109,800	,722	.	,837
Ítems 9	68,4500	120,682	,446	.	,850
Ítems 10	68,5500	112,050	,640	.	,841
Ítems 11	68,6000	112,568	,649	.	,841
Ítems 12	68,4000	107,937	,747	.	,835
Ítems 13	68,8000	112,063	,649	.	,840
Ítems 14	68,3500	113,187	,590	.	,843
Ítems 15	68,1000	116,305	,507	.	,847
Ítems 16	68,4500	113,734	,592	.	,843
Ítems 17	68,3500	119,713	,436	.	,850
Ítems 18	67,7500	121,776	,397	.	,852
Ítems 19	67,9000	129,568	,074	.	,859
Ítems 20	68,1500	126,134	,208	.	,857

En la Tabla N° 03 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,835 de la tabla N°02, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Los resultados que se presentan permiten concluir que la encuesta para medir el rendimiento laboral en el personal de una Municipalidad Distrital, en el cual el

instrumento fue elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

## **Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos**

### **Ficha Técnica 01: Instrumento para evaluar la gestión del talento humano**

- 1. Nombre:** Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano
- 2. Autor:** Br. Barreto Jara, Jorge Jefferson
- 3. Objetivo:** Identificar el nivel la gestión del talento humano de colaboradores de una Municipalidad Distrital.
- 4. Normas:**
  - a) Es clave que el usuario externo, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda captar información real.
  - b) Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.
- 5. Usuarios (muestra):** El total de participantes es de 42 colaboradores de una Municipalidad Distrital.
- 6. Unidad de análisis:** Colaborador de una Municipalidad Distrital.
- 7. Modo de aplicación:**
  - El presente cuestionario está estructurado en 27 ítems, agrupados en las seis dimensiones, y su escala es de, uno, dos, tres, cuatro, y cinco puntos por cada ítem.
  - Los colaboradores de una Municipalidad Distrital deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 10 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo o lápiz.
- 8. Estructura**

El cuestionario de la variable 1 gestión del talento humano está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: seis dimensiones: División de reclutamiento y selección de personas con 3 indicadores 5 ítems, División de cargos y salarios con 3 indicadores 5 ítems, División de beneficios con 3 indicadores

5 ítems, División de capacitación con 3 indicadores 4 ítems, División de higiene y seguridad con 3 indicadores 4 ítems y División de personal con 3 indicadores 4 ítems, haciendo un total de 27 ítems.

## 9. Escala de medición:

### 9.1. Escala general de la variable: Gestión del talento humano

Intervalo	Intervalo
27 - 62	Malo
63 - 98	Regular
99 - 135	Bueno

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Intervalo
División de reclutamiento y selección, División de cargos y salarios y División de beneficios	5 - 11	Malo
	12 - 17	Regular
	18 - 25	Bueno

Dimensión	Intervalo	Intervalo
División de capacitación, División de higiene y seguridad y División de personal	4 - 8	Malo
	9 - 14	Regular
	15 - 20	Bueno

### 9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

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

## **10. Validación y confiabilidad:**

La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 5 expertos conocedores del tema de investigación, usando el coeficiente de Holsti, resultando en ambos casos preferentemente como validez perfecta. Los 5 expertos conocedores del tema de investigación son: Dr. Carlos Jesús Campos Chávez, Dr. Dany Rolando Gálvez Cabanilla, Mg. Jenry Burgos Artega, Mg. Fiorella Lizbeth salinas herrera y Mg. Rosita Elizabeth Villon Prieto.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad de los instrumentos, que se les sometió a una prueba piloto de 20 colaboradores, siendo el resultado:  $\alpha$  0,854 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa BUENO.

La fiabilidad de las dimensiones de la variable 1 gestión del talento humano fue: División de reclutamiento y selección de personas:  $\alpha$  =0,811 fiabilidad buena. División de cargos y salarios:  $\alpha$  =0,802 fiabilidad buena. División de beneficios:  $\alpha$  =0,821 fiabilidad buena. División de capacitación:  $\alpha$  =0,786 aceptable. División de higiene y seguridad:  $\alpha$  =0,784 fiabilidad aceptable y División de personal:  $\alpha$  =0,794 fiabilidad aceptable.

## **Ficha Técnica 02: Instrumento para evaluar el rendimiento laboral**

- 1. Nombre:** Cuestionario para evaluar el rendimiento laboral
- 2. Autor:** Br. Barreto Jara, Jorge Jefferson
- 3. Objetivo:** Identificar el nivel del rendimiento laboral de colaboradores de una Municipalidad Distrital.
- 4. Normas:**
  - c) Es clave que el usuario externo, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda captar información real.
  - d) Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.
- 5. Usuarios (muestra):** El total de participantes es de 42 colaboradores de una Municipalidad Distrital.
- 6. Unidad de análisis:** Colaborador de una Municipalidad Distrital.
- 7. Modo de aplicación:**
  - El presente cuestionario está estructurado en 20 ítems, agrupados en las tres dimensiones, y su escala es de, uno, dos, tres, cuatro, y cinco puntos por cada ítem.
  - Los colaboradores de una Municipalidad Distrital deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 10 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo o lápiz.
- 8. Estructura**

El cuestionario de la variable 2 rendimiento laboral está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: tres dimensiones: tres dimensiones: Rendimiento en la tarea con 5 indicadores 8 ítems, Comportamientos contraproducentes con 3 indicadores 6 ítems, y Rendimiento en el contexto con 4 indicadores 6 ítems, haciendo un total de 20 ítems.

## 9. Escala de medición:

### 9.1. Escala general de la variable: Rendimiento laboral

Intervalo	Intervalo
27 - 62	Malo
63 - 98	Regular
99 - 135	Bueno

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Intervalo
Rendimiento en la tarea	8 - 18	Malo
	19 - 28	Regular
	29 - 40	Bueno

Dimensión	Intervalo	Intervalo
Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto	6 - 13	Malo
	14 - 21	Regular
	22 - 30	Bueno

### 9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

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

## 10. Validación y confiabilidad:

La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 5 expertos conocedores del tema de investigación, usando el coeficiente de Holsti, resultando en ambos casos preferentemente como validez perfecta. Los 5 expertos conocedores del tema de investigación son: Dr. Carlos Jesús Campos Chávez, Dr. Dany Rolando Gálvez Cabanilla, Mg. Jenry Burgos

Artega, Mg. Fiorella Lizbeth salinas herrera y Mg. Rosita Elizabeth Villon Prieto.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad de los instrumentos, que se les sometió a una prueba piloto de 20 colaboradores, siendo el resultado:  $\alpha$  0,854 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa BUENO.

La fiabilidad de las dimensiones de la variable 2 rendimiento laboral fue: Rendimiento en la tarea:  $\alpha$  = 0,801 fiabilidad buena. Comportamientos contraproducentes:  $\alpha$  = 0,789 fiabilidad aceptable y Rendimiento en el contexto:  $\alpha$  = 0,784 fiabilidad aceptable.

## Anexo 6: Base de datos

Variable 1: Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano																															
		División de reclutamiento y selección de personas						División de cargos y salarios						División de beneficios						División de capacitación						División de higiene y seguridad							
N°	P1	P2	P3	P4	P5			P6	P7	P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15			P16	P17	P18	P19			P20	P21	P22	P23		
1	1	1	1	2	3	8	Malo	4	2	1	1	1	9	Malo	2	2	2	1	1	8	Malo	3	5	1	5	14	Regular	1	2	3	1	7	Malo
2	4	2	4	3	5	18	Bueno	3	5	2	3	3	16	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	5	4	4	5	18	Bueno	2	3	3	3	11	Regular
3	4	5	3	3	4	19	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	4	3	3	2	3	15	Regular	3	3	3	5	14	Regular	1	4	2	4	11	Regular
4	3	2	3	3	2	13	Regular	3	2	2	3	2	12	Regular	2	3	2	4	2	13	Regular	3	4	3	2	12	Regular	3	4	2	3	12	Regular
5	2	3	3	3	3	14	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Regular
6	3	3	2	2	4	14	Regular	3	2	2	2	2	11	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	2	2	2	2	8	Malo	2	2	2	2	8	Malo
7	2	4	4	3	4	17	Regular	3	3	3	2	2	13	Regular	2	2	4	2	2	12	Regular	2	3	3	4	12	Regular	2	4	2	3	11	Regular
8	1	3	3	4	3	14	Regular	5	4	3	3	3	18	Bueno	3	3	4	3	3	16	Regular	5	5	3	4	17	Bueno	2	4	4	3	13	Regular
9	1	3	2	2	3	11	Malo	4	2	1	2	1	10	Malo	1	2	3	3	3	12	Regular	3	4	3	5	15	Bueno	1	2	3	3	9	Regular
10	5	4	4	3	2	18	Bueno	5	2	4	4	1	16	Regular	2	2	3	3	3	13	Regular	2	5	3	2	12	Regular	1	2	2	4	9	Regular
11	4	5	3	3	3	18	Bueno	3	2	2	2	2	11	Malo	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	3	5	14	Regular	1	3	3	3	10	Regular
12	1	4	1	1	2	9	Malo	2	3	1	2	3	11	Malo	3	2	2	2	2	11	Malo	2	4	4	5	15	Bueno	3	3	1	2	9	Regular
13	2	3	3	3	3	14	Regular	5	2	3	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Regular
14	1	2	1	1	3	8	Malo	3	2	1	1	1	8	Malo	2	3	2	2	2	11	Malo	2	4	4	1	11	Regular	4	2	3	2	11	Regular
15	3	4	1	3	4	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	2	2	13	Regular	3	3	2	5	13	Regular	2	4	3	4	13	Regular
16	2	3	3	3	3	14	Regular	2	3	3	2	3	13	Regular	3	2	3	3	2	13	Regular	2	3	3	4	12	Regular	2	3	3	3	11	Regular
17	2	3	2	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	4	2	3	3	4	16	Regular	4	4	4	3	15	Bueno	3	3	4	2	12	Regular
18	5	5	5	5	3	23	Bueno	4	3	4	4	3	18	Bueno	3	4	3	4	5	19	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	5	3	3	5	16	Bueno
19	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	2	3	11	Regular
20	2	3	2	2	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	2	3	2	2	12	Regular	3	5	3	3	14	Regular	1	3	3	3	10	Regular

21	3	5	4	3	4	19	Bueno	5	4	3	3	4	19	Bueno	3	3	3	5	3	17	Regular	5	5	5	3	18	Bueno	1	3	3	3	10	Regul
22	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	2	2	2	12	Regular	2	2	2	4	3	13	Regular	2	4	2	4	12	Regular	2	4	3	4	13	Regul
23	3	3	3	2	4	15	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	2	2	4	2	2	12	Regular	2	2	2	4	10	Regular	2	2	2	2	8	Mal
24	1	2	3	2	5	13	Regular	5	3	1	1	1	11	Malo	2	1	1	5	5	14	Regular	2	2	3	5	12	Regular	1	1	5	1	8	Mal
25	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	2	2	4	2	2	12	Regular	4	5	3	4	16	Bueno	2	4	4	4	14	Regul
26	1	1	1	1	1	5	Malo	1	1	1	1	1	5	Malo	1	1	1	1	1	5	Malo	1	1	1	1	4	Malo	1	1	1	1	4	Mal
27	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	3	3	3	4	17	Regular	4	4	4	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	4	3	3	4	14	Regul
28	2	3	2	2	3	12	Regular	1	3	3	3	3	13	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Buen
29	3	4	4	4	5	20	Bueno	5	4	4	3	3	19	Bueno	3	3	3	3	3	15	Regular	3	5	3	5	16	Bueno	3	3	3	3	12	Regul
30	3	2	3	3	3	14	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	2	3	3	3	3	14	Regular	3	3	3	5	14	Regular	3	3	3	3	12	Regul
31	3	2	3	2	3	13	Regular	2	2	2	2	3	11	Malo	2	2	2	2	3	11	Malo	3	3	3	3	12	Regular	1	3	3	1	8	Mal
32	1	2	3	3	4	13	Regular	2	1	3	3	4	13	Regular	4	3	4	3	2	16	Regular	3	3	2	5	13	Regular	1	3	3	3	10	Regul
33	1	4	4	4	4	17	Regular	4	4	3	3	2	16	Regular	5	4	4	3	5	21	Bueno	3	4	4	5	16	Bueno	2	3	3	4	12	Regul
34	2	2	3	2	2	11	Malo	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	4	2	4	16	Regular	2	4	2	4	12	Regular	3	3	2	4	12	Regul
35	1	1	1	1	1	5	Malo	2	1	1	1	1	6	Malo	1	1	1	1	1	5	Malo	1	2	1	1	5	Malo	1	1	1	1	4	Mal
36	2	3	4	3	3	15	Regular	3	2	2	3	4	14	Regular	4	3	5	3	3	18	Bueno	3	3	3	5	14	Regular	1	4	3	4	12	Regul
37	3	4	3	4	4	18	Bueno	4	5	5	4	4	22	Bueno	4	5	5	5	5	24	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	20	Buen
38	3	3	3	2	2	13	Regular	3	2	3	2	2	12	Regular	2	3	3	2	2	12	Regular	3	2	2	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regul
39	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	2	2	2	12	Regular	2	1	3	3	3	12	Regular	3	3	3	4	13	Regular	1	3	3	2	9	Regul
40	2	3	3	3	3	14	Regular	3	3	2	2	3	13	Regular	3	2	3	3	3	14	Regular	3	3	2	3	11	Regular	2	3	3	3	11	Regul
41	1	2	1	1	2	7	Malo	3	1	1	1	1	7	Malo	1	1	1	3	1	7	Malo	3	3	1	3	10	Regular	1	1	3	1	6	Mal
42	3	3	4	3	4	17	Regular	3	2	3	2	3	13	Regular	4	2	4	4	4	18	Bueno	3	3	4	5	15	Bueno	3	5	3	3	14	Regul

Variable 2: rendimiento laboral

Rendimiento laboral																											
Rendimiento en la tarea										Comportamientos contraproducentes								Rendimiento en el contexto									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8			P9	P10	P11	P12	P13	P14			P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	2	4	4	2	4	4	2	<b>23</b>	Regular	3	2	2	4	3	3	<b>17</b>	Regular	2	3	3	2	4	3	<b>17</b>	Regular	<b>57</b>	Regular
2	2	2	1	1	3	5	1	<b>17</b>	Malo	5	1	2	3	1	1	<b>13</b>	Malo	4	3	2	1	4	3	<b>17</b>	Regular	<b>47</b>	Regular
4	3	3	3	3	5	4	4	<b>29</b>	Bueno	5	2	4	4	4	3	<b>22</b>	Bueno	3	4	4	4	4	4	<b>23</b>	Bueno	<b>74</b>	Bueno
4	3	3	2	3	3	3	3	<b>24</b>	Regular	5	1	4	2	4	3	<b>19</b>	Regular	3	3	2	2	2	3	<b>15</b>	Regular	<b>58</b>	Regular
2	3	2	4	2	3	4	3	<b>23</b>	Regular	2	3	4	2	3	2	<b>16</b>	Regular	4	4	3	3	2	1	<b>17</b>	Regular	<b>56</b>	Regular
3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>	Regular	3	3	3	3	3	3	<b>18</b>	Regular	3	3	4	3	4	3	<b>20</b>	Regular	<b>62</b>	Regular
2	2	2	2	2	2	2	2	<b>16</b>	Malo	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>	Malo	2	3	3	3	3	3	<b>17</b>	Regular	<b>45</b>	Malo
2	2	4	2	2	2	3	3	<b>20</b>	Regular	4	2	4	2	3	3	<b>18</b>	Regular	2	3	3	3	4	3	<b>18</b>	Regular	<b>56</b>	Regular
3	3	4	3	3	5	5	3	<b>29</b>	Bueno	4	2	4	4	4	4	<b>22</b>	Bueno	3	4	4	4	4	4	<b>23</b>	Bueno	<b>74</b>	Bueno
1	2	3	3	3	3	4	3	<b>22</b>	Regular	5	1	2	3	3	3	<b>17</b>	Regular	1	3	3	2	2	3	<b>14</b>	Regular	<b>53</b>	Regular
2	2	3	3	3	2	5	3	<b>23</b>	Regular	2	1	5	5	5	5	<b>23</b>	Bueno	4	4	3	4	2	3	<b>20</b>	Regular	<b>66</b>	Regular
3	3	4	3	3	3	3	3	<b>25</b>	Regular	5	1	3	3	3	3	<b>18</b>	Regular	3	3	3	3	3	3	<b>18</b>	Regular	<b>61</b>	Regular
3	2	2	2	2	2	4	4	<b>21</b>	Regular	5	3	3	1	2	3	<b>17</b>	Regular	1	4	4	2	3	3	<b>17</b>	Regular	<b>55</b>	Regular
3	3	4	3	3	3	3	3	<b>25</b>	Regular	3	3	3	3	3	3	<b>18</b>	Regular	3	4	3	3	4	3	<b>20</b>	Regular	<b>63</b>	Regular
2	3	2	2	2	2	4	4	<b>21</b>	Regular	1	4	2	3	2	1	<b>13</b>	Malo	2	3	3	3	3	3	<b>17</b>	Regular	<b>51</b>	Regular
3	3	3	2	2	3	3	2	<b>21</b>	Regular	5	2	4	3	4	4	<b>22</b>	Bueno	2	3	3	3	3	4	<b>18</b>	Regular	<b>61</b>	Regular
3	2	3	3	2	2	3	3	<b>21</b>	Regular	4	2	3	3	3	2	<b>17</b>	Regular	2	2	3	2	3	4	<b>16</b>	Regular	<b>54</b>	Regular
4	2	3	3	4	4	4	4	<b>28</b>	Regular	3	3	3	4	2	2	<b>17</b>	Regular	2	4	3	3	3	3	<b>18</b>	Regular	<b>63</b>	Regular
3	4	3	4	5	4	5	5	<b>33</b>	Bueno	5	5	5	5	5	3	<b>28</b>	Bueno	3	4	4	4	4	4	<b>23</b>	Bueno	<b>84</b>	Bueno
4	3	3	3	4	3	3	3	<b>26</b>	Regular	3	3	3	2	3	3	<b>17</b>	Regular	2	3	3	3	4	3	<b>18</b>	Regular	<b>61</b>	Regular
3	2	3	2	2	3	5	3	<b>23</b>	Regular	3	1	3	5	5	5	<b>22</b>	Bueno	2	3	4	4	3	3	<b>19</b>	Regular	<b>64</b>	Regular
3	3	3	5	3	5	5	5	<b>32</b>	Bueno	3	1	3	3	3	5	<b>18</b>	Regular	3	3	3	3	3	3	<b>18</b>	Regular	<b>68</b>	Regular

2	2	2	4	3	2	4	2	21	Regular	4	2	4	3	4	3	20	Regular	2	3	4	3	4	3	19	Regular	60	Regular
2	2	4	2	2	2	2	2	18	Malo	4	2	2	2	2	2	14	Regular	2	5	3	3	3	3	19	Regular	51	Regular
2	1	1	5	5	2	2	3	21	Regular	5	1	1	5	1	1	14	Regular	1	3	2	2	3	3	14	Regular	49	Regular
2	2	4	2	2	4	5	3	24	Regular	4	2	4	4	4	4	22	Bueno	2	3	3	3	4	3	18	Regular	64	Regular
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Malo	1	1	1	1	1	1	6	Malo	1	3	4	3	4	1	16	Regular	30	Malo
4	4	4	3	3	3	3	3	27	Regular	3	4	3	3	4	3	20	Regular	3	3	3	3	2	3	17	Regular	64	Regular
4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	3	22	Bueno	78	Bueno
3	3	3	3	3	3	5	3	26	Regular	5	3	3	3	3	3	20	Regular	1	2	3	3	3	3	15	Regular	61	Regular
2	3	3	3	3	3	3	3	23	Regular	5	3	3	3	3	3	20	Regular	2	2	3	1	4	4	16	Regular	59	Regular
2	2	2	2	3	3	3	3	20	Regular	3	1	3	3	1	3	14	Regular	1	2	2	1	5	3	14	Regular	48	Regular
4	3	4	3	2	3	3	2	24	Regular	5	1	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	2	17	Regular	59	Regular
5	4	4	3	5	3	4	4	32	Bueno	5	2	3	3	4	3	20	Regular	2	4	2	1	5	3	17	Regular	69	Regular
3	3	4	2	4	2	4	2	24	Regular	4	3	3	2	4	2	18	Regular	3	5	2	2	2	1	15	Regular	57	Regular
1	1	1	1	1	1	2	1	9	Malo	3	1	1	5	1	1	12	Malo	1	3	3	4	2	4	17	Regular	38	Malo
4	3	5	3	3	3	3	3	27	Regular	5	1	4	3	4	4	21	Regular	3	3	4	3	4	3	20	Regular	68	Regular
4	5	5	5	5	5	5	5	39	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	4	3	3	4	3	22	Bueno	91	Bueno
2	3	3	2	2	3	2	2	19	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	2	2	4	4	17	Regular	54	Regular
2	1	3	3	3	3	3	3	21	Regular	4	1	3	3	2	3	16	Regular	1	3	2	3	4	3	16	Regular	53	Regular
3	2	3	3	3	3	3	2	22	Regular	3	2	3	3	3	3	17	Regular	1	3	1	2	3	4	14	Regular	53	Regular
1	1	1	3	1	3	3	1	14	Malo	3	1	1	3	1	1	10	Malo	1	4	3	3	3	4	18	Regular	42	Malo

### Anexo 7: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

INTRODUCCIÓN					MÉTODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLE	DIMENSIONES		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
<p>Del Rio et al., (2022), llegaron a concluir que la innovación del talento humano presenta efecto positivos en el desempeño de los colaboradores en función a las actividades que desarrollan dentro de la organización.</p> <p>Según Cabezas y Brito (2021) llegó a concluir que la gestión del talento tiene un efecto positivo en el rendimiento de los colaboradores de la estación de</p>	<p>La gestión del talento toma en cuenta fundamentos teóricos como la Teoría Y sustentada por McGregor (1957), la cual enfatiza la necesidad de motivar y potenciar a los empleados; según los autores; un "objeto" que realiza una actividad laboral.</p> <p>Otra teoría que apoya la gestión del talento es la teoría de la motivación y la personalidad propuesta por</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022?</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> Por conveniencia, Porque permitirá conocer y valorar el talento que existe en la organización pública, ya que hará el aporte necesario para la mejora de cualquier situación, hará que el personal se sienta respaldado</p>	<p><b>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:</b> Hi: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p><b>HIPÓTESIS NULA:</b> H0: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> Identificar el nivel de la gestión del talento humano y sus dimensiones de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Gestión del talento humano</p>	<p>División de reclutamiento y selección de personas</p>	<p><b>POBLACION:</b> Lo conformaron 42 colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital.</p>	<p><b>TECNICAS:</b> <b>LA ENCUESTA.</b> Se basa en las declaraciones que non hechas por la muestra seleccionada y que permite conocer sus opiniones, creencias, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos. Según Tamayo y Tamayo (citado por Paredes y Sánchez, 2018),</p>	<p>Se diseñó tablas de distribución de frecuencias y porcentajes. - Se elaboró figuras estadísticas.  -Se realizó la Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar el nivel de significancia mayor o menor al 5%, determinando los datos encontrados</p>
<p>División de cargos y salarios</p>									

<p>servicio en estudio.</p> <p>Según Gaspar (2021) llegó a concluir que la gestión del talento humano presenta un nivel de influencia positivo en el desempeño que presentan los trabajadores de la empresa, señalando que se ha logrado el éxito empresarial en base al talento que consagra la organización.</p> <p>Vera (2021), llegó a concluir que el desempeño presenta una relación positiva en base a la gestión del talento humano, señalando que la empresa presenta prioridad por mejorar al talento humano para obtener una mejor productividad y un adecuado</p>	<p>Maslow (1937) se fundamenta en el ser humano a través de la motivación y la personalidad satisfaciendo sus necesidades, las relacionadas con su comportamiento, y cuando están satisfechas van surgiendo otras hasta lograr el deseo de autorrealización y trascendencia. deseos personales.</p> <p>Según Chiavenato (2020), señala que la gestión del talento se centra en potenciar nuevos integrantes destacando su alto potencial de los colaboradores dentro de cada puesto de trabajo, esperando llevar el mejor desempeño.</p> <p>Definición operacional: Se</p>	<p>por las autoridades superiores, ayudará a mejorar su trabajo desempeño y acceso a las instalaciones para lograr la realización de sus funciones.</p> <p>Por relevancia social, Tiene relevancia social ya que permitirá identificar aspectos que faciliten una mejor gestión de la plantilla al ser la principal herramienta de la organización.</p> <p>Implicaciones prácticas, porque dará respuesta a una serie de problemas que existen, ya que está ligada a la gestión y ésta afecta al desempeño laboral, busca nuevas</p>	<p>finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>H1: Existe relación positiva y significativa entre la división de reclutamiento y selección de personas y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.</p> <p>H2: Existe relación positiva y significativa entre la división de cargos y salarios y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.</p> <p>H3: Existe relación positiva y significativa entre la división de beneficios y el rendimiento laboral de la gerencia de</p>	<p>Identificar el nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la selección y reclutamiento en el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital 2022.</p> <p>Establece la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la evaluación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una</p>		<p>División de beneficios</p> <p>División de capacitación</p> <p>División de higiene y seguridad</p>		<p><b>INSTRUMENTO S:</b></p> <p>CUESTIONARIO, es la herramienta cuantitativa más utilizada, que permite medir o registrar diversas situaciones y contextos; Está estructurado, porque las alternativas que dan contestación a cada pregunta tienen opciones predefinidas, utilizando la escala Licker. Paredes y Sánchez (2018)</p> <p><b>VALIDEZ:</b></p> <p>La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 5 expertos conocedores del</p>	<p>como no paramétricos.</p> <p>Por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, y Tau-b de Kendall para realizar la contrastación de hipótesis, coeficientes estadísticos para variables ordinales</p>
---	--	--	---	---	--	--	--	---	--

<p>desempeño en la organización.</p> <p>Según Castro et al., (2020) llegó a concluir que la gestión del talento humano presenta un efecto positivo alto, en el desempeño laboral debido a que la empresa financiera se preocupa por el talento humano ampliando su compromiso y su</p>	<p>evaluó a través de un cuestionario, tomando en cuenta los seis procesos de la Gestión del talento humano, fundamentado por Chiavenato.</p> <p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>El rendimiento laboral, es aquella actividad basada</p>	<p>estrategias o métodos de gestión utilizados recientemente.</p> <p>Valor teórico, la investigación realizada conforma una ayuda teórica que ampliará el conocimiento sobre el talento humano, han sido ampliamente estudiados a nivel internacional y el</p>	<p>administración y finanzas.</p> <p>H4: Existe relación positiva y significativa entre la división de capacitación y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.</p> <p>H5: Existe relación positiva y significativa entre la división de</p>	<p>Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la retención y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión</p>		<p>División de personal.</p>		<p>tema de investigación.</p> <p><b>CONFIABILIDAD:</b></p> <p>Se procesó y se determinó a través del software de estadística SPSS V23. Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la</p>	
--	---	--	--	--	--	------------------------------	--	---	--

<p>lealtad hacia la organización.</p> <p>Palma (2018), concluyó que la gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral en base a las capacitaciones que realiza la empresa hacia sus trabajadores, donde dicha organización presenta un nivel de importancia por sus talentos, quien invierte en capacitación para mejorar el rendimiento de sus trabajadores.</p> <p>Rafael (2022) Concluyó que se ha determinado que la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la comuna de Morrope es positiva y, por lo tanto, cuando hay</p>	<p>en constructos de un desempeño de acuerdo a las metas y objetivos trazados en la organización, también se encuentra una disciplina que basa en la evaluación de la productividad y la eficiencia de los colaboradores en la organización. (Harari et al., 2016).</p> <p>En cuanto a la variable rendimiento laboral, se basa en la teoría de Waldman (1994), que enfatiza que las organizaciones juzgan la efectividad de los empleados con base en la cantidad de resultados que logran o producen. Por ello, se puede decir que medir el desempeño es la cuantificación de lo que hacen los empleados, y su</p>	<p>tema ha comenzado a ser abordado con mayor frecuencia a nivel nacional, sin embargo, rara vez se aborda la gestión.</p> <p>Utilidad metodológica, se lleva a cabo a través de métodos cuantitativos, ya que se necesita probar la hipótesis planteada a través de la estadística, en la que se elaborará el cuestionario de investigación de acuerdo a cada variable.</p>	<p>higiene y seguridad y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.</p> <p>H6: Existe relación positiva y significativa entre la división de personal y el rendimiento laboral de la gerencia de administración y finanzas.</p> <p>H7: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea, de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital 2022.</p> <p>H8: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión</p>	<p>rendimiento en la tarea de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión comportamientos contraproducentes de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE 2:</b> Rendimiento laboral</p>	<p>Rendimiento en la tarea</p>	<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Se presenta una muestra censal por conveniencia del investigador. Dada la accesibilidad y disponibilidad de las personas, es la misma población debido a que es una población pequeña y lo conforman 42 colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital.</p> <p><b>TECNICA DE MUESTREO:</b></p>	<p>confiabilidad de los instrumentos, que se les sometió a una prueba piloto de 20 colaboradores, obteniendo un alfa bueno para ambos instrumentos</p>	<p><b>METODOS DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>El método utilizado es deductivo porque se inicia con afirmaciones consideradas hipótesis sobre el comportamiento de las variables</p> <p><b>TIPO DE INVESTIG.</b></p> <p>El tipo de investigación utilizado es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente variables.</p> <p><b>DISEÑO DE INVEST.</b></p> <p>Se utilizó el diseño de</p>
---	--	--	--	---	---	--------------------------------	--	--	--	--

<p>suficientes trabajadores hay un buen desempeño laboral.</p> <p>Osorio (2021), han demostrado que existe una correlación positiva entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un índice de 0.996 con un nivel de confianza del 95%.</p> <p>Orozco (2018) llego a la conclusión del estudio fue de 0,775, indicando que hubo una correlación positiva entre las variables, y también se encontró en el nivel de correlación alta, con un nivel de significancia bilateral de <math>p=000</math>.</p> <p>Según Pariaton (2020), de</p>	<p>evaluación consiste en emitir juicios sobre el valor o la calidad de las medidas de desempeño cuantificadas.</p>		<p>comportamientos contraproducentes de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p> <p>H9: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto de la gerencia de administración y finanzas de una Municipalidad Distrital, 2022.</p>			<p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>El muestreo fue del tipo no probabilístico.</p>		<p>estudio correlacional simple.</p>
---	---	--	--	--	--	-----------------------------------	--	--	--------------------------------------



**Anexo 8: Resumen de las hipótesis**

<b>Relation de variables</b>	<b>Tau-B de Kendall</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Probabilidad</b>	<b>Decisión</b>	<b>Significancia</b>
Gestión del talento humano y el rendimiento laboral	0.410	0.496	P = 0.000<0.05	Se rechaza la Ho	Existe relación significativa
Relación de las dimensiones de la gestión del talento humano con el rendimiento laboral					
División de reclutamiento	0.376	0.460	P = 0.000<0.05	Se rechaza la Ho	Existe relación significativa
División de cargos y salarios	0.451	0.472	P = 0.004<0.05	Se rechaza la Ho	Existe relación significativa
División de beneficios	0.346	0.475	P = 0.001<0.05	Se rechaza la Ho	Existe relación significativa
División de capacitación	0.397	0.420	P = 0.001>0.05	Se rechaza la Ho	Existe relación significativa
División de higiene y seguridad	0.379	0.430	P = 0.000<0.05	Se rechaza la Ho	Existe relación significativa
División de personal	0.367	0.413	P = 0.000<0.05	Se acepta la Ho	Existe relación significativa
Relación de la gestión del talento humano con las dimensiones del rendimiento laboral					
Rendimiento en la tarea	0.366	0.409	P = 0.000<0.05	Se acepta la Ho	Existe relación significativa
Comportamientos contraproducentes	0.365	0.387	P = 0.002<0.05	Se acepta la Ho	Existe relación significativa
Rendimiento en el contexto	0.367	0.398	P = 0.002<0.05	Se acepta la Ho	Existe relación significativa

**Nota: Tabla 8, tabla 9, tabla 10, tabla 11, tabla 12, tabla 13, tabla 14, tabla 15, tabla 16 y tabla 17**