



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Montes de Oca Suarez, Jesus Rodolfo (orcid.org/0000-0003-3285-0010)

Colchao Villegas, Ariana Nallely (orcid.org/0000-0002-9403-9058)

ASESORES:

Mgr. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine (orcid.org/0000-0002-8785-0934)

Dra. Otiniano Leon, Mabel Ysabel (orcid.org/0000-0002-0637-6717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico a mis padres, ellos han sido la razón y motivo por el cual cada día me he superado, siendo mi fortaleza en todo momento, con mi dedicación y esfuerzo les he atribuido el apoyo que me han brindado, tanto como en lo bienestar y educación, siempre han confiado en mis capacidades y en todo lo que puedo lograr, es por ello, que todo lo que soy es sin duda alguna por ellos, decirles que los amo con mi vida entera.

Jesús Rodolfo Montes de Oca Suárez
Ariana Nallely Colchao Villegas

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas y colaboración en el desarrollo de nuestra tesis. A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo nuevo por brindarnos su colaboración en el desarrollo de la investigación.

Jesús Rodolfo Montes de Oca Suárez

Ariana Nallely Colchao Villegas

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPÉN, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022", cuyos autores son MONTES DE OCA SUAREZ JESUS RODOLFO, COLCHAO VILLEGAS ARIANA NALLELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHEPÉN, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE DNI: 70288240 ORCID: 0000-0002-8785-0934	Firmado electrónicamente por: LCHUQUITUCTOCO el 13-07-2023 23:15:34

Código documento Trilce: TRI - 0590466

Declaratoria de originalidad del autor/autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, **MONTES DE OCA SUAREZ JESUS RODOLFO, COLCHAO VILLEGAS ARIANA NALLELY** estudiantes de la **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES** de la escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN**, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: **"Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo,2022"**, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARIANA NALLELY COLCHAO VILLEGAS DNI: 73201282 ORCID: 0000-0002-9403-9058	Firmado electrónicamente por: ACOLCHAOV el 13-07-2023 22:22:53
JESUS RODOLFO MONTES DE OCA SUAREZ DNI: 70408740 ORCID: 0000-0003-3285-0010	Firmado electrónicamente por: JBECERRASU13 el 13-07-2023 23:08:25

Código documento Trilce: TRI - 0590464

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	22
3.5. Procedimientos:	22
3.6. Método de análisis de datos:	22
3.7. Aspectos éticos:.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i>	<i>Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 2.</i>	<i>Nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 3.</i>	<i>Relación entre gestión del talento humano y calidad de trabajo en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 4.</i>	<i>Relación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 5.</i>	<i>Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022.....</i>	<i>19</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1. Diseño de la investigación.....</i>	<i>10</i>
--	-----------

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, donde la población estuvo conformada por 105 trabajadores que ejercen funciones en la entidad. La recopilación de la información de las variables de estudio se realizó mediante cuestionarios. Entre los principales resultados se tiene que la gestión del talento humano y desempeño laboral se ubica en el nivel alto. Se concluye que la relación entre las variables según la prueba estadística Rho de Spearman es de 0.691, y puede ser interpretado como un grado de correlación positiva moderada.

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión del talento humano, organización, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between human talent management and the work performance of the employees of the District Municipality of Pueblo Nuevo, 2022. The research was of basic type, non-experimental design, cross-sectional correlational level, where the population consisted of 105 workers who perform functions in the entity. The information on the study variables was collected by means of questionnaires. Among the main results is that the management of human talent and work performance is located at a high level. It is concluded that the relationship between the variables according to Spearman's Rho statistical test is 0.691, and can be interpreted as a moderate degree of positive correlation.

Keywords: Work performance, human talent management, organization, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en una nueva era donde la globalización, la adaptación al cambio y las nuevas metodologías enfocadas a la gestión del talento humano (GTH) y a la evolución del desempeño laboral (DL), son un desafío constante para las organizaciones. Para López et al. (2017), la GTH es la unidad administrativa encargada del personal, con el cual se interactúa al interior y exterior de la empresa, además, en los casos en que las actividades centradas en satisfacer los requisitos de talentos para una gestión efectiva.

Las personas, dentro de las organizaciones, representan el recurso más importante y se consideran como una ventaja competitiva (Bortnikas, 2017). Del mismo modo para Ramkumar (2018), las personas realizan lo planeado en los registros administrativos, toman determinaciones para perfeccionar los procesos y agrandan la calidad del servicio en sus organizaciones.

A raíz de la pandemia del covid19, se presentaron cambios que implicaron nuevas formas de realizar las actividades en la organización en base a la innovación, repercutiendo en los resultados económicos de la gestión (Jara et al., 2018); por ello, la función que cumple la GTH al interior de las organizaciones es “estructurar y cooperar con la concepción de ventajas competitivas” (Flores et al., 2018); y por ende, quienes conformen una organización deben ser buenos servidores, éticos e imparciales (Jara et al., 2018).

La teoría del DL, se refiere al conjunto de conductas que se observa en los empleados de una organización al contribuir con el logro de los objetivos propuesto (Campbell & Wiernik, 2015). Asimismo, el DL permite mejorar la elección del personal, fortalecer las capacidades de los empleados y conceder retribuciones y/o compensaciones cuando alguna meta sea cumplida (Ramos et al., 2019).

El DL es un asunto muy tratado dentro de las empresas, tanto para jefes como para subordinados que laboren en ellas, ya que, con ello, se busca alcanzar altos niveles de rendimiento de manera individual como en equipo, teniendo como objetivos la mayor eficacia y eficiencia posible, así mismo cooperar con la

permanencia del personal; el desarrollo, crecimiento y el triunfo de la organización (Hernández, 2023).

Así mismo, el DL se basa en los valores del trabajador, donde éste, debe ser evaluado a base de las actividades o funciones asignadas que realiza en una organización; esto con la finalidad de tener un enfoque del trabajo que realizan los colaboradores y del conocimiento que estos tienen acerca de las labores que se les encargan (López y Paca, 2018).

En la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo aqueja distintos problemas, los más notorios son: ineficiente gestión, la falta de compromiso de los colaboradores y la falta de comunicación. Al presentar esta problemática, se ve perjudicada la imagen de la institución pública lo que afecta el servicio que brinda a la comunidad. Asimismo, produce la alta rotación del personal y el desconocimiento del cargo y las funciones que realizan, la falta de compromiso e identificación; provocando un desequilibrio en la gestión pública.

Ante la problemática referida, se presenta el siguiente problema de investigación: **¿cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022?**; y como problemas específicos: ¿cuál es el nivel de la gestión del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022?, ¿cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022?, ¿qué relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022?; ¿qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo 2022?

Por ende, en la justificación teórica se plantea una profunda investigación acerca de la GTH y el DL en base a teorías y trabajos previos ya realizados; en la justificación práctica se buscó conocer como la GTH se relaciona con el DL, en la justificación social, el objetivo fue reconocer los factores que intervienen en ambas variables y determinar si afectan y son importantes para los trabajadores, finalmente, en la justificación metodológica se aplicó encuestas (Google), teniendo

en cuenta a la población ya seleccionada, esto con el fin de tener conocimiento sobre la relación entre la GTH y el DL.

Asimismo, la investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022. y los objetivos específicos: determinar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022; determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022; determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022; determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo 2022.

Finalmente, se ha planteado las siguientes hipótesis de investigación: H_1 – Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022; y H_0 – No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el análisis se consideraron estudios preliminares acerca de las variables GTH y DL, en el ámbito internacional se hallaron los siguientes:

Zayas (2020), realizó un estudio en México, que tuvo como finalidad determinar cómo la GTH se convierte en una necesidad para las micro y medianas empresas de Sinaloa. Utilizó el método de investigación cualitativo en una población de 27 empresas y con la técnica de bola de nieve seleccionó una empresa para realizar las encuestas. La investigación tuvo como resultados que las microempresas no tienen claro la gestión del talento humano.

Así mismo, Bayser (2022), realizó una investigación en Argentina, que tuvo como fin explicar el enlace entre motivación y DL en los trabajadores de enfermería de una institución pública. Empleó un estudio prospectivo, descriptivo, de corte transversal. La muestra lo estipularon 60 profesionales de enfermería y utilizó un cuestionario. Los resultados dieron una relación positiva entre las variables estudiadas, así mismo, la indagación comenta que la motivación es un elemento que repercute en el DL de los empleados, por ende, es necesario que los colaboradores tengan las herramientas necesarias para un mejor DL.

Por otra parte; Nasir et al. (2023), en su estudio realizado en el Reino de Arabia Saudita, tuvieron como propósito investigar las percepciones de los profesores sobre la inteligencia emocional sobre el DL en el sector de la educación superior. Fue de tipo cuantitativo y diseño explicativo. Los resultados de la investigación fueron el argumento de apoyo a la inteligencia emocional sobre la influencia que tiene en el DL, por otro lado, muestran que la inteligencia emocional es un impulsor directo para mejorar el DL a través de la evaluación, el uso y la regulación de las emociones.

Del mismo modo, Ramírez et al. (2019) realizaron la investigación de la GTH, enfocándose en el ambiente minero de Venezuela, Colombia y Chile. Utilizaron un método cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental transversal; aplicaron un cuestionario a 55 gerentes y obtuvieron como resultados que el sector minero en esos países estudiados da prioridad a la estrategia organizacional, es decir, al

plan anteriormente determinado por la empresa, para mejorar y cumplir sus objetivos propuestos.

Además; Acurio et al. (2020); diseñaron un modelo de GTH para engrandecer el DL de la empresa en la ciudad de Ecuador. El análisis fue de tipo cualitativo; la población estuvo conformada por 19 integrantes, las cuales fueron entrevistada y encuestas. El estudio dio como resultado la propuesta de un modelo de GTH el cual sirve como herramienta para la mejora del DL de dicha empresa, teniendo en cuenta las distintas funciones y condiciones en las que se desempeñan los trabajadores.

En lo nacional, tenemos a Jara et al. (2020), tuvieron como propósito establecer la repercusión de la GTH en el progreso de la administración estatal y DL de los trabajadores del MINSA. Emplearon un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal. La población estuvo establecida por 2650 colaboradores y su muestra 336 a quienes se les aplicó un cuestionario. Se obtuvo como resultado que la GTH es apropiada, repercutiendo en el desarrollo de la administración estatal y DL de los empleados.

Del mismo modo, Flores (2019), realizó una investigación en Puno; que tuvo como fin analizar la incidencia de la GTH en el rendimiento económico y financiero de las organizaciones del sector hotelero. Esta indagación fue cuantitativa con un diseño no experimental. Se tuvo como conclusión, que la administración de personas en el sector estudiado es prioridad para que las empresas logren sus metas y objetivos, repercutiendo como resultados en la alta rentabilidad económica. Asimismo, se mostró como resultado que las empresas no están siendo eficientes.

Además, Chávez y Condori (2019); realizaron un análisis basado en conocer la relación entre la GTH y el DL de la Microempresa en Huancavelica. El estudio fue aplicado – correlacional, donde la muestra la formaron 27 empleados; a quienes se les atribuyó un cuestionario; dando como resultado, la confirmación de correlación entre ambas variables de estudio es directa y muy alta, lo que significa que es importante reconocer al personal que trabaja en la organización bancaria con incentivos; así mismo, se requiere implementar la gestión y promover el talento

humano, mejorar el rendimiento aumentando el nivel de competitividad y productividad.

Por otro lado, Alva y Cárdenas (2017), realizaron una investigación en Cajamarca, donde se tuvo fin establecer la existencia de la influencia de la GTH en el DL de los colaboradores de Ripley S.A.; la muestra de la investigación incluyó a 70 empleados, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que la relación entre las variables es muy alta, por ende, se concluyó que debe generarse nuevas técnicas que estimulen el trabajo, además que, el aumentar las habilidades y competencias de los colaboradores, puede elevar el índice de productividad.

Del mismo modo, Blas y Castro (2018), realizaron un análisis descriptivo, que tuvo como finalidad establecer el nivel de la GTH y el DL en los administrativos del municipio de Nuevo Chimbote. El diseño fue no experimental – transversal, 95 empleados conformaron la población y se les aplicó encuestas, de las cuales se tiene como conclusión que, la correlación entre las variables estudiadas es frágil; esto debido al modelo de gobierno; además, resalta la rutina en el trabajo y la falta de interés del personal en establecer y lograr las metas institucionales.

De igual manera, Tuesta et al. (2021), investigaron acerca del DL, el sueldo, la antigüedad y el nivel académico en entidades públicas peruanas, y tuvieron como fin describir la correlación entre las variables mencionadas; utilizaron una metodología cuantitativa explicativa; así mismo, se utilizaron un método descriptivo – aplicado, la población la conformaron 188 trabajadores; y se obtuvo como resultados principal una relación alta para las variables estudiadas; por ende, nos dicen que el reto principal de los directivos es saber gestionar el sistema de salarios y buscar el equilibrio de la administración salarial.

Finalmente, Cruzado y Alomia (2020), realizaron una investigación descriptiva, la cual, tuvo como fin establecer el nivel de percepción del DL de los colaboradores de la municipalidad de Lince. El diseño fue no experimental. Se tuvo como muestra 60 trabajadores de dicha entidad; utilizaron el instrumento un cuestionario: "Individual Work Performance (IWP)". El resultado determinó la importancia que tiene el DL en las entidades predominando el desarrollo del

pueblo, ya que, se considera a los colaboradores como el mejor recurso que tienen las organizaciones, puesto que, un colaborador con un buen DL genera buenas obras y así también, aumenta la productividad. Del mismo modo, se estima el rendimiento a la tarea asignada, siendo capaz de realizar de manera correcta la labor propuesta debido a que se tiene dedicación y esfuerzo necesario para brindar un buen servicio.

Con respecto a la GTH, identificamos como primera dimensión la selección de personal, que, para Cortés (2022) es el proceso de elegir al aspirante adecuado para el puesto de trabajo, para ello, se emplean distintas evaluaciones y/o procesos de entrevista para diluir si los candidatos están óptimos para el cargo. Además de ello, encontramos tres indicadores: curriculum vitae, Pérez (2021) nos dice que, es un documento indispensable para comprobar si el aspirante es apto o no para el puesto de trabajo; así mismo, tenemos el segundo indicador: entrevista, donde Gardey (2022) menciona que son charlas que ayudan al empleador a discernir si el candidato ocupa o no los requisitos que se necesitan para el puesto de trabajo; y también se cuenta con el último indicador de la primera dimensión, el cual es la contratación, para Aguirre (2022), esto se basa en un acuerdo, entre el empleador y el postulante seleccionado al puesto de trabajo, donde se hace formal la integración de este, a la empresa.

Asimismo, para la dimensión: capacitación del personal, identificamos que Colman (2021) menciona que la capacitación de personal es una forma de brindar información y conocimientos nuevos las personas que integran la empresa además de, proporcionar las competencias necesarias para el desarrollo eficiente de sus actividades. Para ello, identificamos tres indicadores de la mencionada dimensión, el primero es el presupuesto para capacitación, donde Coll (2021), menciona que es una actividad a la preparación y formación del personal que integran la empresa y desempeñan una labor determinada.

Con respecto al desempeño laboral, se identificó como primera dimensión la calidad del trabajo, que, para los autores Grote y Guest, citado por Cruz (2017), El concepto de calidad en el trabajo debe ser considerado como parte integral y fundamental del desarrollo humano, en tanto debe integrar todos los factores

característicos que repercuten en el comportamiento de los empleados, tales como la eficiencia en el trabajo, los departamentos organizacionales, las estrategias, las políticas y los sistemas empresariales que aumentan el producido.

Por lo tanto, se tiene cuatro indicadores de dicha dimensión, como primero tenemos puntualidad, donde, Andia (2017), Todos los funcionarios públicos, trabajadores de confianza y funcionarios gubernamentales, sin excepción, están obligados a comenzar a trabajar a la hora señalada como inicio de la jornada laboral prevista. Como dice el dicho "time in money". Si llegas tarde, estás perdiendo y perdiendo el tiempo y eso no es lo único que se desperdicia, también se desaprovecha el dinero y las oportunidades.

En esta puntualidad todo se conecta como una cadena de efectos; del mismo modo tenemos el segundo indicador, iniciativa, donde, Caldas et al. (2016, p. 11) nos dice que, es "el acto de iniciar algo, hablando o actuando según la propia voluntad, en previsión de un impulso externo o ajeno". como tercer indicador tenemos, compromiso, donde, García e Ibarra (2014, citando a Robbins, 2010) precisó el compromiso como "un estado en el que un colaborador se reconoce profesionalmente con una entidad en particular, sus objetivos y su deseo de conservar la membresía en la organización". (p. 6); y por último tenemos creatividad, según Basat, (2014) define la creatividad de la siguiente manera: "Creo que se puede decir que la excelente creatividad es realizar algo único y novedoso, mejor que lo que otros han hecho, y convertirlo en un modelo a seguir. Nuevo". hacer" (p.25).

También, para la segunda dimensión trabajo en equipo, según Muñoz (2016), el trabajo en equipo es un concepto que se imputa a todos los ámbitos de la vida. Trabajar en equipos multidisciplinarios, hace que el desarrollo de enseñanza sea más útil, dinámico y atractivo, en este caso identificamos tres dimensiones; el primero es, conocimiento del trabajo, donde, según Alfaro y Victor (2012), el conocimiento del trabajo es una colección de información, obtenidos de las personas sobre la base de sus experiencias, juicios, valores, actitudes, capacidad. Lo que debe considerarse una fuente para uso práctico. capacidad para solucionar dificultades en el ambiente en el que operan, Como segunda dimensión

tenemos, la calidad, en el que, Cortes (2017) nos dice, la calidad puede generar a una empresa una ventaja competitiva que puede conducir al liderazgo en el mercado y su desarrollo. Estas ventajas competitivas pueden fundamentarse en la reducción de costes, la recepción de productos en un tiempo determinado (start time), la elaboración de productos con las más altas especificaciones de seguridad, etc. Por último, tenemos como tercera dimensión el liderazgo, Riquelme & Pedraja (2019)

El liderazgo como arte tiene como objetivo dar solución a los problemas, porque es un indicador de la eficacia de la organización, pues de acuerdo con la estrategia aplicada, la calidad será mejor. Entonces, una buena toma de decisiones se trata de un liderazgo efectivo con una aplicación adecuada en diferentes estilos de liderazgo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

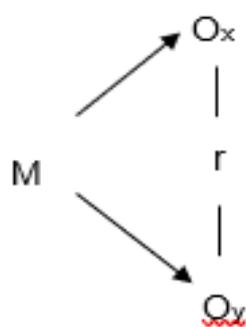
El tipo de investigación fue básica debido a que buscamos ampliar la información y la comprensión de las variables estudiadas (Rus, 2020).

3.1.2. Diseño de la investigación:

El diseño de investigación fue no-experimental (transversal-correlacional simple) en vista de la comparación que se tuvo en cuenta para las variables, así mismo, porque fue en un momento concreto (Ruiz, 2019).

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde:

M = La muestra de investigación

Ox = Variable 1

Oy = Variable 2

r = Relación entre variable

Fuente: Elaboración propia

3.2. Variables y operacionalización

Las variables a conceptualizar fueron:

V1: Gestión de Talento humano

- **Definición conceptual:** La GTH hace referencia al proceso de desarrollo, atracción y absorción de nuevos miembros y retención de empleados dentro de una organización. La gestión del talento se basa en enfatizar a aquellos con elevado potencial en el trabajo (Santos, 2010). (Anexo 1)

- **Definición operacional:** la GTH fue medido a través de encuestas.
- **Las dimensiones fueron:** Selección del personal y capacitación del personal.
- **Indicadores:** Los indicadores considerados fueron: curriculum vitae, entrevista, contratación; presupuesto para capacitación, formación y plan o programa de preparación.
- **Escala de medición:** Ordinal.

V2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** El DL comprende una evaluación que establece si una persona efectúa correctamente un trabajo. Se estudia académicamente como proceso de la Psicología Industrial y Organizacional y también forma parte de la GRH (Sy Corvo, 2022). (Anexo 1)
- **Definición operacional:** El desempeño operacional fue medido a través de encuestas.
- Así mismo, se consideraron las siguientes dimensiones: calidad del trabajo y trabajo en equipo.
- **Indicadores:** Los indicadores fueron: puntualidad, iniciativa, compromiso, creatividad, conocimiento del trabajo, calidad y liderazgo.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Considerado el total de personas, objetos o dimensión que poseen ciertas características frecuentes en un determinado espacio y periodo brindado. Cuando se efectúa algún estudio, deben hacer caso algunas características básicas a la hora de elegir la población de estudio (Wigodski 2010).

La población estuvo formada por 105 empleados de la MDPN, 2022.

- **Criterio de inclusión:** Personas mayores de 18 años, que laboren en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo y se hallan en los regímenes: 276 y 728.
- **Criterio de exclusión:** Personas que cuenten con menos de 3 meses de prestación de servicio y a la vez sean considerados como locadores, así mismo, personas que no pertenezcan a ningún régimen laboral antes mencionado.

3.3.2. Muestra:

Parte de la población, donde se tiene en cuenta las mismas particularidades representativas de la población (López, 2018). En esta indagación el volumen de la muestra coincide con la población por tratarse de un universo pequeño y representativo, el cual estuvo formado por 105 empleados de la MDPN.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para el análisis se aplicó como técnica de recolección de datos a la encuesta, y como instrumento, se elaboraron dos cuestionarios, uno por cada variable (Anexo 2). Además, la validación estuvo a cargo de 3 expertos, quienes dictaminaron su aplicación mediante el formato de validación (Anexo 4). Así mismo, para la fiabilidad de dichos instrumentos se realizó la prueba de Alfa de Cronbach, que se aplicó a una prueba piloto, dando como resultado 0.838 para la variable GTH y 0.949 para la variable desempeño laboral (Anexo 5).

3.5. Procedimientos:

La recolección de datos se realizó en cuestionarios, de los cuales, la información recogida se evaluó y se plasmó en el programa SPSS, el cual nos dio resultados acerca de la confiabilidad de las variables y el nivel de correlación de éstas.

3.6. Método de análisis de datos:

La indagación continúa en una fijación lógica y metódica de la información recibida de diferentes autores y científicos, donde la seriedad científica se puede distinguir como una discusión abierta, ya que no existen opiniones trascendentales para discrepar la calidad de un estudio cuantitativo. Por ello, como se ha dicho anteriormente, se utilizó la tolerancia como juicio para medir la utilidad de este estudio cuantitativo. Por tanto, la movilidad facilita la

difusión de los resultados de este análisis a otras poblaciones. En cambio, en la investigación cuantitativa, se explica como la medida en que los resultados de un determinado análisis pueden trasladarse a otras situaciones de iguales o similares características, de ahí que se crea que, por portabilidad, los resultados de un estudio cuantitativo. Ciertos proyectos pueden presentarse a otras poblaciones en diferentes espacios.

3.7. Aspectos éticos:

La indagación que cumple con los criterios éticos debe agregarse a toda la investigación científica, entre ellos tenemos: Confiabilidad, que orienta a guardar la identidad. Respeto a las personas, referida a la forma de pensar sobre los diferentes estudios.

Se utilizó un cuestionario en línea (Google Forms) para recopilar datos de los empleados de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo que confirmaron su respaldo a la investigación.

Se contó con el consentimiento explícito de cada encuestado en el momento de la recopilación de datos, de modo que se mantenga la confidencialidad de la identidad de cada participante y sea tratado con respeto, sin prejuicios ni discriminación, y asegúrese de que la información revelada durante la investigación se les dará a conocer y les traerá algún beneficio.

Los datos revelados son confidenciales, no han sido manipulados y todo se ha hecho con la total honestidad del incidente.

Finalmente, se asevera que los datos relativos a todas las bases teóricas exploradas en este proyecto han sido protegidos por derechos de autor mediante la elaboración de citas interpretativas apropiadas según los estándares del Acuerdo American Psychological Association (APA, 2019) en la 7ma edición, lo que significa que esta edición está libre de plagio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

Niveles	Frecuencia (<i>f</i>)	Porcentaje (%)
Bajo	3	3%
Regular	28	27%
Alto	74	71%
Total	105	100%

Nota: Datos del cuestionario desarrollado por los trabajadores de la MDPN.

En la tabla 1, se aprecia el nivel de la gestión del talento humano, que fue valorada por los colaboradores de la entidad municipal, el 71% la ubica en un nivel alto. Esta variable contiene información sobre las dimensiones: selección de personal y capacitación de personal, los cuales dieron como resultados: 66% ubicándola en un nivel alto y un 61% ubicándola también en un nivel alto, respectivamente. (Anexo 8)

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	4%
Regular	15	14%
Alto	86	82%
Total	105	100%

Nota: Datos del cuestionario desarrollado por los trabajadores de la MDPN.

En los resultados que nos brinda la tabla 2, se aprecia el nivel de la variable desempeño laboral, que fue valorada por los colaboradores de la entidad municipal con un 82% ubicándola en un nivel alto. Esta variable contiene información sobre las dimensiones: calidad del trabajo y trabajo en equipo, los cuales dieron como resultados: 82% ubicándola en un nivel alto y un 87% ubicándola también en un nivel alto, respectivamente. (Anexo 8)

Tabla 3

Relación entre gestión del talento humano y calidad de trabajo en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

			Gestión del talento humano	Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.689**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	105	105
	Calidad del trabajo	Coeficiente de correlación	.689**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	105	105

Nota: Datos del cuestionario desarrollado por los trabajadores de la MDPN.

En la tabla 3, se aprecia que el coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo es de 0.689 ubicándola en una correlación positiva moderada, esto quiere decir que la variable de estudio y la dimensión seleccionada se relacionan de manera positiva.

Tabla 4

Relación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

			Gestión del talento humano	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.632**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	105	105
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.632**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	105	105

Nota: Datos del cuestionario desarrollado por los trabajadores de la MDPN.

En la tabla 4, se aprecia que el coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo; es de 0.632 ubicándola como una correlación positiva moderada, esto quiere decir que la variable de estudio y la dimensión seleccionada se relacionan de manera positiva.

Tabla 5

Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022.

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.691**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	105	105
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.691**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	105	105

Nota: Datos del cuestionario desarrollado por los trabajadores de la MDPN.

En la tabla 5, se aprecia que el coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; es de 0.691 ubicándola como una correlación positiva moderada, esto quiere decir que las variables estudiadas se relacionan positivamente. Además, teniendo un nivel de significancia de $p=0.000$ menor al nivel de significancia considerado como $p=0.005$, aceptamos la hipótesis de investigación (H_i), la cual se refiere a que, existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la GTH y el DL de los trabajadores de la MDPN, 2022. Con respecto a los resultados obtenidos sobre el nivel de GTH a través de la tabla 1, se obtiene de la muestra de 105 colaboradores de la entidad pública, a quienes se les atribuyó el instrumento, obteniendo que el 3% consideran que la variable se ubicó en un nivel bajo, además que, un 27% se halló en un nivel medio y el 71% considera que el nivel de talento es alto. Ello se puede evidenciar también en el análisis considerado de Jara et al. (2018), basado en la GTH, como factor del desempeño laboral del sector público, donde se obtuvieron como resultados de un cuestionario, coeficiente R2 de Nagelkerke, un 44,4% y 28,4% demostrando que el nivel de GTH también es alto; sin embargo, el estudio considerado por Blas y Castro (2018) acerca de la GTH y el DL del personal administrativo en la MD de Nuevo Chimbote, se obtuvo como resultado de los cuestionarios aplicados a los trabajadores, que el nivel de GTH es medio con un 24%, demostrando que a pesar de haber conseguido un alto porcentaje considerado como nivel bajo, la mayoría de encuestados considera que es un nivel medio.

En cuanto al nivel de DL de los empleados de MDPN, los resultados de la tabla 2, mediante las respuestas del cuestionario, mostraron que el 4% de los empleados estiman que el nivel de DL es bajo, seguido de un 14% que considera que el nivel es medio o regular y un 82% afirman que existe un nivel muy alto de desempeño por parte de los colaboradores. Ello se refleja también en el estudio de Bayser (2022) quien, en su indagación realizada al personal de salud en una institución pública de Buenos Aires, acerca de la motivación y el DL de los empleados, mostró como resultado del nivel de la segunda variable un nivel alto en el 96% de la muestra con respecto al desempeño del personal de salud encuestado. Del mismo modo, Chávez y Condori (2019) en su indagación sobre GTH y DL en una microempresa de Huancavelica, obtuvieron como resultados de los cuestionarios aplicados al personal, un nivel de DL bueno con 74.1%.

Respecto a la relación que existe entre la GTH y la calidad del trabajo en los empleados; los resultados se evidencian en la tabla 3, donde se distingue la existente relación entre la variable y la dimensión, obtenidos de 105 colaboradores

de la organización, en donde se aplicó la prueba no paramétrica conocida como Rho Spearman, mostrando un nivel de significancia ($p=0.000$) menor al 0.05, evidenciando una relación entre la variable y la dimensión, además, el valor del coeficiente de correlación es 0.689; lo que indica que la GTH influye en la calidad del trabajo, por lo tanto mientras mejor es la GTH que se realice, mejor será la calidad laboral por parte de los trabajadores.

Lo que se refleja en la investigación de Gonzales y Vílchez (2021) basada en factores que influyen en el DL de las universidades; sostiene que, son diversos los puntos que tienden a jugar un rol muy importante, sobre todo, en la calidad del trabajo con respecto al desempeño del personal administrativo, no obstante; al llevar a cabo un efectivo reconocimiento del talento humano no se presentarán problemas con los objetivos de la empresa, sino, se logrará conseguir personal más eficiente.

Referente a la relación que hay entre la GTH y el trabajo en equipo en los empleados, teniendo en cuenta los resultados de la tabla 4, donde se distingue la existente relación entre la GTH y el trabajo en equipo obtenidos de la muestra constituida por 105 empleados de la organización, en donde se aplicó la prueba no paramétrica conocida como Rho Spearman, mostrando un nivel de significancia ($p=0.000$) menor al 0.05, evidenciando una relación entre la variable y la dimensión, además, el valor del coeficiente de correlación es 0.632, el cual muestra que el trabajo en equipo influye de forma significativa en la GTH.

Esto se evidencia del mismo modo en el estudio de Hanco et al. (2021), basado en las relaciones interpersonales y el DL; donde afirman que la relación que exista entre los colaboradores, repercute en el desempeño de los empleados dando más énfasis, en la manera en la que estos se relacionan con el resto de colaboradores; así mismo, repercute en las metas de la organización; por ello, el autor nos dice que los colaboradores deben sentirse satisfechos en el ambiente donde laboran para mantener un proceso de desenvolvimiento que beneficie su labor y a su vez a la organización resaltando el trabajo en equipo.

Se propuso como objetivo principal: determinar la relación entre la GTH y el DL de los empleados de la MDPN, donde se tomaron en cuenta estudios previos

sobre las variables y los resultados se evidencian en la tabla 5, siendo obtenidos de la muestra constituida por 105 colaboradores de la organización, en donde se aplicó la prueba no paramétrica conocida como Rho Spearman, mostrando un nivel de significancia ($p=0.000$) menor al 0.05, evidenciando una relación entre las variables de estudio, además, el valor del coeficiente de correlación es 0.691, por ende, existe una significativa y clara relación, es decir, es decir, moderadamente positivo y a la vez, se puede decir, que se admite la hipótesis de la indagación H1 afirmando nuevamente que existe relación entre ambas variables.

De igual forma, esta relación fue confirmada en un estudio de Chávez y Condori (2019), basado en reconocer la relación entre la GTH y el DL en una Microempresa en Huancavelica, obteniendo un coeficiente de correlación es 0.804, donde se admite la hipótesis H1, señalando que hay relación entre ambas variables. Del mismo modo, Alva y Cárdenas (2017), en su estudio de la influencia de la GTH en el DL de los empleados de una tienda por departamentos, confirma mediante una correlación de Pearson, con resultado 0.6, que existe relación entre las variables estudiadas y, además, que la GTH influye positivamente en el DL de los trabajadores.

Para valorar la apreciación de la variable GTH, se elaboró un cuestionario con las dimensiones: selección del personal y capacitación del personal; mientras que, para Flores (2019), en su estudio acerca de la GTH y rentabilidad en el departamento hotelero de Puno, consideró las dimensiones: administración de personas, organización de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y evaluación de personas. Asimismo, difiere con las dimensiones propuestas por Quiroz (2017) en su indagación acerca de la GTH y su relación con el DL de los colaboradores administrativos de una entidad pública en Moyobamba, ya que, él consideró como dimensiones a: planificación, organización, dirección y control.

Para valorar la apreciación de la variable DL, se realizó un cuestionario con las dimensiones: trabajo en equipo y calidad del trabajo, sin embargo, Cruzado y Alomia (2020); en su estudio acerca del DL de los trabajadores municipales de Lince; decidieron implementar otras dimensiones: rendimiento en la tarea,

conductas perjudiciales y rendimiento en el contexto. De la misma manera, la investigación de Bayser (2022), acerca de la motivación y DL de los colaboradores de enfermería de una entidad pública en Buenos Aires, difiere en sus dimensiones con respecto al DL, las cuales fueron: competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales y competencias de capacidad técnica.

La metodología utilizada para la investigación fue cuantitativa, sin embargo, para Ramírez (2022), en su análisis acerca de la gestión del capital humano por competencias, utilizó una metodología cualitativa, debido a que realizó una revisión documental sobre el tema tratado. Sin embargo, el estudio de Flores (2019), acerca de la gestión del capital humano y la rentabilidad en el sector hotelero de Puno, empleó un enfoque cuantitativo, debido a que, buscó medir las variables de su estudio.

El tipo de indagación fue básica, ya que, solo se buscó ampliar la información ya estudiada y a la vez, comprender el objeto de estudio; por ello, la investigación de Chávez y Condori (2019) acerca de la GTH y el DL en una microempresa de Huancavelica, difiere totalmente, ya que, utilizaron el tipo estudio aplicada, debido a que, buscaron darle una solución al problema de su investigación. Por otro lado, se encuentra el estudio de Jara et al. (2018) sobre la GTH como elemento para la mejora de la administración pública y el DL; difiriendo totalmente de ambos estudios, ya que, utilizaron un tipo hipotético-deductivo, donde buscaron establecer una teoría científica considerando los resultados de su investigación pronosticando posibles efectos futuros.

Con respecto al diseño de la indagación, se utilizó un diseño no experimental - correlacional, debido a que, no se pondrá en práctica los resultados, sin embargo, servirá para próximas investigaciones y determinar si las variables del estudio se relacionan; coincidentemente con Flores (2019), donde en su investigación acerca de gestionar el capital humano y la rentabilidad para el sector hotelero, también utilizó un diseño no experimental , sin embargo, no fue correlacional sino causal, donde buscó entender sobre las causas y los efectos que repercuten en las variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe un nivel de GTH medio alto percibido por los empleados de la Municipalidad de Pueblo Nuevo encuestados, lo cual indica que la mayor parte están de acuerdo en que la selección y la capacitación de personal son procesos claves en el efectivo desarrollo laboral.
2. Respecto al nivel de DL, los resultados obtenidos en la encuesta reflejan que se encuentra en un nivel alto, evidenciándose así en el 82% de encuestados, esto indica que los colaboradores municipales están de acuerdo en que el trabajo en equipo y la calidad del trabajo son puntos muy importantes para la efectividad en el desenvolvimiento de los colaboradores de la MDPN.
3. Se determinó una positiva relación, de las variables GTH y la dimensión calidad de trabajo, donde se mostró un coeficiente de 0.689; esto se interpreta de manera que mientras más eficiente sea la GTH, la calidad del trabajo será mucho más efectiva.
4. En cuanto a la relación de la GTH y el trabajo en equipo, manifestó un coeficiente de 0.632, dando a conocer que hay una correlación positiva moderada, mientras exista un mejor manejo de la GTH, el trabajo en equipo de los empleados municipales será mucho más efectivo.
5. Se estableció una correlación positiva moderada en la variable GTH y DL, esto evidencia un coeficiente de 0.691; donde se deduce que al ser mayor o mejor la GTH, resultó efectivo el DL de los colaboradores municipales, originando así buenos resultados para la gestión Municipal.

VII. RECOMENDACIONES

Una vez elaborado las conclusiones, se exponen las recomendaciones:

1. Realizar evaluaciones eventuales para ver el nivel de GTH de los trabajadores municipales, esto va aportar con la determinación de estrategias o conflictos en dicha gestión, y que estos sean atendidos a tiempo, del mismo modo mantener una evaluación semestral, con el fin de evaluar el nivel de mejora.
2. Se le recomienda al jefe de personal de la MDPN, aplicar una evaluación de desempeño a los colaboradores con la finalidad de identificar las oportunidades de mejora y a su vez destacar y reconocer logros por parte de estos.
3. Capacitar de manera constante a los colaboradores municipales, para que de esta manera ellos puedan entender cuál es el significado de calidad de trabajo para la entidad y cuáles son sus objetivos o metas trazadas, con el fin de ir tras ellas y lograr alcanzarlas.
4. A los colaboradores de la MDPN se recomienda promover el desarrollo de actividades que permitan la integración entre ellos, con el fin de generar lazos de unión y generar un buen clima laboral, donde resulte satisfactorio laborar; puesto que un colaborador cómodo, ofrece resultados positivos que se ven reflejados en la entidad.
5. A las autoridades de la MDPN se sugiere realizar evaluaciones continuas, con el fin de evidenciar como las estrategias planteadas por ellos dan efectividad en la GTH y como estas repercuten en el DL de los colaboradores municipales, esto va ayudar identificar si las estrategias fueron las correctas, o se tienen que realizar ciertas modificaciones; el recurso humano es la clave de una organización, por lo tanto, es necesario cuidarlo para que la entidad logre los resultados esperados.

REFERENCIAS

- Acurio Armas, J. A; Álvarez Gómez, L. K; Manosalvas Gómez, L. R; Amores Burbano, J. E. (2020). .Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Universidad y Sociedad* vol.12 no.4 Cienfuegos. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400093
- Aguirre, M. (2022). Obtener los mejores resultados con un programa de contratación adaptado. Recuperado de: <https://www.appvizer.es/revista/recursoshumanos/reclutamiento/contratacion-de-personal>
- Alfaro, G., & Alfaro, V. (2012). Modelo de gestión del conocimiento para la pequeña y mediana empresa. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3347/2997>
- Alva Sarmiento, L. A.; Cárdenas Manrique, D. P. (2017). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de tiendas por departamentos Ripley SA, en la ciudad de Cajamarca de marzo a noviembre, 2016. Repositorio Institucional de Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11288>
- Ancasi Ruiz, L. A., Tantaleán Smith, C. R., & Montesinos Aguilar, H. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Alpha Centauri*, 3(4), 11–20. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i4.131>
- Andia, W. (2017). *Manual de Gestión Pública*. Lima: Colecciones Jovic.
- Basat, L. (2014). *La Creatividad*, pp. 023 - 058. Barcelona: Conecta
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Sal. Cienc. Tec.* Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>

- Blas Obo, K. J; Castro Cavero, J. F. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28898>
- Briones, K. y González, C. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. Revista San Gregorio, (35), 111-123. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>
- Bortnikas, A. (2017). Human resources management modernization of contemporary organization. Public Policy and Administration, 16(2), 335-346. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/131>
- Caldas, E., Gregorio, A., & Hidalgo, L. (2016). Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 4º ESO (LOMCE). Mexico: Editorial Editex. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=hBDCwAAQBAJ&pg=PA134&dq=creacion+de+empresa+2016+emprendedores&hl=es419&sa=X&ved=0ahUEwir1unohvPTAhVCwiYKHZx6CNsQ6AEIJzAB#v=onepage&q=creacion%20de%20empresa%202016%20emprendedores&f=false>
- Campbell, J. P. & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior (Vol. 2). 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Colman, H. (2021). Capacitación de personal. Conceptos básicos. Recuperado de: <https://www.ispring.es/blog/capacitaciondepersonal#:~:text=capacitaci%C3%B3n%20en%20l%C3%ADnea,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20capacitaci%C3%B3n%20de%20personal%3F,muy%20eficientes%20en%20su%20trabajo.>
- Coll, F. (2021). Capacitación laboral. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

- Corporate social responsibility [CSR] best practices: Their impact on job performance. (2022). *Development and Learning in Organizations*, 36(4), 26-28. <https://doi.org/10.1108/DLO-06-2021-0102>
- Cortés, N. (2022). ¿Qué es la selección del personal? Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/seleccion-de-personal/>
- Cortes, J.M., (2017). *Sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001:2015)*. Madrid, España: Editorial ICB.
- Cruz Velazco, J. E. (2017). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. [The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variable]. *Revista pensamiento y gestión*, N.º 45. ISSN 1657-6276. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruzado Malaver, L. Y; Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31 - 36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Chávez Escobar, Y; Condori Baltazar, G. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa, sucursal Huancavelica - 2019. Repositorio Institucional UNH. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2954>
- Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 59-77. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Flores Dávila, J. V., Flores Velasteguí, M. L., Melendres Medina, E. M., Goyes Robalino, A. P., & Vaca Zambrano, S. E. (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-93.pdf>

- García Domínguez, M. del C. (2001) La importancia de la evaluación de desempeño. Recuperado de: <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n9/exaula/mgarcia.html>.
- Gardey, A. (2022). Definición de entrevista - Qué es, Significado y Concepto. Recuperado de: <https://definicion.de/entrevista/>
- Grote, G., Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research [Internet]. Human Relations. 2017; 70(2), 149-167. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Gonzales, W. y Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Harvard, B. R. (2019). La retroalimentación debe ser clara, no amable: Consejos para un mejor desempeño laboral. La Nación Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/la-retroalimentación-debe-ser-clara-no-amable/docview/2314932426/se-2>
- Hernández Gracia, T. J. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. Revista Venezolana De Gerencia, 28(101), 8-9. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
- Ibáñez, M. (2011). Gestion del talento humano en la empresa. (Primera edición). Perú: Editorial San Marcos Eirl. http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=235&controller=product
- Jara Martínez, A.M., Asmat Vega, N.S., Alberca Pintado, N.E., Medina Guzmán, J.J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance [Article@Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral]. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado de: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&partnerID=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4D>

- Kapur, R. (2022). SIGNIFICANCE OF TALENT MANAGEMENT IN TERMS OF HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATIONS. *International Journal of Information, Business and Management*, 14(2), 37-46. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/significance-talent-management-terms-human/docview/2624992132/se-2>
- Laura, D. (2017). Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa compartamos Financiera s.a. - agencia puno 2016. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4783/Laura_Vega_Dewar_Magdiel.pdf?sequence=1&isAllowed
- López. J. (2018). Muestra estadística. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- López, Ivette y Paca, M. (2018), Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27450>
- López Puig, P., Díaz Bernal, Z., & Segredo Pérez, A. M., & Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 3-15.
- Muñoz, S. (2016). Trabajo en Equipo. Madrid: Universidad Politécnica.
- Nasir, S.Z., Bamber, D., Mahmood, N. (2023). A perceptual study of relationship between emotional intelligence and job performance among higher education sector employees in Saudi Arabia. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10 (1), pp. 60-76. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85139231387&doi=10.1108%2fJOEPP-11-2021-0323&partnerID=40&md>
- Pardo, G y Pierina, S. (2016), El talento humano y su relación con el desempeño laboral en la notaría Ricardo Fernandini Barreda, San Isidro – 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/2468>
- Pérez, M. (2021). Definición de Curriculum Vitae. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/curriculum-vitae/>

- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Quiroz P. (2017). *Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31627/quiroz_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez Torres, W. E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: Una revisión de literatura. [Management of human capital by labor skills in the business context:] *Lúmina*, 23(1). <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>
- Ramkumar, A. (2018). A conceptual study on how electronic recruitment tools simplify the hiring process. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9(6), 136-139. DOI: 10.5958/0976-5506.2018.00537.5
- Ramos, R. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la pastelería Miraflores. <http://www.ieomsociety.org/ieom2019/papers/404.pdf>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., FernándezDel-Río, E. & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief selfreport scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. Doi:10.5093/jwop2019a21
- Reyes Flores, C. N. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018. Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2846/Neil%20Christian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Riquelme Castañeda, J., & Pedraja Rejas, L. (2019). El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000100005>
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Rus. E. (2020). Tipos de investigación. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-investigacion.html#:~:text=Los%20tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20pueden,aspectos%20a%20tener%20en%20cuenta>
- Ruiz. L. (2019). ¿Qué es el diseño de investigación y cómo se realiza? Recuperado de: <https://psicologiymente.com/miscelanea/diseno-de-investigacion>
- Tuesta Panduro, JA, Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, MA (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (95), 629-641. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069613010>
- Salazar M, A., Paravic K, T. Job performance and climacteric in female workers [Article @Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas] (2005) *Revista Médica de Chile*, 133 (3), pp. 315-322. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872005000300007>
- Sadaf, F. & Rahela, F. (2019). Service quality to e-service quality: a paradigm shift. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Bangkok, Thailand, March 5-7, 1656-1666. <http://www.ieomsociety.org/ieom2019/papers/404.pdf>
- Santos, A. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.

- Soria, K., y Cinthya, P. (2016), La cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8698>
- Sy Corvo, Helmut. (2022). Desempeño laboral. Lifeder. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Teresa, F., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Strategic management of human talent in the healthcare sector of Ecuador. [Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador] *Revista Orbis*, 16(47), 107-117. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/strategic-management-human-talent-healthcare/docview/2641595973/se-2>
- Véliz, L., y Amada, E. (2016), Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval,
- Westreicher. G. (2020). Población. <https://economipedia.com/población>
- Wigodski. J. (2010). Metodología de la investigación: población y muestra. <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Workplace ostracism: Job performance, self-esteem and goal orientation. (2022). *Human Resource Management International Digest*, 30(7), 16-17. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2022-0199>
- Zayas Barreras, I.. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21–42. Recuperado a partir de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	La gestión del talento se refiere al proceso de desarrollo, atracción y absorción de nuevos miembros y retención de empleados dentro de una empresa. La gestión del talento se centra en destacar a aquellos con alto potencial en el trabajo. (Santos. A., 2010)	la gestión del talento humano será medida a través de documentos informativos, obtenidos de diferentes bases de datos, así mismo, mediante encuestas.	Selección del personal	Curriculum vitae	Ordinal
				Entrevista	
				Contratación	
			Capacitación del personal	Presupuesto para capacitación	
				Capacitación	
				Plan o programa de capacitación	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es una evaluación que determina si una persona hace bien un trabajo. Se estudia académicamente como parte de la Psicología Industrial y Organizacional y también forma parte de la Gestión de Recursos Humanos. (Sy Corvo, H., 2022)	El desempeño operacional será medido a través de encuestas, de información obtenida de diferentes bases de datos y plataformas informativas.	Calidad del trabajo	Puntualidad	Ordinal
				Iniciativa	
				Compromiso	
				Creatividad	
			Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	
				Calidad	
				liderazgo	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Señor (a):

Se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca medir la Gestión del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022. Los datos serán manejados confidencialmente y es anónima por la cual se requiere total sinceridad.

Marque con una "x" la alternativa que se adecue según el criterio que obtenga a cada interrogante.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	Escala de Valoración				
		5	4	3	2	1
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Dimensión: Selección del personal		5	4	3	2	1
1	La gestión del talento humano es importante para la empresa					
2	Es muy fácil postular a un puesto de trabajo dentro de la organización					
3	Los datos que consideran en el curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador					
4	El tipo de entrevista ayuda a determinar el nivel de conocimiento que tiene la persona					
5	La persona encargada de la entrevista para el puesto de trabajo, explicó correctamente las funciones, procedimiento y detalles del trabajo					
6	La selección del personal es la adecuada para los puestos de trabajo					
Dimensión: Capacitación del personal		5	4	3	2	1
1	La capacitación de personal es sumamente importante para que los empleados puedan desarrollar sus actividades eficientemente					
2	El personal que labora en la entidad se encuentra y se mantiene actualizado en capacitaciones					
3	La entidad considera que es importante contar con planes o programas de capacitación					
4	El presupuesto consignado para la capacitación de personal es suficiente					

5	Dentro de la entidad existen planes de capacitación cada cierto periodo de tiempo					
6	El programa de capacitación es puesto a conocimiento por todo el personal con fechas y horas determinadas.					
7	Los programas de capacitación intervienen en la mejora del nivel que tiene un trabajador con respecto a sus competencias					
8	Considera que hay un uso eficiente del presupuesto asignado para la capacitación del personal.					

CUESTIONARIO

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Señor (a):

Se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca medir el desempeño laboral en los trabajadores del Distrito de Pueblo Nuevo, 2022. Los datos serán manejados confidencialmente y es anónima por la cual se requiere total sinceridad.

Marque con una "x" la alternativa que se adecue según el criterio que obtenga a cada interrogante.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	Escala de Valoración				
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Calidad del trabajo		5	4	3	2	1
1	El ser puntual con las asignaciones establecidas depende de los valores					
2	La puntualidad da mucho que decir el tipo de profesional que eres					
3	Ter iniciativa para realizar un trabajo muestra seguridad en la persona					
4	El compromiso al trabajo permite buenos resultados para la organización					
5	Considera que es creativo e innova ideas para mejorar su labor dentro del área que se encuentra.					
6	Tener habilidades diferentes le ayuda a resolver situaciones inesperadas en la organización.					
7	Cumplir con las metas propuestas de la empresa el reflejo del compromiso que tenemos con ella					
8	Normalmente demuestras iniciativa al momento de realizar las tareas asignadas					
Dimensión: Trabajo en equipo		5	4	3	2	1
1	El trabajo en equipo permite obtener ideas y buenos resultados					
2	El realizar un trabajo correctamente muestra la calidad de profesional que eres					
3	El mantener el orden y la participación de todo el grupo te define como un buen líder					

4	El trabajar con más personas provoca mejor compañerismo					
5	Tener conocimiento de las tareas asignadas permite realizar el trabajo con mayor facilidad					
6	Siempre se debe trabajar en equipo para tener buenos resultados					
7	El tener buena comunicación con los compañeros es más factible entender las actividades					
8	Trabajar en equipo le permite ampliar sus conocimientos y desempeño laboral					

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022.

Investigador principal: Becerra Suarez Jesús Rodolfo

Colchao Villegas Ariana Nallely

Asesor: Mg. Lisseth Katherine Chuquitucto Cotrina

Dra. Mabel Ysabel Otiniano Leon

Propósito del estudio

Somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del distrito Pueblo Nuevo, 2022**, cuyo propósito es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Municipalidad del distrito Pueblo Nuevo).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 10 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que **NO** existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez, al correo electrónico rguerrero@ucv.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

		La comunicación efectiva con el equipo de trabajo facilita cumplir con las actividades a tiempo.				X			X			X			X			X			X			X
		Tener un buen liderazgo permite obtener buenos resultados.				X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén: 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Capacitación del personal	Presupuesto para capacitación	El presupuesto consignado para la capacitación de personal es suficiente			X		X		X		X		X		X		X		X
		Considera que hay un uso eficiente del presupuesto asignado para la capacitación del personal.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Capacitación	La capacitación de personal es sumamente importante para que los empleados puedan desarrollar sus actividades eficientemente			X		X		X		X		X		X		X		X
		El personal que labora en la entidad se encuentra y se mantiene actualizado por las capacitaciones			X		X		X		X		X		X		X		X
	Plan o programa de capacitación	La entidad considera importante contar con planes o programas de capacitación			X		X		X		X		X		X		X		X
		Dentro de la entidad existen planes de capacitación cada cierto periodo de tiempo			X		X		X		X		X		X		X		X
		El programa de capacitación es puesto a conocimiento por todo el personal con fechas y horas determinadas.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Los programas de capacitación intervienen en la mejora del nivel que tiene un trabajador con respecto a sus competencias			X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	74280263		920483058
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Chepén 27 / 11 / 2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los datos que consideran en el curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	54,62	39,448	,281	,837
La información consignada en el currículum ha sido debidamente verificada.	54,62	37,548	,525	,825
La entrevista ayuda a determinar el nivel de conocimiento que tiene la persona.	54,62	33,848	,661	,813
La entrevista ayuda a determinar la actitud que tiene la persona.	54,52	38,362	,305	,838
La persona encargada de la entrevista para el puesto de trabajo, explicó correctamente las funciones, procedimiento y detalles del trabajo	54,71	45,814	-,392	,876
La firma de contrato se ha ejecutado en forma oportuna.	54,71	38,114	,623	,824
El documento de contrato determina el tipo de contraprestación de servicios	55,00	36,200	,530	,823

El presupuesto consignado para la capacitación de personal es suficiente	55,14	39,529	,263	,838
Considera que hay un uso eficiente del presupuesto asignado para la capacitación del personal.	55,29	37,514	,403	,832
La capacitación de personal es sumamente importante para que los empleados puedan desarrollar sus actividades eficientemente	54,67	34,533	,657	,814
El personal que labora en la entidad se encuentra y se mantiene actualizado por las capacitaciones	55,14	36,229	,549	,822
La entidad considera importante contar con planes o programas de capacitación	54,86	36,329	,636	,818
Dentro de la entidad existen planes de capacitación cada cierto periodo de tiempo	55,00	35,800	,704	,815
El programa de capacitación es puesto a conocimiento por todo el personal con fechas y horas determinadas.	54,86	34,529	,783	,808
Los programas de capacitación intervienen en la mejora del nivel que tiene un trabajador con respecto a sus competencias	54,90	33,890	,616	,817

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El ser puntual contribuye al cumplimiento de las tareas asignadas.	64,43	58,157	,777	,945
La puntualidad es requisito indispensable para la evaluación de desempeño.	64,29	58,814	,648	,947
Tener iniciativa para realizar un trabajo refleja conocimiento en la actividad.	64,52	58,462	,531	,950
Demuestra iniciativa al momento de realizar trabajos en equipo.	64,52	61,462	,423	,951
Un trabajador comprometido, contribuye a obtener buenos resultados para la organización.	64,29	56,314	,822	,943
Invertir tiempo y esfuerzo en el cumplimiento de las metas por considerarlas importantes.	64,24	58,390	,692	,946
Considera que es creativo e innova ideas para mejorar su labor dentro del área que se encuentra.	64,52	56,862	,760	,945
Tener habilidades destacadas le ayuda a resolver situaciones inesperadas en la organización.	64,43	56,357	,863	,943

El trabajo en equipo permite obtener ideas y buenos resultados	64,38	55,248	,780	,944
Trabajar en equipo le permite ampliar sus conocimientos y mejorar el desempeño laboral	64,38	56,048	,780	,944
El trabajo se realiza cumpliendo con los procedimientos de calidad que se requiere.	64,29	58,914	,637	,947
Las metas cumplidas satisfacen al usuario.	64,52	55,862	,865	,942
Mantener el orden y la participación de todo el grupo, te define como un buen líder	64,48	57,962	,711	,946
Asume liderazgo para trabajar en equipo y obtener buenos resultados.	64,62	59,048	,591	,948
La comunicación efectiva con el equipo de trabajo facilita cumplir con las actividades a tiempo.	64,48	54,662	,794	,944
Tener un buen liderazgo permite obtener buenos resultados.	64,33	56,233	,751	,945

Anexo 6. Autorización de publicación de la institución



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo	20192401004
Nombre del Titular o Representante legal:	
Segundo Alberto Aguirre Calderón	
Nombres y Apellidos:	DNI
Segundo Alberto Aguirre Calderón	19327943

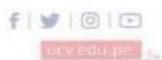
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Becerra Suárez Jesús Rodolfo	70408740
Colchao Villegas Ariana Nallely	73201282

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 en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.
Pueblo Nuevo, 4 de noviembre del 2022.

DISTRITAL
PUEBLO
ALBERTO AGUIRRE CALDERÓN
ALCALDE



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7. Base de datos

Gestión del talento humano

Base de datos 2.0.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3
2	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4
7	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
19	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4
20	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
23	5	4	3	4	4	3	3	3	2	1	3	4	2	2	4

Vista de datos Vista de variables

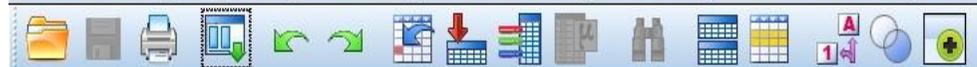
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
24	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
25	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
29	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5
30	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
33	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
34	4	3	5	5	4	4	4	2	2	5	3	3	2	2	5
35	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
38	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
40	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
41	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
44	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables



Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
50	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3
51	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
52	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5
55	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	3	1	3	2	4	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
59	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
60	5	5	2	3	5	1	3	1	4	3	3	2	3	3	1
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
64	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
65	3	2	5	2	2	2	4	2	4	3	5	1	1	2	3
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
67	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4

Vista de datos Vista de variables



Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
68	5	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
69	4	4	5	5	5	4	1	3	3	5	4	5	5	5	5
70	5	5	2	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
71	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
73	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
74	1	2	2	1	2	3	4	2	1	3	4	2	1	4	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
77	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
80	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4
81	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3
82	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
83	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	2	3
84	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	2	4
85	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	5
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3

Vista de datos Vista de variables



Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
89	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3
90	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5
91	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
92	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
93	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
95	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
98	4	2	4	2	1	3	4	2	2	5	2	4	2	4	2
99	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
100	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
101	4	4	5	5	4	5	5	2	2	5	5	5	4	4	5
102	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4
103	5	4	4	4	5	5	5	3	2	4	3	4	4	5	5
104	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106															
107															
108															
109															
110															
111															

Vista de datos Vista de variables

Desempeño laboral

*Base de datos 2.0.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	2	4	4	4	2	3	5	2	3	3	3	4	3	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 43 de 43 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
23	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	5	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
27	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	
32	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
34	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	
35	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
44	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
45	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	

Vista de datos Vista de variables



Visible: 43 de 43 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	4	2	3	1	2	2	4	1	3	3	3	2	2	1	1	1	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
60	2	2	4	3	3	5	1	2	3	3	3	2	4	3	5	2	
61	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
62	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
63	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
65	1	2	3	5	4	1	2	2	1	3	4	2	4	5	2	1	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Vista de datos Vista de variables



Visible: 43 de 43 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5
71	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
72	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
74	1	2	1	1	3	3	1	3	5	5	5	5	4	3	1	1
75	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
85	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
87	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables



Visible: 43 de 43 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
93	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
94	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
98	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
99	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
100	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	3
101	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
104	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106																
107																
108																
109																
110																
111																
112																

Vista de datos Vista de variables

Anexo 8. Resultados

Tabla 6

Nivel de selección de personal en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	7.6	7.6	7.6
Regular	28	26.7	26.7	34.3
Alto	69	65.7	65.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Tabla 7

Nivel de capacitación de personal en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3.8	3.8	3.8
Regular	37	35.2	35.2	39.0
Alto	64	61.0	61.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Tabla 8

Nivel de calidad del trabajo en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3.8	3.8	3.8
Regular	15	14.3	14.3	18.1
Alto	86	81.9	81.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Tabla 9

Nivel de trabajo en equipo en la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2.9	2.9	2.9
Regular	11	10.5	10.5	13.3
Alto	91	86.7	86.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	