



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la
Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Jara Machuca, Elvis Jose (orcid.org/0000-0002-9992-7994)

ASESOR:

Dr. Osorio Carrera, Cesar Javier (orcid.org/0000-0002-2850-6420)

CO-ASESORA:

Dra. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, y ser nuestro guía espiritual en el transcurrir de la vida.

A mis padres quienes fueron siempre nuestro pilar y soporte a lo largo de nuestra carrera.

A nuestros asesores por el apoyo constante, por motivarnos a cumplir todas nuestras metas.

Elvis José

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por permitirnos seguir avanzando profesionalmente, a nuestro asesor Dr. Cesar Javier Osorio Carrera quien gracias a su empeño y dedicación nos ha permitido culminar satisfactoriamente nuestra investigación.

A la Municipalidad Provincial de Pacasmayo por el apoyo brindado.

Autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
II. METOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación cuantitativa	11
3.2. Variables y operacionalización:	12
3.3. Población, muestra y muestreo Población:	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos:	15
IV.RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI.CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable gestión del talento humano de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.	16
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la variable gestión del talento humano de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.	17
Tabla 3. Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.	18
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.	19
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, respecto a las puntuaciones obtenidas en sus respuestas de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.	20
Tabla 6. Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral	21
Tabla 7. Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	22

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2022, Con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, correlacional de corte transversal, la población es de 324 trabajadores, aplicando el muestreo probabilístico la muestra es de 114 trabajadores. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, uno para medir la gestión del talento humano y otro el desempeño laboral. Para determinar la relación entre variables se aplicó Kolmogorov Smirnov, por ser la muestra mayor de 30, determinando que la distribución es normal, por lo que se aplicó la correlación de Pearson. Los resultados muestran que existe una correlación muy alta, positiva con una correlación de Pearson del 0,937 y altamente significativa, entre las variables.

Palabras clave: Desempeño, gestión, evaluación.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the management of human talent and work performance of the workers of the Provincial Municipality of Pacasmayo in the year 2022, with a quantitative approach and a descriptive, correlational cross-sectional design, the population is 324 workers, applying probabilistic sampling the sample is 114 workers. The technique was the survey and the questionnaire as an instrument, one to measure the management of human talent and another the work performance. To determine the relationship between variables, Kolmogorov Smirnov was applied, since the sample was greater than 30, determining that the distribution is normal, so Pearson's correlation was applied. The results is a very high moderate correlation, positive with a Pearson correlation of 0.937 and highly significant, between the variables.

Keywords: Performance, management, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo manifiesta que se están viviendo, los resultados que nos ha dejado estos años de pandemia a nivel laboral, siendo estas en muchos aspectos desalentadoras, no sólo para las instituciones privadas, sino para las instituciones públicas y gubernamentales, dentro de las cuales se precisa que el desempeño laboral disminuyó por la pérdida de trabajo, debido a que se redujeron las horas de empleo, bajaron los ingresos, generada por el desempleo, provocando el trabajo o negocio informal los subempleos y también la inactividad, todo ello generó gran insatisfacción en los trabajadores por tener que dejar su fuente de subsistencia, debido a que las grandes, medias y pequeñas empresas tuvieron que despedir a gran cantidad de su personal, por el cierre de las mismas. La demanda creció sobre todo en el sector salud y de bioseguridad, por la carencia de provisiones, se agudizó la pobreza, (Organización Internacional del Trabajo, 2021) Así mismo se precisa que en Latinoamérica el empleo, la pandemia afectó gravemente el trabajo en las mujeres, descendiendo entre 2019 y 2020 un 9.4% -frente al 7.0% en el caso de los hombres.

Guy Ryder director de la OIT, manifiesta que en este 2022, se ha visto afectada la reactivación del mercado laboral, con una pérdida de 52 millones de empleos que en el 2019 eran jornada completa. En el 2021 se calculó una deficiencia de 26 millones con jornada laboral completa, generando una recuperación en -2% de lo pensado, lo que implica que no todos logren trabajar las horas esperadas y esperando obtener una adecuada remuneración (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Todo lo anteriormente expuesto, pone de manifiesto la deficiencia que existe en los gobiernos y en la administración pública, mostrando la carencia del marco legal, político y económico en el cual nos sostenemos, por ello es momento de asumir nuevos desafíos, para la mejora de los estados (Carlos, 2021).

Así mismo se puede precisar que la gestión de talento humano es considerada como uno de los factores más indispensables en las instituciones, de acuerdo a las afirmaciones de Galvis, M. A (2020), siendo el capital humano, el factor determinante para sobrellevar las dificultades que ocurren en el aspecto laboral y mejorar el desempeño del mismo. Otro aspecto fundamental a considerar son las capacitaciones que las empresas brindan a su personal, donde les permiten reforzar sus habilidades adquirir nuevas actitudes y aptitudes que beneficien no solo al trabajador, sino que esto se traduzca en el desempeño dentro de la organización, buscando motivar al personal, desarrollando sus potencialidades. Logrando los objetivos establecidos, siendo este uno de los desafíos más grandes en el presente entorno al cual nos estamos adaptando.

A nivel nacional vemos que existen diversos casos entre los cuales tenemos a Hernández y Morales (2017) manifiesta que el dl, se ve afectado por cuan motivado se sienta el trabajador, entre mayor sea su motivación mejor será su desempeño, y esto se refleja en la capacidad y rapidez con que se desempeña en la empresa, recordando siempre que, si el trabajador se siente satisfecho en su centro laboral, entonces estará motivado y ejercerá un buen desempeño laboral.

Debido a la crisis pandémica que enfrentamos el estado peruano dispuso, diversas disposiciones legales contra los contagios. Dentro las cuales se han hecho efectiva para garantizar un adecuado retorno, guardando todas las medidas de bioseguridad evitando incrementar nuevamente la tasa de contagio, controlando y previniendo de forma oportuna COVID-19. Con la Resolución Ministerial N° 1275-2021-Minsa (El Peruano, 2022).

Todo lo mencionado con anterioridad, no escapa a la realidad de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, debido a que los trabajadores nombrados y que se encuentran en situación vulnerable por diversas afecciones o por tener una edad avanzada pasaron a trabajar de forma remota, los

trabajadores CAS cumplieron su tiempo de contrato y al no brindar atención presencial y finalizaron el mismo, pasaron a ser desempleado generando gran insatisfacción por no contar un ingreso para subsistir en esta pandemia, diversas áreas municipales tuvieron que hacerle frente a la pandemia con el trabajo presencial, implicando a los trabajadores en su labor por salvaguardar a la ciudadanía, como es el caso de seguridad ciudadana, recolectores de basura, brigadas de apoyo, saneamiento, entre otros, como consecuencia de ello, muchos sufrieron contagios, y hasta la muerte de uno de los trabajadores por contagio del Covid-19, generando todo ello niveles de insatisfacción y grandes cargas de estrés, por contagiarse o contagiar a sus seres queridos, afectando sus niveles de desempeño.

De acuerdo a todo lo expresado anteriormente se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022?, y como problemas específicos, P1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022? P2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022?

El presente estudio de investigación se justifica teóricamente para la gestión del talento humano de acuerdo a la teoría de Chiavenato (2009) y para la variable desempeño laboral se presenta lo expuesto por Campbell (1990). La justificación en la parte metodológica se basa en los instrumentos, los cuales se han adecuados a la realidad de la Municipalidad, siendo estos, validados por juicio de expertos y confiables estadísticamente. La justificación social, debido a que estamos enfrentando nuevos retos en cuanto al aspecto laboral, debido a que hemos vivenciado algo para lo cual no estábamos preparados como el trabajo virtual en confinamiento por el Covid-19, generando deficiencias en nuestro desempeño e insatisfacción.

Se plantearon como: objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022. Objetivos específicos: O1: Identificar el nivel del talento humano de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022. O2: Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022. O3: Determinar la relación entre la gestión del talento humanos y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

La hipótesis que se planteó es H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones internacionales se presenta el artículo científico de Tobar (2022) de tipo descriptivo, utilizaron como instrumento el análisis documental, donde se concluye que el desempeño de los trabajadores, debe ser un factor fundamental para las organizaciones públicas gubernamentales, debido a que se debe buscar que el trabajador sea eficiente y así mejore la gestión de la institución brindando buenos servicios a la población de las municipalidades en Guatemala.

Álvarez (2022) con un diseño descriptivo, aplicando el análisis documental, donde se concluye que existe una correlación positiva, baja, con un r equivalente a 0.36, observándose que en los municipios colombianos la gth se repercute en el desempeño de los trabajadores municipales.

Zayas (2020) concluyendo que, en el municipio de Angostura, Sinaloa no tiene muy claro lo que es gth, debido a que carecen de recursos y falta de planificación de actividades y de capacitación, pero si requieren y contratan personal capacitado, existiendo un desfase entre lo que tiene y lo que necesitan.

Jiménez y Sánchez (2022) Con una muestra de 34 participantes donde se concluye que los gobiernos locales no han implementado la gth, dificultando el poco conocimiento del personal, escasa capacitación, ineficiencia e ineficacia en actitudes y aptitudes, por lo que los resultados o respuesta a los objetivos planteados por la gestión no son los mejores, logrando sólo el 28.8% de avance en la gestión y el 41.4% en desempeño laboral.

A nivel nacional tenemos a Mesías (2022) Donde se utilizó un diseño correlacional, con 115 participantes en la muestra, donde se concluye que el dl obtuvo un 74.8% donde los trabajadores consideran que es bueno su desempeño y que entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral existe relación significativa.

Cieza et all. (2021) donde se utilizó el análisis documental, y finalmente se concluye que las municipalidades deben inclinarse por la actualización mediante la gth y mejorar el desempeño de su personal , y poder ofrecer un servicio mejorado al poblador, que es a lo que debe apuntar la gestión municipal, para ello se debe tener en cuenta que los trabajadores municipales deben contar con el perfil adecuado, así como las habilidades, capacidades necesarias para que la organización sea productiva.

Mestas, et all. (2021) Con un diseño correlacional, descriptivo, donde 200 fueron los participantes de la muestra, concluyendo que existe relación positiva y altamente significativa entre las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Santillán y Saavedra (2021) Con diseño descriptivo, donde participaron 60 individuos, donde se concluye que los trabajadores consideran necesario el desempeño laboral en su quehacer diario, por lo cual la dimensión con mayor valoración fue el rendimiento en la tarea. Su rendimiento en el trabajo es de 34%, por lo que observamos que falta capacitación y liderazgo.

Carrión, et all. (2021) Con diseño correlacional- transversal, 54 participantes contribuyeron a la muestra, donde concluyen que el desempeño es alto, y que la cultura tiene correlación con el desempeño, es decir que a mayor cultura de organización exista mejor será el desempeño de los trabajadores.

Quesada (2021) Con diseño descriptivo con una muestra de 80 trabajadores, donde concluyen que la gth se encuentra el regular con un 83,8% y el desarrollo laboral nivel medio con un 47,5%, correlacionándose de forma positiva media con un r equivalente a 0,425, pero muy significativo.

Marín y Delgado (2020) Con diseño descriptivo, como muestra se tuvo 10 artículos científicos, donde se concluye que la crisis económica es un efecto del propio desempeño, debido a la falta de condiciones adecuadas para el

propio trabajador, la presencia de antiguas políticas laborales, por ende, los requerimientos y demandad que en la actualidad se presentan son diferentes, otro aspecto es que no se cuenta con un sistema de evaluación general para determinar los estándares de desempeño, así como capacidades y competencias que deben lograr los colaboradores municipales para ser más eficientes y eficaces.

Marrufo y Pacherrez (2020) Con diseño descriptivo, con una muestra de 105 colaboradores quienes resolvieron un instrumento de la variable en mención, donde se concluye que los nombrados no desempeñan su trabajo de manera eficiente, por lo que se hace necesario brindar mejores incentivos o reconocimientos, así como una capacitación motivadora.

Argote (2018) Con diseño correlacional, la muestra fue de 140 trabajadores, finalmente concluyen que el desempeño laboral, esta mayormente ligado a las relaciones sociales, al desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, además entre más satisfechos se sientan con su jefe inmediato, mayor será el desempeño que los trabajadores ejerzan.

Del Castillo (2017) Con diseño correlacional, con una muestra de 82 participantes, donde concluyen que el 86.6% consideran que es favorable la gestión del talento humano y que el desempeño laboral es alto en un 79.3%. Así mismo que la correlación es positiva, alta y significativa con un valor de Pearson del 0.77.

A nivel local tenemos a Quiroz (2020) con diseño correlacional, con una muestra de cien empleados, quienes resolvieron cuestionarios de ambas variables, concluyendo que el desempeño laboral se ubica en un lugar medio con un 62%, relacionándose ambas variables de forma moderada con un 0.744 y altamente significativo, es decir a mayor satisfacción, mayor desempeño.

Existen diversos investigadores que conceptualizan la gestión del talento humano, entre ellos Cepymenews (2019) quien manifiesta que es un proceso

por el cual se puede capacitar al personal de acuerdo a las habilidades, actitudes y aptitudes, así como el conocimiento que deseamos que adquiera, para que este sea incorporado de forma efectiva en la organización.

La Gestión del talento de acuerdo a Cota y Rivera (2016), es la forma de promover en el personal, para que se capacite y mejore sus capacidades y habilidades, lo cual genera una gran motivación, de seguir adelante escalando a nivel profesional.

De acuerdo a los planteamientos de Chiavenato (2009) La gestión del talento humano es la forma como la institución mejora el rendimiento del recurso humano, brindándole especialización, que le permita mejorar sus habilidades, capacidades, conocimientos actitudes y aptitudes, es decir mejora su potencial y por ende incrementar la productividad de la organización (Jara, et al. 2018).

Dentro de las dimensiones de la gestión del talento humano tenemos a Chiavenato (2008), quien precisa las siguientes dimensiones: primera dimensión Reclutamiento, en esta fase se busca seleccionar al personal publicitando y dando oportunidades laborales, a todos los que cumpla con los requisitos fundamentales para los puestos de trabajo. Segunda dimensión Selección, en esta fase se elige a los postulantes que cumplan con los estándares que la organización necesita, siguiendo el proceso que corresponda hasta que finalice con la evaluación y publicación de resultados, así mismo se le brinda una descripción de los beneficios que obtiene con trabajador. Tercera dimensión, Capacitación: es un beneficio al cual accede el personal contratado, todo ello para garantizar que cumplan con las metas grupales y con los objetivos individuales que deben tener en cada puesto de trabajo, para ello reciben la información, potencializan sus capacidades y/o habilidades, así como su comportamiento y adquieren nuevos saberes. Cuarta dimensión, Recompensa: en esta fase se tiene en cuenta la retribución que la organización le brinda al trabajador, dentro de ella se precisa el sueldo o gratificaciones que ofrezca la propia empresa, o las que no son económica como reconocimiento, vacaciones,

entre otros. La Quinta dimensión, Evaluación del desempeño: en esta fase se da a conocer como es el desempeño laboral que cada trabajador ejerce, en el puesto que ocupa, verificando que haya cumplido con los propósitos de la organización y con las metas asignadas, que ayuden a contribuir con el buen desarrollo de la organización.

Existen diversos autores que definen el desempeño laboral, dentro de ellos tenemos a Chiavenato (2014) quien lo considera como el aspecto fundamental que cada trabajador brinda a la institución donde labora, con la finalidad de dar cumplimiento a las funciones que realiza y a los objetivos que persigue, tanto de forma individual como grupal, además dichas acciones ayudan a fortalecer positivamente a la organización.

Otra definición de DL es la de Dessler y Varela (2011), afirman que es el grado de cumplimiento que tiene un trabajador al realizar las tareas y cumplir con las decisiones que la organización encomienda al trabajador. Por ende, el desempeño laboral es una variable que se encuentra vinculada en función a los resultados alcanzados en la ejecución de las funciones inherentes al cargo.

Desempeño laboral de la labor profesional es sugerida por la gerencia, a modo de que uno de los indicadores más importantes para poder calcular los rendimientos de la organización. Existen varios instrumentos para calcular el desempeño profesional a saber, la evaluación directa por parte del jefe cercano, la evaluación objetiva, la tasación conjunta entre el evaluador y el evaluado, la valoración de la habilidad, la evaluación propia, y los niveles de optimización de procesos a través de 270 grados y 360 grados de retroalimentación (Ledesma, 2018).

Dimensiones del DL, se basan en los planteamientos de Fernando toro quien en 1992 conceptualizó la variable desempeño estableciendo dos aspectos considerados para esta investigación como las dimensiones a trabajar: Como primera dimensión tenemos a Desempeño contextual. Ramírez

(2013) quien se basa en los planteamientos de toro para conceptualizar este aspecto como “la dimensión de desempeño individual que da cuenta de aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social y/o organizacional en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales” (p.92). Como segunda dimensión tenemos a Desempeño de tarea, considerando que “el desempeño de tarea se refiere a aquellas actividades de carácter técnico esenciales para promover un funcionamiento organizacional más eficiente” (Ramírez, 2013 p. 82).

Entre los enfoques teóricos del DL tenemos el Modelo de Campbell en 1990 que surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos. El modelo de desempeño laboral de Campbell se origina debido a una investigación en el ejército de USA en el ciclo XX (Salgado, Moscoso, & Berges, A. (2013), en la cual necesitaban de medir el desempeño de manera integral (Campbell, Gasser, & Oswald, 1996). Cabe resaltar que para ese entonces ya existía un modelo formulado por Murphy cuyo constructo abarcaba 4 componentes, pero no describían todos los componentes para poder realizar una correcta evaluación (Gavini, 2018), por lo tanto, al ver que no eran suficientes Campbell en 1993 incorporó 4 componentes, estas están divididas en comportamientos vinculadas a las tareas específicas de cada puesto y conductas que brindan soporte al ambiente organizacional (Koopmans, et al. 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación cuantitativa

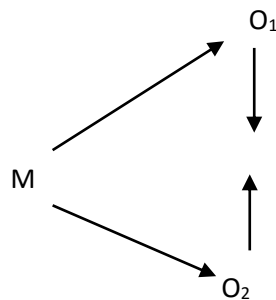
Tipo de investigación:

El tipo básico, es el utilizado en la presente investigación, debido a que se recogerá la información, sin alterar, ni modificar ningún aspecto de las variables de estudio (Ávila, 2006).

Diseño de investigación:

Se aplicó el diseño descriptivo (describe resultados) no experimental (no existe modificación de conducta, ni talleres, ni planes adicionales), de corte transversal (debido a que se realizará la recolección de datos en un solo momento) y correlacional porque permitirá medir la relación existente entre variables (Contreras y Ochoa 2010).

De acuerdo al diseño se presenta:



Dónde:

M: Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo

O₁: Medición de la gestión del talento humano

O₂: Medición del desempeño laboral

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: La Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual:

La gestión del talento humanos de acuerdo a Chiavenato (2009) es la forma como la institución mejora el rendimiento del recurso humano, brindándole especialización, que le permita mejorar sus habilidades, capacidades, conocimientos actitudes y aptitudes, es decir mejora su potencial y por ende incrementar el rendimiento de la institución (Jara, et al. 2018).

Definición Operacional:

La gestión del talento humano se va evaluar por sus 5 dimensiones, en un total de 25 ítems, considerado como el puntaje mínimo y con un puntaje máximo de 125 como se detalla en el Anexo N° 1.

Variable 2: El desempeño laboral

Definición Conceptual:

Es considerado, como el aspecto fundamental que cada trabajador brinda a la institución donde labora, con la finalidad de dar cumplimiento a las funciones que realiza y a los objetivos que persigue, tanto de forma individual como grupal, además dichas acciones ayudan a fortalecer positivamente a la organización (Chiavenato, 2014).

Definición Operacional:

El desempeño laboral se va evaluar por sus 2 dimensiones, en un total de 24 ítems, considerado como el puntaje mínimo y con un puntaje máximo de 120 como se detalla en el Anexo N° 01.

3.3. Población, muestra y muestreo Población:

Población

Es definida por Robles y Rojas (2015) como la totalidad de participantes, recursos o integrantes que son considerados por contar con las características adecuadas materia de estudio.

En el presente trabajo se consideró a 324 empleados de la municipalidad provincial de Pacasmayo.

Muestra

La muestra se define de acuerdo a Sánchez (2018) como el fragmento que cumple con todas las cualidades representativas del universo. Por ello la muestra siempre es el ejemplo exacto de la población.

En la investigación se determinó que 114 empleados de la institución en mención conformen la muestra.

Muestreo y muestra

Para determinar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico simple, para lo cual se aplicó la estadística donde se obtuvo 114 empleados como parte de la muestra, quienes cumplen todas las caracterizas que presenta la población. (Robles y Rojas (2015) (Anexo N°07)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

Dentro de la diversidad de técnicas existentes, para el recojo de datos tenemos a la encuesta, la cual se utiliza de diversas formas, debido a que puede ser con preguntas cerradas o abiertas, sirve para el recojo de datos, tanto en el aspecto cuantitativo como cualitativo (Bernal, 2010).

Instrumento

Para ambas variables se utilizó encuesta como técnica y como el instrumento el cuestionario, como se detalla a continuación:

Cuestionario con él se evaluará la GTH, está conformado en 5 dimensiones: Reclutamiento, 1-5 ítems; Selección, 6-10 ítems; capacitación, 11-15 ítems; recompensa, 16-20 ítems y evaluación, 21-25 ítems; con unas valoraciones de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5), como rango máximo tenemos 125 puntos y como mínimo 25 puntos.

Cuestionario para medir el DL, el presente ha sido adaptado de la investigación de Mg. Durando, M. (2017) el cual está estructurado en sus 2 dimensiones Desempeño contextual 6- 12 ítems y Desempeño de tarea 13-24 ítems, con unas valoraciones de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5), como rango máximo tenemos 120 puntos y como mínimo 24 puntos.

Validez

De acuerdo a Robles y Rojas (2015) la validez indica legitimidad, acreditación o certificación del constructo del instrumento, donde se tiene en cuenta que para de aspectos teóricos. Los cuales son corroborados por expertos en la materia.

La validez de los instrumentos estuvo a cargo de tres expertos de acuerdo al Anexo N°03.

Confiabilidad

La confiabilidad es la prueba a estadística, se aplica para corroborar, que tan fiable o confiable son los ítems de un instrumento, cuyo propósito es garantizar que el nivel de confianza que tiene (Sánchez, 2018).

La prueba de confiabilidad que se aplicó en la investigación fue la del Alfa de Cronbach, para la primera variable se obtuvo un valor de 0.969 y para la segunda variable un valor de 0.949 como se muestra en el Anexo N° 04 y N° 05.

3.5. Procedimientos

Dentro de los procedimientos que se han tenido en cuenta, la solicitud de permiso para la aplicación de los instrumentos a la entidad en mención de la investigación, después el consentimiento de los participantes del estudio, quienes deben participar de forma anónima y bajo su consentimiento, sin coacción alguna, resolviendo los instrumentos presentados en esta investigación, posteriormente los resultados serán de dominio del investigador y la entidad.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se basó en la estadística descriptiva, y la estadística inferencial, debido a que después de obtener los datos, se realizaron las tablas en Excel, para utilizar el programa Spss Versión 23 y pasar a procesar tablas de frecuencia y porcentuales, aplicando la prueba de normalidad, Kolmogorov Smirnou, (por ser una muestra mayor a 30) de acuerdo a ello se determinó que tiene una distribución normal. Por ello se aplicó la prueba paramétrica de Pearson.

3.7. Aspectos éticos:

Como primer punto tenemos el consentimiento de la organización en este caso la Municipalidad en mención, como segundo punto es el consentimiento de los sujetos participantes de la institución, como tercer punto la forma anónima de procesar los datos para garantizar su veracidad, compartiendo los resultados con los interesados.

IV. RESULTADOS

- 4.1. Identificar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Tabla 1. Nivel de la variable gestión del talento humano de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Nivel	Intervalo	Nº	%
Bajo	25 – 58	4	3,5
Medio	59 – 92	66	57,9
Alto	93 – 125	44	38,6
Total		114	100,0

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MPP 2022.

Interpretación

Conforme a los resultados obtenidos en la tabla1, la variable gestión del talento humano, presenta un nivel bajo del 3.5% (4), un nivel medio del 57.9% (66) y un nivel alto del 38.6% (44).

Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la variable gestión del talento humano de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Nivel	Intervalo	Reclutamiento		Selección		Capacitación		Recompensa		Evaluación	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	5 -11	4	3,5	4	3,5	5	4,4	4	3,5	6	5,3
Medio	12 -18	59	51,8	58	50,9	66	57,9	65	57,0	52	45,6
Alto	19 – 25	51	44,7	52	45,6	43	37,7	45	39,5	56	49,1
Total		114	100,0	114	100,0	114	100,0	114	100,0	114	100,0

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores de MPP 2022.

Interpretación

Conforme a los resultados obtenidos en la tabla 2, la dimensión reclutamiento presenta un nivel bajo del 3.5% (4), en el nivel medio un 51.8% (59) y en el nivel alto un 44.7% (51). En la dimensión selección presenta un nivel bajo del 3.5% (4), en el nivel medio un 50.9% (58) y en el nivel alto un 45.6% (52). En la dimensión capacitación presenta un nivel bajo del 4.4% (5), en el nivel medio un 57.9% (66) y en el nivel alto un 37.7% (43). En la dimensión recompensa presenta un nivel bajo del 3.5% (4), en el nivel medio un 57.0% (65) y en el nivel alto un 39.5% (45). En la dimensión evaluación presenta un nivel bajo del 5.3% (6), en el nivel medio un 45.6% (52) y en el nivel alto un 49.1% (56).

4.2. Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Tabla 3. Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Nivel	Intervalo	Nº	%
Deficiente	24 – 55	3	2,6
Regular	56 - 88	68	59,7
Bueno	89 - 120	43	37,7
Total		114	100,0

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MPP 2022.

Conforme a la tabla 3, los datos evidencian que la variable desempeño laboral presenta un nivel deficiente del 2.6% (3), un nivel regular del 59.7% (68) y un nivel bueno del 37.7% (43)

Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Nivel	Intervalo	Desempeño Contextual		Desempeño de tarea	
		Nº	%	Nº	%
Deficiente	12 – 27	3	2,6	1	0,9
Regular	28 – 43	62	54,4	58	50,9
Bueno	44 – 60	49	43,0	55	48,2
Total		114	100,0	114	100,0

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MPP 2022.

Conforme a los resultados obtenidos en la tabla 4, la dimensión desempeño contextual presenta un nivel deficiente del 2.6% (3), un nivel regular del 54.4% (62) y un nivel bueno del 43.0% (49). En la dimensión desempeño de tarea presenta un nivel deficiente del 0.9% (1), un nivel regular del 50.9% (58) y un nivel bueno del 48.2% (55).

4.3. Prueba de Hipótesis

Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, respecto a las puntuaciones obtenidas en sus respuestas de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

		RECLUTAMIENTO	SELECCIÓN	CAPACITACIÓN	RECOMPENSA	EVALUACIÓN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	DESEMPEÑO DE TAREA	DESEMPEÑO LABORAL
N		114	114	114	114	114	114	114	114	114
Parámetros normales ^{a,b}	18,1491	18,2807	17,4561	17,8596	18,0614	89,8070	42,4474	43,4386	85,8860	86,2456
	3,19909	3,13278	4,03555	3,54710	3,37687	14,51266	7,37982	6,62128	12,90315	13,02453
Máximas diferencias extremas	,115	,166	,098	,105	,134	,117	,075	,079	,100	,098
	,115	,160	,098	,105	,134	,092	,070	,079	,094	,098
	-,078	-,166	-,087	-,087	-,121	-,117	-,075	-,069	-,100	-,078
Estadístico de prueba		,115	,066	,098	,105	,134	,117	,075	,079	,100
Sig. asintótica(bilateral)		,001	,040	,010	,004	,000	,001	,161	,079	,007

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MPP 2022.

Conforme a los resultados obtenidos en la tabla 5, se presenta la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por poseer una muestra mayor a 50 casos, los datos muestran que la distribución es normal, por lo que se trabajó las correlaciones con la prueba paramétrica de Pearson, así mismo la escala que presentan ambas variables es ordinal.

- 4.4. Determinar la relación entre la gestión del talento humanos y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Tabla 6. *Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral*

		Desempeño Contextual	Desempeño de tarea
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,872**	,855**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	114	114

Nota: Base de datos del anexo 8

Conforme a los resultados obtenido en la tabla 6, se presenta una correlación de Pearson del 0,872 alta, entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual y una correlación de Pearson del 0,855 alta, entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea, ambos con alta significación, por el cual si se relaciona la variable con las dimensiones ya mencionadas.

- 4.5. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Tabla 7. *Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	,937**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	114

Nota: Base de datos del anexo 8

Conforme a los resultados obtenidos en la tabla 7, presenta una correlación de Pearson del 0,937 muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, considerándose significativa por ser 0.000 la Sig. Bilateral, por el cual si se relacionan las variables en mención.

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico se planteó Identificar el nivel del talento humano de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022. Obteniendo como resultados en la tabla 1, para la variable gestión del talento humano, presenta un nivel bajo del 3.5% (4), un nivel medio del 57.9% (66) y un nivel alto del 38.6% (44), respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano, en la tabla 2, la dimensión reclutamiento presenta un nivel bajo del 3.5% (4), en el nivel medio un 51.8% (59) y en el nivel alto un 44.7% (51). En la dimensión selección presenta un nivel bajo del 3.5% (4), en el nivel medio un 50.9% (58) y en el nivel alto un 45.6% (52). En la dimensión capacitación presenta un nivel bajo del 4.4% (5), en el nivel medio un 57.9% (66) y en el nivel alto un 37.7% (43). En la dimensión recompensa presenta un nivel bajo del 3.5% (4), en el nivel medio un 57.0% (65) y en el nivel alto un 39.5% (45). En la dimensión presenta un nivel bajo del 5.3% (6), en el nivel medio un 45.6% (52) y en el nivel alto un 49.1% (56). Los resultados han sido corroborados por la investigación de Jiménez y Sánchez (2022) quienes concluyen que los gobiernos locales no han implementado la gestión del talento humano, dificultando el poco conocimiento del personal, escasa capacitación, ineficiencia e ineficacia en actitudes y aptitudes, por lo que los resultados o respuesta a los objetivos planteados por la gestión no son los mejores, logrando sólo el 28.8% de avance en la gestión y el 41.4% en desempeño laboral. Contrapuesto con la investigación de Del Castillo (2017) donde concluye que el 86.6% consideran que es favorable la gestión del talento humano.

Como segundo objetivo específico: Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022. Obteniendo como resultados en la tabla 3, para la variable desempeño, laboral presenta un nivel deficiente del 2.6% (3), un nivel regular del 59.7% (68) y un nivel bueno del 37.7% (43) y respecto a las dimensiones del desempeño laboral en la tabla 4, tenemos la dimensión desempeño contextual presenta un nivel deficiente del

2.6% (3), un nivel regular del 54.4% (62) y un nivel bueno del 43.0% (49). En la dimensión desempeño de tarea presenta un nivel deficiente del 0.9% (1), un nivel regular del 50.9% (58) y un nivel bueno del 48.2% (55). Corroborado por la investigación de Santillán y Saavedra (2021) En donde se concluye que los trabajadores consideran necesario el desempeño laboral en su quehacer diario, por lo cual la dimensión con mayor valoración fue el rendimiento en la tarea. Su rendimiento en el trabajo es de 34%, por lo que observamos que falta capacitación y liderazgo. Y reafirmado por los resultados de Tobar (2022) donde se concluye que el desempeño de los trabajadores, debe ser un factor fundamental para las organizaciones públicas gubernamentales, debido a que se debe buscar que el trabajador sea eficiente y así mejore la gestión de la institución brindando buenos servicios a la población de las municipalidades en Guatemala. Contrapuesto a la investigación de Del Castillo (2017) donde concluye que el desempeño laboral es alto en un 79.3%.

Como tercer objetivo específico se planteó Determinar la relación entre la gestión del talento humanos y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022. Obtenido en la tabla 6, una correlación de Pearson del 0,872 alta, entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual y una correlación de Pearson del 0,855 alta, entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea, ambos con alta significación, por el cual si se relaciona la variable con las dimensiones ya mencionadas. Corroborado a los datos tenemos a Mesías (2022) donde se concluye que el desempeño laboral obtuvo un 74.8% donde los trabajadores consideran que es bueno su desempeño y a los resultados obtenidos de Quesada (2021) donde concluye que la gestión del talento humano se encuentra el regular con un 83,8%.

Como objetivo general se consideró Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022. Conforme a los resultados de la tabla 7, la

correlación de Pearson es del 0,937 siendo está muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, considerándose significativa por ser 0.000 la Sig. Bilateral, por el cual si se relacionan las variables en mención. Corroborado por Mestas, et all. (2021) quienes concluyendo que existe relación positiva y altamente significativa entre las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral. Y reafirmado por los resultados de Cieza et all. (2021), donde se concluye que las municipalidades deben inclinarse por la actualización mediante la gestión del talento y mejorar el desempeño de su personal, y así brindar un mejor servicio a la ciudadanía que es a lo que debe apuntar la gestión municipal, para ello se debe tener en cuenta que los trabajadores municipales deben contar con el perfil adecuado, así como las habilidades, capacidades necesarias para que la organización sea productiva.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se concluye que la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se relacionan de forma muy alta, positiva con una correlación de Pearson del 0,937 y altamente significativa.
- 6.2.** Se concluye que el nivel de la variable gestión del talento humano, se encuentra es un nivel medio con un 57.9%.
- 6.3.** Se concluye que el nivel de la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel regular del 59.7%.
- 6.4.** Se concluye que la correlación es alta entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual con una correlación de Pearson del 0,872 y que una correlación alta entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea con una correlación de Pearson del 0,855 siendo estas positivas y significativas.

VII. RECOMENDACIONES

- Al alcalde de la municipalidad provincia Pacasmayo se le recomienda, derivar a la subgerencia de recursos humanos la implementación de capacitaciones donde se priorice la utilización de la gestión del talento humanos, para mejorar la eficiencia y eficacia del personal municipal.
- A los gerentes y subgerentes de las áreas de la municipalidad provincial de Pacasmayo implantar acciones orientadas a la gestión del talento humano, que impacten en el personal a cargo de su área, para mejorar las habilidades, capacidades, competencias del personal a su cargo.
- A la gerente municipal, coordinar con la subgerencia de recursos humano para implementar un sistema de trabajo basado en la gestión del talento humanos que permitan mejorar el desempeño laboral y con ello se brindará un servicio de calidad a la ciudadanía.
- A los trabajadores municipales, solicitar mayor capacitación basada en la gestión del talento humano, para desarrollar su desempeño contextual es decir que conozcan mejor el funcionamiento de la municipalidad y el desempeño de tarea, es decir que mejoren sus habilidades, para brindar una mejor atención en el puesto que cada trabajador desempeña.

REFERENCIAS

- Álvarez, R. (2007). *Statistics applied to health sciences*. (1.^a ed.). Madrid: Díaz de Santos Editions, 2007
- Álvarez, A. (2022) en su artículo denominado ¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia? [Tesis de maestría La Universidad EAFIT]
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31615/AndresFelipe_AlvarezLondono_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Argote, C. (2018) Relación entre satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma del año 2017. Universidad Nacional De San Agustín. Arequipa – Perú
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6681/ADMarmecv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Instituto Tecnológico de Ciudad de México. Cuauhtémoc, 2006 Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). *A Theory of Performance*.
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F.L (1996). The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco: Jose-Bass. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70

- Carrión, et all. (2021) Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en Anchas. *Polo del Conocimiento*; 6 (1) DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i1.2223>
- Cieza, et all. (2021) Management and job performance in municipal workers. *Revista científica Polo del Conocimiento* (Edición núm. 54) 6(2) pp. 270-287 ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253
- Chao, L. (2016). *Introduction to statistics*. (5.^a ed.). Cecsca.
- Cepymenews. (12 de octubre de 2019). Recursos Humanos. Obtenido de <https://cepymenews.es/https://bit.ly/3iZZIqS>
- Chiavenato, Idalberto (2008), *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión Del Talento Humano*, Tercera Edición, Editorial The McGraw-Hill, México, Recuperado de https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional* (3ra. ed.). McGraw Hill. México.
- Contreras, A. M., y Ochoa Jiménez, R. J. (2010). *Manual de redacción científica: escribir artículos científicos es fácil, después de ser difícil: una guía práctica*. <https://docs.fajardo.inter.edu/Acad/migonzaez/RESEARCH METHODS/Manual>
- 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] Lima. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5^a Ed.). México, D. F.: Pearson Educación

- El Peruano (2022, 22 de febrero) *Sepa qué normas están vigentes para el regreso al trabajo presencial*. <https://elperuano.pe/noticia/138916-sepa-que-normas-estan-vigentes-para-el-regreso-al-trabajo-presencial>
- El peruano (2021, 13 de junio) Decreto Supremo N° 013-2021-Tr: *Decreto Supremo Que Aprueba La Política Nacional De Empleo Decente*. <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2021/06/13/1962213-1/1962213-1.htm>
- García, O (2015). Metodología de la investigación jurídica para la investigación y la elaboración de tesis licenciatura y posgrado. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/21701/1/Olvera%2C%20Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf> libro electrónico
- Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- Gavini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Argentina: UAI Editorial.
- Gómez, M, et al. (2005). *Introduction to the Methodology of Scientific Research*. <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hernández, R. et al. (2014) *Metodología De La Investigación* (6.ª ed). McGraw-Hill México
- Jiménez-González, J., & Sánchez-Trujillo, M. G. (2022). Diagnóstico de gestión talento en el municipio de Tepeji del Río, Hidalgo. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(18), 21-26. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i18.8800>.

- Ledesma, C. R. D. H. G. C. A. M. A. C. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- López, L. (2004) *Población Muestra Y Muestreo*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Koopmans, et all. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337
- Marín Cárdenas, J. L., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Marrufo Fernández, G., & Pacherez Riva, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Mesías, M. (2022) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019* [tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10239/mesia_rma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Organización Internacional del Trabajo (2021) *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/covid19/globalcall#intro>

- Organización Internacional del Trabajo (2021) *La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm
- Hernández, J. L. y Morales, J. R. (2017). Assessing the motivation and job satisfaction in an autonomous body of the public management of the state of Sinaloa. *Revista Danae (International Journal of Good Conscience)*, 12(2), 107 - 147. [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Quesada, M. (2021) Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Lima Norte, 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84683/Quezada_PMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroz, E. (2020) Satisfacción y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. (Artículo científico) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60463>
- Ramírez, R. G. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España, Madrid.
- Reátegui, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, 64. Recuperado a partir de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, R. (2017) Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robles, P. y Rojas, M. (2015). Validation by expert judgements. Two cases of qualitative research in Applied Linguistics. *Revista Nebrija*, 1(4), 18. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Santillán, K. y Saavedra, R. (2021) Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre, 2021, Volumen 5, Número 6. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227p1224 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>
- Sánchez, R. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.
- Salgado, J. F.; Moscoso, S. & Berges, A. (2013). Conscientiousness, its facets, and the prediction of job performance ratings: Evidence against the narrow measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 74-84.
- Texto. Recuperado de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictoresdel-rendimiento-laboral.pdf>
- Tobar (2022) Research and evaluation of performance, dilemmas in the effectiveness and efficiency of municipal public services, *Ñeque Revista de investigación en ciencias y Administrativas y sociales*. 5(12) p. 375-393 <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.87> ISSN: 2631-2883
- Toro, F. (1992). Desempeño y productividad. Contribuciones de la Psicología Organizacional. Medellín, Colombia: CINCEL Ltda.
- Zayas, I. (2020) Human talent management: A necessity for the development of organizations. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*. Universidad Politécnica del Valle del Évora, México 7(14) ISSN: 2448 – 6280

ANEXOS

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022</p>	<p>V.I.: gestión de talento humano</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS:</p> <p>Un trabajador de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.</p>	<p>Diseño de investigación n: El diseño no experimental, correlacional, transversal debido a que la recolección se realizará una sola vez a la muestra de investigación.</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario para medir la gestión del talento humano</p> <p>Cuestionario para medir el desempeño laboral</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>O1: Identificar el nivel la gestión del talento</p>	<p>Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la</p>		<p>POBLACIÓN:</p> <p>Estará conformada por 324 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo</p>		<p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Se establecieron los siguientes pasos: Primero, se elaboró data de resultados de ambas variables, segundo se</p>

<p>dimensión desempeño contextual de la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño de tarea de la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022?</p>	<p>humano en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022</p> <p>O2: Identificar el nivel del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022</p> <p>O3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño contextual en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022.</p> <p>O4: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño de tareas en la municipalidad provincial de</p>	<p>municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa la gestión del talento humano y la dimensión desempeño contextual en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño contextual en la</p>	<p>V.D.: Desempeño laboral</p>	<p>MUESTRA Estará conformada por 114 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo</p> <p>MUESTREO: Probabilístico Aleatorio simple</p>	<p>Donde: M: Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo O1: Medición de la gestión del talento humano O2: Medición del desempeño laboral r: Relación entre variables</p>	<p>procesó los datos para obtener el nivel de los resultados de ambas variables y sus respectivas dimensiones, tercer paso se elaboró las tablas de doble entrada de acuerdo a los resultados obtenidos, cuarto se elaboró los gráficos de barras, quinto se aplicará la prueba de normalidad, se procesó los datos para obtener las correlaciones aplicando primero la prueba de estadística R-Pearson si los datos arrojan una p que no es normal</p>
---	---	--	---	--	---	---

	Pacasmayo, 2022.	<p>municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño de tareas en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño de tareas en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022.</p>				
--	------------------	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 02. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano de acuerdo a Chiavenato (2009) es la forma como la institución mejora el rendimiento del recurso humano, brindándole especialización, que le permita mejorar sus habilidades, capacidades, conocimientos actitudes y aptitudes, es decir mejora su potencial y por ende incrementar la productividad de la organización (Jara, et al. 2018)	La gestión del talento humano se mide por medio de sus cinco dimensiones con un rango mínimo de 25 puntos y un rango máximo de 125 puntos.	Reclutamiento	Comunicación asertiva	Escala ordinal 1(nunca) 2(casi nunca) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5 (siempre)
				Proceso de clasificación	
			Selección	Elección del personal	
			Capacitación	Proceso de aprendizaje	
			Recompensa	Retribuciones o recompensas	
			Evaluación	Medición del desempeño del personal	
Desempeño Laboral	Es considerado, como el aspecto fundamental que cada trabajador brinda a la institución donde labora, con la finalidad de dar cumplimiento a las funciones que realiza y a los objetivos que persigue, tanto de forma individual como grupal, además dichas acciones ayudan a fortalecer positivamente a la organización (Chiavenato, 2014)	El desempeño laboral se mide por medio de sus dos dimensiones con un rango mínimo de 24 puntos y un rango máximo de 120 puntos.	Desempeño contextual	Conocimiento	
				Habilidad	
			Desempeño de tarea,	Calidad	
				Orientación a resultados	
				Relaciones interpersonales	

ANEXO N° 03: CUESTIONARIOS.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario, busca identificar los niveles de la variable Gestión del Talento humano, la cual se divide en sus 5 dimensiones, por ello se le sugiere, leer los responder los ítems de forma veraz. Recordando que el cuestionario es anónimo.

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Debe leer detenidamente cada ítem, luego marcar de acuerdo a lo que usted considere.

ESCALA DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO					
1	En la municipalidad se cumple con los derechos laborales.					
2	En la municipalidad se socializa el horario de trabajo en la entidad municipal.					
3	En la municipalidad se brinda un seguro de acuerdo al trabajo que desempeña cada trabajador.					
4	En la municipalidad se reconoce las horas extras trabajadas.					
5	En la municipalidad se utilizan herramientas que le permitan contratar personal que cumpla con el perfil requerido.					
DIMENSIÓN SELECCIÓN						
6	En la municipalidad se da cumplimiento al MOF, para la contratación del personal.					
7	En la municipalidad se realiza una evaluación, para la contratación del personal es realizada por un personal calificado					
8	En la municipalidad la evaluación realizada por medio de la entrevista es adecuada.					
9	En la Municipalidad la evaluación realizada utiliza las técnicas adecuadas.					
10	En la Municipalidad la evaluación realizada es de acuerdo al perfil laboral.					
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN						
11	En la municipalidad el área de recursos humanos analiza las necesidades requeridas para desempeñar cada puesto de trabajo en la institución.					
12	En la Municipalidad recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área donde laboral.					

13	En la Municipalidad se brindan capacitaciones que le permitan mejorar sus habilidades y destrezas laborales, de acuerdo a las funciones que desempeña.					
14	En la Municipalidad se aplica en la municipalidad capacitaciones que permitan actualizar los conocimientos en el área que te desempeñas.					
15	En la municipalidad existen mejoras de las actividades planeadas en el área después de las capacitaciones					
DIMENSIÓN RECOMPENSA						
16	En la municipalidad se emite reconocimientos por escrito a cargo de alcaldía.					
17	En la municipalidad las áreas, cuentan con condiciones laborales óptimas					
18	En la municipalidad se aplica reconocimientos de forma adecuada					
19	En la Municipalidad se brinda reconocimiento a la labor de los trabajadores					
20	En la municipalidad se brindan estímulos monetarios, como recompensa por la labor en la municipalidad					
DIMENSIÓN EVALUACION						
21	En la municipalidad la evaluación es realizada por un personal calificado.					
22	En la municipalidad la evaluación del desempeño se realiza, de forma adecuada a todo el personal.					
23	En la municipalidad se analizan los resultados de la evaluación del personal, para mejorar y superar las deficiencias existentes.					
24	En la municipalidad se socializan los resultados de la evaluación, que se realiza al personal					
25	En la municipalidad la evaluación del desempeño ayuda a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					

Escala de medición de la gestión del talento humano

Dimensión	Reclutamiento	Selección	Capacitación	Recompensa	Evaluación	Puntaje	
						Min	Max
Valoración							
Bajo	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11	25	58
Medio	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18	59	92
Alto	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25	93	125

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario, busca identificar los niveles de la variable Desempeño Laboral, la cual se divide en sus 2 dimensiones, por ello se le sugiere, leer los responder los ítems de forma veraz. Recordando que el cuestionario es anónimo.

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Debe leer detenidamente cada ítem, luego marcar de acuerdo a lo que usted considere.

ESCALA DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
1	En la municipalidad las capacitaciones recibidas han mejorado su iniciativa en el área donde se desempeña.					
2	En la municipalidad la capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de las actividades.					
3	En la municipalidad se producen cambios en los objetivos propuestos al realizar las actividades planificadas.					
4	En la municipalidad las actividades que se realizan cumplen con el objetivo propuesto por la entidad municipal.					
5	En la municipalidad se agiliza el trabajo para dar cumplimiento a las metas establecidas por la entidad municipal.					
6	En la municipalidad los conocimientos adquiridos, ayudan a mejorar el desempeño de las áreas municipales.					
7	En la municipalidad la evaluación del desempeño ha mejorado la colaboración y articulación entre trabajadores de las diversas áreas.					
8	En la municipalidad el cumplimiento oportuno de tareas, se debe no sólo a los conocimientos sino a las habilidades que tenga el trabajador.					
9	En la municipalidad tienen en cuenta las habilidades del personal, para el desarrollo de actividades.					
10	En la municipalidad se trata de solucionar a las dificultades de forma eficaz, en cada área municipal.					
11	En la municipalidad los tiempos programados para las actividades son los adecuados.					
12	En la municipalidad se dan cumplimiento a las actividades programadas en cada área de a los planes establecidos.					

DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE TAREA					
13	En la municipalidad los trabajadores tienen conocimientos necesarios para realizar las tareas propias del puesto.				
14	En la municipalidad el personal, muestra su apoyo en el desarrollo de actividades para mejorar la calidad del servicio brindado por la entidad municipal.				
15	En la municipalidad las instalaciones brindan un adecuado ambiente para desempeñar sus funciones administrativas.				
16	En la municipalidad las áreas municipales dan cumplimientos a las metas establecidas para el presenta años				
17	En la municipalidad se los trabajadores están comprometidos con el cumplimiento de las metas.				
18	En la municipalidad los subgerentes cumplen con las metas en su área de trabajo.				
19	En la municipalidad los canales de comunicación se ejercen de forma adecuada.				
20	En la municipalidad existe un buen clima laboral en la entidad municipal				
21	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el gerente municipal y los funcionarios				
22	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales con el alcalde				
23	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el jefe inmediato y los trabajadores.				
24	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.				

Escala de medición del desempeño laboral

Dimensión	Desempeño Contextual	Desempeño de Tarea	Puntaje	
			Min	Max
Valoración				
Deficiente	12 – 27	12 – 27	24	55
Regular	28 – 43	28 – 43	56	88
Bueno	44 – 60	44 – 60	89	120

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Anexo N° 04. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

"Cuestionario sobre la gestión del talento humano "

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Comunicación asertiva	En la municipalidad se cumple con los derechos laborales.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se socializa el horario de trabajo en la entidad municipal.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se brinda un seguro de acuerdo al trabajo que desempeña cada trabajador			X		X		X		X			
			En la municipalidad sereconoce las horas extras trabajadas.			X		X		X		X			
	Proceso de clasificación		En la municipalidad se utilizan herramientas que le permitan contratar personal que cumpla con el perfil requerido.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se da cumplimiento al MOF, para la contratación del personal.			X		X		X		X			
	Selección	Elección del personal		En la municipalidad se realiza una evaluación, para la contratación del personal es realizada por un personal calificado			X		X		X		X		
				En la municipalidad la evaluación realizada por medio de la entrevista es adecuada.			X		X		X		X		
				En la Municipalidad la evaluación realizada utiliza las técnicas adecuadas.			X		X		X		X		
				En la Municipalidad la evaluación realizada es de acuerdo al perfil laboral.			X		X		X		X		
	Capacitación	Proceso de aprendizaje		En la municipalidad el área de recursos humanos analiza las necesidades requerida para desempeñar cada puesto de trabajo en la institución.			X		X		X		X		
				En la Municipalidad recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área donde laboral.			X		X		X		X		

Recompensa	Retribuciones o recompensas	En la Municipalidad se brindan capacitaciones que le permitan mejorar sus habilidades y destrezas laborales, de acuerdo a las funciones que desempeña.			X	X		X	X	X		
		En la Municipalidad se aplica en la municipalidad capacitaciones que permitan actualizar los conocimientos en el área que te desempeñas.			X	X		X	X	X		
		En la municipalidad existen mejoras de las actividades planeadas en las áreas después de las capacitaciones			X	X		X	X	X		
	Retribuciones o recompensas	En la municipalidad se emite reconocimientos por escrito a cargo de alcaldía.			X	X		X	X	X		
		En la municipalidad las áreas, cuentan con condiciones laborales óptimas			X	X		X	X	X		
		En la municipalidad se aplica reconocimientos de forma adecuada			X	X		X	X	X		
		En la Municipalidad se brinda reconocimiento a la labor de los trabajadores			X	X		X	X	X		
Evaluación	En la municipalidad se brindan estímulos monetarios, como recompensa por la labor en la municipalidad			X	X		X	X	X			
	En la municipalidad la evaluación es realizada por un personal calificado.			X	X		X	X	X			
Medición del desempeño del personal	En la municipalidad la evaluación del desempeño se realiza, de forma adecuada a todo el personal.			X	X		X	X	X			
	En la municipalidad se analizan los resultados de la evaluación del personal, para mejorar y superar las deficiencias existentes.			X	X		X	X	X			
	En la municipalidad se socializan los resultados de la evaluación, que se realiza al personal			X	X		X	X	X			
	En la municipalidad la evaluación del desempeño ayuda a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.			X	X		X	X	X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo


Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. VÍCTOR RAÚL CRUZADO RIVERA

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------


Firma del evaluador
DNI. 40981458

Anexo N° 04. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

“Cuestionario sobre el desempeño laboral”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01												
				Criterios de evaluación												
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
desempeño laboral	Desempeño contextual	Conocimiento	En la municipalidad las capacitaciones recibidas han mejorado su iniciativa en el área donde se desempeña.			X				X				X		
			En la municipalidad la capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de las actividades.			X			X			X			X	
			En la municipalidad se producen cambios en los objetivos			X			X			X			X	
			propuestos al realizar las actividades planificadas.													
			En la municipalidad las actividades que se realizan cumplen con el objetivo propuesto por la entidad municipal.			X				X				X		
			En la municipalidad se agiliza el trabajo para dar cumplimiento a las metas establecidas por la entidad municipal.			X				X				X		
		Habilidad	En la municipalidad los conocimientos adquiridos, ayudan a mejorar el desempeño de las áreas municipales.			X				X				X		
			En la municipalidad la evaluación del desempeño ha mejorado la colaboración y articulación entre trabajadores de las diversas áreas.			X				X				X		
			En la municipalidad el cumplimiento oportuno de tareas, se debe no sólo a los conocimientos sino a las habilidades que tenga el trabajador.			X				X				X		
			En la municipalidad tienen en cuenta las habilidades del personal, para el desarrollo de actividades.			X				X				X		
			En la municipalidad se trata de solucionar a las dificultades de forma eficaz, en cada área municipal.			X				X				X		

Desempeño de tarea,		En la municipalidad los tiempos programados para las actividades son los adecuados.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad se dan cumplimiento a las actividades programadas en cada área de a los planes establecidos.			X	X		X	X	X
	Calidad	En la municipalidad los trabajadores tienen conocimientos necesarios para realizar las tareas propias del puesto.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad el personal, muestra su apoyo en el desarrollo de actividades para mejorar la calidad del servicio brindado por la entidad municipal.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad las instalaciones brindan un adecuado ambiente para desempeñar sus funciones administrativas.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad las áreas municipales dan cumplimientos a las metas establecidas para el presenta años			X	X		X	X	X
	Orientación a resultados	En la municipalidad se los trabajadores están comprometidos con el cumplimiento de las metas.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad los subgerentes cumplen con las metas en su área de trabajo.			X	X		X	X	X

		En la municipalidad los canales de comunicación se ejercen de forma adecuada.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad existe un buen clima laboral en la entidad municipal			X	X		X	X	X
	Relaciones interpersonales	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el gerente municipal y los funcionarios			X	X		X	X	X
		En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales con el alcalde			X	X		X	X	X
		En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el jefe inmediato y los trabajadores.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.			X	X		X	X	X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo

Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. VÍCTOR RAÚL CRUZADO RIVERA

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------



Firma del evaluador
DNI. 40981458

Anexo N° 04. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

“Cuestionario sobre la gestión del talento humano ”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01									
				Criterios de evaluación									
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Comunicación asertiva	En la municipalidad se cumple con los derechos laborales.			X		X		X		X	
			En la municipalidad se socializa el horario de trabajo en la entidad municipal.			X		X		X		X	
			En la municipalidad se brinda un seguro de acuerdo al trabajo que desempeña cada trabajador			X		X		X		X	
			En la municipalidad se reconoce las horas extras trabajadas.			X		X		X		X	
		Proceso de clasificación	En la municipalidad se utilizan herramientas que le permitan contratar personal que cumpla con el perfil requerido.			X		X		X		X	
	Selección	Elección del personal	En la municipalidad se da cumplimiento al MOF, para la contratación del personal.			X		X		X		X	
			En la municipalidad se realiza una evaluación, para la contratación del personal es realizada por un personal calificado			X		X		X		X	
			En la municipalidad la evaluación realizada por medio de la entrevista es adecuada.			X		X		X		X	
			En la Municipalidad la evaluación realizada utiliza las técnicas adecuadas.			X		X		X		X	
			En la Municipalidad la evaluación realizada es de acuerdo al perfil laboral.			X		X		X		X	
	Capacitación	Proceso de aprendizaje	En la municipalidad el área de recursos humanos analiza las necesidades requerida para desempeñar cada puesto de trabajo en la institución.			X		X		X		X	
En la Municipalidad recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área donde laboral.					X		X		X		X		

Anexo N° 04. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

"Cuestionario sobre el desempeño laboral"

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
desempeño laboral	Desempeño contextual	Conocimiento	En la municipalidad las capacitaciones recibidas han mejorado su iniciativa en el área donde se desempeña.			X		X		X		X			
			En la municipalidad la capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de las actividades.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se producen cambios en los objetivos			X		X		X		X			
			propuestos al realizar las actividades planificadas.												
			En la municipalidad las actividades que se realizan cumplen con el objetivo propuesto por la entidad municipal.			X		X		X		X		X	
			En la municipalidad se agiliza el trabajo para dar cumplimiento a las metas establecidas por la entidad municipal.			X		X		X		X		X	
		Habilidad	En la municipalidad los conocimientos adquiridos, ayudan a mejorar el desempeño de las áreas municipales.			X		X		X		X		X	
			En la municipalidad la evaluación del desempeño ha mejorado la colaboración y articulación entre trabajadores de las diversas áreas.			X		X		X		X		X	
			En la municipalidad el cumplimiento oportuno de tareas, se debe no sólo a los conocimientos sino a las habilidades que tenga el trabajador.			X		X		X		X		X	
			En la municipalidad tienen en cuenta las habilidades del personal, para el desarrollo de actividades.			X		X		X		X		X	
	En la municipalidad se trata de solucionar a las dificultades de forma eficaz, en cada área municipal.			X		X		X		X		X			

Desempeño de tarea,		En la municipalidad los tiempos programados para las actividades son los adecuados.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad se dan cumplimiento a las actividades programadas en cada área de a los planes establecidos.			X	X		X	X	X
	Calidad	En la municipalidad los trabajadores tienen conocimientos necesarios para realizar las tareas propias del puesto.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad el personal, muestra su apoyo en el desarrollo de actividades para mejorar la calidad del servicio brindado por la entidad municipal.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad las instalaciones brindan un adecuado ambiente para desempeñar sus funciones administrativas.			X	X		X	X	X
		En la municipalidad las áreas municipales dan cumplimientos a las metas establecidas para el presenta años			X	X		X	X	X
		En la municipalidad se los trabajadores están comprometidos con el cumplimiento de las metas.			X	X		X	X	X
	Orientación a resultados	En la municipalidad los subgerentes cumplen con las metas en su área de trabajo.			X	X		X	X	X

Relaciones interpersonales	En la municipalidad los canales de comunicación se ejercen de forma adecuada.			X	X		X	X	X
	En la municipalidad existe un buen clima laboral en la entidad municipal			X	X		X	X	X
	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el gerente municipal y los funcionarios			X	X		X	X	X
	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales con el alcalde			X	X		X	X	X
	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el jefe inmediato y los trabajadores.			X	X		X	X	X
	En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.			X	X		X	X	X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo


Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. KAREN ARIANA VEGA BECERRA

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------


 Firma del evaluador
 DNI. 70254485

Anexo N° 04. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

“Cuestionario sobre la gestión del talento humano ”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Comunicación asertiva	En la municipalidad se cumple con los derechos laborales.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se socializa el horario de trabajo en la entidad municipal.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se brinda un seguro de acuerdo al trabajo que desempeña cada trabajador			X		X		X		X			
			En la municipalidad se reconoce las horas extras trabajadas.			X		X		X		X			
		Proceso de clasificación	En la municipalidad se utilizan herramientas que le permitan contratar personal que cumpla con el perfil requerido.			X		X		X		X			
	Selección	Elección del personal	En la municipalidad se da cumplimiento al MOF, para la contratación del personal.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se realiza una evaluación, para la contratación del personal es realizada por un personal calificado			X		X		X		X			
			En la municipalidad la evaluación realizada por medio de la entrevista es adecuada.			X		X		X		X			
			En la Municipalidad la evaluación realizada utiliza las técnicas adecuadas.			X		X		X		X			
			En la Municipalidad la evaluación realizada es de acuerdo al perfil laboral.			X		X		X		X			
			En la municipalidad el área de recursos humanos analiza las necesidades requerida para desempeñar cada puesto de trabajo en la institución.			X		X		X		X			
	Capacitación	Proceso de aprendizaje	En la Municipalidad recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área donde laboral.			X		X		X		X			

		En la Municipalidad se brindan capacitaciones que le permitan mejorar sus habilidades y destrezas laborales, de acuerdo a las funciones que desempeña.			X	X	X	X	X
		En la Municipalidad se aplica en la municipalidad capacitaciones que permitan actualizar los conocimientos en el área que te desempeñas.			X	X	X	X	X
		En la municipalidad existen mejoras de las actividades planeadas en las áreas después de las capacitaciones			X	X	X	X	X
Recompensa	Retribuciones o recompensas	En la municipalidad se emite reconocimientos por escrito a cargo de alcaldía.			X	X	X	X	X
		En la municipalidad las áreas, cuentan con condiciones laborales óptimas			X	X	X	X	X
		En la municipalidad se aplica reconocimientos de forma adecuada			X	X	X	X	X
		En la Municipalidad se brinda reconocimiento a la labor de los trabajadores			X	X	X	X	X
		En la municipalidad se brindan estímulos monetarios, como recompensa por la labor en la municipalidad			X	X	X	X	X
Evaluación		En la municipalidad la evaluación es realizada por un personal calificado.			X	X	X	X	X
		En la municipalidad la evaluación del desempeño se realiza, de forma adecuada a todo el personal.			X	X	X	X	X
		En la municipalidad se analizan los resultados de la evaluación del personal, para mejorar y superar las deficiencias existentes.			X	X	X	X	X
		En la municipalidad se socializan los resultados de la evaluación, que se realiza al personal			X	X	X	X	X
		En la municipalidad la evaluación del desempeño ayuda a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.			X	X	X	X	X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo

Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. DANY ROLANDO GÁLVEZ CABANILLAS

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------


Firma del evaluador
DNI. 41681541

Anexo N° 04. Validación del Instrumento de Investigación mediante juicio de expertos

"Cuestionario sobre el desempeño laboral"

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

TITULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 01											
				Criterios de evaluación											
				Deficiente	Regular	Bueno	Destacado	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
desempeño laboral	Desempeño contextual	Conocimiento	En la municipalidad las capacitaciones recibidas han mejorado su iniciativa en el área donde se desempeña.			X		X		X		X			
			En la municipalidad la capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de las actividades.			X		X		X		X			
			En la municipalidad se producen cambios en los objetivos			X		X		X		X			

			propuestos al realizar las actividades planificadas.											
			En la municipalidad las actividades que se realizan cumplen con el objetivo propuesto por la entidad municipal.			X		X		X		X		X
			En la municipalidad se agiliza el trabajo para dar cumplimiento a las metas establecidas por la entidad municipal.			X		X		X		X		X
		Habilidad	En la municipalidad los conocimientos adquiridos, ayudan a mejorar el desempeño de las áreas municipales.			X		X		X		X		X
			En la municipalidad la evaluación del desempeño ha mejorado la colaboración y articulación entre trabajadores de las diversas áreas.			X		X		X		X		X
			En la municipalidad el cumplimiento oportuno de tareas, se debe no sólo a los conocimientos sino a las habilidades que tenga el trabajador.			X		X		X		X		X
			En la municipalidad tienen en cuenta las habilidades del personal, para el desarrollo de actividades.			X		X		X		X		X
			En la municipalidad se trata de solucionar a las dificultades de forma eficaz, en cada área municipal.			X		X		X		X		X

Desempeño de tarea,		En la municipalidad los tiempos programados para las actividades son los adecuados.			X	X	X	X	X			
		En la municipalidad se dan cumplimiento a las actividades programadas en cada área de a los planes establecidos.			X	X	X	X	X	X		
	Calidad	En la municipalidad los trabajadores tienen conocimientos necesarios para realizar las tareas propias del puesto.			X	X	X	X	X	X		
		En la municipalidad el personal, muestra su apoyo en el desarrollo de actividades para mejorar la calidad del servicio brindado por la entidad municipal.			X	X	X	X	X	X		
		En la municipalidad las instalaciones brindan un adecuado ambiente para desempeñar sus funciones administrativas.			X	X	X	X	X	X		
		En la municipalidad las áreas municipales dan cumplimientos a las metas establecidas para el presenta años			X	X	X	X	X	X		
		En la municipalidad se los trabajadores están comprometidos con el cumplimiento de las metas.			X	X	X	X	X	X		
	Orientación a resultados	En la municipalidad los subgerentes cumplen con las metas en su área de trabajo.			X	X	X	X	X	X		
			En la municipalidad los canales de comunicación se ejercen de forma adecuada.			X	X	X	X	X		
En la municipalidad existe un buen clima laboral en la entidad municipal					X	X	X	X	X	X		
Relaciones interpersonales		En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el gerente municipal y los funcionarios			X	X	X	X	X	X		
		En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales con el alcalde			X	X	X	X	X	X		
		En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre el jefe inmediato y los trabajadores.			X	X	X	X	X	X		
		En la municipalidad existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.			X	X	X	X	X	X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo

Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. DANY ROLANDO GÁLVEZ CABANILLAS

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------


Firma del evaluador
DNI. 41681541

ANEXO N° 06: CONFIABILIDAD

GESTION DEL TALENTO HUMANOS

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	5

DESEMPEÑO LABORAL

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	2

Tabla de tau b Kendal

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

ANEXO N° 07: MUESTREO

Aplicando fórmula para el muestreo

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)D^2 + Z^2\sigma^2} = 176.01$$

Donde:

$$\begin{aligned} Z &= 1.96 \\ \sigma &= 0.5 \\ D &= 0.05 \\ N &= 324 \end{aligned}$$

Ajustes con factor de corrección

$$n = 176.01$$

$$N = 324$$

$$n_c = \frac{n}{\left(1 + \frac{n}{N}\right)} = 114.05$$

ANEXO N° 08: RESULTADOS DE LA APLICACIÓN

GESTION DEL TALENTO HUMANO

	RECLUTAMIENTO					SELECCIÓN					CAPACITACION					RECOMPENSA					EVALUACION				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
10	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
18	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
20	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3
21	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	5
22	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
23	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3
24	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
26	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	5	5	2

35	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3			
36	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5		
37	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2		
38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3		
39	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
41	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
47	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
51	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
53	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3		2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
62	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
64	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
70	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	

DESEMPEÑO LABORAL

	DESEMPEÑO CONTEXTUAL													DESEMPEÑO DE TAREA										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
7	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
8	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5
17	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
20	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3
21	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	5	5	5	5	5	3
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3
24	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
25	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4
27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2
30	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5
33	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
34	3	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	5	5	2	5	5	5	2	2	3	3	3
35	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
36	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	3

37	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	5
38	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
39	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3
40	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3
46	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
47	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2
52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
53	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	3	3	3		2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
61	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3
62	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
63	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4
64	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
68	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4
69	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
70	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
72	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
74	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	4	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
76	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	2
77	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
78	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4

ANEXO N° 09: SOLICITUD DE APLICACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 06 de diciembre de 2022

CARTA N° 355-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg. Víctor Raúl Cruzado Rivera

Alcalde

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **ELVIS JOSE JARA MACHUCA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO, 2022"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

ANEXO N° 10: CONSTANCIA DE APLICACIÓN



Municipalidad Provincial de Pacasmayo SAN PEDRO DE LLOC

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

El alcalde de la municipalidad provincial de Pacasmayo, departamento de La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR

Que en la municipalidad provincial de Pacasmayo:

El estudiante Elvis José Jara Machuca, ha realizado la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulado:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022”

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente

San Pedro de Lloc, 06 de diciembre del 2022



Anexo N° 11: Autorización para publicación



Municipalidad Provincial de Pacasmayo SAN PEDRO DE LLOC

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Datos generales	
Nombre:	Ruc
Municipalidad Provincial de Pacasmayo	20164091458
Datos del representante legal	
Nombres y apellidos	DNI
VICTOR RAUL CRUZADO RIVERA	40881458

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7, literal "f" del código de Ética e Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo publicar la identidad de la organización, en la cual se llevó a cabo la investigación:

Nombre del trabajo de investigación	
Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022	
Nombre del programa académico	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: nombres y Apellidos	DNI
Elvis José Jara Machuca	77046870

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio

San Pedro de Lloc, 20 de diciembre del 2022





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSORIO CARRERA CESAR JAVIER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO, 2022", cuyo autor es JARA MACHUCA ELVIS JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSORIO CARRERA CESAR JAVIER DNI: 06203497 ORCID: 0000-0002-2850-6420	Firmado electrónicamente por: CJOSORIOC el 18- 01-2023 07:08:55

Código documento Trilce: TRI - 0504367