



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la  
SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de  
Lima**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Maicelo Alejos, Michael Jaime ([orcid.org/0000-0003-1702-8926](https://orcid.org/0000-0003-1702-8926))

**ASESORA:**

Mtra. Quiñones Li, Aura Elisa ([orcid.org/0000-0002-5105-1188](https://orcid.org/0000-0002-5105-1188))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Dedico mi investigación a mi padres y hermanos por su apoyo incondicional en todo momento y cada paso de mi vida educativa.

### **Agradecimiento**

Primero que nada, a Dios por permitirme llegar a este momento de mi vida, a mis docentes por su apoyo incondicional en el transcurso y desarrollo de mi tesis.

## Índice de Contenidos

<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de Contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Índice de gráficos y figuras</b> .....	vi
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	3
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	13
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación</b> .....	13
<b>3.2 Variables y operacionalización</b> .....	14
<b>3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis</b> .....	14
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	15
<b>3.5 Procedimientos</b> .....	17
<b>3.6 Método de análisis de datos</b> .....	17
<b>3.7 Aspectos</b> .....	17
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	18
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	21
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	26
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	27
<b>REFERENCIAS</b> .....	28
<b>ANEXOS</b> .....	34

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Ficha técnica de cuestionario 1</i> .....	15
Tabla 2. <i>Ficha técnica de cuestionario 2</i> .....	16
Tabla 3. <i>Validación de juicios de expertos</i> .....	17
Tabla 4. <i>Prueba de K-S</i> .....	18
Tabla 5. <i>Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral</i> .....	19
Tabla 7. <i>Correlación entre Gestión del Talento Humano y Calidad del Trabajo</i> .....	19
Tabla 6. <i>Correlación entre Gestión del Talento Humano y Trabajo en Equipo</i> .....	20

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño correlacional.....	13
-------------------------------------	----

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, y con diseño no experimental. La muestra de análisis estuvo conformada por 25 personas de la sugerencia de servicios generales. La validación del instrumento estuvo conformada por 3 expertos con estudios en gestión pública, además se analizó la confiabilidad mediante en Alfa de Conbrach (de 0,556 en el primer instrumento y 0,415 en el segundo instrumento). Se concluye estadísticamente que la gestión del talento humano si tiene relación con el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, la cual se comprobó mediante el análisis de datos por medio del SPSS 25 arrojando un resultado de correlación de 0,459\* y de intensidad media. Se debe implementar un área de la Gestión del talento humano en la Municipalidad de Lima, en el cual se motive al trabajador con incentivos recreativos, capacitaciones más frecuentes, etc. para así lograr que tengan un mejor desempeño laboral y se sientan más identificados con la Municipalidad para poder alcanzar metas.

*Palabras Clave:* gestión del talento humano, desempeño laboral, calidad de trabajo, municipalidad.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent and job performance, Sub-Department of General Services of the Municipality of Lima, it is of a quantitative approach, of a basic type, and with a non-experimental design. The analysis sample consisted of 25 people from the suggestion of general services. The validation of the instrument was made up of 3 experts with studies in public management, in addition, the reliability was analyzed using Cronbach's Alpha (0.556 in the first instrument and 0.415 in the second instrument). It is statistically concluded that the management of human talent is related to job performance in the General Services Sub-Department of the Municipality of Lima, which was verified by data analysis through SPSS 25, yielding a correlation result of 0.459 \* and medium intensity. An area of Human Talent Management must be implemented in the Municipality of Lima, in which the worker is motivated with recreational incentives, more frequent training, etc. in order to achieve better job performance and feel more identified with the Municipality in order to achieve goals.

*Keywords:* human talent management, job performance, quality of work, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente para toda organización la gestión del talento humano se ha convertido es un punto principal a tratar ya que influye en los trabajadores en cuanto a su desenvolvimiento de sus actividades, este aspecto se busca analizar de la mejor manera para desarrollar un buen rendimiento de los trabajadores y conocer los factores que pueden afectar en ello, también se considera una herramienta estratégica para poder enfrentar fututos proyectos que se puedan presentar, y en donde veremos reflejado el potencial personal y de conocimiento que cada uno posee para cubrir las expectativas de la entidad y puedan aportar para el desarrollo de su crecimiento por medio de trabajos en equipo y personales

Analizar el tema de GTH, significa que veremos los temas y aspectos referidos a la persona, en donde podremos ver los cambios que puede tener y como se refleja en el desarrollo de sus labores, ya que es considerado un instrumento básico para el lograr los objetivos organizacionales, en donde también las condiciones de trabajo son un punto de análisis que dependiendo de cómo estén establecidas afectara ya sea de manera positiva o negativa para un buen desenvolvimiento de cada individuo.

El desempeño laboral para Palaci (2005), El empleo es un valor que se espera contribuya a diferentes grupos de acciones individuales que se emprendan en el corto plazo. Estos valores de la misma persona en diferentes momentos al mismo tiempo contribuyen a la experiencia del equipo. El desempeño laboral según Robbins (2004), como uno de los principios éticos más importantes, es un conjunto de metas que fortalecen las actitudes y mejoran el desempeño. Esto le ayuda a concentrarse en metas difíciles en lugar de simples. Según Chiavenato (2004), El desempeño es la actitud del evaluador para cumplir con las metas establecidas. Crea la propia estrategia para lograr los objetivos deseados (p. 359).

La investigación también cuenta con sus anexos respectivos para un mejor entendimiento de los detalles de la información obtenida.

Por lo anteriormente expuesto se formuló el siguiente problema general ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima?, además los

problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima?; ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima?.

La justificación teórica de la investigación considera archivos bibliográficos de diferentes fuentes para analizar los temas de la investigación a desarrollar, la cual tuvo como finalidad obtener un sustento teórico para la investigación realizada que permitirá el cumplimiento de las bases solicitadas para el trabajo a desempeñar. Además, tiene una justificación práctica ya que los resultados obtenidos nos permitirán poder desarrollar nuevas herramientas estratégicas para el personal que conllevara a un trabajo las eficaz y que se puede tomar como referencia para la aplicación a otras entidades públicas y privadas

El desarrollo del trabajo tuvo como planteamiento el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, además los problemas específicos siguientes: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima; Determinar la relación entre la Palacio gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima.

Finalmente se plantió como hipótesis general que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, además como hipótesis específicas siguientes: Existe es la relación entre la Gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima; Existe relación entre la Gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones nacionales según Rojas y Vilchez (2018) en su tesis considero para el estudio a 50 trabajadores entre personal administrativo y asistencial que laboren en el P.S. Sagrado Corazón de Jesús, calidad de nombrado, CAS, terceros y con un tiempo no menor a 3 meses laborando; se utilizó como instrumento de estudio el cuestionario, concluyendo que no se dispone recursos para contratar personal calificado para esta tarea. Por esta razón, se observan problemas de rutina en la instalación médica seleccionada para el estudio actual. Estos problemas suelen ser escasez de personal, entornos laborales tóxicos, falta de asistencia, falta de confianza de los empleados, falta de comunicación y cooperación. Además, se recomienda dar mejora a los ambientes para el desarrollo del trabajo donde se vea una mayor comodidad para que los colaboradores tengan un desarrollo eficiente, promover incentivos ya sean o no monetarios para elevar la autoestima de cada uno y así mejoren su desarrollo laboral.

De acuerdo con Del Castillo (2017), en su tesis desarrollo un tipo de exploración cuantitativa con una delineación con relación al, descriptivo no experimental, teniendo para su estudio un total de 82 trabajadores con la característica en común de que todos sean estudiantes de universales privadas de Lima, se dio como resultado una alta asociación en relación al desempeño laboral un 0.71 con el conocimiento, 0.94 con las habilidades, 0.85 con la motivación y una regular relación con las actitudes.

Se da como recomendaciones que se debe dar mayor incentivo al trabajo para lograr los objetivos trazados, dar mejora en la innovación tecnológica para que los colaboradores puedan desarrollar mejor sus labores en la organización ya que estando al día en la tecnología permite a la organización posicionarse en un mundo en donde la creatividad es un requisito indispensable para afrontar cualquier percance que se presente como además se recomienda tener una correcta selección de personal y desarrollo de su formación como profesional a la cual se le reforzará con capacitaciones, cursos, talleres y más para mejorar o perfeccionar conocimientos que ya haya tenido anteriormente y así pueda desarrollar un trabajo eficiente para el crecimiento de la organización.

Asimismo, Castañeda (2019), en su tesis analizó los equipos de trabajadores en el sector privado, el tipo de investigación descriptiva cuantitativa, no experimental, tomando como muestra 103 empresas, se usó como instrumento la observación activa y una encuesta, teniendo, así como resultado que existe relación favorable entre ambas variables, el trabajo desarrollado permitirá a las empresas ver cómo gestionar personal. Además, menciona como recomendaciones que se realice un estudio cualitativo para que la investigación tenga un mejor desarrollo en cuanto a las empresas, entrevistas a gerentes de empresas para analizar el enfoque que tienen para el desarrollo de empresa y analizar las debilidades que pueden tener en las cuales presenten debilidades, poner énfasis en la exploración de sobre el tema de clima laboral ya que es un aspecto fundamental porque al tener un correcto lugar de trabajo se pueden desempeñar mejor las ha se puede desarrollar mejores ideas sin un estrés alguno que comprometa el colaborador a que se sienta incómodo, liderazgo y cultura organizacional.

En su tesis Muñoz (2020), desarrollo una investigación con el enfoque aplicada con un nivel correlacional descriptivo, se utiliza como instrumento una ficha de encuesta la cual fue validada por 3 expertos con conocimiento del tema, finalmente se obtuvo como conclusión que el desempeño laboral tiene gran importancia en los colaboradores de recursos humanos presentando un 93.3%, dando a entender que los empleados se sienten conformes con el desarrollo de su trabajo y las normativas puestas por la organización, además se presenta que los trabajadores muestran un 27.9% de nivel de estrés lo cual permite rechazar una de las hipótesis en la cual se refiere a que cuando el colaborador tiene mayor estrés mejor será su desempeño, se recomienda tener una buena relación entre los colaboradores que junto a la del supervisor, lo que quiere decir que trabajando en equipo y teniendo una comunicación óptima se pueden desarrollar de manera eficiente las labores de la organización.

Según Cacsire (2019), en su tesis utilizó una metodología de investigación utilizada es descriptiva, analítica, deductiva. En la investigación se utiliza para poder obtener los datos una encuesta para el análisis el cuestionario para la obtención de datos, la población fue considerada por las universidades del altiplano de Puno y la Nacional de Juliaca, Para lo cual la muestra que se tomó fui a 38 personas

trabajadoras el área de bienes humanos. Se obtuvo como resultado que hay 68.75% del personal con grado superior, el 75% indicó tener buenas habilidades para desempeñar su labor debido a las capacitaciones que tuvieron, el 87.50% tiene la experiencia necesaria para realizar sus labores, el 62.50% conoce los procedimientos para la selección de personal, el 68.75% tiene el conocimiento de los instrumentos que se utilizan para llevar una buena gestión. En relación al desempeño laboral en 56.25% mostro como resultado que se tiene una buena relación de trabajo, el 43.75% indica que la relación con los compañeros del trabajo es aceptable y sin problema alguno, el 43.75% mostro que la relación entre el personal para el trabajo en equipo es muy buena, el 50% indicó que su participación en la reunión de trabajo es consecutiva para el análisis y el desarrollo de propuestas que beneficia a los trabajadores y la entidad.

Según Garcés (2020), en su tesis desarrollo un tipo de investigación correlacional, no experimental y transeccional, teniendo como nuestra a 52 colaboradores del CIP CD Piura, se usó como instrumento para obtener los datos un cuestionario con 29 ítems, concluyo que, si existe una relación muy significativa con los resultados de las tareas individuales, comportamiento, características de cada labor y desarrollo de cada uno de los trabajadores. Las recomendaciones que brida son desarrollar proyectos de capacitación para los trabajadores para lograr tener un mejorar eficacia y evitar tener tiempos muertos, promover la comunicación entre todas las personas de la organización con la finalidad de tener un mejor orden en las reuniones grupales de trabajo, lo cual ayudara a tener una mejor comprensión y claridad al momento de compartir sus ideas para el desarrollo de un proyecto o solución antes una problemática.

Según Torres (2020), en sus tesis desarrollo un tipo de investigación no experimental de característica transversal, prospectiva y correlación al, se tomó como universo a los trabajadores del hospital que luego para el estudio a realizar se utilizaría solo a aquellos que laboren en el área de urología que estuvo conformado por 50 personas. El instrumento para la obtención de datos fue por medio de una encuesta tomada directamente a casa trabajador que cumpliera con los criterios de ser profesional médico o no médico, con contrato actual, no es con licencia médica o en vacaciones y tanto para hombre y mujer. Concluye que ambas

variables tienen una gran significancia en los trabajadores del hospital, las dimensiones gestión de incorporación, capacitación y de evaluación del rendimiento tienen interacción con el rendimiento laboral, mientras que con la gestión de incentivos no se relaciona, se toma como recomendaciones implementar más capacitaciones para todos los trabajadores para mejorar sus competencias, ya que en el caso para los de recursos humanos puedan tener una mejor gestión para la selección de candidatos, y para los jefes de personal para que puedan tener un mejor control y trato personal con los trabajadores.

En su tesis Chagua (2019), desarrollo un metodología de trabajo un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y correlacional, utilizando como población a 125 trabajadores en los cuales para la obtención de datos utilizo como instrumento de trabajo el cuestionario, una vez examinada la averiguación se obtuvo como resultado que si hay una relación entre ambas variables, en relación de la gestión del talento humano lo trabajadores poseen una percepción en un competente en un 50% mientras que con la satisfacción laboral a un nivel del 49% y además un 11% de insatisfacción, finalmente recomienda a la dirección de la estación realizar una investigación e innovación para contentamiento laboral, buscar la elaboración de una estrategia que ayude a la comunicación de los trabajadores tanto interna y externa para fortalecer los lazos laborales y mejorar las competencias ya sea con talleres especializados en los temas de los puntos a mejorar, además se recomienda generar estimulaciones como promociones a la meritocracia para tener al colaboraron motivado y pueda desempeñar un mejor trabajo ya que eso generara que la institución se mantenga más solidad para un mejor crecimiento a futuro.

Condezo (2019), en su tesis desarrollo un tipo de investigación fue no experimental, transversal, cuantitativa y básica; un nivel de investigación correlacional. La población de análisis se conformada todos los trabajadores de la micro red La Oroya con un total de 139 personas, se aplicó para la obtención de la muestra criterios como que sean un personal nombrado, terceros y contratados con un tiempo de labor no menor a los 4 meses, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la obtención de datos, se obtuvo como resultado que en relación con la GTH el personal muestra un desempeño laboral

bajo con un 20,4%, regular con un 70.8% y alto con un 8.8%. El desarrollo del talento humano es fundamental ya que permite a la empresa mejorar la relación laboral, reclutamiento, capacitación y un ambiente tranquilo para el desarrollo de las actividades, un personal bien capacitado es de carácter básico para el desarrollo de la organización y es ello que los gerentes deben dar prioridad porque eso hace que mejore en grandes proporciones el desempeño laboral porque al estar al día de las constantes novedades de temas para el trabajo permitirá dar solución a los problemas y generar ideas para un crecimiento organizacional.

Crisóstomo (2019) en sus tesis desarrollo un diseño de investigación de tipo correlacional y causal transversal ya que se obtendrá la información de datos en un solo momento, la población está conformada por 35 colaboradores del personal asistencial del departamento de farmacia del hospital de Huacho, los cuales están divididos en, farmacia central con 10, farmacia hospital con 3, farmacia de emergencia con 8, farmacia de estrategias sanitarias con 3, farmacovigilancia con 2, almacén especializado de medicamento con 5, jefatura con 4, la técnica que se empleó para la obtención de datos fue la encuesta y el cuestionario, se obtuvo como resultado lo siguiente, el 82.9% no posee de forma clara las labores en el hospital lo cual repercute al momento de la atención, el 48.6% indica que su trabajo no es bien valorado para la entidad, el 51.4% indica que sus habilidades profesionales no son tomadas en cuenta para la remuneración que perciben y el 25.7% tiene como resultado de que no se presenta la supervisión debida para que se cumplan los objetivos trasados de cada labor en el hospital. Se da como recomendación, implementar talleres para la capacitación con temas sobre el liderazgo y el trabajo en equipo, tomar en cuenta al personal en la toma de decisiones sobre los trabajos a realizar, asegurar la confiabilidad de la información mediante la aplicación de normas de valores éticos, fijar objetivos claros y alcanzables para que los trabajadores se sientan motivados y den mayor compromiso con la entidad, reconocimiento de las labores de los trabajadores por el esfuerzo a su labor con premiaciones que los hagan sentir satisfechos y que son valorados, y dar constante evaluación para ver el compromiso de los trabajadores.

Entre las investigaciones internacionales según Zeballos (2019), la tesis desarrollo de forma explicativa y descriptiva, se utilizó como técnica de

investigación las entrevistas y encuestas, con las herramientas como guías de entrevista y el cuestionario. Se concluye que la empresa no cuenta con una unidad de GTH lo cual refleja que la estructura organizacional no es estable para el trabajo, la empresa cuenta con un gran campo de acción que no es explotado de manera eficiente para hacer surgir toda su potencia laboral. Las recomendaciones que se brindan son dar una reestructuración organizacional estableciendo la unidad la unidad de gestión del talento humano con una profesional a cargo para el desarrollo de temas como mantenimiento del personal para que puedan alcanzar la metas trazadas, implementación de normas en la empresa para el cumplimiento de actividades, mejorar el sistema de contrataciones con trabajadores más idóneos para los puestos, brindar capacitaciones constantes para desarrollar nuevas y mejorar las habilidades de todos los trabajadores

Alarcón (2015), en su tesis busco la relación entre variables para analizar como las personas con discapacidad puedan tener un mayor nivel de sus capacidades para mejorar su desempeño en sus actividades que dicha la entidad, en su metodología de investigación utilizo un modelo cuali-cuantitativo con la finalidad de obtener datos por los instrumentos empleados fueron la encuesta y la entrevista con respecto a los cualitativo, y ver la relación entre las variables con la finalidad de justificar la idea que se defiende. La provincia de Canchi está conformada por 6 cantonces (divisiones administrativas de segundo nivel) La población se conformó por todos los colaboradores del ámbito público con un total de 4604, se obtuvo como conclusión que la entidad no ejerce la GTH en el aspecto de las competencias, no se utilizan las técnicas apropiadas para hacer la selección adecuada del persona, no se tiene un tema apropiado para la realización de las capacitaciones lo cual dificulta que los trabajadores no pueda obtener un conocimiento idóneo, las evaluaciones realizadas de forma adecuada por la entidades públicas ya que al ser una prueba globalizada no influye en nada en la estadística para conocer y mejorar el personal, no se tiene establecido una política que aplique para la movilidad de los trabajadores con discapacidad. Como recomendaciones menciona que se tiene que implementar un sistema en donde se evalué y se pueda mejorar el desarrollo de los colaboradores aplicando técnicas para una correcta selección de ellos, implementar capacitaciones con temas

específicos para la mejorar o aumentar los conocimientos para las actividades a realizar.

Díaz (2019), en su tesis busco analizar practica laboral de los empleados de las instituciones en 2 municipalidades de Chiapas México, para lo cual utilizo una metodología cuantitativa y descriptiva, con una población de análisis de 127 colaboradores de la entidad que luego después de como muestra 95 de ellos, los instrumentos para la obtención de datos fueron las encuestas con formadas por una primera parte por 15 preguntas para la variable de cultura organizacional y la segunda encuesta conformada por 20 interrogantes con relación al desempeño laboral, luego de los análisis estadísticos realizado en la investigación se llegó al resultado que los colaboradores tienen un grado de instrucción positiva media y que cuanto mejor sea la capacidad intelectual de los trabajadores mejor será su desempeño laboral, es por ello que elaborar planes de capacitación será pieza fundamental para que el trabajador adopte y refuerce sus conocimientos que tiene y que se le puede otorgar por medio de enseñanzas por especialistas que toquen temas que se relacionan con las actividades que van a desempeñar en la organización, para lo cual también se recomienda que la entidad ponga mucha supervisión en los trabajadores para identificar cuáles son sus debilidades y tomar cartas en el asunto para tratarlas y así el colaborador no tenga complicaciones al momento de desempeñar sus actividades, finalmente si la organización pon en marcha estas recomendaciones se podría lograr un mayor crecimiento de la entidad lo cual se reflejará también en los trabajadores otorgándoles a ellos premios por el mérito, ascensos laborales, una mayor remuneración a futuro.

En su proyecto Tomalá y Pozo (2019) de investigación de investigación analizo las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro educativo tomando como dimensiones para la gestión del talento humano el reclutamiento de personal, el tipo de inducciones que brindaban y desarrollo de habilidades, mientras que para la otra variable tomo como dimensiones, la comunicación, líderes en docencia, estrategias didácticas. Además, para Danilina et a. (2017) siempre se tiene que hacer el mayor esfuerzo por obtener el mejor talento humano ya que son personas que ocuparán un puesto con actividades específicas que servirán para el crecimiento de la organización,

para ello el trabajador debe de mostrar la cualidades, conocimientos, determinación y positivismo para la aceptación de las labore que se le van a encomendar.

Guan et al. (2014) en su estudio proporciono evidencia de que el apoyo organizacional percibido se correlaciona con el desempeño laboral, con efectos mediadores de la satisfacción laboral, el afecto positivo y el compromiso afectivo. Estos hallazgos pueden ayudar a los administradores a encontrar formas de usar POS para aumentar la JP. Además, la justicia organizacional, incluida la justicia procesal y distributiva, es un antecedente del POS y ayuda a mejorarlo en la práctica.

En su estudio Chang et al. (2012) encontró que la facilidad de uso y la eficiencia sobre la calidad percibida del sistema tenían una influencia significativa en la calidad del servicio, la satisfacción laboral y el rendimiento del sistema. La tecnología de la información ayuda a las instituciones a ofrecer servicios rápidos, eficientes y precisos; sin embargo, la falta de conocimientos profesionales de los usuarios de los sistemas de información sobre la tecnología de la información como resultado de sus antecedentes no relacionados con la información, la tecnología innovadora de la informática y la información y la creciente dependencia de la información han aumentado la carga de trabajo del personal de información. En tales circunstancias, la facilidad de uso y la eficiencia se vuelven más importantes para mejorar la calidad del servicio del sistema de información.

Según lo investigado por Kumar et al. (2013) la satisfacción con el trabajo de uno puede afectar no solo la motivación en el trabajo, sino también las decisiones de carrera, las relaciones con los demás y la salud personal. Quienes trabajan en una profesión que es extremadamente exigente y, a veces, impredecible pueden ser susceptibles a sentimientos de incertidumbre y satisfacción laboral reducida.

Sánchez (2020), en su tesis busco implementar un sistema de gestión para el talento humano en el cual se vea los procesos para la reputación de personal, la implementación de inducciones, desarrollo de capacitaciones, evaluación de la organización, la investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo – cuantitativo ya que para la recolección de datos que se obtuvieron fue de manera visual y a través de entrevistas las cuales los trabajadores mostrar un poco de duda ante la toma de preguntas debido a que se pensó que podría haber alguna réplica contra

ellos ante las respuestas que puedan dar, este tipo de enfoque se aplicó para obtener de manera más amplia un criterio sobre la problemática de la empresa, la población de análisis fue conformada por trabajadores, empleados y directivos con un total de 75 personas. Se dio con la conclusión de que los trabajadores no tienen un claro conocimiento de las responsabilidades que tienen que desempeñar es por ello que la entidad debe poner mayor esfuerzo en dar dirección a su personal para que tenga un mejor desarrollo de su trabajo, además de mantener un equilibrio en el clima laboral ya que si se presentan sobrecargas laborales y minimización de las personas puede que el colaborador no se desenvuelva de manera eficiente, los líderes de la entidad deben plantear propuestas con la finalidad de generar una mejora en el desempeño laboral dando supervisión a los trabajadores con la finalidad de identificar cualquier inconveniente que puedan tener para desarrollar bien sus actividades, pero para eso ellos deben tomar un perfil adecuado para que sean un ejemplo para los demás, la empresa debe emplear cada una de las herramientas necesarias para que la propuesta de implementación de la gestión del talento humano no que solamente en ideas y papeles sino que serán desarrolladas para que así pueda entender un crecimiento óptimo con el paso del tiempo.

En el artículo (Li et al., 2017) concluyen que "Las estrategias de afrontamiento positivas reducen o amortiguan los efectos negativos del estrés laboral en el desempeño laboral y las estrategias de afrontamiento negativas aumentan los efectos negativos", además en un estudio de un hospital de china (Giorgi et al., 2018) analiza a 315 enfermeras con el método de Pittsburgh obteniendo como resultado que trabajar por jornadas largas da una mala calidad de sueño generando déficit en la atención y cumplimiento de sus actividades.

(Deng et al., 2019), en la investigación realizada a 1594 se puede apreciar que la carga la laboral impide que los trabajadores realicen de forma correcta el trabajo, y esto se puede también ver reflejado en el estudio (Wu, Hu, Zheng, 2019) done se analiza a la gerencia de proyecto que al tener una carrera profesional puede tener gran responsabilidad para las actividades pero que a su vez muestra que cuando a más laborales este unos ha capacitado no se podrán cumplir y al querer realizarlas genera un agotamiento afectando el desempeño.

(Spagnoli et al., 2020) en la investigación se utiliza la técnica de bola de nieve para la obtención de la muestra con una total de 292 personas que luego de ser procesadas las encuestas se obtuvo que los trabajadores buscan lograr una perfección laboral de sus actividades lo cual les crea una adicción al trabajo dando como resultado una sobrecarga del trabajador deteriorando su calidad de trabajo, ante la gerencia debe tomar medidas para su supervisión y monitoreo constante para el desarrollo de labores.

La implementación de prácticas de gestión del talento en el centro público y privado se debe de dar con mayor énfasis para el desarrollo de estrategias que tengan como finalidad se genere una fidelidad del empleado logrando retener a aquellos que sean un potencial para el crecimiento organizacional (Luna & Iara, 2020).

El desempeño laboral, cualidades de la persona, valores de la organización son un conjunto que forma parte del concepto de talento, dos tercios de las de las organizaciones evalúan a sus colaboradores de forma anual, los cuales brindan acceso a todos los datos con la finalidad de que el área de RR.HH. examine y brinde mejorar para los procesos de gestión de talento y sean un poco más exigentes (Boštjančič & Slana, 2018).

Identificar a un potencial que pueda llevar a cargo una gerencia en el sector público implica que deba ser evaluado de la forma correcta en donde se identifiquen sus fortalezas, habilidad, estudios, etc., aspectos que deben ser acordes a los buscando, es por ello que (Leggat et al., 2020) con el uso de métodos mixtos para la identificación de competencias se pudo distinguir entre gerente de medio y alto desempeño, la investigación podría usarse para ayudar a la selección del talento humano.

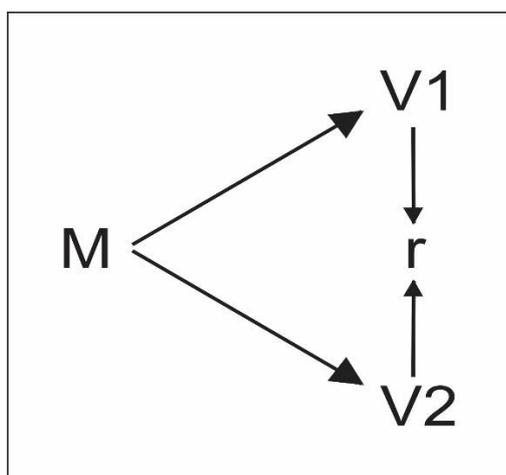
Chiavenato (2009), define a la GTH como el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que son de carácter para las personas que serán identificadas como un potencial para el crecimiento y el alcance de las metas. El capital humano entra en consideración como patrimonio para la organización para que juntos sean competitivos en el exterior, también acopla los talentos y competencias que deben de entenderse en un ambiente para su crecimiento y desarrollo.

En la publicación de Ramírez et al. (2019), investigan sobre la minería en algunos países de América latina sobre la GTH, utilizando cuestionarios par recolección de datos de los 55 gerentes a cargo, concluye que su prioridad son las estrategias organizacionales que se determinan por señales

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica porque considerada como una investigación teórica ya que encierra solo los argumentos teóricos sin tener en consideración los prácticos (Neill y Cortez, 2018), es correlacional porque se tiene como finalidad analizar la relación que existe en 2 o más variables que están inmersos en la investigación, para después ver las correlaciones y resultado (Cabezas; Andrade y Torres, 2018), no experimental ya que las variables no se utilizan de forma intencional, todo lo contrario de proceden a ser observadas y se analizan los hechos; de corte transversal ya que la recolección de los datos se producirá por de forma exclusiva para la investigación (Cabezas; Andrade y Torres, 2018).



**Figura 1.** Diseño correlacional

Dónde:

M = Trabajadores

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Desempeño laboral

r = Vínculo entre variables

Enfoque cuantitativo debido a fundamentales con la selección del modelo acorde que dé como resultado ver la realidad de formas imparcial, ya que sé que obtienen y estudian los datos por medio de conceptos y herramientas estadísticas que permitan su medición (Neill y Cortez, 2018),

Es Hipotético – deductivo tiene como finalidad entender el fenómeno y dar explicación a los orígenes o causas que la generan, además forma parte de las premisas generales para así obtener una conclusión propia (Popper, 2008).

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable I: Gestión del talento humano

Definición Conceptual: es un proceso que inicia con una o más personas para la realización de actividades dentro de una organización, con el objetivo de gestionar, motivar y retener a aquellas personas con un alto potencial para alcanzar los objetivos propuestos (Chiavenato, 2009).

Definición Operacional: actividades que se desarrolla para la adopción de personas con competencias y habilidades sobresalientes para la organización y su cumplimiento de labores.

Variable II: Desempeño laboral

Definición Conceptual: son aquellas acciones de los colaboradores que son sobresalientes y que son observadas para el cumplimiento de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2016).

Definición Operacional: son las funciones que tiene el trabajador propuestas por la organización para su cumplimiento de forma eficaz y eficiente para alcanzar las metas establecidas

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población es un grupo de personas que pertenecen a un universo y la muestra como un segmento de la población con características seleccionadas en común (Hernández et al., 2014).

La muestra es un grupo menor dentro de uno grande de donde se extraen datos para luego ser representados (Hernández et al., 2014).

La población y la muestra estarán conformada por todo el personal del área de la Subgerencia de Servicios Generales con un total de 25 colaboradores, en esta oportunidad se utilizará el muestreo censal, lo que quiere decir que se seleccionará a toda la población en análisis

Criterios de inclusión: trabajadores pertenecientes del área de la Subgerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima

Criterios de exclusión: trabajadores no pertenecientes del área de la Subgerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima

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

#### **Técnica**

En el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta, con la cual se pudo recolectar toda la información de los colaboradores pertenecientes al área de la Servicios Generales de la Municipalidad de Lima.

#### **Instrumento**

El instrumento que se utilizará será el cuestionario con la finalidad de conocer a profundidad las opiniones del personal sobre su conformidad en la subgerencia de personal de la Municipalidad de Lima.

Tabla 1. Ficha técnica de cuestionario 1

Nombre de Cuestionario	Cuestionario de Gestión del talento humano
Autor	Ing. Michael Jaime Maicelo Alejos
Aplicación	Su aplicación se realizará al personal del área de la SubGerencia de Servicios Generales
Lugar	Municipalidad Metropolitana de Lima
Fecha	Segunda mitad del mes de Julio del 2021
Duración:	25 minutos
N° de ítems	20
Alternativas	1 – Totalmente en desacuerdo, 2 – En desacuerdo, 3 – Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 – De acuerdo, 5 – Totalmente de acuerdo.
N° de participantes	25

Objetivo	Determinar la opinión de los colaboradores con respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral relacionado a su centro de trabajo
----------	--

Tabla 2. *Ficha técnica de cuestionario 2*

Nombre de Cuestionario	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor	Ing. Michael Jaime Maicelo Alejos
Aplicación	Su aplicación se realizará al personal del área de la SubGerencia de Servicios Generales
Lugar	Municipalidad Metropolitana de Lima
Fecha	Segunda mitad del mes de Julio del 2021
Duración:	25 minutos
N° de ítems	20
Alternativas	1 – Totalmente en desacuerdo, 2 – En desacuerdo, 3 – Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 – De acuerdo, 5 – Totalmente de acuerdo.
N° de participantes	25
Objetivo	Determinar la opinión de los colaboradores con respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral relacionado a su centro de trabajo

### **Confiabilidad**

Un aspecto de importancia es medir el nivel de confiabilidad, el cual nos brinda la seguridad para la aplicación de instrumento, aplique el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad, arrojando un resultado de 0,556 en el primer instrumento y 0,415 en el segundo instrumento.

## Validez

El cuestionario fue validado por el juicio de expertos que conto con 3 magister de la maestría de gestión pública con amplios conocimientos en el tema debido a trabajos e investigaciones realizadas sobre el tema.

Tabla 3. *Validación de juicios de expertos*

Experto	Especialidad	Opinión
Mg. Evelyn Rocio Orozco Araoz	Metodológico	Aplicable
Mg. Aura Elisa Quiñones Li	Metodológico	Aplicable
Mg. Paola Katheryne Espinoza Camasca	Metodológico	Aplicable

### 3.5 Procedimientos

1. Programación de reunión virtual con el Subgerente de servicios generales.
2. Notificación por parte del jefe del área a todo el personal perteneciente a la SubGerencia de Servicios Generales sobre la toma de la prueba
3. Envío de correo electrónico por parte del investigador con los pasos y el de acceso link para la realización de la encuesta.
4. Correo de confirmación por parte del Subgerente de Servicios Generales con la confirmación que se realizó para encuesta a todo el personal con éxito
5. Recolección y verificación de datos para sus análisis por medio del software SPSS 25

### 3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS 25, es un software que brinda IBM para el análisis de datos de forma completa el cual se representa en formatos estadísticos y tablas parad datos complejos

### 3.7 Aspectos

En la presente investigación se respetó cada fuente como libro, articulo científico, tesis de diferentes autores referentes al tema a tratar que se ha utilizado para la obtención de conceptos y argumentos, así mismo los datos obtenidos por medios del cuestionario son totalmente verídicos y realizados de forma transparente por los participantes de la entidad para su posterior análisis de estudio.

#### IV. RESULTADOS

En esta sección mi objetivo es exponer el análisis de los datos que se obtuvieron, para después darles su interpretación

- Si  $p$  valor  $< 0.05^*$  - Se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$
- Si  $p$  valor  $> 0.05^*$  - Se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Siendo así que  $p$ -valor:  $0,000 > 0,050$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_1$ ) (Hernández et al. 2010).

Tabla 4. Prueba de K-S

		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
N		27	26
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	90,26	90,23
	Desv. Desviación	4,477	4,053
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,138	,132
	Positivo	,138	,132
	Negativo	-,096	-,073
Estadístico de prueba		,138	,132
Sig. asintótica(bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

#### Interpretación

Use la prueba de K-S y se puede determinar que el nivel de significancia de todos los valores, se visualiza que es mayor a 0.05 lo que indica que poseen una distribución normal, por lo cual a continuación realizare pruebas paramétricas (coeficiente de Pearson) para la comparación de ambas variables y a su vez ver la correlación entre gestión del talento humano con las dimensiones de la variable dependiente con la finalidad de determinar su correlación y su intensidad.

## Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad

Tabla 5. *Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral*

		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,459*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	26
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,459*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Interpretación

Como se puede observar, las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral presentan una relación significativa con un coeficiente de correlación de 0,459\* y de intensidad media.

## Hipótesis Específica 1

Ho: Existe relación entre la Gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad

H1: No existe relación entre la Gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad

Tabla 7. *Correlación entre Gestión del Talento Humano y Calidad del Trabajo*

		Gestión del Talento Humano	Calidad del Trabajo
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,327
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Calidad del Trabajo	Correlación de Pearson	,327	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

Existe es la relación entre la Gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad, se muestra un coeficiente de correlación de 0,327\* y de intensidad media.

### Hipótesis Específica 2

Ho: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima

H1: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima

Tabla 6. *Correlación entre Gestión del Talento Humano y Trabajo en Equipo*

		Gestión del Talento Humano	Trabajo en Equipo
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,478*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	26
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,478*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

Existe relación entre la Gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, se muestra un coeficiente de correlación de 0,478\* y de intensidad media.

## **V. DISCUSIÓN**

En esta parte se desarrolla la discusión sobre los hallazgos de la investigación en la cual se planteó como hipótesis general si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, los resultados que se obtuvieron en el proceso de la investigación serán contrastados con los resultados citados de otros investigadores para determinar si se encuentra una coincidencia.

Para la administración pública, es fundamental encontrar a las personas adecuadas que proporcionen el éxito de la organización y para lograrlo se requieren reformas internas que impliquen la mejora de los servicios. La gestión del talento es por tanto clave en la nueva gestión pública, donde el papel del compromiso efectivo de los empleados debe considerarse vital, quiere decir que mientras se genere un compromiso efectivo, los empleados buscarán la excelencia en el servicio que brindan a la ciudadanía por medio de la municipalidad, es así cómo se logran 2 objetivos principales: primero un papel más activo en la calidad del servicio prestado por los trabajadores, y segundo la implicación efectiva de los empleados con la organización, ambos aspectos son críticos en la modernización de la administración pública y sus esperados resultados de mejora y éxito en las organizaciones.

En los últimos años, la administración pública ha experimentado una transformación constante, no solo por los cambios en el entorno, sino también por la necesidad de adoptar los principios de la NGP. Se trata de una preocupación por mejorar los servicios a través de los profesionales que los prestan, lo que a su vez implica gestionar a las personas de forma diferente, más flexible, menos burocrática y más orientada al cliente o al ciudadano. Todos estos cambios están afectando las estrategias y prácticas de gestión que buscan lograr la eficiencia y la mejora organizacional, aunque aún no está claro qué impacto está teniendo esto en el desempeño del gobierno local

Ciertas limitaciones en este estudio son comunes a gran parte de la literatura actual en el sentido de que se utiliza una muestra censal específica. Se requieren estudios en otros lugares y en otros tipos de administración pública si se quieren

generalizar los hallazgos que surjan aquí con respecto a la gestión del talento humano y la importancia del desempeño laboral en el éxito organizacional.

En la investigación de Boštjančič y Slana (2018), tienen como definición de talento humano que se considera más como un enfoque exclusivo el cual lo categorizan en personal clave, de alto potencial, y jóvenes de alto potencial; ante ello me muestro en total desacuerdo debido a que todo el personal debe ser considerado con el mismo grado de importancia, cabe resaltar que es muy diferente delegar actividades de gran y menor importancia entre los trabajadores para lo cual sí se puede categorizar a los colaboradores por el nivel de conocimiento que ellos puedan tener para desarrollar la actividad, porque eso ya depende de ellos mismos más no de la organización.

Según las teorías tratadas encontramos una similitud con lo mencionado por Chiavenato (2009), quién menciona que la gestión del talento humano tiene gran implicancia en las organizaciones para el desarrollo del desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se debe tomar bien en cuenta los aspectos como la selección del personal el cual debe ser idóneo para el tipo de trabajo que se va a desempeñar, las capacitaciones que son fundamentales para el refuerzo o aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades cuya finalidad será la de poder estar preparado para cualquier tipo de trabajo que se presente, generar incentivos para que los trabajadores se sientan identificados y vean como la organización valora el esfuerzo que hace para cumplir las metas trazadas y así la organización puede hacer más competitivo en el mercado laboral.

En unos primeros resultados se verifica que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la subgerencia de servicios generales de la municipalidad de Lima, obteniendo así una correlación positiva media de 0,459 y una sig.bilateral de 0,000, Lo cual se contrasta con lo mencionado por Castañeda (2019) ya que la relación entre ambas variables arrojando un coeficiente de correlación positiva alta de 0.898, además recomienda realizar un estudio cualitativo para entrar a mayor detalle y reforzar la investigación, además mi resultado también concuerda con Del Castillo (2017) quien obtuvo una correlación positiva alta de 0,770, quien recomienda proponer la implementación de incentivos económicos, mejorar los ambientes de trabajo y capacitaciones que

mejoren la unión laboral; adicionalmente se refuerza mas que si existe correlación entre ambas variables con los resultados de la investigación de Crisóstomo (2019) que tiene como conclusión que si existe influencia con una significancia positiva alta de 0,9935 ,

Es correcto mencionar que tener una buena base de la gestión del personal a ello sumarle que se les brinde todas las facilidades y las herramientas, también equipos electrónicos con un correcto funcionamiento, un ambiente de trabajo idóneo, con todo ello se logrará que el colaborador realice de manera eficiente sus actividades dispuestas por la organización, lo que finalmente al tener un buen desempeño laboral la entidad podrá lograr alcanzar metas trazadas y ser competitivo con otras entidades.

Cabe resaltar que por la coyuntura que estamos pasando la municipalidad exactamente en la sub gerencia de servicios generales tuvo que dividir su grupo en donde una cantidad laboró de manera presencial y la otra por medio de teletrabajo, por lo cual no se pudo dar una correcta gestión en su totalidad debido a que no todo el personal contaba con las condiciones para el laborar a distancia y además que tenían que adaptarse al trabajo a distancia. Lo dicho guarda relación con lo exhibido por Rojas y Vilchez (2018) que mencionan que el trabajo a distancia y el no tener un ambiente adecuado son factores que perjudican el tener un correcto desempeño laboral, ya que al pasar más tiempo laborando por la modalidad teletrabajo la motivación disminuye; la interrelación con otras personas no se desarrolla, como interactuar con los compañeros, intercambiar palabras en la oficina, opiniones del clima y otras conversaciones que se puedan dar, todo ello genera que la persona no cree una sensación de aislamiento y así evite que pierda el sentido de pertenencia.

Según Garcés (2020) el tener un correcto desempeño laboral ayuda a evitar tiempos muertos ante tareas que no se tienen un correcto conocimiento para su desarrollo, es por ello que realiza el análisis con relación al entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, obteniendo una correlación positiva alta de 0,772, además en su investigación analiza una correlación la sig. Bilateral dimensión de la tarea individual obteniendo una correlación alta de 0,704; este resultado se puede comparar con mi análisis de la dimensión trabajo en equipo en

el cual obtuve una correlación media de 0,478; esto quiere decir que si se el trabajo individual con respecto a lo analizado por Garcés da un mejor resultado que trabajar en conjunto con otras personas.

Según los siguientes datos obtenidos, con respecto a la hipótesis específica 1, se mencionan que, si existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, obteniéndose una correlación positiva media de 0,327 y una sig. bilateral de 0,000. Los datos concuerdan con Rojas y Vilchez (2018) en donde se obtuvo una correlación positiva de 0.671 y una sig. bilateral de 0,000, lo que sirve como apoyo para el refuerzo de la hipótesis

Según los resultados de Alarcon (2015), indica que las instituciones públicas de su localidad no aplican la gestión del talento humano lo cual como ya se mencionó líneas anteriores y según los resultados obtenidos por otros investigadores se llega a la conclusión de que es de gran importancia para el desarrollo del personal.

Según los siguientes datos obtenidos, con respecto a la hipótesis específica, se mencionan que, si existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, obteniéndose una correlación positiva media de 0,478 y una sig. bilateral de 0,000. Los datos concuerdan con Rojas y Vilchez (2018) en donde se obtuvo una correlación positiva de 0,510 y una sig. bilateral de 0,000, lo que sirve como apoyo para el refuerzo de la hipótesis.

De acuerdo al resultado de Zeballos (2020), analiza la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, obteniendo como resultado al haber aplicado el Rho de Spearman una correlación positiva alta de 0,687, lo cual comparado con mi resultado obtenido refuerza la hipótesis general de que si existe una relación entre ambas variables. Además, analiza la dimensión calidad del trabajo con la gestión del talento humano obteniendo una correlación positiva media de 0,544 que en comparación a la nuestra es mayor (0,327), dándonos a entender de que en la entidad no posee la comodidad que el trabajador espera para poder desarrollar su trabajo de manera correcta el cual debe ser un aspecto de gran importancia a analizar debido a que esto repercute en el alcance de metas trazadas.

En un análisis general analizando a todas las investigaciones anteriores concuerdan de manera casi exacta de qué se debe implementar un sistema o un área con respecto a la gestión del talento humano debido a que ello permitirá que la entidad, siendo específicamente, con el área encargada de la selección del personal lograrán dar selección al personal idóneo en el cual se analicen las cualidades y características que deben de tener para afrontar el tipo de trabajo y metas que da la organización, además es de vital importancia escuchar al trabajador en cuanto a las incomodidades que pueda tener y lo que necesite para que pueda mostrar mayor identificación con la organización siendo así esto un tema compartido con los otros colaboradores logrando así que el grupo en general del área o toda la organización se sienta respaldada por realizar un trabajo eficaz.

En el artículo de investigación de Wu et al. (2019), analiza el agotamiento laboral con el trabajo en equipo el cual según su análisis el formar lazos laborales permite que se puedan delegar actividades y así cada uno pueda desarrollar parte del trabajo que al final conjuntamente alcanzarán el mismo objetivo que se le fue encomendado por la organización, además en sus conclusiones indica de que se han presentado conflicto de roles; los autores de la investigación recomiendan hacer un trabajo de mayor profundidad en la cual se recolecte información de otras regiones y áreas para hacer una comparación más exhaustiva.

Finalmente, según el artículo de Li et al. (2017) y la investigación de Deng et al. (2019) podemos ver que el trabajo por largas jornadas afecta el desempeño laboral, por lo cual al tener un control de las horas adicionales de trabajo mostraría que las personas tengan una mejor eficiencia logrando tener un resultado de correlación alta y no media, además según el artículo de Wu, et al. (2019) el que una persona tenga una carrera profesional quiere decir que obtendrá mayor responsabilidad en las actividades de la organización lo cual también quiere decir que tras su preparación estudiantil profesional asumió las cualidades y actitudes que debe presentar laboralmente.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. De acuerdo al objetivo general respaldado por los resultados obtenidos de la hipótesis general, el cual es determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, se constató lo siguiente, existe una influencia significativa positiva media en la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral (sig. Bilateral de 0,000 y una correlación de 0,459).
2. De acuerdo al objetivo específico 1 respaldado por los resultados obtenidos de la hipótesis 1, el cual es determinar la relación de la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, se constató lo siguiente, existe una influencia significativa positiva media en la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad de trabajo (sig. Bilateral de 0,000 y una correlación de 0,327).
3. De acuerdo al objetivo específico 2 respaldado por los resultados obtenidos de la hipótesis 2, el cual es determinar la relación de la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima, se constató lo siguiente, existe una influencia significativa positiva media en la variable gestión del talento humano y la dimensión trabajo en equipo (sig. Bilateral de 0,000 y una correlación de 0,478).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Implementar un área de la Gestión del talento humano en la Municipalidad de Lima, en el cual se motive al trabajador con incentivos recreativos, capacitaciones más frecuentes, etc. para así lograr que tengan un mejor desempeño laboral y se sientan más identificados con la Municipalidad para poder alcanzar metas trazadas y ser aún más competitivo con otras organizaciones.
2. Realizar supervisión y control a la calidad de trabajo que tienen los colaboradores con respecto si se tienen alguna dificultad o incomodidad para el desenvolvimiento de sus labores, ya que el no tener un correcto ambiente de trabajo perjudica al colaborador y a los demás ya que todo es con un mismo fin el cual es desarrollar una correcta actividad.
3. Fomentar más la comunicación entre los colaboradores en la elaboración de tareas ya que tener comunicaciones a medias provoca que se mal entiendan las ideas concluyendo en un resultado de cualquier trabajo, además brindar las herramientas para un mejor control y acceso en el caso de las reuniones en donde todos puedan estar presentes teniendo presente la coyuntura sanitaria que vivimos.

## REFERENCIAS

Alarcón, D (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Estatal del Carchi]. Repositorio institucional de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20de.pdf>

Boštjančič, E., & Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. *Frontiers in psychology*, 9, 1750. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01750>

Cabezas, E; Andrade, D y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra. ed.). Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

Cacsire, G (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humano de las universidades públicas de la región de Puno*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys\\_Irene\\_Cacsire\\_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castañeda, B. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los Equipos de Trabajo en el Sector Empresarial Privado*. [Tesis de maestría, Universidad Federico Villareal]. Repositorio institucional de la Universidad Federico Villareal.

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%20C3%91EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chagua, Y (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria "Santa Ana" de Junín - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].

Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

[http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/25/CHAGUA\\_YOLANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/25/CHAGUA_YOLANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chang, CS., Chen, SY. & Lan, YT. Motivating medical information system performance by system quality, service quality, and job satisfaction for evidence-based practice. <https://doi.org/10.1186/1472-6947-12-135>

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ª ed.)*. McGrawhill

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ra ed.)*. Mexico: McGrawhill/interamericana editores

Chiavenato, I. (2016). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones*. Decimocuarta edición. Mc Graw Hill.

Condezo, N (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la micro red La Oroya - Yauli - Junín - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2887/TESIS-MAESTRIA-2019-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-CONDEZO%20ZARATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Crisóstomo, M (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencias en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huachi, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Danilina, E., Reznikova, O., Verna, VV y Ganieva, A. (2017). *Perspectivas para la introducción del concepto de gestión del talento en empresas rusas*.

[https://www.semanticscholar.org/paper/Prospects-for-introducing-the-talent-management-Danilina-](https://www.semanticscholar.org/paper/Prospects-for-introducing-the-talent-management-Danilina-Reznikova/0443ca0afb1cd28502ec1c00f57701aa031ba7f7#citing-papers)

[Reznikova/0443ca0afb1cd28502ec1c00f57701aa031ba7f7#citing-papers](https://www.semanticscholar.org/paper/Prospects-for-introducing-the-talent-management-Danilina-Reznikova/0443ca0afb1cd28502ec1c00f57701aa031ba7f7#citing-papers)

- Del Castillo, A (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Días, G (2015). *“Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México”*. [Tesis de maestría, Universidad Montemorelos]. Repositorio institucional de la Universidad Montemorelos. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1048/Tesis%20Janet%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Garcés, H (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%20c3%a9s\\_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%20c3%a9s_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Giorgi, F., Mattei, A., Notarnicola, I., Petrucci, C., & Lancia, L. (2018). Can sleep quality and burnout affect the job performance of shift-work nurses? A hospital cross-sectional study. *Journal of advanced nursing*, 74(3), 698–708. <https://doi.org/10.1111/jan.13484>

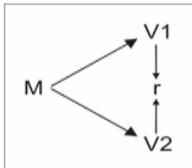
- Guan, X., Sun, T. & Hou Y., (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-14-50>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México D.F.
- Kumar, R., Ahmed, J., Shaikh, B.T. *et al.* Job satisfaction among public health professionals working in public sector: a cross sectional study from Pakistan. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-2>
- Leggat, S. G., Liang, Z., & Howard, P. F. (2020). *Differentiating between average and high-performing public healthcare managers: implications for public sector talent management. Australian health review : a publication of the Australian Hospital Association*. <https://doi.org/10.1071/AH19087>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). *Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. BMC health services research*, 17(1), 401. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Luna-Arocas, R., & Lara, F. J. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International journal of environmental research and public health*, 17(13), 4827. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134827>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos (10ª ed.)*. Pearson educación.
- Muñoz, L (2020). *Nivel de estrés y Desempeño Laboral en los colaboradores de la coordinación de recursos humanos en una entidad pública en la región de Cajamarca 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26222/Mu%c3%b1oz%20Velasquez%20Luz%20Herlinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neill, A. y Cortez, L. (2018) *Proceso y fundamentos de la investigación científica*. Machala, Editorial UTMACH.

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 31 de mayo de 2021, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es).
- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, R y Vilchez P. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Sánchez, A (2020). *“Modelo de Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers Cia. Ltda.”* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7281/1/MUTC-000757.pdf>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6536. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>

- Tomalá, J., & Pozo, M. (2019). *La Gestión de Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Docente de la Piura*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42503/Tomal%C3%A1\\_TJL-Pozo\\_PMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42503/Tomal%C3%A1_TJL-Pozo_PMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la Universidad de San Martín de Porres. [https://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres\\_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Zeballos, R (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria y Cerámicas Mattaz Zeballo Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima	Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima	Gestión del talento humano	Selección de Personal	Curriculum Vitae	
					Entrevista	
					Contrataciones	
Problemas Específicos	Objetivos Específicas	Hipótesis Específicas		Desempeño laboral	Capacitación de Personal	Presupuesto para Capacitación
¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima?	Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima	Existe es la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima	Capacitación			
			Calidad del Trabajo		Trabajo en Equipo	Plan o programa de Capacitación
¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima?	Determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima	Existe relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima				Iniciativa
			Presentación Personal	Conocimiento del Trabajo		
¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima?	Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima	Existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima			Capacidad de realización	
					Calidad	
					Cantidad	
Matriz y Diseño		Población y Muestra		Técnicas e Instrumentos		
Tipo de Investigación: Básica - Correlacional - No Experimental 		La población y la muestra estarán conformada por todo el personal del área de la Subgerencia de Servicios Generales con un total de 25 colaboradores y se utiliza un muestreo censal		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Tratamiento Estadístico: el análisis de datos se hizo mediante el software SPSS 25		

## Anexo 02. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE CORRELACIONAL 1</b> Gestión del talento humano	Es un proceso que inicia con una o mas personas para la realización de actividades dentro de una organización, con el objetivo de gestionar, motivar y retener a aquellas personas con un alto potencial para alcanzar los objetivos propuestos (Chiavenato, 2009)	Actividades que se desarrollan para la adopción de personas con competencias y habilidades sobresalientes para la organización y su cumplimiento de labores.	Selección de Personal	a) Curriculum vitae
				b) Entrevista
				c) Contratación
			Capacitación de Personal	a) Presupuesto para capacitación
				b) Capacitación
				c) Plan o programa de capacitación
<b>VARIABLE CORRELACIONAL 1</b> Desempeño laboral	Son las acciones o comportamientos que son dadas en el trabajo cuyos factores son importantes para el logro de objetivos de la organización y que afirma que un buen desempeño laboral es pieza fundamental con la que cuenta la organización (Chiavenato, 2016)	Son las funciones que tiene el trabajador propuestas por la organización para su cumplimiento de forma eficaz y eficiente para alcanzar las metas establecidas.	Calidad del Trabajo	a) Iniciativa
				b) Presentación personal
				c) Capacidad de relación
			Trabajo en equipo	a) Conocimiento del trabajo
				b) Calidad
				c) Cantidad

### Anexo 03. Matriz del instrumento de recojo de datos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEM	ITEMS
Variable I  Gestión del Talento Humano	Dimensión 1 Selección de Personal	Currículum Vitae	1	Los datos especificados en el curriculum vitae son de total importancia para la selección del trabajador
			2	Tener una entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona
			3	El personal encargado de seleccionar a los trabajadores para el puesto de trabajo son los más adecuados
			4	Las experiencias y conocimientos requeridos por la entidad son de los adecuados para el puesto de trabajo
			5	El tiempo brindado por la entidad es la suficiente para el armado y entrega del curriculum vitae
		Entrevista	6	La publicación de notas de las personas que desaprobaron la selección de personal debe ser de conocimiento público
			Contactación	7
		8		En el curriculum vitae solo se puede colocar las 3 funciones más sobresalientes de sus antiguos trabajos
		9		Presentar el currículum vitae de forma presencial tiene mayor favoritismo que de forma virtual
		10	Las entrevistas virtuales no tienen el mismo grado de desenvolvimiento que las presenciales	
	Dimensión 2 Capacitación de Personal	Presupuesto para capacitación	11	EL presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación y conocimiento
			12	Las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado para un mejor desarrollo de trabajo
			13	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia interpersonal
			14	En las capacitaciones presenciales se capta mejor el conocimiento transmitido a diferencia que las virtuales
			15	Una capacitación no debe ser menor a 1 hora y dentro del horario de trabajo
		Capacitación Plan o programa de capacitación	16	Tener la capacitación al inicio de la jornada laboral ayudaría a evitar la interrupción de labores o reuniones programadas durante el día
			17	Los ponentes de las capacitaciones no deben ser solo de origen nacional
			18	Es obligatorio asistir a todas las capacitaciones aun teniendo ya conocimiento sobre lo que se va a exponer
			19	Las capacitaciones deben darse de forma mensual con un tiempo no menor a 1 hora
			20	Las capacitaciones brindadas hasta la fecha ayudaron a mejorar el nivel de competencias

Variable I Desempeño Laboral	Dimensión 3 Calidad de Trabajo	Iniciativa	21	La puntualidad laboral es un aspecto que debe ser reconocida por la municipalidad en un registro de eficiencia de personal
			22	La municipalidad debe promover la iniciativa del trabajador
			23	El compromiso es lo que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento
			24	la presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador
			25	La creatividad es una cualidad que influye para la resolución de problemas
		Presentación Personal	26	La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera
			Capacidad de Realización	27
		28		Tener lazos de amistad en el trabajo provoca que se genere un mejor ambiente laboral para el desarrollo de las actividades
		29		Desarrollar correctamente las tareas que me asignan promueven a que pueda obtener un incentivo ya sea monetario o ascenso por parte de la entidad
		30		Los jefes encargados de un grupo deben de tomar en cuenta las ideas de los trabajadores con la finalidad de desarrollar una solución a diferentes problemas laborales
	Dimensión 4 Trabajo en equipo	Conocimiento del Trabajo		31
			32	Participar en equipos de trabajo ayuda a obtener un resultado de mayor calidad
			33	Cuanta mayor aportación de ideas y conocimientos en equipo mayor es la producción de trabajo
			34	Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna
			35	La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo
		Calidad	36	El líder en el equipo de trabajo te orienta a lograr mejor objetivo del proyecto
			Cantidad	37
		38		Es mejor trabajar solo que en equipo sobre un tema que domino con el suficiente conocimiento para su desarrollo
		39		La amistad no debe influenciar en la realización y entrega de proyectos desarrollados de forma grupal
		40		La aportación de ideas debe por parte de todos por mas simple que sea para un mejor desarrollo del trabajo

## Anexo 04. Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Estimado Señor (a):  
 Le presente encuesta consta de 40 ítems los cuales están relacionados a la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, su opinión es impórtate ya que su respuesta junto a la de los demás que pertenecen a la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima ayudaran a la investigación que estoy realizando con la finalidad de ver la situación actual del área y brindar alternativas de mejora en beneficio de la organización, además que la investigación servirá a otras personas para tomar perspectiva de cómo se relaciona el trabajador y su desenvolvimiento laboral.

\* La encuesta es completamente anónima y confidencial

\* A continuación lea las alternativas y marque con un "X" dentro del casillero que encuentre mas acorde con su opinión

\* 1 – Totalmente en desacuerdo, 2 – En desacuerdo, 3 – Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 – De acuerdo, 5 – Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS		Valoración				
N°	Primera dimensión: Selección de personal	1	2	3	4	5
		1	Los datos especificados en el curriculum vitae son de total importancia para la selección del trabajador			
2	Tener una entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona					
3	El personal encargado de seleccionar a los trabajadores para el puesto de trabajo son los más adecuados					
4	Las experiencias y conocimientos requeridos por la entidad son de los adecuados para el puesto de trabajo					
5	El tiempo brindado por la entidad es la suficiente para el armado y entrega del curriculum vitae					
6	La publicación de notas de las personas que desaprobaron la selección de personal debe ser de conocimiento publico					
7	Solo se puede presentar experiencia documentada de empresas, mas no de aquellos que no sean formales					
8	En el curriculum vitae solo se puede colocar las 3 funciones más sobresalientes de sus antiguos trabajos					
9	Presentar el curriculum vitae de forma presencial tiene mayor favoritismo que de forma visual					
10	Las entrevistas virtuales no tienen el mismo grado de desenvolvimiento que las presenciales					

Nº	Segunda dimensión: Capacitación de personal	Valoración				
		1	2	3	4	5
11	EL presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación y conocimiento					
12	Las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado para un mejor desarrollo de trabajo					
13	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia interpersonal					
14	En las capacitaciones presenciales se capta mejor el conocimiento transmitido a diferencia que las virtuales					
15	Una capacitación no debe ser menor a 1 hora y dentro del horario de trabajo					
16	Tener la capacitación al inicio de la jornada laboral ayudaría a evitar la interrupción de labores o reuniones programadas durante el día					
17	Los ponentes de las capacitaciones no deben ser solo de origen nacional					
18	Es obligatorio asistir a todas las capacitaciones aun teniendo ya conocimiento sobre lo que se va a exponer					
19	Las capacitaciones deben darse de forma mensual con un tiempo no menor a 1 hora					
20	Las capacitaciones brindadas hasta la fecha ayudaron a mejorar el nivel de competencias					

Nº	Tercera dimensión: Calidad del trabajo	Valoración				
		1	2	3	4	5
21	La puntualidad laboral es un aspecto que debe ser reconocida por la municipalidad en un registro de eficiencia de personal					
22	La municipalidad debe promover la iniciativa del trabajador					
23	El compromiso es lo que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento					
24	la presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador					
25	La creatividad es una cualidad que influye para la resolución de problemas					
26	La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera					
27	El espacio brindado y las herramientas son las adecuadas para desarrollar mi trabajo					
28	Tener lazos de amistad en el trabajo provoca que se genere un mejor ambiente laboral para el desarrollo de las actividades					
29	Desarrollar correctamente las tareas que me asignan promueven a que pueda obtener un incentivo ya sea monetario o ascenso por parte de la entidad					
30	Los jefes encargados de un grupo deben tomar en cuenta las ideas de los trabajadores con la finalidad de desarrollar una solución a diferentes problemas laborales					

N o	Cuarta dimensión: Trabajo en equipo	Valoración				
		1	2	3	4	5
31	La experiencia de anteriores trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
32	Participar en equipos de trabajo ayuda a obtener un resultado de mayor calidad					
33	Cuanta mayor aportación de ideas y conocimientos en equipo mayor es la producción de trabajo					
34	Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna					
35	La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo					
36	El líder en el equipo de trabajo te orienta a lograr mejor objetivo del proyecto					
37	En un equipo de trabajo todos deben estar capacitados para evitar retrasos con el cumplimiento de las tareas					
38	Es mejor trabajar solo que en equipo sobre un tema que domino con el suficiente conocimiento para su desarrollo					
39	La amistad no debe influenciar en la realización y entrega de proyectos desarrollados de forma grupal					
40	La aportación de ideas debe por parte de todos por más simple que sea para un mejor desarrollo del trabajo					

## Anexo 05. Formatos de validación de expertos

38	Es mejor trabajar solo que en equipo sobre un tema que domino con el suficiente conocimiento para su desarrollo	X		X		X		
39	La amistad no debe influenciar en la realización y entrega de proyectos desarrollados de forma grupal	X		X		X		
40	La aportación de ideas debe por parte de todos por mas simple que sea para un mejor desarrollo del trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Paola Katheryne Espinoza Camasca

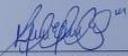
DNI: 40680700

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Lima, 08 de julio del 2021

- 1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3.- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Maestra en Gestión Pública

38	Es mejor trabajar solo que en equipo sobre un tema que domino con el suficiente conocimiento para su desarrollo	X		X		X	
39	La amistad no debe influenciar en la realizacion y entrega de proyectos desarrollados de forma grupal	X		X		X	
40	La aportacion de ideas debe por parte de todos por mas simple que sea para un mejor desarrollo del trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable        Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Evelyn Rocio Orozco Araoz   DNI: 48005241

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Publica

Lima, 10 de Julio del 2021

- 1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3.- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Maestra en Gestión Publica

38	Es mejor trabajar solo que en equipo sobre un tema que domino con el suficiente conocimiento para su desarrollo	X		X		X		
39	La amistad no debe influenciar en la realizacion y entrega de proyectos desarrollados de forma grupal	X		X		X		
40	La aportacion de ideas debe por parte de todos por mas simple que sea para un mejor desarrollo del trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Aura Quiñones Li DNI: 07721447

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión Publica**

Lima, 28 de Junio del 2021

- 1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3.- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Maestra en Gestión Publica**

# Anexo 05. Procesamiento y análisis de data

ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tip	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Pregunta_1	Número	8	0	Curriculum Vitae	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Pregunta_2	Número	8	0	Entrevista Pers.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Pregunta_3	Número	8	0	Selección de P.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Pregunta_4	Número	8	0	Experiencia y	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Pregunta_5	Número	8	0	Entrega de Curr.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Pregunta_6	Número	8	0	Publicación de	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Pregunta_7	Número	8	0	Experiencia Do.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Pregunta_8	Número	8	0	Antiguos Traba.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Pregunta_9	Número	8	0	Presencial y Vi.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Pregunta_10	Número	8	0	Entrevistas Vit.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Pregunta_11	Número	8	0	Presupuesto pa.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Pregunta_12	Número	8	0	Desarrollo de tr.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Pregunta_13	Número	8	0	Planes y Progr.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Pregunta_14	Número	8	0	Capacitaciones	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Pregunta_15	Número	8	0	Tiempo de Cap.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Pregunta_16	Número	8	0	Capacitación M.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Pregunta_17	Número	8	0	Ponentes de C.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Pregunta_18	Número	8	0	Asistencia a la	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Pregunta_19	Número	8	0	Capacitación M.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Pregunta_20	Número	8	0	Nivel de Compa.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Pregunta_21	Número	8	0	Puntualidad La.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Pregunta_22	Número	8	0	Incentivo del Tr.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Pregunta_23	Número	8	0	Compromiso La.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Pregunta_24	Número	8	0	Presentación P.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Pregunta_25	Número	8	0	Saludón de Pr.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Pregunta_26	Número	8	0	Cumplimiento d.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Pregunta_27	Número	8	0	Desarrollo de Tr.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Pregunta_28	Número	8	0	Amistad Laboral	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Pregunta_29	Número	8	0	Desarrollo de T.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Pregunta_30	Número	8	0	Toma de Ideas	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Pregunta_31	Número	8	0	Mejora de Trab.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Pregunta_32	Número	8	0	Participación e	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Pregunta_33	Número	8	0	Aportación de I.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Pregunta_34	Número	8	0	Entrega de Tra.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Pregunta_35	Número	8	0	Cumplimiento d.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Pregunta_36	Número	8	0	Logro de Objet.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Pregunta_37	Número	8	0	Equipo Capacit.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	Pregunta_38	Número	8	0	Trabajo en Equi.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Pregunta_39	Número	8	0	Desarrollo de P.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	Pregunta_40	Número	8	0	Aportación de I.	(1, Totalme... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

33 Pregunta\_15

Visible: 46 de 46 variables

	Pregunta_1	Pregunta_2	Pregunta_3	Pregunta_4	Pregunta_5	Pregunta_6	Pregunta_7	Pregunta_8	Pregunta_9	Pregunta_10	Pregunta_11	Pregunta_12	Pregunta_13	Pregunta_14	Pregunta_15	Pregunta_16	Pregunta_17	Pregunta_18	Pregunta_19	Pregunta_20	Pregunta_21			
1	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4		
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4		
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4		
4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
6	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	
7	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
9	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
10	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	
11	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	
12	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	
14	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	
15	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5
16	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	5	3	5	3	
19	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	
21	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
24	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
25	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
26	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	
27	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
28																								
29																								
30																								
31																								
32																								
33																								
34																								
35																								
36																								
37																								
38																								
39																								
40																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Librerías Aplicaciones Ventana Ayuda

33: Pregunta\_15 Visible: 46 de 46 variables

	Pregunta_19	Pregunta_20	Pregunta_21	Pregunta_22	Pregunta_23	Pregunta_24	Pregunta_25	Pregunta_26	Pregunta_27	Pregunta_28	Pregunta_29	Pregunta_30	Pregunta_31	Pregunta_32	Pregunta_33	Pregunta_34	Pregunta_35	Pregunta_36	Pregunta_37	Pregunta_38	Pregunta_39	Pregunta_40
1	3	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5
2	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4
3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5
6	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5
7	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5
8	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	5
9	5	4	5	5	3	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
10	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5
12	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4
13	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
14	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5
15	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
16	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5
19	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
20	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
21	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
23	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
24	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
26	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5
27	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						
38																						

Visión de datos | Visión de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE SERVICIOS GENERALES DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA", cuyo autor es MAICELO ALEJOS MICHAEL JAIME, 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.

LIMA, 06 de Agosto del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUIÑONES LI AURA ELISA <b>DNI:</b> 07721447 <b>ORCID</b> 0000-0002-5105-1188	Firmado digitalmente por: AQUINONESL el 08-08- 2021 20:49:13

Código documento Trilce: TRI - 0174343