



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los  
trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022**

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

**AUTOR:**

Pando Cornejo, Irvin Jhonatan (ORCID: 0000-0002-9616-4151)

**ASESOR:**

Dr. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a Dios, por iluminarme y darme la sabiduría para llegar a hasta este momento muy importante para mi vida, así mismo le dedico a mi padres y familiares, ya que gracias a su apoyo me motivaron a cumplir mis logros.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres, por los consejos brindados hacia mi persona, quienes me ayudaron siempre a tomar las decisiones correctas y el apoyo emocional frente a las crisis, a mis amigos y compañeros de estudio que siempre estuvieron conmigo en cada paso que daba para lograr esta meta anhelada.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN .....	34
V. CONCLUSIONES .....	35
VI. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Variable 1-Gestión del Talento humano .....	17
Tabla 2. Dimensión Selección del personal .....	18
Tabla 3. Dimensión Gestión de competencias .....	19
Tabla 4. Dimensión Desarrollo de personas.....	20
Tabla 5. Variable 2-Desempeño laboral .....	21
Tabla 6. Dimensión Rendimiento en el puesto .....	22
Tabla 7. Dimensión desempeño.....	23
Tabla 8. Dimensión motivación .....	23
Tabla 9. Tabla de contingencia de la hipótesis general.....	25
Tabla 10. Prueba de Chi-cuadrado de gestión del talento humano y el Desempeño laboral .....	25
Tabla 11. Relación entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral .....	27
Tabla 12. Prueba de Chi-cuadrado entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral.....	28
Tabla 13. Relación entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral .....	30
Tabla 14. Prueba de Chi-cuadrado entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral .....	30
Tabla 15. Relación entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral .....	32
Tabla 16. Prueba de Chi-cuadrado entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral.....	33

## Índice de figura

Figura 1. Gestión del Talento humano .....	17
Figura 2. Selección del personal .....	18
Figura 3. Gestión de competencias .....	19
Figura 4. Desarrollo de personas .....	20
Figura 5. Desempeño laboral .....	21
Figura 6. Rendimiento en el puesto.....	22
Figura 7. Desempeño .....	23
Figura 8. Motivación .....	24

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo. Fue un estudio de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental-transversal nivel correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por 120 trabajadores de la municipalidad, la cual su muestra fue de 54 trabajadores. Utilizó como instrumentos un cuestionario para cada variable validados por 3 expertos. Los datos obtenidos fueron ordenados, procesados y analizados en los programas estadísticos SPSS y Excel. Posteriormente se pudo determinar que existe una correlación entre las variables Gestión del talento humano y el Desempeño laboral, porque el valor de chi-cuadrado calculado es mayor al valor tabla con 1 grado de libertad, además el valor de significancia fue 0,000 menor al 5%. Por tal motivo se puede sustentar que existen datos estadísticos los suficientes para aceptar la hipótesis que acreditan su relación significativa. En conclusión, indica que al existir una buena gestión del talento humano en la municipalidad de Pacasmayo ocurrirá un buen desempeño laboral en los trabajadores

**Palabras clave:** gestión del talento humano, desempeño laboral, relación.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between the Management of human talent and the work performance of the workers of the district municipality of Pacasmayo. It was an applied type study with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design at the correlational level. The study population consisted of 120 workers from the municipality, whose sample was 54 workers. It used as instruments a questionnaire for each variable validated by 3 experts. The data obtained were ordered, processed and analyzed in the statistical programs SPSS and Excel. Subsequently, it was possible to determine that there is a correlation between the variables Human Talent Management and Work Performance, because the calculated chi-square value is greater than the table value with 1 degree of freedom, in addition, the significance value was 0.000 less than 5%. . For this reason, it can be argued that there are sufficient statistical data to accept the hypothesis that proves their significant relationship. In conclusion, it indicates that when there is a good management of human talent in the municipality of Pacasmayo, a good job performance will occur in the workers.

**Keywords:** human talent management, job performance, relationship.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente en el entorno internacional, al personal se le considera como la pieza fundamental para el desenvolvimiento y progreso de la empresa, es así que para alcanzar el éxito y tener resultados satisfactorios se buscan reclutar al personal correcto y capacitado para ocupar dicho puesto de trabajo (Mori y Bardales, 2020). De esta manera la gestión del talento humano se enfoca en elegir al personal idóneo apoyando en la capacitación constantemente para el buen funcionamiento de sus funciones. Sin embargo, en el transcurso del desarrollo de las organizaciones se han presentado diversos problemas de la gestión del talento humano conllevando a afectar el desempeño del trabajador, esto se ve reflejado por el crecimiento lento de las empresas (Solórzano, Badillo, y Vargas, 2022). Según Sánchez y Fernández (2022) a nivel internacional en la revista modelo de la gestión del talento humano, realizado en la institución financiera de unidades, mencionaron que el 69% del personal indicaron que solo a veces se obtiene la información a tiempo para tomar decisiones de continuar con la acción o cambiar el plan y además el 49.1% del personal indicaron que casi nunca se le considera su nivel de conocimientos profesionales para ser ubicados en el área laboral adecuado del departamento.

En el Perú, según Guimac y Palomino (2021) al desarrollar un estudio de Gestión del talento humano, resaltaron que existe gran importancia en invertir en una gestión de talento al personal, para la mejor eficiencia en su desempeño en la organización. Según Guzmán y Sandoval (2021) en su investigación desarrollada, indicó que el desempeño laboral en la municipalidad obtuvo un 36% encontrándose en un nivel moderado, lo que significa que aún falta mejorar el desempeño en sus funciones.

Además, el mal desempeño laboral en el estado público hace ver a la institución como ineficiente, la razón por la cual se debe desarrollar programas de capacitación, técnicas y herramientas para guiar al talento humano profesionalmente, lo que ayudará a tener mejoras en el servicio (Ramos y Calixta, 2017). Cabe recalcar que, en algunas municipalidades se elige al personal de un mismo partido político o personas más cercanas a pesar de no contar con los conocimientos para dicho puesto de trabajo (Blas y Castro, 2018).

En la municipalidad distrital de Pacasmayo, se ha observado inconvenientes en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, la razón por lo que los colaboradores no presentaron eficacia y eficiencia en sus actividades de trabajo, además no cuentan con habilidades propias y empatía para brindar los servicios públicos a la sociedad, lo que hace reflejar una baja calidad laboral, en ciertas ocasiones han demostrado insatisfacción al momento de realizar sus tareas de trabajo. Esta situación se expresa, a que existe una inadecuada gestión de talento humano de parte de los jefes inmediatos, debido a que no hay una correcta selección y capacitación de personal, así mismo no hay una evaluación constante sobre su desempeño al desarrollar sus tareas, por consiguiente, los jefes inmediatos no orientan al personal que tienen a cargo y la comunicación no es la adecuada por ambas partes, lo que perjudica la motivación de los trabajadores e identificación con la institución. De continuar con la problemática mencionada afectaría a la sociedad del distrito, presentando diversas disconformidades con el servicio, por tal motivo el estudio desea determinar la relación de gestión del talento humano entre el desempeño laboral de la municipalidad de Pacasmayo, ya que se pretendió verificar si están realizando una buena selección del personal y que estos tengan todos los conocimientos necesarios para proporcionar el mejor rendimiento en sus actividades de trabajo.

Por ello, el estudio a realizar tuvo el propósito de responder el siguiente problema principal, ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022?

También se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022?

Se justificó teóricamente, por fundamentarse de teorías obtenidas de las bases de datos confiables con respecto a las dos variables y consultadas por diferentes autores, respetando los años de antigüedad, además contribuyó al conocimiento y la importancia que es la gestión del talento humano en la municipalidad, ya que al ser manejado de la manera más correcta se verá reflejado en la eficiencia de las funciones de los trabajadores.

De manera práctica es justificada por permitir servir como consulta y apoyo para nuevos estudios que pretenden desarrollar al encontrar la misma problemática o variables, de este modo sirve como evidencia de que las variables son influyentes y que se debe tomar la importancia de desarrollarlo en una institución con mucha responsabilidad, para hacer que la entidad logre sus metas propuestas.

Metodológicamente se justificó por seguir la metodología y el método científico, analizando la información obtenida por los instrumentos de recolección, las cuales fueron validados por expertos demostrando la confiabilidad para obtener información verídica, además se desarrolló cada prueba de hipótesis desarrollado a través de los programas estadísticos, del mismo modo se dio la interpretación de los resultados, evidenciando en tablas y figuras.

En este sentido se formuló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

Con referente a los objetivos específicos fueron formulados de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

La hipótesis general que se planteó en la investigación fue: Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

Como hipótesis específicas fueron las siguientes: Existe relación significativa entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Con referente a los antecedentes internacionales contamos con la investigación de Vera y Blanco (2019) en su investigación planteó el objetivo general, identificar las necesidades de gestión del talento humano en las pymes del sector de servicios, Barranquilla. Tuvo un estudio cuantitativo, dado por un diseño no experimental fue transaccional y transversal, así mismo tuvo un nivel correlacional. Su población fue considerada en una cantidad de 30 personas. La técnica aplicada fue la encuesta. En los resultados se mostraron las características y necesidades de las pymes para la gestión del talento humano, identificaron que al evaluar el desempeño promueven a realizar mejoras en la labor del personal. Se llegó a la conclusión que lo ideal es implementar estrategias de administración del personal con un propósito de fortalecer los procesos internos en la organización.

Uvidia (2021) al realizar su maestría, planteó el principal objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la institución educativa Abraham Chancay, Ecuador. El estudio fue aplicada, cuantitativo no experimental y su nivel fue correlacional. Tanto la población como la muestra se consideró a 30 docentes. Utilizó como instrumento dos cuestionarios para cada variable. Después del desarrollo, llegó al resultado la existencia entre las dos variables a una relación moderada ( $r=0,534$ ). En conclusión, las dos variables de estudio demostraron tener una relación significativa.

En antecedentes nacionales se halló, Apaza Vargas (2021) en su tesis de maestría su propósito fue, determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Socabaya. Siendo el trabajo aplicado, cuantitativo con diseño no experimental, correlacional. Empleó la técnica

de la encuesta y el cuestionario fue aplicado a 86 trabajadores. Como resultados se encontró que hay una relación positiva ( $r=0,804$ ) en las dos variables. En conclusión, luego de la evaluación de la hipótesis se encontró que la relación fue significativa.

Seguidamente los investigadores Ccami y Hinostroza (2020) en su estudio tuvieron como propósito, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad de Ate. El desarrollo del trabajo fue aplicado, realizando un diseño no experimental de corte transversal. Se hizo la encuesta a 50 colaboradores, la cual la cantidad fue igual a la población. Como instrumentos se tuvo a la encuesta, siendo validada por un juicio de expertos. Como resultado se llegó a una conformidad positiva fuerte ( $r=0.899^{**}$ ) por parte de las dos variables. Esto finaliza que al contar con una correcta gestión del talento humano esto le estaría llevando a cumplir los objetivos institucionales de manera eficiente.

Como antecedentes locales tenemos a la autora, Angaspilco Maquen (2020) en su tesis tuvo como propósito, decretar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de SMMOT. Fue aplicada el estudio, al obtener un diseño no experimental, correlacional. Los 54 colaboradores conformaron la muestra. En instrumentos escogieron a dos cuestionarios siendo estructurado a través de las dimensiones de cada variable. Como resultado, se determinó una correlación positiva alta al evaluar las dos variables, con un valor de Rho de Speaman 0.738. En conclusión, al existir una buena gestión de talento habrá un buen rendimiento de los colaboradores.

Finalmente, Cubas, Mondragón, Saldaña y Tasilla (2020) quienes desarrollaron un estudio cuyo objetivo principal era, determinar si la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad de Chepén existe una relación. Siendo plasmada desde un enfoque cuantitativo, aplicada con nivel correlacional. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. En cuanto a los resultados de la dimensión selección y desempeño laboral tuvieron una correlación positiva moderada (0.565), así mismo entre la dimensión evaluación y desempeño laboral se encontró un resultado similar, ambos resultados tuvieron un nivel de significancia de 0.000. En conclusión, se logró deducir la existencia de una relación positiva de 0.661 en las dos variables

Las teorías referentes a gestión del talento humano, según Cruz (2016) se considera a desarrollar cualidades de competencias para ser implementadas en la organización, creando una estructura institucional favorable siendo eficientes en las actividades de trabajo.

En tal sentido permite dirigir colectivamente el cambio, con la finalidad de crear estrategias de liderazgo garantizando la identificación y el futuro de la empresa.

En tal sentido la gestión del talento humano es de mucha importancia tener el manejo y desarrollo del personal nuevo, siempre teniendo una selección con criterio y de los que asumen sus responsabilidades, que cuenten con las habilidades necesarias para la ejecución de sus correctas funciones y además se debe tener programas de capacitación y entrenamiento laboral para que todos trabajen al mismo ritmo y logren el objetivo de la empresa.

Siluppu (2018) define a la gestión del talento humano, como la capacidad más importante de una empresa, para la selección correcta del personal que ocupará un puesto de trabajo, ya que esto no es una tarea fácil durante la evaluación.

Al realizar un buen trabajo el departamento de reclutamiento y contar con trabajadores capacitados y entrenados en la ejecución de sus funciones, permitirá contribuir alcanzar el éxito de la empresa.

Ramos y Calixta (2017) expresan que la gestión del talento humano, facilitan a seleccionar el personal que se ajusten a los requerimientos del empleo, de esta forma pueden ayudar alcanzar la visión de una organización.

Los encargados del reclutamiento del personal evalúan a cada postulante a trabajar si están en condiciones de cumplir con los requisitos mínimos para el puesto de trabajo y que cuenten con las capacitaciones y habilidades para cumplir eficientemente con las funciones otorgadas por la empresa.

Según con la primera dimensión selección de personas, mayormente es un proceso que se encarga un área específica de la empresa, ya que esta determina en seleccionar al trabajador adecuado para ocupar la vacante (García, 2022).

Este aspecto se suele realizar a través de evaluaciones y entrevistas hacia los postulantes hasta concluir con un resultado, en donde por medio de la puntuación se elige a la persona adecuada para el puesto.

Se consideró indicadores como el curriculum vitae, según Ariza y Bernal (2020) es un documento donde se detalla la formación, experiencia y conocimientos adquiridos durante el tiempo profesional de la persona, en la cual es presentado al momento de postular algún puesto de trabajo de alguna entidad.

El curriculum demuestra en forma escrita las iniciativas del profesional para el puesto de trabajo, que permite a recursos humanos evaluar si cumple con las metas que desea alcanzar con el postulante.

Con respecto a la entrevista, de acuerdo con Escobar (2020) es una etapa del proceso de evaluación para el puesto de trabajo, donde se conoce en realidad el desempeño que pueda brindar la persona a la empresa, en la que se tiene más probabilidad de ser eliminado a pesar de ser recomendado.

En la entrevista laboral está orientada a la comunicación entre el entrevistador y el candidato, se emite información sobre la formación y metas de la organización y lo que está buscando la empresa en el postulante. A través de preguntas se recoge la información y se evalúa.

Y como último indicador es la contratación, Dominguez y Huiza (2022) manifiesta que es la última fase, en donde se define si el personal en realidad cumple con los requerimientos mínimos para trabajar en el puesto de trabajo.

Es la última etapa que se realiza para aceptar al trabajador de manera formal en la ocupación de un cargo de la entidad, es así como de todos los postulantes han pasado por todo el proceso y han llegado a la parte final, siendo los únicos que cumple con los requisitos exigibles para ocupar una función.

Consiguiente a la segunda dimensión gestión por competencia, Soto (2019) se enfoca en ajustar las habilidades y destrezas del trabajador, con el fin de cumplir y llegar a la misión de la entidad.

Es necesario que la empresa tenga el conocimiento de las aptitudes que necesita, para gestionar y desarrollar acciones enfocadas a los objetivos, con el fin de mejorar las habilidades y comportamientos de los empleados.

Esta dimensión cuenta con los siguientes indicadores: Conocimiento, Olaskoaga y Salaverri (2020) se considera que el personal debe conocer qué funciones debe realizar al momento de ocupar el puesto de trabajo.

Es percibir y adquirir información del entorno donde labora a través de sus capacidades o habilidades y ajustarse a las condiciones, además el empleador debe tener el conocimiento profesional para emitir correctamente su función.

Experiencia, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) detalla que es el complemento más importante que debe contar la persona al momento de postular algún trabajo o cumplir con sus obligaciones.

La experiencia se ha convertido en la parte más importante de todo trabajador, porque es la adquisición de conocimientos vividos durante toda la vida profesional, es la razón mientras más experiencia en el campo laboral mayor desempeño demostrara en las funciones.

Como último indicador, Habilidades según Cubas et al. (2020) describen que es una parte fundamental que sirve para el trabajo efectivo en equipo y que aporta muchos beneficios a la empresa.

Es la capacidad connatural que tiene la persona, se demuestra en la ejecución de sus funciones laborales o cualquier actividad que desempeñe, siendo estas realizadas de manera fácil y correcta.

Finalmente, como última dimensión es desarrollo de personas, Moreno (2016) se refiere a la preparación laboral de la persona, que está constantemente en condición de aprender, enfocándose en la búsqueda de mejora continua para el desarrollo eficiente de su trabajo.

Consiste en el trabajo de emprender estrategias de fortalecimiento en las habilidades y competencias, de tal modo que el personal logre el máximo desarrollo en lo laboral y profesional.

De esto se desprende con los siguientes indicadores capacitación de personas, Pasquel (2017) menciona que es útil en el trabajador para desarrollar sus operaciones de la manera correcta, así mismo permite actualizarse y mejorar las funciones a realizar, esto ayudará a la empresa a ser más competente.

Son todas las actividades que se debe planear y realizar respondiendo las necesidades de los colaboradores, con la búsqueda de mejorar las habilidades, capacidades e incluso la conducta del personal.

Competitividad, Paredes (2018) manifiesta que esto trae beneficios a la empresa con una función a prosperar, ya que los empleados tendrán el esmero de sobresalir con ideas innovadoras planteando siempre estrategias de éxito.

Toda persona que labora en una empresa debe demostrar las habilidades y capacidades distintivas, para convertirse en una admiración y guía de los demás, logrando el desarrollo de la empresa.

Una persona que es más competitiva tiene la oportunidad de ser contratada más rápido, así mismo es aquella persona que está capacitada para resolver todo tipo de problemas que pueden ocurrir en lo laboral.

Compromiso, Moreno (2019) parte de la obligación, que el personal debe poseer al cumplir con lo establecido en sus labores, demostrando siempre la responsabilidad y empeño por hacer las cosas bien.

También se refiere al apoyo colectivo, en beneficio a la institución que le contrata y no solamente en mirar los beneficios propios, teniendo en cuenta que al asumir una responsabilidad esta debe ser ejecutada.

Continuando con la segunda variable Desempeño laboral, según Rojas (2018) el desempeño laboral se enfoca a cómo el trabajador ejerce su labor dentro de la empresa, pero que esto depende de la motivación que tiene la persona en el ambiente de trabajo.

El personal que ejerce funciones y rinde frutos a la organización sea pública o privada y sea destacada por un buen desempeño, esta debe ser reconocida por la

institución, brindándole más motivación a seguir obteniendo resultados extraordinarios.

El desempeño laboral, es el comportamiento y acciones que demuestra el personal en su trabajo, siendo importantes para alcanzar las metas de las instituciones, las cuales el personal plantea estrategias individuales para poder alcanzarlas (Eufracio, 2018).

Al plantear la organización sus objetivos, el personal estará comprometido para cumplir su obligación, en la cual es importante capacitar para obtener los conocimientos adecuados y contar con las estrategias.

Según Soto (2019) manifiesta que el desempeño laboral hace demostrar las competencias, destrezas, habilidades y conocimientos, que dan efecto a las organizaciones para involucrarse en el trabajo.

Un trabajador que aplica sus habilidades al momento de ejecutar sus funciones hace referencia que está preparado para desempeñar correctamente su labor y a pesar de las complicaciones siempre tiene solución a todo.

El desempeño laboral, está enfocado en el desenvolvimiento del personal en su área de trabajo de una forma óptima, con el cumplimiento de sus funciones, en donde se aplica la destreza y las habilidades obtenidas por la experiencia y capacitaciones.

Se consideraron como dimensiones rendimiento del puesto, Ccami y Hinostroza (2020) se refiere al avance de la actividad ejercida por la persona, lo demuestra al desenvolverse durante su tiempo de trabajo.

Del mismo modo el rendimiento laboral está enfocado a los logros o al esfuerzo obtenidos de un personal o varios en sus puestos de trabajo, que dan cabida a una alta reputación de la empresa.

Desempeño, Mori y Bardales (2020) es realizar todas las funciones correctamente, siendo capaz y eficiente, demostrando empeño y dedicación para el beneficio de la organización.

Además, es la demostración de su trabajo de manera que en conjunto de todo el personal logre alcanzar las metas de la organización a través de sus capacidades obtenidas durante toda su experiencia laboral.

La motivación, está relacionado con la mentalidad de las personas y el impulso que le brinda por hacer las cosas, esto involucra a dos aspectos motivadores al entorno laboral y contenido del trabajo (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020).

Es importante tener en cuenta las necesidades y características del ambiente de trabajo y estas sean adecuadas que debe contar el personal, además se le debe proporcionar todas las herramientas necesarias para ejercer la actividad que está desempeñando, demostrando una actitud de satisfacción.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, porque permitió reconocer la realidad problemática que está ocurriendo, siendo demostrada a través de pruebas científicas y a su vez plantear posibles mejoras.

Como lo mencionan Arispe et al. (2020) la investigación aplicada identifica empleando el conocimiento científico en la cual está basada en las teorías para la solución de los problemas encontradas en un entorno, permitiendo aportar hechos nuevos que contribuyan a la sociedad.

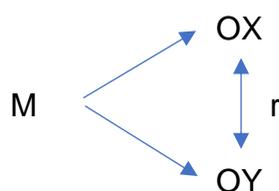
Con respecto al enfoque cuantitativo según los autores Muñoz (2020) se encarga de demostrar la medición y la cuantificación, desarrollado secuencialmente con pretensión de realizar la comprobación de la hipótesis, con miras de crear teorías.

##### Diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental, transversal, la razón por no manipular ninguna variable de estudio y de corte transversal por recolectar información en un periodo de tiempo fijo.

Cabezas, Andrade y Torres (2018) manifiestan que este diseño no experimental sólo consiste en observar de manera natural el comportamiento de las variables, para luego ser analizadas.

Así mismo el estudio presentó un nivel correlacional, de acuerdo con Zapata y García (2018) se encarga de demostrar el rango de relación entre las variables.



M: Muestra

O<sub>x</sub>: Gestión del talento humano

O<sub>y</sub>: Desempeño laboral

r: Relación de las variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Gestión del talento humano**

#### **Definición conceptual:**

Silupu (2018) define a la gestión del talento humano, como la capacidad más importante de una empresa, para la selección correcta del personal que ocupará un puesto de trabajo.

#### **Definición operacional:**

La gestión del talento humano engloba los conocimientos y competencias necesarias que tiene que contar cada trabajador de la municipalidad de Pacasmayo para cumplir con su función, de tal manera que esta variable se desarrolló a través de un cuestionario para la obtención de la información.

**Dimensiones:** Selección de personal, gestión de competencias y desarrollo de personas.

**Indicadores:** Los indicadores para esta primera variable fueron: Curriculum vitae, entrevista, contratación, conocimiento, experiencia, habilidades, capacitación, competitividad y compromiso.

**Escala de medición:** Los indicadores tuvieron una escala de medición ordinal.

### **Variable 2: Desempeño laboral**

#### **Definición conceptual:**

El desempeño laboral es cuán eficaz es el trabajador al llevar a cabo su labor dentro de la organización, demostrando correcta ejecución de su trabajo logrando cumplir los objetivos y contribuir el éxito de la empresa (Mamani y Cáceres, 2019).

#### **Definición operacional:**

El desempeño laboral en la municipalidad de Pacasmayo es la respuesta que emite el personal al momento de realizar sus funciones, las cuales deberían ser eficaces en cada actividad que realizan, en tal sentido esta variable fue desarrollada a través de la aplicación de un cuestionario.

**Dimensiones:** rendimiento del puesto, desempeño y motivación (Paredes, 2018).

**Indicadores:** Los indicadores para este estudio fueron, objetivos, logros, asistencia y puntualidad, eficiencia, eficacia, participación satisfacción e incentivos.

**Escala de medición:** Los indicadores tuvieron una escala de medición ordinal. Para más detalles en anexos se puede apreciar el cuadro de operacionalización.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Pastor (2019) menciona a la población al conjunto total de personas, objetos o eventos en los que se tiene planeado realizar un estudio. En tal sentido la población estuvo compuesta de 120 trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

**Criterios de inclusión:** Estuvieron considerados todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2022, como son de recursos humanos, inspectores, gerentes, notificadores y contratados por el CAS.

**Criterios de exclusión:** Son características que se separan para no alterar ni confundir con los resultados. Entonces los trabajadores que no laboran en la municipalidad y todos los practicantes preprofesionales no se tuvieron en cuenta.

**Muestra:** Según Vázquez (2020) se define al subconjunto o una parte de las unidades de la población.

Fórmula para obtención de la muestra

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P (1 - p)}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) X 120}{0.10^2 (120 - 1) + 1.96^2 (0.5) (1 - 0.5)}$$

$$n = 53.59 = 54 \text{ trabajadores a encuestar}$$

De esta manera la muestra de estudio fue 54 trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo.

**Muestreo:** Probabilístico aleatorio simple.

**Unidad de análisis:** Trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

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

#### **Técnicas**

Se empleó la encuesta. López y Fachelli (2021) mencionan que la encuesta es la técnica utilizada para recolectar información en una investigación sobre un tema determinado.

#### **Instrumentos**

En cuanto al instrumento fue el cuestionario. De acuerdo con Leyton, Batista, Lobato y Jiménez (2019) se refieren al cuestionario a la formulación de una serie de preguntas con referente a lo que el investigador desea obtener, siendo esta elaborada con sus respectivas dimensiones.

#### **Validez**

Los instrumentos fueron validados por un juicio de expertos, las cuales fueron docentes de universidad de la carrera de administración, en la cual se evaluó cada variable con sus dimensiones e indicadores y la formulación de preguntas, los nombres de los especialistas fueron: Dr. Regalado Eliana Perez Ruibal; Dr. Luis Enrique Dios Zárate y el Dr. Aurelio Daniel Recuenco Cabrera (ver en anexos el certificado de validez de los expertos).

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento permite medir al instrumento que tan confiable puede ser para obtener los datos, en la cual la información debe ser coherente (Rodríguez y Reguant, 2020).

La confiabilidad para el instrumento del presente estudio se desarrolló con el alfa de Cronbach, aplicando una prueba piloto a 10 trabajadores para la obtención del resultado de confiabilidad tanto para la variable gestión del talento humano fue de (0,808) y desempeño laboral (0,824), lo cual siendo muy bueno para su aplicación en la recolección de datos (ver en anexos).

### **3.5. Procedimientos**

Se obtuvo la autorización por parte del alcalde de la municipalidad de Pacasmayo que a su vez se emitió un documento para el acceso formal para la evaluación y obtención de la información. Una vez obtenido el permiso, se aplicó el cuestionario

que se formuló con las preguntas con respecto a las dos variables de estudio, obteniendo las respuestas de cada trabajador, los datos que fueron ordenados a través del Excel para luego ser ingresados al programa SPSS, respondiendo a los objetivos de investigación en su correlación, siendo estos analizados e interpretados según los resultados obtenidos.

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

Se aplicó un análisis descriptivo para un mejor análisis y representación de la información detallada en tablas de frecuencias y porcentajes. Así mismo se empleó la estadística inferencial, en la evaluación de normalidad y las hipótesis a través de la prueba de del Chi Cuadrado, para determinar la relación de las variables, para ello se empleó el software Excel y SPSS para dicha evaluación.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se profundiza por realizarse con honestidad porque evidencia resultados fiables, practicando valores éticos como la beneficencia, respeto a las personas, autonomía y justicia, obteniendo una información honesta para el desarrollo del estudio, respetando a las autoridades tanto de la municipalidad como de la universidad, la cual dicha información fue guardada de manera confidencial, respetando las normas de la universidad, de tal forma que cada autor fue debidamente citado por su idea propia en las teorías.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

Tabla 1. Variable 1-Gestión del Talento humano

		F	%
Válido	regular	48	88,9
	bueno	6	11,1
	Total	54	100,0

Fuente: sistema SPSS

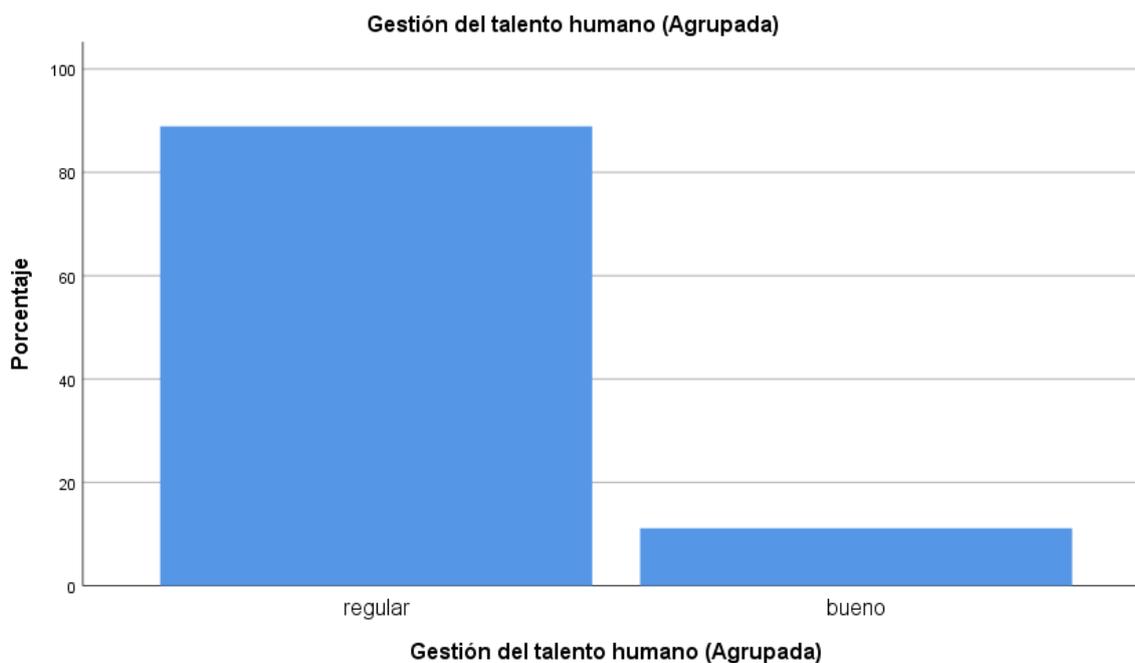


Figura 1. Gestión del Talento humano

Descripción: de la tabla 1 y gráfico 1, el 88.9% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran regular y el 11.1% bueno.

Tabla 2. Dimensión Selección del personal

	F	%
Válido regular	51	94,4
bueno	3	5,6
Total	54	100,0

Fuente: sistema SPSS

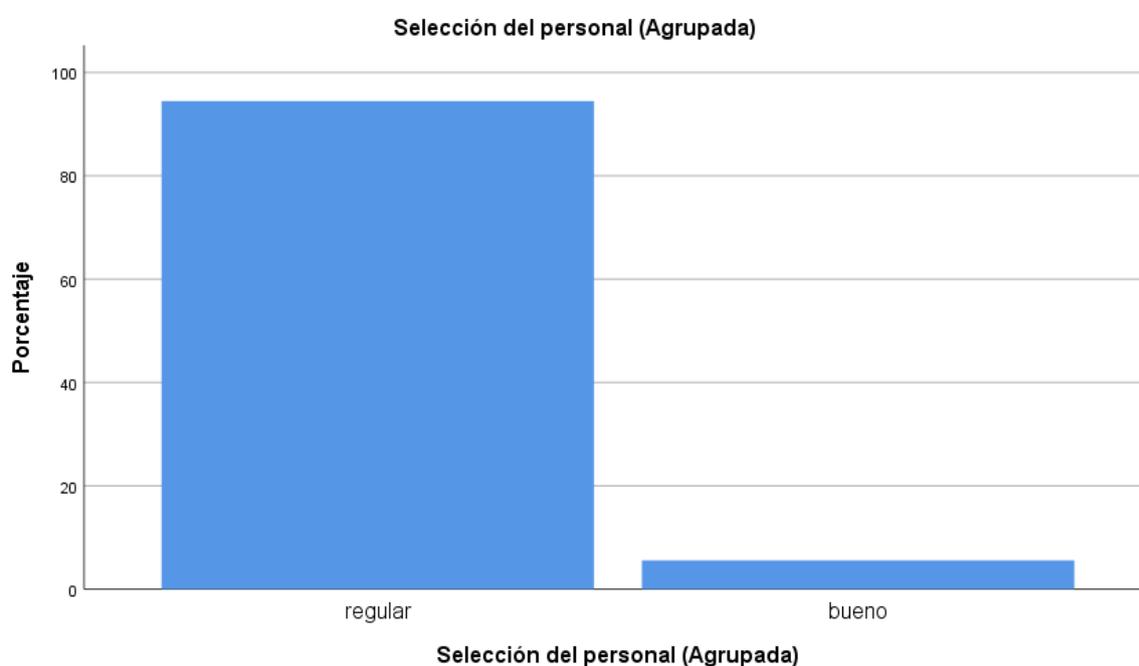


Figura 2. Selección del personal

Descripción: de la tabla 2 y gráfico 2, el 94.4% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran regular y el 5.6% bueno.

Tabla 3. Dimensión Gestión de competencias

		F	%
Válido	deficiente	1	1,9
	regular	27	50,0
	bueno	26	48,1
	Total	54	100,0

Fuente: sistema SPSS

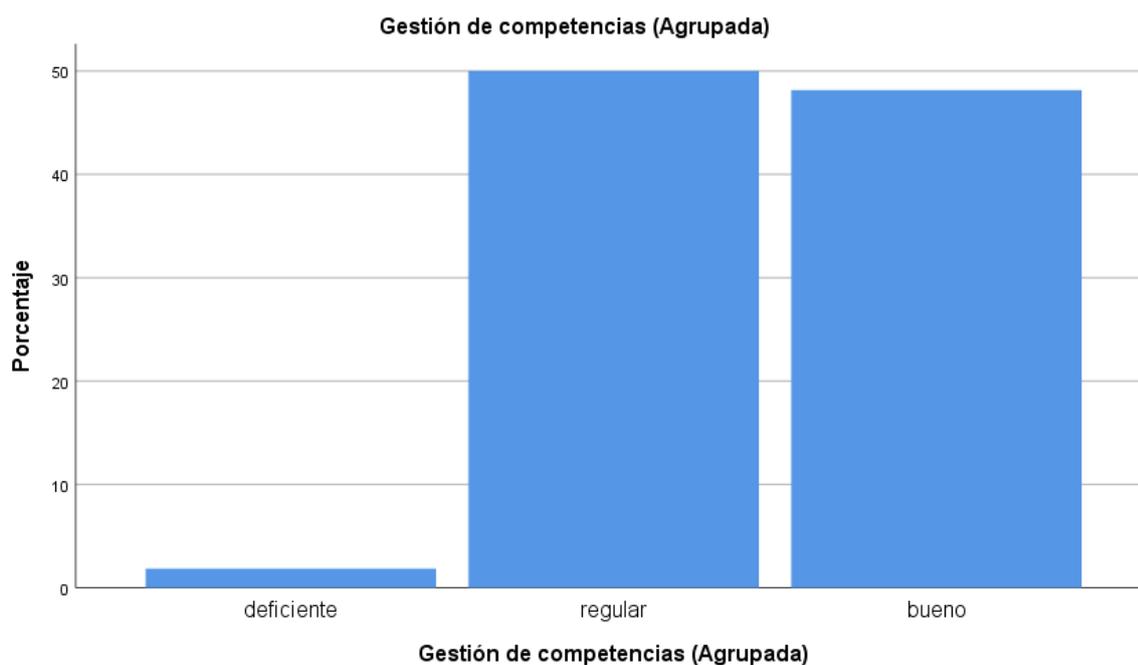


Figura 3. Gestión de competencias

Descripción: de la tabla 3 y gráfico 3, el 1.9% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran deficiente, el 50% regular y el 48.1 % bueno.

Tabla 4. Dimensión Desarrollo de personas

	F	%
Válido		
deficiente	4	7,4
regular	41	75,9
bueno	9	16,7
Total	54	100,0

Fuente: sistema SPSS

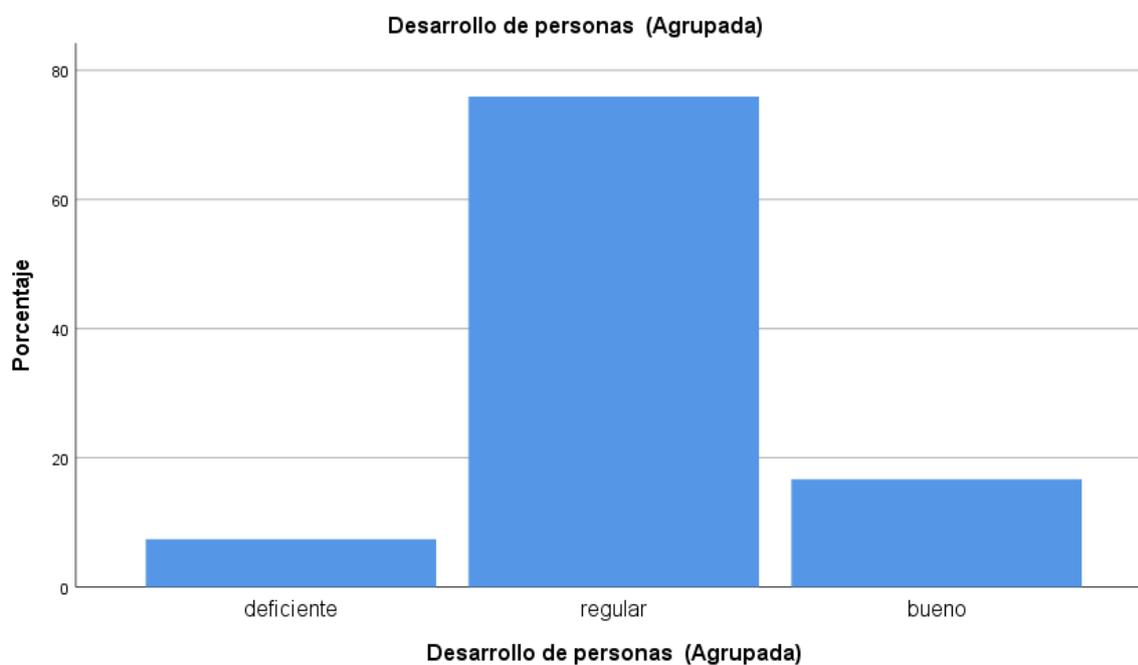


Figura 4. Desarrollo de personas

Descripción: de la tabla 4 y gráfico 4, el 7.4% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran deficiente, el 75.9% regular y el 16.7% bueno.

Tabla 5. Variable 2-Desempeño laboral

	F	%
Válido regular	44	81,5
Adecuado	10	18,5
Total	54	100,0

Fuente: sistema SPSS

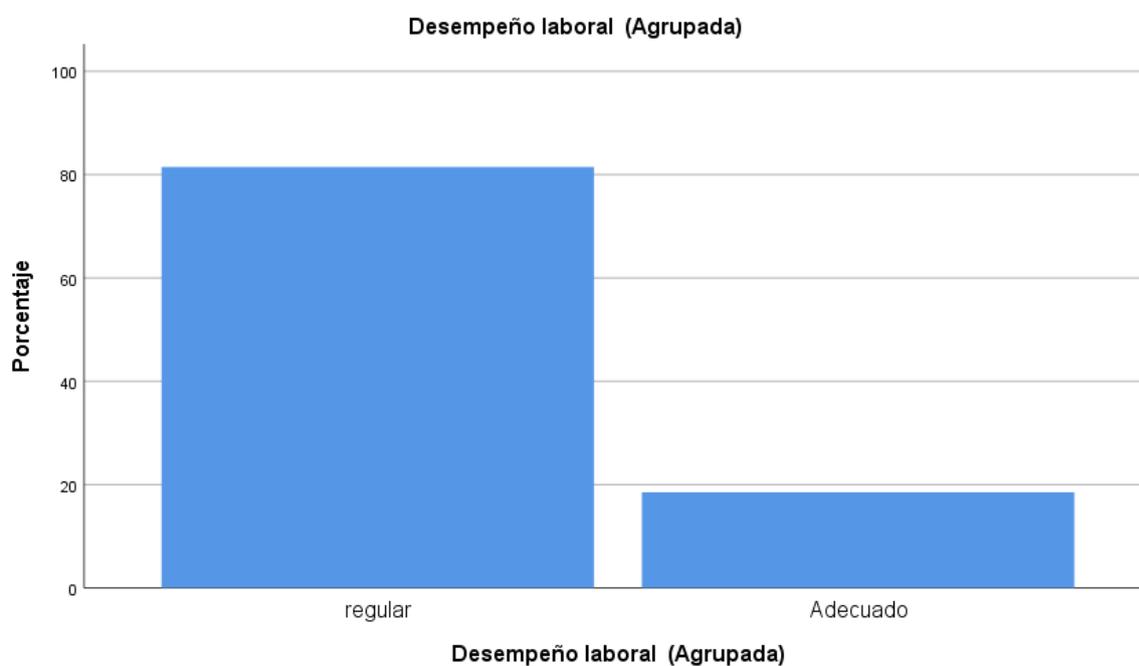


Figura 5. Desempeño laboral

Descripción: de la tabla 5 y gráfico 5, el 81.5% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran regular y el 18.5% adecuado.

Tabla 6. Dimensión Rendimiento en el puesto

	F	%
Válido regular	36	66,7
Adecuado	18	33,3
Total	54	100,0

Fuente: sistema SPSS

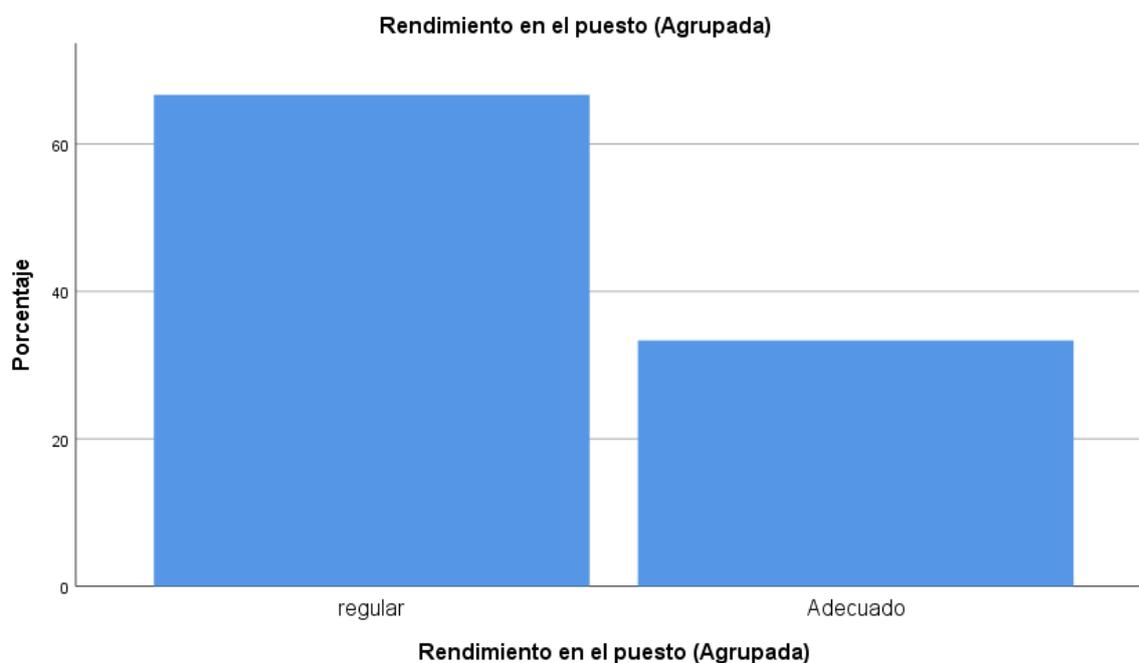


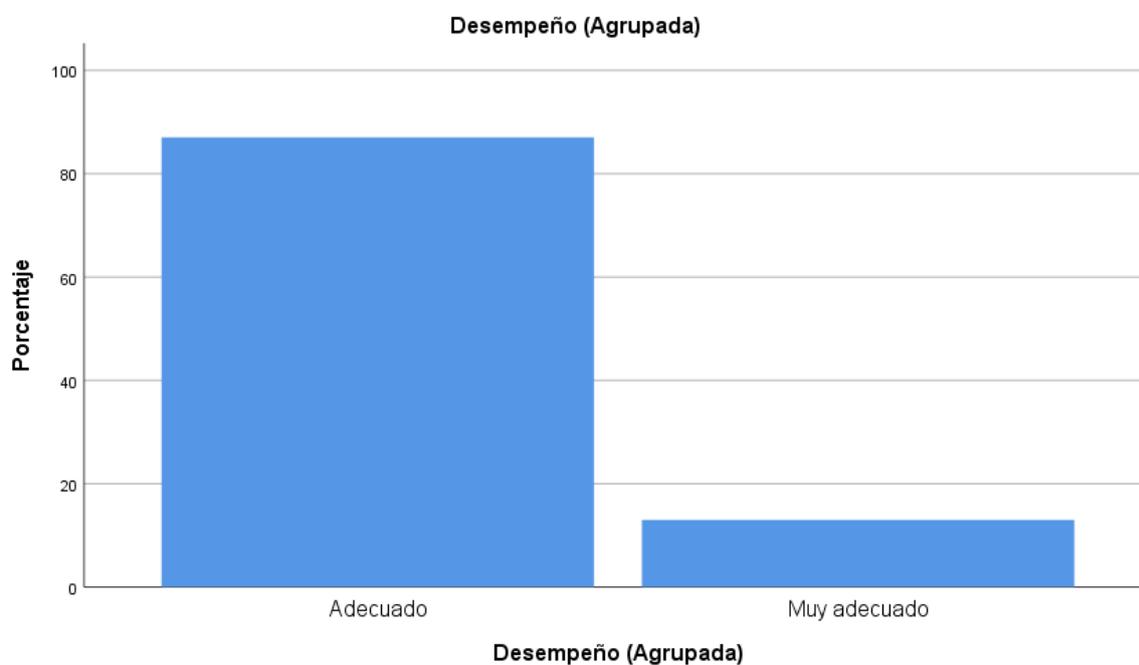
Figura 6. Rendimiento en el puesto

Descripción: de la tabla 6 y gráfico 6, el 66.7% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran regular, el 33.3% adecuado y el 68.5% adecuado y el 33.3% adecuado.

*Tabla 7. Dimensión desempeño*

	F	%
Válido Adecuado	47	87,0
Muy adecuado	7	13,0
Total	54	100,0

*Fuente: Sistema SPSS*



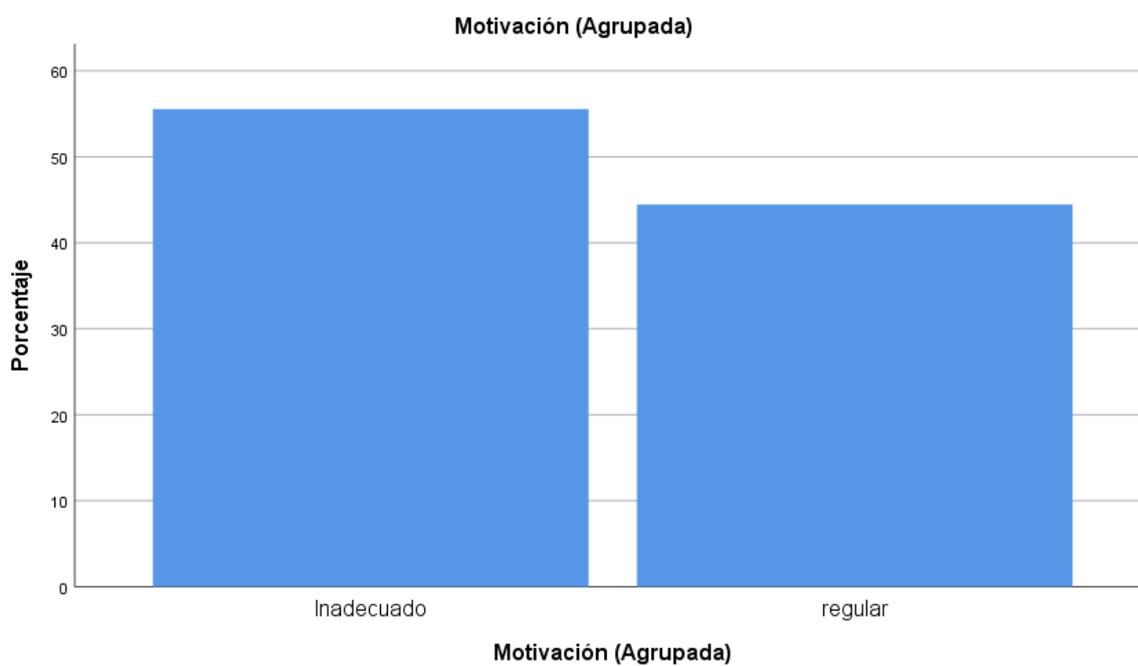
*Figura 7. Desempeño*

Descripción: de la tabla 7 y gráfico 7, el 87% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran adecuado, el 13% muy adecuado.

*Tabla 8. Dimensión motivación*

		F	%
Válido	Inadecuado	30	55,6
	regular	24	44,4
	Total	54	100,0

*Fuente: Sistema SPSS*



*Figura 8. Motivación*

Descripción: de la tabla 8 y gráfico 8, el 55.6% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran inadecuado y el 44.4% regular.

### Prueba de hipótesis general:

Para realizar la contratación de la correlación en cada una de las dimensiones y variables y hallar la prueba de normalidad, se hizo útil usar el programa SPSS IBM 25, de este modo para la aceptación de la prueba de hipótesis alternativa debe ser menor a 0.05 el valor de significancia.

De esta manera como hipótesis general se planteó de la siguiente manera:

H1: Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

Ho: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

*Tabla 9. Tabla de contingencia de la hipótesis general*

			Desempeño laboral (Agrupada)		Total
			regular	Adecuado	
Gestión del talento humano (Agrupada)	regular	Recuento	44	4	48
		% dentro de Gestión del talento humano (Agrupada)	91,7%	8,3%	100,0%
	bueno	Recuento	0	6	6
		% dentro de Gestión del talento humano (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	44	10	54	
	% dentro de Gestión del talento humano (Agrupada)	81,5%	18,5%	100,0%	

*Fuente: Sistema SPSS*

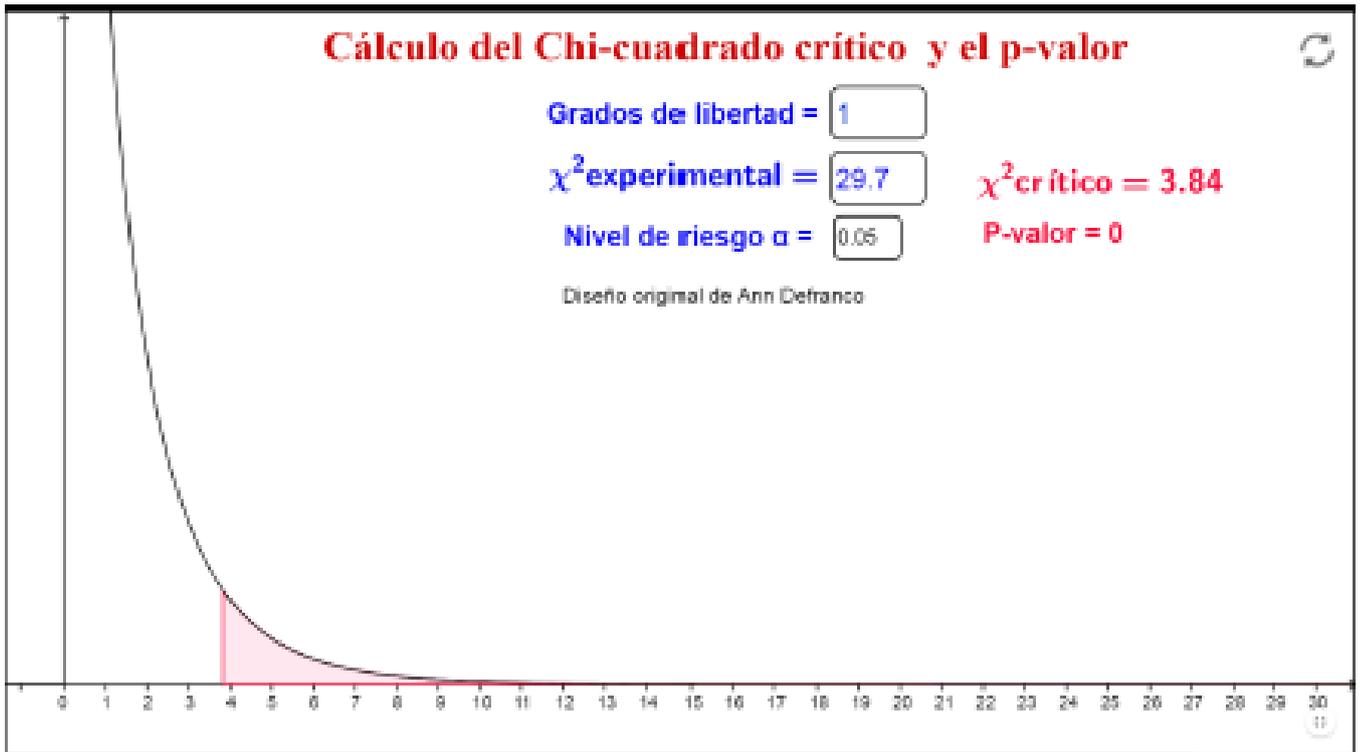
De la tabla anterior se puede deducir que del 100% de gestión del talento humano el 91.7% es regular y es regular en el desempeño laboral y el 8.3% es regular y adecuado. Del 100% de gestión del talento humano el 100% es bueno y es adecuado en el desempeño laboral.

*Tabla 10. Prueba de Chi-cuadrado de gestión del talento humano y el Desempeño laboral*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,700 <sup>a</sup>	1	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	23,936	1	,000
	24,214	1	,000
	29,150	1	,000
	54		

*Fuente: Sistema SPSS*

Se puede decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, porque el valor de chi-cuadrado calculado es mayor al valor tabla con 1 grado de libertad. Además, podemos determinar que del chi cuadrado de Pearson entre la variable independiente y la variable dependiente tenemos el valor de significancia fue 0.000 lo que significa que es menor que 0.05. Eso significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por tal motivo se puede sustentar que existen datos estadísticos los suficientes para aceptar la hipótesis que acreditan su relación, lo que indica que existe una correlación entre las dos variables, indicando que al existir una buena gestión del talento humano en la municipalidad de Pacasmayo ocurrirá un buen desempeño laboral en los trabajadores.



**Hipótesis específicas 1.**

*Tabla 11. Relación entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral (Agrupada)		Total
			regular	Adecuado	
Selección del personal (Agrupada)	Regular	Recuento	43	8	51
		% dentro de Selección del personal (Agrupada)	84,3%	15,7%	100,0%
	Bueno	Recuento	1	2	3
		% dentro de Selección del personal (Agrupada)	33,3%	66,7%	100,0%
Total	Recuento		44	10	54
	% dentro de Selección del personal (Agrupada)		81,5%	18,5%	100,0%

*Fuente: Sistema SPSS*

Del 100% de selección de personal el 84.3% es regular y es regular en desempeño laboral y el 15.67% es regular y adecuado. Del 100% de selección de personal

33.3% es bueno y es regular en desempeño laboral y 66.7% es bueno y es adecuado.

### Contratación de la hipótesis 1

Planteándose las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

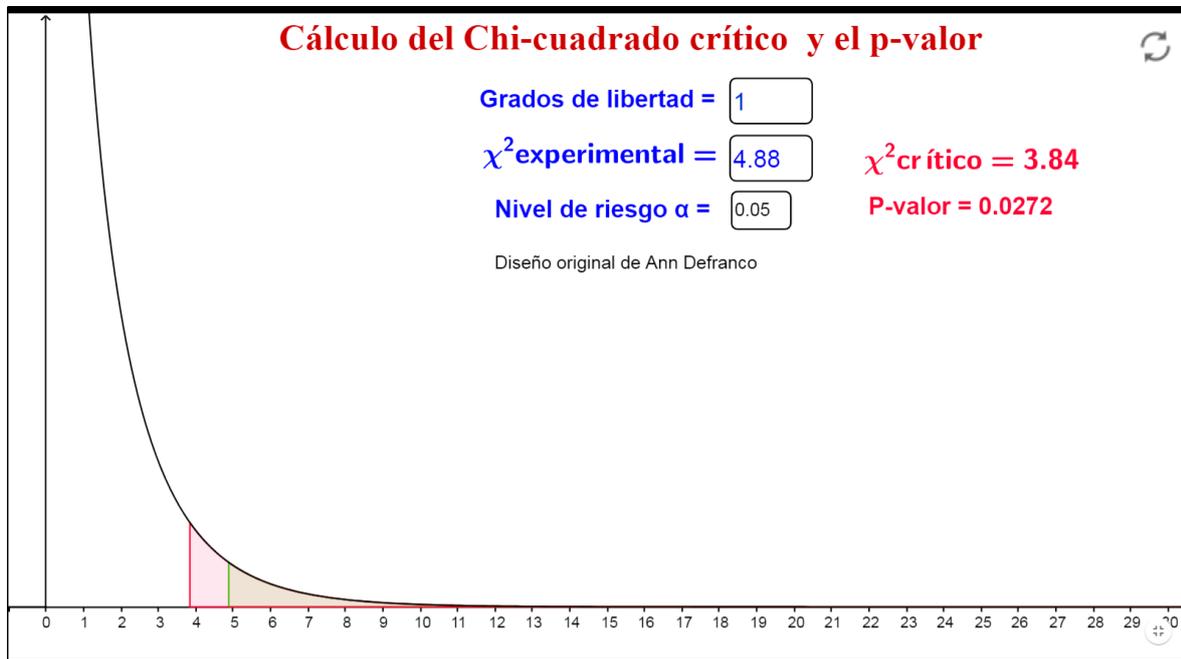
*Tabla 12. Prueba de Chi-cuadrado entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,880 <sup>a</sup>	1	,027
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	2,086	1	,149
Razón de verosimilitud	3,619	1	,057
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	4,790	1	,029
N de casos válidos	54		

*Fuente: Sistema SPSS*

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, porque el valor de chi-cuadrado calculado es mayor al valor tabla con 1 grado de libertad. Además, el valor de significancia fue 0.027 lo que significa que es menor que 0.05. lo que indica que existe una correlación entre la dimensión de selección del personal y la variable desempeño laboral, esto da referencia que al existir una buena selección del personal obteniendo la experiencia y los conocimientos para ocupar el puesto de

trabajo dará un buen resultado en su desempeño laboral para el cumplimiento de las metas de la municipalidad.



## Hipótesis específica 2

Tabla 13. Relación entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral

			Desempeño laboral (Agrupada)		
			regular	Adecuado	Total
Gestión de competencias (Agrupada)	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% dentro de Gestión de competencias (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	27	0	27
		% dentro de Gestión de competencias (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	16	10	26
		% dentro de Gestión de competencias (Agrupada)	61,5%	38,5%	100,0%
Total		Recuento	44	10	54
		% dentro de Gestión de competencias (Agrupada)	81,5%	18,5%	100,0%

Fuente: Sistema SPSS

Del 100% de gestión de competencias el 100% es deficiente y es regular en desempeño laboral. Del 100% de gestión de competencias el 100% es regular y es regular en desempeño laboral. Del 100% de gestión de competencias es el 61.5% es bueno y es regular en desempeño laboral y 38.5% es bueno y es adecuado.

## Contratación de la hipótesis 2

Planteándose las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

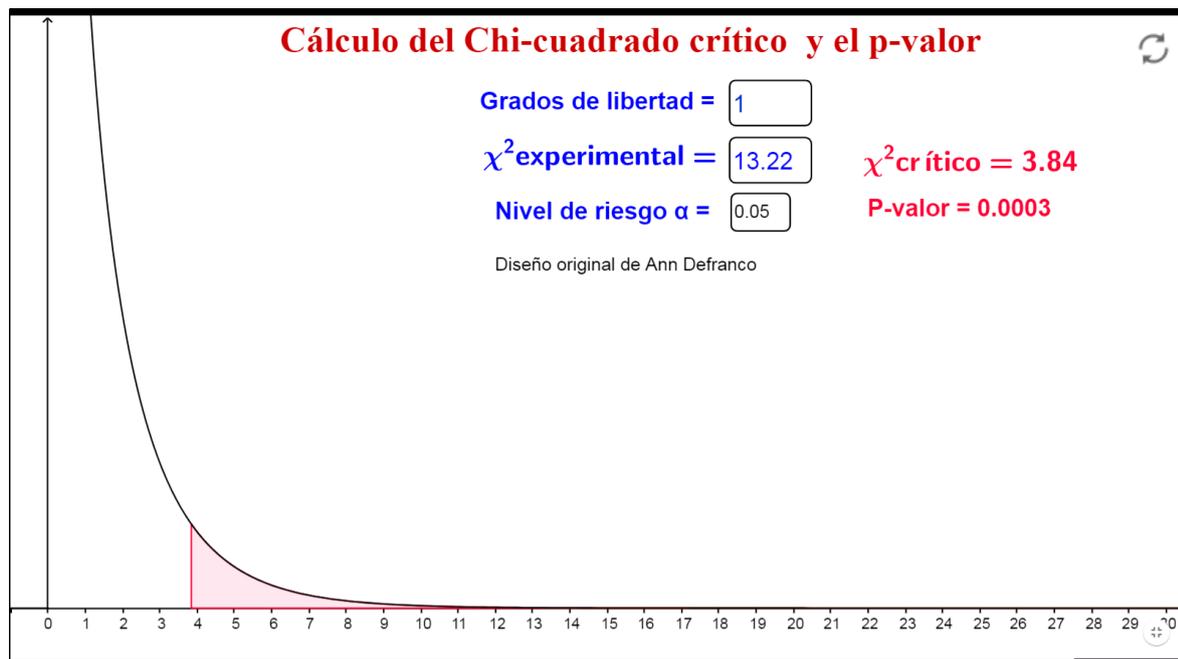
H0: No existe relación significativa entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

Tabla 14. Prueba de Chi-cuadrado entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,217 <sup>a</sup>	1	,001
Razón de verosimilitud	17,103	1	,000
Asociación lineal por lineal	12,161	1	,000
N de casos válidos	54		

*Fuente: Sistema SPSS*

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, porque el valor de chi-cuadrado calculado es mayor al valor tabla con 1 grado de libertad. Además, el valor de significancia fue 0.001 lo que significa que es menor que 0.05. lo que indica que existe una correlación entre la dimensión gestión de competencias y la variable desempeño laboral, significa que si la municipalidad ayuda a desarrollar los conocimientos y habilidades del personal se verá reflejado en un buen desempeño laboral.



### Hipótesis específica 3

Tabla 15. Relación entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral

			Desempeño laboral (Agrupada)		
			regular	Adecuado	Total
Desarrollo de personas (Agrupada)	Deficiente	Recuento	4	0	4
		% dentro de Desarrollo de personas (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	31	10	41
		% dentro de Desarrollo de personas (Agrupada)	75,6%	24,4%	100,0%
	Bueno	Recuento	9	0	9
		% dentro de Desarrollo de personas (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	44	10	54	
	% dentro de Desarrollo de personas (Agrupada)	81,5%	18,5%	100,0%	

Fuente: Sistema SPSS

Podemos determinar que del 100% de desarrollo de personas el 100% es deficiente y es regular en desempeño laboral. Del 100% de desarrollo de personas el 75.6% es regular y es regular en desempeño laboral y 24.4% es adecuado. Del 100% de desarrollo de personas es 100% bueno y es regular en desempeño laboral.

### Contratación de la hipótesis 3

Planteándose las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

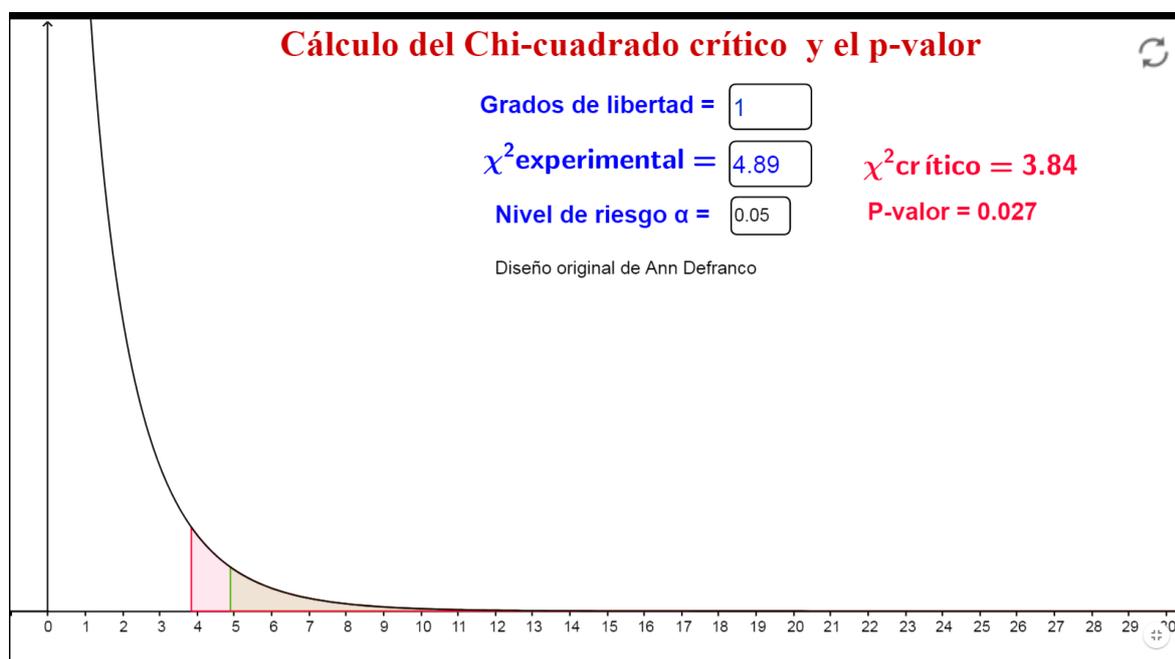
H0: No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022.

Tabla 16. Prueba de Chi-cuadrado entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,891 <sup>a</sup>	1	,013
Razón de verosimilitud	6,196	1	,045
Asociación lineal por lineal	2,445	1	,025
N de casos válidos	54		

Fuente: Sistema SPSS

Al interpretar la tabla se puede decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, porque el valor de chi-cuadrado calculado es mayor al valor tabla con 1 grado de libertad. Además, el valor de significancia fue 0.013. Lo que indica que existe una correlación entre la dimensión gestión de competencias y la variable desempeño laboral. Es decir, si el personal de la municipalidad desarrolla una preparación laboral constantemente obtendrá un buen desempeño laboral.



#### IV. DISCUSIÓN

Toda información obtenida en el presente informe fue analizada e interpretada de manera cautelosa, en la cual es discutida a partir de la obtención de los resultados con los antecedentes y bases teóricas, para el éxito de los resultados se realizó gracias al apoyo de los programas SPSS y Excel.

De tal manera se desea discutir con los resultados de la prueba de hipótesis general, quien al obtener el chi-cuadrado de Pearson fue un valor de 29.700, la cual es mayor al valor tabla de 3.5415 con 1 grado de libertad. Además, se determinó su valor de significancia de 0.000 en la que es menor a 0.05, es la razón que se procedió aceptar la hipótesis alternativa, definiendo que la gestión del talento humano tiene una relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Pacasmayo.

Lo anterior coinciden con los resultados obtenidos por los investigadores Ccami y Hinostroza (2020) quien desarrollaron un trabajo similar, en donde se pretendió determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, quien en este caso se aplicó en la municipalidad de Ate. El trabajo tuvo un diseño no experimental. A 50 colaboradores de la empresa se aplicó la encuesta la cual fue igual a su población. Tras luego de trabajar e interpretar la información, se llegó a los resultados a través de una prueba de hipótesis en donde el valor de chi-cuadrado fue de 13.120, la cual es mayor al valor tabla de 3.5415 con 1 grado de libertad, de tal manera existe una relación por parte de las dos variables y además su valor de significancia fue 0.000. Finalizando que con una correcta gestión del talento humano llevaría a cumplir los objetivos institucionales de manera eficiente.

Por consiguiente, Uvidia (2021) en su trabajo desarrollado en una institución educativa a diferencia de la municipalidad, determinó de igual forma la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la existencia entre las dos variables con una relación moderada ( $r=0,534$ ). Por otro lado, Apaza Vargas (2021) determinó la relación entre la gestión del

talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de Socabaya. Siendo el trabajo aplicado. Como resultados se encontró el nivel de significancia de 0.000 lo que significa que hay una relación positiva.

Seguidamente tomando en cuenta la hipótesis 1, tras luego de hacer la prueba de chi-cuadrado entre la dimensión selección de personal y desempeño laboral, el resultado indicó un chi-cuadrado de 4.880, la cual es mayor al valor tabla de 3.5415 con 1 grado de libertad y su valor de significancia fue de 0.000, es la razón que se procedió aceptar la hipótesis alternativa, de esta manera indica que hay una relación entre la dimensión y la variable.

Los resultados son similares a, Cubas, Mondragón, Saldaña y Tasilla (2020) quien luego de desarrollar su trabajo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad de Chepén, demostró la relación significativa entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral con un resultado de chi-cuadrado de 12.230, la cual es mayor al valor tabla de 3.5415 con 1 grado de libertad y su valor de significancia fue de 0.000.

Por lo que se corrobora con el trabajo de Apaza Vargas (2021) en donde se relaciona la dimensión, identificación y selección con el desempeño laboral, de tal forma que el resultado obtenido tras la prueba de hipótesis fue una significancia de 0.000 lo que evidencia una correlación positiva. Lo obtenido es similar al de Ccami y Hinostroza (2020) quien aplicó un cuestionario en los trabajadores de una municipalidad de Ate, teniendo como resultados una correlación rho de spearman en la dimensión de reclutamiento y selección y el desempeño laboral se obtuvo 0.810 y con significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alternativa.

En la hipótesis específica 2, se demostró tener una relación significativa entre la gestión de competencias y el desempeño laboral, quien luego de tener un valor superior de chi-cuadrado de 13. 217 fue mayor al valor tabla 3.5415 con 1 grado de libertad, se rechazó la hipótesis nula aceptando la

alternativa, además esto lo evidencia el valor de significancia de 0,001 siendo menor a 0.05. Según gestión por competencia, Soto (2019) se enfoca en ajustar las habilidades y destrezas del trabajador, con el fin de cumplir y llegar a la misión de la entidad.

El resultado anterior coincide con lo encontrado por la autora Angaspilco Maquen (2020) en su tesis desarrollada en la empresa SMMOT. En donde se aplicó un cuestionario a 54 colaboradores que conformaron la muestra. Como resultado, se determinó una relación al evaluar la dimensión gestión de competencias y rendimiento laboral, con un valor de chi-cuadrado de 23.130, la cual es mayor al valor tabla de 3.5415 con 1 grado de libertad y su valor de significancia fue de 0.000. En conclusión, menciono que al existir una buena gestión de talento habrá un buen rendimiento de los colaboradores.

Hipótesis específica 3, se logró identificar una relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral, tras luego de obtener un valor de chi-cuadrado de 4. 891, superior al de la tabla 3.5415 con un valor de significancia de 1, representado del mismo modo en el valor de significancia de 0.013, siendo menor a 0.05. Demuestra su relación entre la dimensión y la variable. Moreno (2016) se refiere desarrollo de personas a la preparación laboral de la persona, que está constantemente en preparación y aprendizaje, enfocándose en la búsqueda de mejora continua para el desarrollo eficiente de su trabajo

El resultado anterior concuerda con Ccami y Hinostroza (2020) tras luego de evaluar la dimensión de desarrollo de personas y el desempeño laboral en la municipalidad de Ate, llegó a concluir de la hipótesis planteada una relación significativa, demostrando una significancia de 0.000. Además, la investigadora Angaspilco Maquen (2020) detalló en su trabajo una relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y rendimiento laboral aceptándose la hipótesis alternativa luego de observar el valor de significancia de 0.000.

Según los autores Ccami y Hinostroza (2020) indicaron que el 80% están, ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% están de acuerdo con respecto al Gestión del talento humano. En el caso del desempeño laboral el 78% están, ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 22% indicaron que están de acuerdo, evidenciándose que las dimensiones del desempeño laboral no estuvieron realizándose de la manera correcta.

Con respecto a otro estudio con las misas variables, pero diferentes niveles de calificación tenemos a Uvidia (2021), quien indicó que en la gestión del talento humano el 90% se encuentran en un nivel alto y el 10% en un nivel medio con referente al desempeño laboral.

Así mismo los investigadores Vera y Blanco (2019) luego de identificar las necesidades de gestión del talento humano en las pymes en su trabajo no experimental. En donde identificaron que al evaluar el desempeño promueven a realizar mejoras en la labor del personal. Además, lo ideal es implantar estrategias de administración del personal con un propósito de fortalecer los procesos internos en la organización.

En tal sentido el trabajo demostró evidenciar la relación entre las dimensiones y la variable dependiente, ya que según Cruz (2016) se considera a la gestión del talento humano a desarrollar cualidades, competencias para ser implementadas en la organización, creando una estructura institucional prósperas siendo eficientes en las actividades de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

Después de haber obtenido la información e interpretado se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Conclusión general: Se determinó la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacasmayo, se demostró un resultado de 29,700, en la cual es superior al valor teórico de 3.5415, además se evidencia en el valor obtenido de significancia de 0.000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa, afirmando la relación significativa entre las dos variables.
2. Conclusión específica 1: Se determinó la relación que existe entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral, se demostró un resultado de 4,880, en la cual es superior al valor teórico de 3.5415, además se evidencia en el valor obtenido de significancia de 0.027, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa, concluyendo así que la dimensión 1 selección del personal y variable 2 desempeño laboral presentan una relación significativa.
3. Conclusión específica 2: Se determinó la relación que existe entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral, se obtuvo un resultado de 13.217, en la cual es mayor al valor teórico de 5.9915, además se evidencia en el valor obtenido de significancia de 0.001, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa, esto demuestra una relación significativa entre la dimensión 2 y la variable 2.
4. Conclusión específica 3: Se determinó la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral, se obtuvo un resultado de 4.891, en la cual es mayor al valor teórico de 3.5415, además se evidencia en el valor obtenido de significancia de 0.013, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa, esto demuestra una relación significativa entre la dimensión 3 y la variable 2.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad de Pacasmayo se planteó las siguientes recomendaciones:

Al existir relación entre la variable gestión de talento humano y desempeño laboral, se recomienda al alcalde organizar y gestionar un plan de capacitación a todos los trabajadores para que puedan conocer qué trabajo realizar y cuáles son sus funciones que deben ejecutar eficientemente.

Al tener relación entre la dimensión selección de personal y el desempeño laboral, se recomienda al área de reclutamiento realizar una buena selección del personal obteniendo la experiencia y los conocimientos para ocupar el puesto de trabajo para el buen resultado en su desempeño laboral para el cumplimiento de las metas de la municipalidad. Y además evaluar el nivel del personal al momento de la selección, para comprobar si cumple o no con los requisitos y experiencias detalladas en el curriculum. Además, si se contrata se debe dar las facilidades y herramientas a los trabajadores para desarrollar sus funciones.

Al existir una relación entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral se recomienda desarrollar programas de preparación laboral de las tareas sobre documentos de gestión constantemente y así se obtendrá un buen desempeño laboral.

Como hay una la relación entre la dimensión gestión de competencias y el desempeño laboral, se recomienda reubicar a los trabajadores y colocarlos según la preparación y experiencia en los puestos de trabajo de la municipalidad para lograr evidenciar un mejor desempeño de sus labores.

## REFERENCIAS

- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Blas Obo, K. J., & Castro Caverro, J. F. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote–2018.
- Ariza, S. P. S., & Bernal, A. R. L. (2020). Competencias transversales en la formación de los profesionales médicos. Una revisión. *Revista Salud Bosque*, 10(2).
- Dominguez Quispe, R. M., & Huiza Téllez, L. B. (2021). Contratación asincrónica basada en procesos de selección electrónica. Revisión sistemática.
- Zapata González, K., & García Garro, E. A. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del municipio de Envigado: un estudio correlacional.
- Muñoz, R. G. (2020). Revisión teórica de herramientas metodológicas aplicadas en la investigación criminológica. *Derecho y cambio social*, (59), 501-511.
- Escobar Lopez, R. M. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones: una revisión de la literatura científica del 2015 al 2019.
- Ramos, N., & Calixta, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de pichanaqui, 2017.
- Moreno, J. E. S. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173.
- Olaskoaga-Larrauri, J., & Salaverri-Ruiz-Ozaita, R. (2020). Medición de la igualdad de género en Europa. Una revisión de las particularidades del Índice de Igualdad de Género y sus consecuencias. *Papeles de población*, 26(104), 213-238.

- García Molina, M. A. (2022). Análisis de la logística de amazon en la distribución de productos a través del comercio electrónico en España. Una revisión sistemática de literatura.
- Silupu Garcia, L. K. (2018). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad dístrial de Sullana–2017.
- Moreno Ruilova, J. C. (2016). La motivación y el rendimiento laboral del personal de la corporación nacional de telecomunicaciones, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación-Carrera de Psicología Industrial).
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2021). La encuesta.
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 13(2), 1-13.
- Pasquel. (2017). Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Tesis de grado. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8641>
- Leyton, M., Batista, M., Lobato, S., & Jiménez, R. (2019). Validación del cuestionario del modelo transteórico del cambio de ejercicio físico. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.
- Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. Pueblo continente, 30(1), 245-247.
- Vázquez Ramil, I. (2020). Efectividad de la estimulación eléctrica neuromuscular y la estimulación cerebral no invasiva en el tratamiento de la disfagia post accidente cerebral vascular en las fases aguda o subaguda: una revisión de la literatura.
- Paredes (2018): "Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque"

- García. (2017): “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera”
- Eufracio, M. (2018). Desempeño laboral y Satisfacción del usuario en la empresa Veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15208/Mateo\\_EB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas Zelaya, K. E. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas\\_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soto Sello, G. R. (marzo de 2019). ¿La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A. Obtenido de [http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018\\_ADYDE\\_18-2\\_18\\_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Guimac Miranda, G. M., & Palomino Villar, G. G. (2021). Gestión del talento humano para mejorar el desempeño del trabajador. Revisión sistemática de la literatura.
- Sánchez, M. P. B., & Fernández, A. R. (2022). Competency-based human talent management model for the Finance Department of UNIANDES

Matrix. Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas. ISSN 2574-1101, 19, 37-46.

Angaspilco Maquen, P. L. (2020). Gestión del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Cubas Díaz, L. J., Mondragón Guerrero, A. S., Saldaña Ponce, Y. M., & Tasilla Guerrero, L. M. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén, 2019.

Solórzano, L. D. V., Badillo, L. R., & Vargas, M. V. R. (2022). Administration of the human talent for the improvement of the tourists services. *Avances*, 24(1), 61-76.

Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259.

Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Guayaquil: Editorial UIDE. Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20C3%93N>, 20.

Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 29(74), 25-44.

Murrell, J. A. L., Alvarez, B. R., Moya, D. L. M. L., & Badía, M. M. R. (2022). Diseño e implementación de un monitoreo de calidad de las aguas: revisión de la literatura y el Río Almendares como caso de estudio. *Revista CENIC Ciencias Biológicas*, 53(2), 148-159.

Cosavalente Terrones, C. Á. (2021). Efecto hipoglucemiante de las especies del género *Justicia* en modelo diabético experimental: revisión sistemática.

Uvidia Herrera, M. A. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa" Abraham Chancay" Ecuador, 2020.

Ccami Salazar, N. Z., & Hinostroza De La Cruz, A. Y. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020.

Apaza Vargas, A. R. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya año 2019.

Cabezas, E., Andrade, D Y Torres, J. 2018. Introducción a la investigación científica. Ecuador: : universidad de las fuerzas armadas, 2018. Vol. 2.ª ed. ISBN: 978-9942-765-44-4.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según los autores Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth (2019) manifiestan que la gestión del talento humano es la capacidad de impulsar a un grupo de personas a desarrollar una buena gestión con respecto a la selección de personal correcto para ser incorporado al equipo de trabajo, teniendo en cuenta que la decisión a tomar dependerá el éxito de la empresa.	La gestión del talento humano son el conjunto de conocimientos y competencias mesarías que tiene que contar cada trabajador de la municipalidad de Pacasmayo para cumplir con su función, de tal manera que esta variable se desarrollara a través de un cuestionario para la obtención de la información, siendo evaluada y medida a través de las dimensiones selección de personal, gestión de competencias y desarrollo de personas (García, 2017).	Selección de personal	Currículum vitae	Ordinal
				Entrevista	
				Contratación	
			Gestión de competencias	Conocimiento	Ordinal
				Experiencia	
				Habilidades	
			Desarrollo de personas	Capacitación	Ordinal
				Competitividad	
				Compromiso	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es cuan eficaz es el trabajador al llevar a cabo su labor dentro de la organización, demostrando correcta ejecución de su trabajo logrando cumplir los objetivos y contribuir el éxito de la empresa (Mamani y Cáceres, 2019).	El desempeño laboral en la municipalidad de Pacasmayo es la respuesta que emite el personal al momento de realizar sus funciones, las cuales deberían ser eficaces en cada actividad que realizan, en tal sentido esta variable será desarrollada a través de la aplicación de un cuestionario, empleando las siguientes dimensiones rendimiento del puesto, desempeño y motivación (Paredes, 2018).	Rendimiento en el puesto	Objetivos	Ordinal
				Logros	
				Asistencia y puntualidad	
			desempeño	Eficiencia	Ordinal
				Eficacia	
			Motivación	Participación	Ordinal
Satisfacción					
Incentivos					



## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PACASMAYO

**Título:** Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022

Se presenta a continuación un cuestionario la cual servirá para medir las variables de investigación, se le pide que marque con un aspa (X) la opción que usted crea conveniente, se solicita que sea con total honestidad y transparencia.

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

Gestión del talento humano		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Selección del personal</b>						
1	La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal.					
2	Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados.					
3	Los requisitos que exige la municipalidad son los apropiados para desempeñar el cargo					
4	Considera usted que la municipalidad realiza una buena contratación del personal.					
<b>Dimensión Gestión de competencias</b>						
5	El personal que labora en la municipalidad cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades.					
6	Considera usted que el personal que ingrese a La municipalidad cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas.					
7	La municipalidad genera procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades.					
<b>Dimensión Desarrollo de personas</b>						
8	La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la municipalidad.					
9	Es importante que la empresa cuente con trabajadores competentes.					
10	El compromiso es la principal función que debe tener el trabajador con la municipalidad.					

Se presenta a continuación un cuestionario la cual servirá para medir las variables de investigación, se le pide que marque con un aspa (X) la opción que usted crea conveniente, se solicita que sea con total honestidad y transparencia.

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

Desempeño laboral		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Rendimiento en el puesto</b>						
1	Considera usted que todos los trabajadores realizan sus funciones direccionadas a cumplir con los objetivos de la municipalidad.					
2	Considera que los logros en su área de trabajo ayudan al rendimiento de la municipalidad.					
3	Todos los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido.					
<b>Dimensión Desempeño</b>						
4	Es importante que los trabajadores trabajen eficientemente.					
5	El trabajo que realizan jefes y trabajadores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades.					
6	Es importante mostrar eficacia en el cumplimiento de sus funciones.					
<b>Dimensión Motivación</b>						
7	Realiza la municipalidad actividades de integración para que los trabajadores participen.					
8	Todos los trabajadores participan de las actividades de la municipalidad.					
9	Considera usted que todas las personas que laboran en la municipalidad se sienten satisfechas en su centro laboral.					
10	Considera importante que la municipalidad brinde incentivos para reconocer el esfuerzo de los trabajadores.					

### Validación del instrumento a través de juicio de expertos (1):

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor de instrumento
Dr(a). Regalado Eliana Perez Ruibal	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre gestión del talento humano	Pando Cornejo, Irvin Jhonatan
Titulo de la investigación: Gestión del talento humano y Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022			

### Aspectos de validación:

	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión del talento humano	Selección de personal	Curriculum vitae	La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	x		x		x	
		Entrevista	Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados.		x		x		x	
		Contratación	Los requisitos que exige la municipalidad son los apropiados para desempeñar el cargo.		x		x		x	
			Considera usted que la municipalidad realiza una buena contratación del personal.		x		x		x	
	Gestión de competencias	Conocimiento	El personal que labora en la municipalidad cuenta con los conocimientos que contribuyen al cumplimiento de las actividades.	x		x		x		
		Experiencia	Considera usted que el personal que ingresa a La municipalidad cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas.	x		x		x		
		Habilidades	La municipalidad genera procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades.	x		x		x		
	Desarrollo de personas	Capacitación	La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la municipalidad.	x		x		x		
		Competitividad	Es importante que la empresa cuente con trabajadores competentes.	x		x		x		
		Compromiso	El compromiso es la principal función que debe tener el trabajador con la municipalidad.	x		x		x		

### Anexo 3: Validación por juicio de expertos

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institucion donde labora	Nombre del instrumento	Autor de instrumento
Dr(a). Regalado Eliana Perez Ruibal	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre desempeño laboral	Pando Cornejo, Irvin Jhonatan
Titulo de la investigacion: Gestion del talento humano y Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022			

### Aspectos de validación:

	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
					<b>Desempeño laboral</b>	Rendimiento en el puesto	Objetivos	Considera usted que todos los trabajadores realizan sus funciones direccionadas a cumplir con los objetivos de la municipalidad.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	x
Logros	Considera que los logros en su área de trabajo ayudan al rendimiento de la municipalidad.	x		x				x		
Asistencia y puntualidad Eficiencia	Todos los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido.	x		x				x		
Desempeño	Eficiencia	Es importante que los trabajadores trabajen eficientemente.	x			x		x		
		El trabajo que realizan jefes y trabajadores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades	x			x		x		
Motivación	Participación	Realiza la municipalidad actividades de integración para que los trabajadores participen.	x			x		x		
		Todos los trabajadores participan de las actividades de la municipalidad.	x			x		x		
	Satisfacción	Considera usted que todas las personas que laboran en la municipalidad se sienten satisfechas en su centro laboral.	x			x		x		
	Incentivos	Considera importante que la municipalidad brinde incentivos para reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	x			x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Regalado Eliana Perez Ruibal

**DNI:** 15427987

**Especialidad del validador:**

04 Marzo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

**Firma del Experto Informante**

**Validación del instrumento a través de juicio de expertos (2):**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor de instrumento
Dr(a). Luis Enrique Dios Zárate	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre gestión del talento humano	Pando Cornejo, Irvin Jhonatan
Titulo de la investigación: Gestión del talento humano y Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022			

**Aspectos de validación:**

	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión del talento humano	Selección de personal	Currículum vitae	La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	x		x		x	
		Entrevista	Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados.		x		x		x	
		Contratación	Los requisitos que exige la municipalidad son los apropiados para desempeñar el cargo.		x		x		x	
			Considera usted que la municipalidad realiza una buena contratación del personal.		x				x	
	Gestión de competencias	Conocimiento	El personal que labora en la municipalidad cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades.	Casi nunca (2) Nunca (1)	x		x		x	
		Experiencia	Considera usted que el personal que ingrese a La municipalidad cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas.		x		x		x	
		Habilidades	La municipalidad genera procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades.		x		x		x	
	Desarrollo de personas	Capacitación	La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la municipalidad.	Nunca (1)	x		x		x	
		Competitividad	Es importante que la empresa cuente con trabajadores competentes.		x		x		x	
		Compromiso	El compromiso es la principal función que debe tener el trabajador con la municipalidad.		x		x		x	

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institucion donde labora	Nombre del instrumento	Autor de instrumento
Dr(a). Luis Enrique Dios Zárate	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre desempeño laboral	Pando Cornejo, Irvin Jhonatan
Titulo de la investigacion: Gestion del talento humano y Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022			

### Aspectos de validación:

	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño laboral	Rendimiento en el puesto	Objetivos	Considera usted que todos los trabajadores realizan sus funciones direccionadas a cumplir con los objetivos de la municipalidad.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	x		x		x	
		Logros	Considera que los logros en su área de trabajo ayudan al rendimiento de la municipalidad.		x		x		x	
		Asistencia y puntualidad Eficiencia	Todos los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido.		x		x		x	
	Desempeño	Eficiencia	Es importante que los trabajadores trabajen eficientemente.		x		x		x	
			El trabajo que realizan jefes y trabajadores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades		x		x		x	
	Motivación	Participación	Realiza la municipalidad actividades de integración para que los trabajadores participen.		x		x		x	
			Todos los trabajadores participan de las actividades de la municipalidad.		x		x		x	
	Motivación	Satisfacción	Considera usted que todas las personas que laboran en la municipalidad se sienten satisfechas en su centro laboral.		x		x		x	
		Incentivos	Considera importante que la municipalidad brinde incentivos para reconocer el esfuerzo de los trabajadores.		x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dios Zárate Luis Enrique

**DNI:**    07909441

**Especialidad del validador:** Licenciado en Administración

04 Marzo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



---

**Firma del experto informante**

Validación del instrumento a través de juicio de expertos (3):

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor de instrumento
Dr(a). Aurelio Daniel Recuenco Cabrera	Docente de la Universidad Alas Peruanas	Cuestionario sobre gestión del talento humano	Pando Cornejo, Irvin Jhonatan
Titulo de la investigación: Gestión del talento humano y Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022			

Aspectos de validación:

	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión del talento humano	Selección de personal	Curriculum vitae	La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X		X		X	
		Entrevista	Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados.		X		X		X	
		Contratación	Los requisitos que exige la municipalidad son los apropiados para desempeñar el cargo.		X		X		X	
			Considera usted que la municipalidad realiza una buena contratación del personal.		X		X		X	
	Gestión de competencias	Conocimiento	El personal que labora en la municipalidad cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades.		X		X		X	
		Experiencia	Considera usted que el personal que ingrese a La municipalidad cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas.		X		X		X	
		Habilidades	La municipalidad genera procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades.		X		X		X	
	Desarrollo de personas	Capacitación	La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la municipalidad.		X		X		X	
		Competitividad	Es importante que la empresa cuente con trabajadores competentes.		X		X		X	
		Compromiso	El compromiso es la principal función que debe tener el trabajador con la municipalidad.		X		X		X	

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institucion donde labora	Nombre del instrumento	Autor de instrumento
Dr(a). Aurelio Daniel Recuenco Cabrera	Docente de la Universidad Alas Peruanas	Cuestionario sobre desempeño laboral	Pando Cornejo, Irvin Jhonatan
Titulo de la investigacion: Gestion del talento humano y Desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022			

### Aspectos de validación:

	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO
					Desempeño laboral	Rendimiento en el puesto	Objetivos	Considera usted que todos los trabajadores realizan sus funciones direccionadas a cumplir con los objetivos de la municipalidad.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X
Logros	Considera que los logros en su área de trabajo ayudan al rendimiento de la municipalidad.	X		X				X		
Asistencia y puntualidad Eficiencia	Todos los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido.	X		X				X		
Desempeño	Eficiencia	Es importante que los trabajadores trabajen eficientemente.	X			X		X		
		El trabajo que realizan jefes y trabajadores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades	X			X		X		
Motivación	Participación	Realiza la municipalidad actividades de integración para que los trabajadores participen.	X			X		X		
		Todos los trabajadores participan de las actividades de la municipalidad.	X			X		X		
	Satisfacción	Considera usted que todas las personas que laboran en la municipalidad se sienten satisfechas en su centro laboral.	X			X		X		
	Incentivos	Considera importante que la municipalidad brinde incentivos para reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	X			X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** AURELIO DANIEL RECUENCO CABRERA

**DNI:** 18066198

**Especialidad del validador:** LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

22 Marzo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante**

Anexo 5: Formula para obtención de la muestra

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P (1 - p)}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5) X 120}{0.10^2 (120 - 1) + 1.96^2 (0.5)(1 - 0.5)}$$

$$n = 53.59 = 54 \text{ trabajadores a encuestar}$$

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento del Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de crombach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	0,808	10
Rendimiento laboral	0.824	10

Fuente: Propia

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	10

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	10

## Anexo 7. Autorización para realizar trabajo de investigación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 <sup>a</sup> - 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 <sup>a</sup> - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 <sup>a</sup> - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 <sup>a</sup> - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 <sup>a</sup> - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 <sup>a</sup> 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 <sup>a</sup> 0.50	Correlación positiva media
+0.51 <sup>a</sup> 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 <sup>a</sup> 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 <sup>a</sup> 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández. Fernández v Batista (2014)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022", cuyo autor es PANDO CORNEJO IRVIN JHONATAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHEPÉN, 17 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE <b>DNI:</b> 07909441 <b>ORCID</b> 0000-0003-0176-0047	Firmado digitalmente por: LDIOSZ el 08-07-2022 10:36:49

Código documento Trilce: TRI - 0308002