



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una
municipalidad distrital – Cusco 2023**

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

AUTORA:

Escalante Teran, Ruth Marlene (orcid.org/0000-0002-4422-3770)

ASESORES:

Mgtr. Romani Allende, Fredy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Mgtr. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con profundo amor y gratitud dedico este trabajo a mis padres Víctor Raúl y María Luisa, por su esfuerzo y abnegación para brindarme un futuro mejor, a mis hermanos por todo su amor y comprensión.

Agradecimiento

A Dios por su gracia y sabiduría, por guiar mis pasos durante toda mi vida.

A la Universidad César Vallejo por la formación profesional y personal, por recibir en sus aulas formación académica.

Al Mgtr. Freddy Gamaniel Romaní Allende, mi eterno agradecimiento por compartir sus conocimientos y enseñanzas para el desarrollo del presente trabajo.

A la municipalidad distrital por permitirme realizar este estudio de investigación dentro de sus instalaciones.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco 2023.", cuyo autor es ESCALANTE TERAN RUTH MARLENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

LIMA, 31 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 31-12- 2023 18:33:19

Código documento Trilce: TRI - 0713945

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESCALANTE TERAN RUTH MARLENE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ESCALANTE TERAN RUTH MARLENE DNI: 70983227 ORCID: 0000-0002-4422-3770	Firmado electrónicamente por: RESCALANTET el 31- 12-2023 19:08:31

Código documento Trilce: INV - 1468851

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos y Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización:	19
3.3 Población (criterios de selección) muestra y muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1 Frecuencia de la variable GTH	24
Tabla 2 Frecuencia de las dimensiones de la variable GTH	24
Tabla 3 Frecuencia de la variable RL	25
Tabla 4 Tabla cruzada GTH y RL	25
Tabla 5 Prueba de normalidad	26
Tabla 6 Correlación entre la variable GTH y RL	26

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1 Tamaño de muestra

44

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano (GTH) y el rendimiento laboral (RL) en una municipalidad distrital – Cusco 2023. La metodología utilizada para el desarrollo de la investigación: es cuantitativa, de tipo pura o básica, diseño no experimental, población conformada por 62 trabajadores, seleccionando una muestra de 55 mediante muestreo probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario, para evaluar la fiabilidad de los cuestionarios de escala tipo Likert, se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach obteniendo 0,84 para el instrumento de gestión del talento humano y 0,87 para rendimiento laboral, indicando una confiabilidad adecuada; la validación por juicio de expertos respalda la calidad de los cuestionarios. Para facilitar el procesamiento de datos, se utilizó el software SPSS y programa Excel, para luego, presentar resultados, que se resaltan con tablas para su mayor comprensión. La prueba de hipótesis confirmó la relación significativa entre gestión del talento humano y rendimiento laboral, respaldada por un p-valor de $0,000 < 0,05$ y una correlación positiva media (Rho Spearman = 0,596). Finalmente, en el trabajo de investigación se presenta la discusión, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos del estudio realizado.

Palabras clave: Gestión talento humano, rendimiento laboral, selección de personal, capacitación de personal.

Abstract

The general objective of this research was: to determine the relationship that exists between human talent management (HR) and work performance (WP) in a district municipality - Cusco 2023. The methodology used to develop the research: is quantitative, pure or basic, non-experimental design, population made up of 62 workers, selecting a sample of 55 through probabilistic sampling, survey technique, questionnaire instrument, to evaluate the reliability of the Likert-type scale questionnaires, Cronbach's Alpha coefficient was applied, obtaining 0.84 for the human talent management instrument and 0.87 for job performance, indicating adequate reliability; Validation by expert judgment supports the quality of the questionnaires. To facilitate data processing, SPSS software and Excel were used to then present results, which are highlighted with tables for greater understanding. The hypothesis test confirmed the significant relationship between human talent management and job performance, supported by a p-value of $0.000 < 0.05$ and a medium positive correlation (Rho Spearman = 0.596). Finally, the research work presents the discussion, conclusions, recommendations, bibliographic references and the respective annexes of the study carried out.

Keywords: Human talent management, job performance, personnel selection, personnel training.

I. INTRODUCCIÓN

La situación problemática en el contexto internacional, específicamente en España el rendimiento laboral tiene niveles bajos a comparación con otros países europeos, a pesar de que es uno de los países en que los trabajadores se pasan más horas dentro de la oficina. Esto debido que se tiene la creencia que asocia una jornada laboral extensa que se traduce en mayor rendimiento sin embargo no es así ya que no existe rendimiento entre horas y productividad, la clave no reside en la cantidad de horas laboradas, sino en la eficiencia y aprovechamiento del tiempo en las tareas asignadas. La superación de este paradigma cultural podría resultar en un aumento significativo del rendimiento laboral y situar a España en línea con los estándares europeos de productividad (Montañés, 2019).

A nivel nacional, la problemática en Perú se refleja en los desafíos de gestionar el talento humano en un hospital de la ciudad de Huancayo, que requiere mejorar capacidades y superar deficiencias en el desempeño del personal de enfermería (Núñez, 2023). Además, La Torre et al. (2022) publicaron un artículo sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de una micropyme ferretera de una ciudad del norte del Perú, revela que la planificación conforme a la gestión administrativa es más importante como la responsabilidad en lo que concierne al desempeño laboral con un 73% y 96% respectivamente, señalando la existencia de la relación positiva entre estas variables, sin embargo aún se cuenta con deficiencias en el proceso administrativo y poca relación entre la empresa y el colaborador incidiendo en el rendimiento y productividad de la organización.

El problema de la investigación realizada ubica su alcance en los Gobiernos Locales en este caso en una municipalidad distrital - Cusco, la problemática identificada es el deficiente rendimiento laboral, puesto que el personal que labora no cuenta con los conocimientos, competencias necesarias para asumir puestos dentro de esta entidad, este problema se da a raíz de que la gestión conformada por el alcalde y su consejo municipal selecciona de manera directa al personal basándose en afiliaciones políticas, el personal seleccionado de esta

manera desconoce los procedimientos, los objetivos que deben cumplir, además de la existencia de trabajadores quienes son contratados por locación de servicios, estos no se sienten motivados por que son trabajadores eventuales como también no se cuenta con capacitaciones de personal, si esta situación persiste el efecto que producirá es el incumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, consecuentemente el retraso en el desarrollo del distrito, además se genera la deficiente atención del servicio que se brinda a los ciudadanos que recurren a diario a realizar diferentes trámites en esta municipalidad.

En tal sentido se realiza la enunciación del problema principal ¿Cuál es la relación entre la GTH y el RL en una municipalidad distrital -Cusco 2023? Por consiguiente, los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las dimensiones selección, retención, capacitación de personal y la variable RL en una municipalidad distrital -Cusco 2023?

Así mismo se tiene la *Justificación Teórica*: respaldando la investigación mediante la teoría desarrollada por Chiavenato en lo que concierne a GTH, en cuanto a la variable RL se sustenta mediante la guía de rendimiento emitida por SERVIR, teorías que validan los conceptos plasmados que enmarca la investigación y contrastarlos con los resultados, además el propósito es aportar al conocimiento existente con el presente estudio. *Justificación Metodológica*: la investigación es básica busca generar nuevos conocimientos válidos y confiables a través de la obtención de datos de la entidad municipal en estudio para conocer su realidad tal como se presenta, es relacional busca la asociación de las variables estudiadas. De igual forma se define la *Justificación Práctica*: radica en la necesidad de conocer el rendimiento del personal en la municipalidad y encontrar explicaciones de su incidencia, para ello recursos humanos debe realizar la debida planificación para desarrollar capacitaciones para el personal y motivarlos por el trabajo que desempeñan lo cual se verá reflejado en un rendimiento laboral adecuado para el bien de la municipalidad, así mismo la *Justificación Social*: puesto que favorece el presente estudio al personal que labora en esta entidad municipal.

En ese entender se formula el objetivo principal: determinar la relación que existe entre la GTH y el RL en una municipalidad distrital -Cusco 2023, por consiguiente, los objetivos específicos: determinar la relación entre las dimensiones selección, retención, capacitación de personal y la variable RL en una municipalidad distrital -Cusco 2023.

Del mismo modo se realiza la formulación de la hipótesis principal: existe relación significativa entre la GTH y el RL en una municipalidad distrital Cusco-2023, por consiguiente, las hipótesis específicas: existe relación significativa entre las dimensiones selección, retención, capacitación de personal y la variable RL en una municipalidad distrital -Cusco 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Por otra parte, este estudio cuenta con respaldo a nivel internacional a través de los antecedentes que se mencionan a continuación.

Estupiñan (2021) realizó la investigación con el objeto de determinar la influencia de la GTH con el DL en un gobierno descentralizado municipal, metodología empleada: tipo cuantitativa, nivel descriptivo relacional, diseño transaccional, población compuesta por 268 trabajadores y una muestra censal; la técnica encuesta instrumento se tuvo el cuestionario. El autor concluye que existe una correlación entre las variables estudiadas.

Cabezas y Brito (2021) publicaron un artículo de investigación con el fin de identificar el impacto que tiene la GTH en el RL en una estación de servicios, metodología utilizada: investigación mixta considerando la revisión teórica, observación y encuesta para la recolectar datos, tipo descriptivo, población conformada por 25 trabajadores, muestreo de tipo no probabilístico a conveniencia, la conclusión de la investigación indica el nexo entre ambas variables.

Curiel (2022) realizó el estudio para examinar la GTH en el DL en un Centro de Desarrollo Infantil Colombia; metodología que empleo tipo cuantitativo de diseño experimental y de campo, población de 529 y muestra de 224 personas, muestreo probabilístico, técnica encuesta, se concluye que las bases relacionadas con las variables de estudio conllevan a reducir el efecto de distorsión por situaciones que se dan y mejora continua en los procesos efectuados en los Centros de Desarrollo.

Morales (2018) realizó la investigación cuyo objetivo fue desarrollar el modelo de GTH que contribuya al incremento de DL en el sector de transporte de la provincia de Tungar de la Compañía Guaytambos Tours S.A; metodología utilizada, tipo de enfoque cuali-cuantitativo, población compuesta por 36 trabajadores, muestra de tipo censal; el autor concluye que la introducción de un modelo apropiado de GTH condujo a procesos mas efectivos en el personal que labora en dicha compañía.

Zeballos (2019) realizó el estudio con el propósito de sugerir un modelo de GTH destinado a mejorar el DL de los trabajadores de una empresa ubicada en la ciudad de Sucre Bolivia. Metodología utilizada; tipo cualitativa de enfoque mixto, población constituida por 37 personas, muestra totalidad de los trabajadores se utiliza el 100% de la población el resultado obtenido: chi cuadrado de Pearson $0,000 < 0,05$ con un Rho Spearman = 0,687, es decir el desempeño laboral se asocia con el manejo del modelo de GTH. Como conclusión el autor encontró una relación positiva de dependencia entre las variables.

García (2019) realizó una investigación cuyo objeto fue incrementar el DL de la empresa Ateneo S.A de Babahoyo; metodología aplicada, investigación mixta, diseño no experimental, la población profesional, se trabaja con el 100% de la misma, el autor llegó a la conclusión que la propuesta dada permitió dar solución a las causas del problema identificado, en el que se estableció acciones para la formalización en el proceso de selección de personal.

Chicaiza (2022) realizó a cabo una investigación cuyo objetivo fue identificar la incidencia de la GTH con la calidad de servicio ofrecido por la empresa Plastifill – Ecuador. Metodología utilizada, investigación cuantitativa y cualitativa, nivel descriptivo de campo no experimental, población conformada por 9 empleados y 50 clientes, se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos respectivamente, el resultado obtenido evidenció ausencia del modelo de GTH, inexistencia de procesos de selección, inducción y desarrollo, no hay capacitaciones ni procesos de evaluación de desempeño. Como conclusión, se determinó que la falta del modelo de GTH incide significativamente en la prestación de servicios proporcionado por la empresa.

Sinche (2022) realizó un estudio de investigación con la intención de determinar la relación entre las competencias personales y el DL en Guayaquil. Metodología empleada; tipo de investigación cuantitativo, diseño transversal, la muestra se seleccionó por conveniencia, técnica de encuesta y cuestionario con escala tipo Likert como instrumento. Se obtuvieron 206 cuestionarios válidos, y los resultados revelaron la relación entre las competencias personales y el DL.

Saavedra (2021) realizó su investigación cuyo fin fue establecer el nexo entre la GTH y el DL en un hospital de la ciudad de Oruro Bolivia; metodología empleada: cuantitativo, métodos deductivo, inductivo, histórico, estadístico, población 156 personas, muestra de 111, técnicas e instrumentos: observación, análisis documental, entrevista, encuesta - guía de observación, ficha bibliográfica, guía de entrevista y cuestionario respectivamente; resultado obtenido: p-valor de 0.000, en la que concluye: existe relación entre las dos variables.

Del mismo modo se toma como referencia trabajos de investigación realizados a nivel nacional.

Espinoza y Montalvo (2021) desarrollaron una investigación con el propósito de determinar la GTH y su relación con el DL, metodología utilizada: tipo de estudio básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, población conformada por 24 trabajadores, muestra de tipo censal, técnica encuesta instrumento se tuvo el cuestionario que contaba con 19 preguntas, resultado obtenido nivel de significancia mayor a 0.05, coeficiente de $r=0,769$ en el que se evidenció dependencia en las variables de estudio y esta es positiva buena, se concluye que las variables de estudio influyen significativamente entre ambas.

Licera (2022) desarrollo una investigación con el objeto de determinar el vínculo entre la gestión por competencias y el DL en una municipalidad distrital, la metodología utilizada; tipo aplicada, diseño no experimental, transversal, técnica encuesta e instrumento cuestionario; como resultado se obtuvo un nexo positivo muy alto entre las variables con un $r=0.982$. La investigación concluye que se gestiona de forma eficiente las variables estudiadas con el personal, razón por la cual se incrementa el nivel de rendimiento.

Estrella (2020) desarrollo un estudio con el propósito de examinar la GTH y la incidencia en el DL de los trabajadores de un hospital-Pasco; metodología utilizada; tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental transeccional, población con 30 trabajadores, muestra de tipo censal, técnica encuesta e

instrumento cuestionario, el resultado obtenido p valor $=0.001 < 0.05$ concluye que la GTH repercute significativamente en el DL.

Estrella (2020) realizó la investigación con el objeto de examinar la GTH y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en un hospital, Pasco; metodología utilizada; tipo de estudio aplicada, nivel descriptiva - explicativa, diseño no experimental – transeccional, población de 30 trabajadores, muestra de tipo censal, técnica encuesta e instrumento cuestionario, el resultado obtenido; p valor $= 0,001 < 0,05$; concluyó que la variable gestión de talento humano repercute significativamente en el desempeño laboral.

Checa (2020) realizó la investigación para desarrollar una estrategia de GTH destinada al incremento del RL de los trabajadores de una caja municipal de la región de Piura: metodología empleada; tipo aplicada no experimental, diseño descriptivo, población conformada por 36 colaboradores, muestra no probabilístico intencional, técnica la observación y encuesta e instrumento cuestionario. Concluyendo que la estrategia de GTH basado en el modelo de Chiavenato, que comprende 4 etapas: la incorporación de nuevo talento, el sistema de compensación, la retención de talento y finalmente, el seguimiento y la retroalimentación contribuyó a la mejora del DL de los trabajadores de esta entidad financiera.

Rodas (2019) realizó la investigación con el propósito de determinar el efecto de la GTH en el DL de los trabajadores en el Hospital de Rehabilitación en Callao; metodología empleada: tipo cuantitativo, nivel descriptivo explicativo, diseño no experimental transeccional, población 102 trabajadores se seleccionó una muestra probabilística de igual tamaño, técnica encuesta e instrumento se tuvo el cuestionario. Los resultados indicaron un valor p de $0,606 > 0,05$, aceptándose la hipótesis nula. En conclusión, se determinó que GTH no repercute en el DL de los trabajadores en este hospital.

Gallo (2022) realizó la investigación con la intención de establecer la relación entre clima organizacional y DL en un hipermercado en la ciudad de Pacasmayo; metodología empleada: investigación cuantitativa, nivel relacional,

diseño no experimental transeccional, población y muestra de 85 colaboradores, técnica e instrumento encuesta y cuestionario respectivamente. Resultados obtenidos revelaron una fuerte asociación, expresado mediante $Rho = 0,866$ y p valor = 0. Como conclusión, el autor determinó la relación entre las variables.

Rojas (2022) desarrolló su investigación con el fin de determinar el vínculo entre el clima laboral y el rendimiento de docentes de la I.E. La Libertad; metodología empleada: estudio cuantitativo no experimental, transeccional, diseño relacional, población y muestra conformada por 45 docentes, muestreo censal, técnica e instrumento encuesta y cuestionario respectivamente, resultados obtenidos arrojaron Rho de Spearman =0.796, y p valor de 0.000.

Zamora (2022) el estudio de investigación que realizó tuvo el fin de determinar la influencia de la inteligencia emocional en el DL de docentes en I.E. de nivel primario - Andahuaylas; metodología que aplicó: investigación cuantitativa, diseño de experimental, nivel descriptivo, población y muestra de 100 docentes, muestreo no probabilístico por conveniencia, técnica e instrumento encuesta y cuestionario respectivamente; resultados obtenidos mediante el análisis de regresión logística ordinal coeficiente de Nagelkerke = 0.257 y p valor = 0,000. Se concluye: existe influencia entre las variables.

Maguiña (2022) realizó un trabajo de investigación con el fin de determinar la influencia de la motivación en la evaluación de desempeño en trabajadores de una entidad financiera. La investigación fue básica de nivel relacional, la población y muestra conformada por 70 trabajadores. Resultado obtenido $p = 0,000 < a 0.05$, en conclusión, existe influencia entre ambas variables estudiadas.

Espinoza (2020) desarrolló su estudio cuyo objeto determinar el vínculo entre la GTH y DL de los trabajadores de Interbank - Chimbote; metodología que uso: investigación cuantitativa, tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal; población y muestra 30 personas, técnica e instrumento encuesta y cuestionario respectivamente; resultados obtenidos: Rho de Spearman= 0.703, p valor = 0.000. La autora concluye que existe un nexo entre ambas variables.

Seguidamente la investigación cuenta con los fundamentos teóricos para la variable GTH como sostiene Chiavenato (2007) es el conglomerado de prácticas, unión de esfuerzos coordinados para el logro de objetivos definidos por medio de personas integrando tales recursos de forma eficaz y eficiente, afirma que las personas crean ventaja competitiva y están provistos de conocimiento, habilidades, aspiraciones y demás los cuales son activos intangibles. Se destaca la importancia que toda organización cuente con este recurso organizacional compuesta de personas las cuales ingresan, permanecen, participan y están dotadas de conocimiento, experiencia para el ejercicio de sus funciones, sea cual sea su nivel jerárquico puesto que se considera al capital humano como valiosos activos estratégicos.

Los recursos humanos son imprescindibles dentro de la organización puesto que es el único recurso que puede procesar los demás recursos tales como los recursos materiales, financieros, administrativos e incluso el propio recurso humano, sostiene que el conocimiento que poseen las personas constituye el recurso máspreciado en la era de la información, enfatizando que dicho conocimiento es generador de innovación, razón por la cual el mayor interés que tienen las empresas es hallar indicadores para los activos intangibles en este caso del capital humano que comprende habilidades y competencias, conocimiento para la inversión en el desarrollo de las funciones asignadas, es por ello que las personas son la prioridad de las empresas. Agregando a lo anterior los trabajadores son propietarios de estos elementos, los cuales predisponen cuándo, cómo y dónde realizaran su aportación, para ello el personal tiene que ser el idóneo incrementar sus conocimientos, capacitándose más aspectos que conlleva una mejor productividad. Tener más capital humano significa tener mayores oportunidades de empleo, en este mundo que demanda cada vez más conocimientos el personal tiene que acumular la mayor cantidad de adecuado capital humano, estas personas dotadas de conocimientos, habilidades, destrezas estarán bien instruidas y serán el principal motor de la organización para su prosperidad pues mediante la unión de esfuerzos coordinados, se hace posible la consecución de los objetivos. De modo que se propone tres dimensiones los cuales se detallan:

Primera dimensión *Selección de Personal*, proceso de integración e ingreso de personal a la organización, actividad de elección del mejor talento humano, de filtrar el ingreso como también de restringirla (Chiavenato, 2007). Implica elegir al postulante más apto e idóneo para la vacante y cubrir la necesidad de la entidad con la intención de conservar e incrementar la productividad, este proceso de elección se basa en los requerimientos exigidos de las especificaciones del puesto el cual proporciona mayor objetividad para el puesto ofertado; por un lado se tiene tales especificaciones por el otro los candidatos disputándose la misma vacante, en este punto no solo se debe examinar la formación y habilidades sino la personalidad del postulante en si para que se pueda desempeñar de manera óptima en el puesto requerido.

En cuanto a las dimensiones que presenta la teoría se considera a las *Bases para Selección de Personal - Proceso Selectivo* como el primer indicador, proceso que inicia con la obtención de datos e información de las especificaciones del puesto vacante con el fin de proporcionar precisión en el puesto ofertado. Es aquí donde se toma en cuenta la descripción y análisis del puesto las acciones a ejecutar y compromisos como también los patrones de desempeño esperados para cada actividad. La selección de personal para que pueda ser válido se apoya en un criterio alineado a las especificaciones del puesto, para lograr este alineamiento, se emplean diversas técnicas, como entrevistas, exámenes de conocimiento y pruebas psicológicas, garantizando así la elección adecuada del personal idóneo.

Otro punto es el *Proceso de comparación* configurándose como el segundo indicador que implica el proceso de contraste entre las exigencias de la vacante, si los postulantes cumplen con estas, además de comparar los perfiles de los candidatos, la comparación se da entre las especificaciones del puesto el cual es la descripción del puesto que determina los requisitos en comparación con las características del candidato el cual mediante el uso de la técnica de selección se identificará al candidato que ocupará el puesto ofertado.

Consecutivamente el tercer indicador es el *Proceso de decisión*; luego de realizar la comparación se evalúa que los postulantes cumplan los criterios

necesarios para ser seleccionados, posteriormente recursos humanos informará al área solicitante permitiendo que la decisión final recaiga en el área usuaria que requiere al personal, esta decisión implica la aprobación o rechazo de los postulantes, este proceso se compone por: Modelo de Colocación; cuando únicamente se cuenta con un solo postulante para un puesto, - Modelo de Selección; se tiene muchos postulantes para un único puesto, - Modelo de Clasificación; aquí se cuenta con varios postulantes para varios puestos.

Segunda dimensión *Retención de Personal*; involucra estrategias de compensación financiera, beneficios sociales, seguridad laboral y relaciones sindicales, garantizando la satisfacción, motivación y permanencia en la entidad (Chiavenato, 2007). Es conveniente que las organizaciones cuenten con un sistema de premios (sueldos, prestaciones, ascensos, etc.) y sanciones (medidas disciplinarias) la primera permite estimular ciertos comportamientos a través de incentivos, el segundo son penalizaciones o castigos para prohibir ciertos comportamientos; estos sistemas permiten reforzar el comportamiento del personal en la organización, factores que implican que el trabajador labora en beneficio de la organización. Al respecto las entidades emplean dos tipos de premio; 1. Premios propios al logro de objetivos, el cual es considerado como el efectivo valor de motivación, 2. Premios vinculados con el tiempo de servicio el cual pretende conservar la moderación en los sueldos. Además, existe otros tipos de premio como 3. Premios que exigen distinción en el desempeño los cuales son otorgados a las personas que tienen un rendimiento laboral excepcional, 4. Premios vinculados con resultados que se divide en forma de proporción sobre la base salarial.

En cuanto a los indicadores que posee esta dimensión se considera como primer indicador la *Remuneración*; implica la retribución monetaria a cambio del trabajo ejecutado, en ese entender la remuneración es un estímulo motivador para registrarse una mayor productividad, se percibe que el incremento de esfuerzo conllevara al aumento de la remuneración, sin embargo, se tiene la problemática de los planes de remuneración los cuales no son percibidos de esta forma y que las personas sienten que la retribución se determina de acuerdo a la edad y nivel de educación e incluso por criterios

irrelevantes como el favoritismo. Así mismo se cuenta con diversos tipos de remuneración como: 1. *Económica* Directa e Indirecta en la primera se encuentra el salario, premios, comisiones y bonos, en la segunda por Ley se establecen programas de incentivos bonificaciones, compensaciones por horas extra, vacaciones y otros beneficios., además Voluntaria como el tiempo no trabajado, prestaciones sociales, premios por producción; 2. *Extraeconómica* Relativa al puesto identificación, autonomía y retroalimentación, Relativa al ambiente de trabajo Políticas de recursos humanos, reconocimiento, calidad de vida en el trabajo, flexibilidad.

A su vez el segundo indicador *Prestaciones Sociales*; facilidades, ventajas que las empresas ofrecen a los trabajadores, financiadas total o parcialmente por las organizaciones, es una forma de remuneración indirecta que satisface las necesidades personales de los colaboradores, los elementos más relevantes son la asistencia médica, seguro de vida, alimentación, transporte etc. Con respecto a los tipos de prestaciones sociales se clasifican de acuerdo 1. *Exigencia/* Obligatoriedad Legal; en el que el empleador otorga a los trabajadores por disposición de las leyes laborales, Espontaneas otorgada por la generosidad de las empresas denominadas también como prestaciones adicionales a la de la ley; 2. *Naturaleza/* Económicas se entrega a los trabajadores en forma de dinero, Extraeconómicas se ofrece en forma de servicio o facilidades pueden ser transporte, alimentos, asistencia medico hospitalaria etc. 3. *Objetivos/* Planes asistenciales, recreativos y complementarios.

Igualmente se tiene el tercer indicador *Calidad de vida en el trabajo*; entornos físicos, psicológicos y sociales del ambiente laboral que brinde calidad de vida a las personas para ello la organización debe contar con programas de higiene y seguridad laboral, en lo que concierne a *Higiene Laboral* garantiza y protege la salud de los trabajadores en el aspecto físico y psicológico, este plan debe estar organizado contar con servicios de médicos, prevención de riesgos y servicios adicionales cuyo objetivo es de carácter preventivo y es de suma importancia el bienestar y comodidad del personal para mantener e incrementar la productividad con el buen manejo del ambiente laboral. En caso de *Seguridad Laboral* abarca un conjunto de medidas técnicas y educativas orientadas a

prevenir accidentes, su objetivo primordial es eliminar las condiciones inseguras del entorno laboral para lograr esto, resulta fundamental que el personal adopte diversas prácticas preventivas, estas acciones son esenciales para lograr los objetivos.

Tercera dimensión *Capacitación de Personal*; proceso educativo de corto plazo se implementa de manera estructurada y sistemática, con el objetivo de adquirir conocimientos y el desarrollo de habilidades, competencias en los individuos (Chiavenato, 2007). Con respecto a la capacitación se considera un medio mediante el cual se logra aumentar el conocimiento y se desarrolla la fuerza de trabajo de las organizaciones, la capacitación dentro de la carrera administrativa es considerada como un deber y derecho de los servidores públicos, las entidades establecen programas de capacitación de acuerdo al nivel de carrera a fin de mejorar la atención del servicio público y que el personal que labora en las mismas obtenga mayores conocimientos y competencias (Decreto Legislativo [DL 276], 1984).

En esta dimensión, el autor presenta tres indicadores: *Contenido de la capacitación*, este implica un cambio de la conducta en el que se realiza la transmisión de información cuyo contenido implica transmitir nuevos conocimientos, además información que concierne a la organización o empresa en la que se labora; *Desarrollo de habilidades* el cual está orientada hacia las funciones, tareas que se desarrollan; *modificación de actitudes* mediante la motivación, involucra adquirir nuevos hábitos y actitudes y el *Desarrollo de conceptos*, el cual permite elevar la capacidad de desarrollar nuevos conceptos a partir de la capacitación recibida y aplicarlos dentro de las labores que ejecutan dentro de la organización. *Objetivo de la capacitación* es preparar al personal en las diferentes funciones, tareas que realiza, además, brinda mayores oportunidades para el desarrollo personal y propicia un cambio de actitud necesario para crear un clima organizacional óptimo, lo cual requiere de una adecuada motivación y *Ciclo de la capacitación*, comprende una secuencia programada y posee diversos componentes como *Insumos* que vienen hacer los educandos y recursos de la organización; *Proceso* es aquí donde se cuenta con los programas de capacitación y como se desarrollara el proceso de aprendizaje;

Producto el personal capacitado adquiere nuevos conocimientos, competencias; *Retroalimentación* se evaluará los resultados de la capacitación.

Seguidamente se tiene la variable Rendimiento laboral de acuerdo a Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2018) es la capacidad de valorar el nivel de desempeño de los trabajadores que brindan servicio en el sector público o privado, como también el aporte hacia el logro de objetivos organizacionales, para ello se fijan procesos que permitirán formalizar la evaluación de los trabajadores mediante la gestión del rendimiento alineado a las necesidades de la organización. Por otra parte, Cuesta (2018) señala que es la capacidad de las organizaciones para evaluar los resultados a nivel individual, grupal y organizacional, considerando la percepción del personal y resaltando las características competenciales. En este sentido, se enfatiza en la capacidad de la organización para alinear y resaltar los resultados individuales, grupales y organizacionales, haciendo especial énfasis en las conductas estratégicas que abarcan tanto el desempeño laboral adecuado como el desempeño laboral superior asociado a las competencias laborales.

Desde la posición de Bautista et al. (2020) sostienen que el RL es el comportamiento, lo que las personas hacen en su entorno el cual es observable, además implica las acciones a llevarse a cabo para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, Davenport (2006) manifiesta que el rendimiento laboral es la inversión de capital humano, conservada por el compromiso y respaldada por un ambiente laboral productivo, y el contexto del puesto de trabajo proporciona un rendimiento. El rendimiento es el nexo entre los objetivos, resultados y el tiempo empleado para lograrlo, considerando que lo más importante es el talento humano. La importancia del rendimiento es medir la calidad del trabajo efectuado y cumplimiento de las tareas o actividades que tiene a cargo el trabajador, por ello el trabajador debe ser capaz de manejar el rol que se le asigna, así mismo se ve las fortalezas o debilidades que posee el trabajador, dicha información permite diseñar planes de desarrollo encaminados a mejorar la productividad y de esta manera cumplir objetivos.

Así mismo la gestión del rendimiento contribuye a mejorar el desempeño individual, grupal y obtener resultados institucionales favorables, puesto que es un factor fundamental y tiene múltiples beneficios cuando se realiza la implementación y ejecución tanto para los evaluados, evaluadores y la entidad; en caso de los evaluados quienes son los servidores civiles se logra conocer sus fortalezas y las mejoras que necesita, expectativas de su desempeño, mejorar sus capacidades y acceder a capacitaciones para la progresión en su carrera, en lo que respecta a los evaluadores les permitirá conocer el rendimiento de su equipo, orientarlos al logro, optimizar la organización de tareas y reforzar la sensación de pertenecer a la organización; el beneficio también es para la entidad ya que se fortalece el sistema de planificación el cual es la fuente para la toma de decisiones, se fortalece el compromiso de los colaboradores con la entidad. De igual forma se cuenta con el Ciclo de Gestión del Rendimiento, un proceso integral, constante y estructurado que inicia con la aprobación del Plan Operativo Institucional (POI) y concluye con el cierre del ejercicio fiscal, dando paso a la evaluación y retroalimentación. Para la variable de estudio Rendimiento Laboral el autor presenta tres dimensiones.

Primera dimensión *Planificación de la GRH*; la entidad realiza la planificación como la cantidad necesaria y suficiente de personal idóneo para el cumplimiento del objetivo se debe contar con una adecuada estructura humana, además de prever futuras necesidades, determinando el número ideal de personal tanto en el presente y futuro previsible (Cuesta, 2018). Esta planificación se inserta en la planeación estratégica que implica a su vez a la dirección estratégica asumida, el cual cumple un papel importante, para ello existe la interacción entre las planeaciones de demás procesos o áreas funcionales, es ahí que cumple su función integradora o sistemática, debido a esto se prepara a la organización para la realización del ciclo de gestión del rendimiento asegurando la intervención de los actores implicados tales como evaluados, evaluadores y entidad, por consiguiente, se implementan acciones de comunicación y sensibilización, así como la planificación de actividades de capacitación a responsabilidad de la dependencia de recursos humanos que se realizaran a lo largo de todo el ciclo (SERVIR, 2018). Para esta dimensión se

expone los siguientes indicadores: a) Planificación a largo plazo, b) Planificación a mediano plazo y c) Planificación a corto plazo (anual).

Segunda dimensión *Metas y Compromiso*; en el que se formula las metas estas pueden ser grupales e individuales, por cada uno de los servidores públicos, esta etapa tiene una duración de acuerdo a cada entidad, número de personal, en esta etapa se realiza la preparación para la fijación de metas y compromisos. Las metas son los indicadores con los que se evalúa el cumplimiento de logros de cada unidad orgánica de la entidad, para ello se gestiona el rendimiento por metas y conocer que el personal contribuyo al logro de objetivos (SERVIR, 2018).

Para esta dimensión se propone el primer indicador *Sentido de Compromiso*, componente esencial del desarrollo o crecimiento humano el cual implica tener un alto nivel de compromiso se vincula a un alto desempeño, generando mayor lealtad e identidad del colaborador con su institución. Como señala SERVIR (2018) el compromiso evalúa las competencias de los servidores, los cuales contribuyen al cumplimiento de la misión y funciones de inherentes al cargo; el compromiso se divide en tres categorías como son compromiso de actitud, programático y el que se basa en la lealtad el cual está asociado a la motivación. El segundo indicador *Competencias laborales*; según Cuesta (2018) sostiene que es un conjunto de conocimientos, competencias, experiencias, sentimientos, actitudes, basado en idoneidad demostrada, del personal que cuyo fin es el logro de objetivos.

Tercera dimensión *Evaluación del Desempeño*; de acuerdo a Cuesta (2018) es la medición del nivel de eficacia y eficiencia en el que los colaboradores desempeñan sus actividades y comprende las competencias, los resultados que alcanzaron en la ejecución de sus labores. Además, afirma que, al llevar a cabo la evaluación del desempeño, es esencial considerar la información identificativa de los empleados y sus respectivos cargos, el tiempo que comprende la evaluación, de quien o quienes efectúan la evaluación, indicadores a valorar.

En esta dimensión se propone tres indicadores *Eficacia*; se relaciona con la consecución de los objetivos establecidos; además de ser un indicador que

puede expresarse tanto la producción o resultado alcanzado con el gasto de trabajo (Koontz, et al., 2012). *Eficiencia*; uso correcto y adecuado de los recursos. Se define a través de la fórmula $E = \frac{P}{R}$, donde P representa los productos generados y R los recursos empleados (Chiavenato, 2004) y como afirman Koontz et al. (2012) implica alcanzar los objetivos empleando eficientemente los recursos disponibles. *Productividad*; resultados obtenidos y el gasto que se generó para lograrlo, es la relación entre producción e insumos empleados (Paz & Gonzales, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: se consideró la investigación básica, según Baena (2017) indica que esta investigación examina un determinado problema con el único propósito de buscar y adquirir conocimiento. Por su parte Ñaupas et al. (2018) la investigación pura encuentra su motivación en la simple curiosidad y en el placer de descubrir nuevos conocimientos. Así mismo Hernández et al. (2014) esta investigación inicia de una idea y una vez delimitada se precede a formular el problema y los objetivos, para lograrlo, es esencial revisar la literatura para construir el marco teórico. En este proceso, se establecen hipótesis y se determina las variables las cuales son medidas utilizando métodos estadísticos para así obtener las conclusiones respecto a la hipótesis.

3.1.2 Diseño de investigación: de *diseño no experimental*, implica analizar situaciones preexistentes sin intencionalidad de provocarlas, sin posibilidad de manipulación directa ni control, dado que sus efectos ya han ocurrido (Romero et al., 2021). Conforme a Hernández et al. (2014) señala que no realiza la manipulación de variables más solo se observa la problemática en su entorno real para analizarlos; *transversal* recoge los datos en un solo momento y solo una vez, no existe un seguimiento (Arias & Covino, 2021); y *descriptivo* por que busca obtener datos de forma autónoma o colaborativa sobre conceptos o variables particulares, su objetivo es especificar propiedades, características y perfiles de fenómenos analizados (Hernandez et al., 2006). *Relacional* busca determinar cómo las variaciones en factores se relacionan estadísticamente mediante coeficientes de correlación (Monje, 2011).

3.2 Variables y operacionalización:

En este punto se procede a conceptualizar y operacionalizar las variables traduciéndolas en dimensiones e indicadores, así como los conceptos hipotéticos en unidades de medición. Arias (2012) enfatiza como el proceso de traducir variables abstractas a conceptos tangibles, observables y cuantificables mediante dimensiones e indicadores. Operacionalizar variables requiere definir parámetros de medición, basados en observaciones y la capacidad de medición, asegurando que se cumpla su característica al pasar de una observación a otra (Tamayo, 1999).

Variable 1: corresponde a GTH, como sostiene Chiavenato (2007) es el conglomerado de prácticas, unión de esfuerzos coordinados para el logro de objetivos definidos por medio de personas integrando tales recursos de forma eficaz y eficiente, afirma que las personas crean ventaja competitiva y están provistos de conocimiento, habilidades, aspiraciones y demás los cuales son activos intangibles.

Variable 2: RL según SERVIR (2018) es la capacidad de valorar el nivel de desempeño de los trabajadores que brindan servicio en el sector público o privado, como también el aporte hacia el logro de objetivos organizacionales, para ello se fijan procesos que permitirán formalizar la evaluación de los trabajadores mediante la gestión del rendimiento concordante a las necesidades de la entidad. Ver tabla de operacionalización (anexo 2).

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

3.3.1 Población: conjunto integral de elementos, casos u objetos que se pretende investigar y está definido por sus características específicas (Ríos, 2017) teniendo en cuenta a Hernández et al. (2014) definen como el conjunto integral de casos que cumplen con requisitos particulares. Por otro lado, Tamayo (2003) refiere como la totalidad de unidades de análisis en un fenómeno de estudio representando

características específicas. En este estudio la población fue de 62 trabajadores de la entidad municipal.

- **Criterios de inclusión:** comprende la totalidad de trabajadores de la entidad municipal.
- **Criterios de exclusión:** comprende a los trabajadores eventuales involucrados en la realización de obras y proyectos, estos no forman parte de este estudio.

3.3.2 Muestra: como afirma Hernández et al. (2014) representa un subconjunto de elementos pertenecientes a la población. En este estudio, la muestra es de 55 trabajadores de la entidad municipal se determinó a través de la calculadora de tamaño de muestra cuestión pro (ver anexo 4).

3.3.3 Muestreo: se optó por el *muestreo probabilístico*, asegurando que cada componente de la población tuviera una posibilidad equitativa de ser seleccionado para conformar la muestra (Behar, 2008). La elección se dio a través del *muestreo aleatorio simple*, forma más convencional de obtener una muestra al azar y permitió calcular el tamaño necesario para obtener resultados representativos de la población (Behar, 2008). Cualquier miembro de una población puede ser seleccionado al igual que otro de esa misma población (Gómez, 2012). Para ello solicite a RRHH la relación de los 62 trabajadores de la entidad municipal conforme al cálculo de tamaño de muestra de la figura anterior, se obtuvo que la muestra debía consistir en 55 personas, se procedió al sorteo de 55 números, y la muestra final quedó conformada por 55 trabajadores seleccionados de acuerdo con los números obtenidos.

3.3.3 Unidad de Análisis: comprende la muestra que está conformada por 55 personas las cuales fueron seleccionadas para ser parte de este estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos como define Arias (2006) son recursos que el investigador utiliza para extraer información para conocer el fenómeno objeto de estudio. Según Baena (2017) las técnicas son respuestas al “como hacer” cuyo fin es alcanzar objetivos, además es imprescindible para definir la estructura de la investigación puesto que facilita los medios necesarios para la recopilación de datos. En lo que respecta a instrumentos Baena (2017) considera que son apoyos con que cuenta para que las técnicas cumplan su propósito.

La técnica empleada en la investigación fue la encuesta conforme a la definición de Cea (2001) es un conjunto de procedimientos estandarizados que facilita la recolección e interpretación de datos de forma oral o escrita además como refiere Baena (2017) la encuesta se fundamenta en aplicar cuestionarios a un representativo de la población bajo investigación para obtener información relevante. Esta técnica recopila datos de varias personas mediante preguntas escritas de forma anónima, aplicable a sectores amplios del universo (Palella et al., 2006).

El instrumento utilizado fue el cuestionario, como manifiesta Bernal, (2010) es el conjunto de interrogantes diseñadas para medir las variables cuya finalidad es la obtención de información necesaria. Por su parte Cohen et al. (2019) sostienen que el instrumento debe generar datos manteniendo su estructura inalterable para preservar confiabilidad, modificarlo afecta su idoneidad para la medición concebida. Adicionalmente se aplicó la Escala Valorativa de Likert (ordinal) las escalas ordinales organizan categorías por la presencia de una característica, sin indicar magnitud expresan orden jerárquico, pero no distancia cuantitativa entre categorías (Palella et al., 2012).

Validez

La validez es el grado en que un instrumento realiza la medición de manera efectiva la variable que busca evaluar, además la validez implica un

nivel de claridad, pertinencia y relevancia en el cuestionario (Hernández et al.,2014). El cuestionario del estudio realizado fue validado conforme se visualiza en el anexo 6.

Confiabilidad

Sabino (1992) refiere que implica evaluar la consistencia de la escala utilizada, analizando su capacidad para discriminar de manera constante entre diferentes valores. Como plantea Hernández et al. (2014) es la medición que estima el grado en que su aplicación reiterada al mismo individuo u objeto produce resultados iguales precisar que en esta investigación se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos, los valores obtenidos de 0,84 para la V1 y 0,87 para la V2, por consiguiente, ambas variables exhiben una notable confiabilidad, evidenciada por un 84% y 87% para cada una respectivamente.

3.5 Procedimientos

El desarrollo de esta investigación involucró diversos procedimientos primero se precedió a formular el problema, los objetivos e hipótesis; se revisó la literatura para construir el marco teórico para determinar las variables, todo esto condujo a la creación de cuestionarios compuestos por 22 y 20 preguntas respectivamente para cada variable. Para ello se realizó la evaluación de fiabilidad de instrumentos utilizando el Alfa de Cronbach para la aplicación de la prueba piloto y se realizaron las correspondientes validaciones a través del juicio de expertos, para luego proceder a enviar una carta solicitando autorización para acceder y aplicar los cuestionarios dentro de la entidad municipal, la aplicación efectiva de los cuestionarios tuvo lugar el 10 de noviembre de 2023. Durante este proceso, se emplearon métodos estadísticos para obtener resultados significativos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Con el propósito de analizar y procesar de manera adecuada la información recopilada, comenzamos con el análisis descriptivo para posteriormente realizar el análisis inferencial y efectuar el tratamiento estadístico a través del SPSS y Excel.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se basa en teorías, fundamentos y revisiones bibliográficas. Se destaca que el estudio será sometido a la validación mediante el programa Turnitin de la Universidad César Vallejo. Esta medida se adopta para verificar la originalidad del contenido y evitar cualquier forma de imitación, copia o plagio, el propósito es asegurar que esta investigación sea genuina y auténtica. Por otro lado, a través del consentimiento informado, se respetaron debidamente los principios éticos, garantizando la autonomía al informar al personal y aclarar sus dudas sobre el desarrollo de los instrumentos. Se aseguro el principio de no maleficencia al afirmar que no se identificaba ningún riesgo o perjuicio asociado a su participación. En relación al principio de beneficencia, se resaltó que este estudio se utilizará como punto de referencia para investigaciones futuras en el ámbito de estudio. Además, se aplicó el principio de justicia al recopilar información de manera anónima, asegurando la confidencialidad y utilizando los datos únicamente con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados luego del análisis descriptivo e inferencial realizado por medio del software SPSS, Excel, la aplicación del instrumento cuestionario permitió recoger información necesaria; para ello se procede a presentar la estadística descriptiva e inferencial de cada variable con sus dimensiones.

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1

Frecuencia de la variable GTH

	fr	%	% acumulado
Deficiente	2	3.6	3.6
Suficiente	47	85.5	89.1
Eficiente	6	10.9	100.0
Total	55	100.0	

En la tabla 1 se visualiza que de 55 encuestados que equivale la muestra, destaca el nivel suficiente 85,5%, eficiente 10,9% y deficiente 3,6% con respecto a la variable GTH. Los resultados presentan niveles aceptables predominando el nivel suficiente.

Tabla 2

Frecuencia de las dimensiones de la variable GTH

		fr	%	% acumulado
Selección de Personal	Deficiente	3	5.5	5.5
	Suficiente	23	41.8	47.3
	Eficiente	29	52.7	100.0
	Total	55	100.0	
Retención de Personal	Deficiente	6	10.9	10.9
	Suficiente	32	58.2	69.1
	Eficiente	17	30.9	100.0
	Total	55	100.0	
Capacitación de Personal	Deficiente	7	12.7	12.7
	Suficiente	43	78.2	90.9
	Eficiente	5	9.1	100.0
	Total	55	100.0	

En la tabla 2, se visualiza conforme a la D1 Selección de personal destaca el nivel eficiente 52,7%, suficiente 41,8%, y deficiente 5,5%, estos resultados

posibilitan la identificación de los niveles dentro de esta dimensión, cumpliéndose con el primer objetivo de la investigación. Conforme a la D2 Retención de personal sobresale el nivel suficiente 58,2%, eficiente 30,9%, y deficiente 10,9%, estos resultados posibilitan la identificación de los niveles dentro de esta dimensión, cumpliéndose con el segundo objetivo de la investigación. Conforme a la D3 Capacitación de personal resalta el nivel suficiente con un 78,2%, deficiente 12,7%, y eficiente 9,1%, estos resultados facilitan la identificación de los niveles dentro de esta dimensión, cumpliéndose con el tercer objetivo de la investigación.

Tabla 3
Frecuencia de la variable RL

	fr	%	% acumulado
Mala	3	5.5	5.5
Regular	27	49.1	54.5
Buena	25	45.5	100.0
Total	55	100.0	

En la tabla 3 se visualiza que de 55 encuestados que equivale la muestra, destaca el nivel regular 49,1%, buena 45,5% y mala 5,5% con respecto a la variable RL. Los resultados presentan niveles aceptables predominando el nivel regular.

Tabla de contingencia

Tabla 4
Tabla cruzada GTH y RL

			RL			Total
			Mala	Regular	Buena	
GTH	Deficiente	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.0%	3.6%	0.0%	3.6%
	Suficiente	Recuento	3	24	20	47
		% del total	5.5%	43.6%	36.4%	85.5%
	Eficiente	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0.0%	1.8%	9.1%	10.9%
Total		Recuento	3	27	25	55
		% del total	5.5%	49.1%	45.5%	100.0%

En la tabla 4, se evidencia que un 3,6% de los encuestados percibe que la GTH es deficiente, con un RL del mismo porcentaje catalogado como regular. En contraste, ningún participante califica estos niveles como malos

o buenos. Por otro lado, el 85,5% opina que la GTH es suficiente, consideran suficiente el rendimiento laboral con un 5,5%, 43,6% regular y 36,4% bueno. Además, el 10,9% de los participantes considera que la gestión es eficiente, y de estos, el 0,0% ninguna persona indica un rendimiento laboral malo, el 1,8% regular y el 9,1% bueno. En resumen, de la totalidad de encuestados el 5,5% indican que el RL es malo, el 49,1% lo califica como regular y el 45,5% lo considera bueno.

4.2 Estadística inferencial

H₀ Los datos siguen una distribución normal.

H₁ Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	K-S		
	Estadístico	grad lib	Sig.
GTH	0.140	55	0.009
RL	0.147	55	0.004

En la tabla 5, se obtiene los valores de significancia para las variables en estudio con 0,009 y 0,004 respectivamente, ambos inferiores a 0,05. En consecuencia, se acepta la H₁, indicando que la distribución de datos no tiene normalidad, rechazando la hipótesis nula, razón por la cual se emplea estadísticos no paramétricos como el RSpearman.

Prueba de Hipotesis General

H₀ No se observa una correlación significativa entre la GTH y el RL en una municipalidad distrital – Cusco 2023.

H₁ Se observa una relación significativa entre la GTH y el RL en una municipalidad distrital – Cusco 2023.

Tabla 6

Correlación entre la variable GTH y RL

			GTH
RSpearman	RL	Fza de correlación	,596**
			p valor
			0.000

En la tabla 6, se muestra una correlación significativa entre las variables con un p valor = $0.000 < 0,05$, esto respalda y valida la hipótesis de investigación. Además, se observa $R_{\text{Spearman}} = 0,596$ indicando una correlación positiva de magnitud media entre las variables.

Prueba de Hipótesis Específicas

H₀ No se observa una relación significativa entre las dimensiones selección, retención, capacitación de personal y la variable el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco 2023.

H₁ Se observa una relación significativa entre las dimensiones selección, retención, capacitación de personal y la variable el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco 2023.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones selección, retención, capacitación de personal con RL

RSpearman	Selección de Personal	Fza de correlación p valor	,538** 0.000
	Retención de Personal	Fza de correlación p valor	,380** 0.004
	Capacitación de Personal	Fza de correlacion p valor	,303* 0.025

En la tabla 7, se evidencia conforme a la D1 Selección de Personal una correlación significativa con un p valor = $0.000 < 0,05$, esto respalda y valida la hipótesis específica 1, además destaca $R_{\text{Spearman}} = 0,538$ con una correlación positiva de magnitud media; conforme a la D2 Retención de Personal se evidencia una correlación significativa con un p valor = $0.004 < 0,05$, esto respalda y valida la hipótesis específica 2, además destaca $R_{\text{Spearman}} = 0,380$ con una correlación positiva de magnitud; conforme a la D3 Capacitación de Personal se evidencia una correlación significativa con un p valor = $0.025 < 0,05$, esto respalda y valida la hipótesis específica 3, además destaca $R_{\text{Spearman}} = 0,303$ con una correlación positiva de magnitud débil.

V. DISCUSIÓN

El objetivo que se asumió en la investigación: determinar la relación entre GTH y RL en una municipalidad distrital -Cusco 2023, con los resultados presentados en el capítulo anterior se ratifica y valida la hipótesis de investigación: existe relación significativa entre las variables estudiadas en una municipalidad distrital -Cusco 2023, con un p valor = $0,000 < 0,05$ y $R_{\text{Spearman}} = 0,596$ que se interpreta como una correlación positiva media entre ambas variables. En base a la teoría de Chiavenato (2007) resalta la relevancia de los individuos en las organizaciones, considerándolos como activos estratégicos valiosos para la creación de ventaja competitiva mediante esfuerzos coordinados dirigidos hacia la consecución de los objetivos establecidos.

Los hallazgos del presente estudio se asemejan a los resultados obtenidos por Zeballos (2019), quien obtuvo un coeficiente de Pearson de $0,000 < 0,05$ y un R_{Spearman} de $0,687$. Estos resultados respaldaron la formulación del modelo de GTH propuesto por Zeballos, diseñado para potenciar el DL de los colaboradores. Asimismo, se establece una correlación con la investigación de Checa (2020), la cual identificó una dependencia entre las variables estudiadas, conduciendo al desarrollo de una estrategia que incorporaba el GTH para mejorar el DL de los trabajadores en una caja municipal en Piura. Esta estrategia, fundamentada en el modelo de Chiavenato, se estructura en cuatro etapas: incorporación de nuevo talento, sistema de compensación, retención de talento, y seguimiento con retroalimentación. Los resultados del presente estudio refuerzan la validez y aplicabilidad de enfoques similares en la GTH y RL, respaldando las contribuciones previas de Zeballos y Checa en este campo específico.

Se evidencian las semejanzas entre investigaciones previas y el estudio actual, destacando la crucial relevancia de la GTH para alcanzar niveles elevados de productividad y mejorar el RL de los empleados, alineándose con los objetivos institucionales. Sin embargo, se contrasta con los hallazgos de Rodas (2019) que concluyó que la GTH no impacta en el DL de los trabajadores del sector salud en el Hospital de Rehabilitación de Callao. Estas discrepancias

resaltan la necesidad de considerar contextos particulares al evaluar la influencia de la GTH en el DL, subrayando las variaciones de resultados según el entorno laboral específico.

Primero respecto al Objetivo Especifico 1, basándonos en la teoría de Chiavenato (2007), esta dimensión de selección de personal confirma que el personal que ingresa a laborar a las organizaciones deben contar con idoneidad demostrada para realizar sus funciones, influyendo en la productividad y el logro de objetivos, en los resultados se evidencia que destaca el nivel eficiente 52,7%, suficiente 41,8%, y deficiente 5,5%, estos resultados posibilitan la identificación de los niveles dentro de esta dimensión, cumpliéndose con el 1er objetivo de la investigación.

Además, se obtuvo un p valor = $0.000 < 0,05$ esto respalda y valida la hipótesis específica 1; con un Rho Spearman = $0,538$ indicando una correlación positiva media entre la dimensión y la variable. Estos hallazgos coinciden con Saavedra (2021) quien obtiene un resultado del mismo valor p -valor de 0.000 , quien concluye que existe una relación entre las dos variables, un estudio similar es de Licera (2022) quien señala que cuando se gestiona de forma eficiente las variables estudiadas con el personal se incrementa el nivel de rendimiento. Así mismo los resultados se asemejan a García (2019) quien concluye que, al identificar las causas del problema, se logra implementar medidas para formalizar los procedimientos relacionados con el reclutamiento y la selección de personal. De igual forma es similar con los resultados de Sinche (2022) revelaron la relación entre las competencias personales y el desempeño laboral se confirmó la influencia de la autoeficacia en el desempeño, sin medir otras competencias. Las razones de esta influencia deben analizarse, considerando el impacto de la autoconfianza en la superación de desafíos laborales. Espinoza y Montalvo (2021) concluye que las variables de estudio influyen significativamente entre ambas cuando la gestión del talento humano experimenta un aumento significativo, se observa una mejora en el desempeño laboral del personal la influencia entre las variables favorece la identificación y fidelización con la entidad, promoviendo relaciones positivas para un clima laboral adecuado.

Los resultados coinciden con los antecedentes considerados en el párrafo precedente en lo que respecta a la dimensión selección de personal puesto que involucra las bases para selección de personal que implica la obtención de información sobre las especificaciones del puesto vacante además en este punto es fundamental el empleo de diversas técnicas para garantizar la elección adecuada del personal, así mismo se compone por el proceso de comparación en el que se contrasta las exigencias del puesto vacante y si los postulantes cumplen con estas; para que finalmente se llegue al proceso de decisión el cual implica la aprobación o rechazo de los postulantes.

Segundo respecto al Objetivo Especifico 2, basándonos en la teoría de Chiavenato (2007) es conveniente que las organizaciones cuenten con un sistema de premios (sueldos, prestaciones, ascensos, etc.) y sanciones (medidas disciplinarias) la primera permite estimular ciertos comportamientos a través de incentivos, el segundo son penalizaciones o castigos para prohibir ciertos comportamientos; estos sistemas permiten reforzar el comportamiento del personal en la organización, factores que implican que el trabajador labora en beneficio de la organización y teniendo en cuenta a SERVIR (2018) entidad que promueve que la GTH se mejore y consolide para fortalecer al personal y se logre el mayor rendimiento laboral por parte de los trabajadores, motivándolos mediante incentivos, promover el desarrollo, liderazgo, realizar estrategias de retención de personal a largo plazo, y ver la capacidad de valorar el nivel de desempeño de las personas que brindan servicios, como también el aporte hacia el logro de objetivos organizacionales, para ello se fijan procesos que permitirán formalizar la evaluación de los trabajadores mediante la gestión del rendimiento alineado a las necesidades de la organización.

Por otra parte, Cuesta (2018) señala que es importante destacar las características de las competencias en los trabajadores, haciendo especial énfasis en las conductas estratégicas que abarcan tanto el desempeño laboral adecuado como el desempeño laboral superior asociado a las competencias laborales; el resultado evidencia que destaca el nivel suficiente 58,2%, eficiente 30,9%, y deficiente 10,9%, estos resultados posibilitan la identificación de los niveles dentro de esta dimensión, cumpliéndose con el 2do objetivo de la

investigación. Además, se obtuvo un p valor = $0.004 < 0,05$ esto respalda y valida la hipótesis específica 2; destaca un Rho Spearman = $0,380$ indicando una correlación positiva débil entre la dimensión y la variable, hallazgo que se ve reflejado en el estudio realizado por Estrella (2020) teniendo un resultado p valor = $0.001 < 0.05$ indicando que la GTH repercute en el DL. También el resultado que se asemeja es de Rojas (2022) con un Rho de Spearman = 0.796 y p valor de 0.000 se experimenta un entorno laboral favorable, generando motivación en todos los colaboradores, lo cual beneficia a los docentes en la preparación y desarrollo de sus enseñanzas. Así mismo se compara con los resultados de Espinoza (2020) correlación positiva Rho Spearman = $0,703$ y p valor = $0,000$ concluyendo que existe relación entre las variables, indica que se debe evaluar las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal, así como determinar las remuneraciones, incentivos y reconocimientos que deben otorgarse al trabajador en función de los objetivos alcanzados.

Los resultados concuerdan con los estudios previos mencionados en el párrafo anterior, específicamente en lo que respecta a la retención de personal. Se observa que la remuneración actúa como un incentivo para lograr una mayor productividad. Por tanto, es esencial que los planes de compensación sean adecuados para incentivar el incremento del esfuerzo y la ejecución eficiente de las tareas dentro de la organización. Además, es fundamental que la entidad brinde beneficios y facilidades en términos de prestaciones sociales, que constituyen una forma de remuneración indirecta destinada a satisfacer las necesidades de los empleados. Así mismo, se enfatiza la relevancia de la calidad de vida laboral, promoviendo entornos laborales agradables que favorezcan una mejor interacción en el ámbito laboral, respaldados por programas de higiene y seguridad laboral.

Tercero respecto al Objetivo Especifico 3, basándonos en la teoría de Chiavenato (2007) señala que la capacitación es un proceso educativo a corto plazo que se ejecuta de forma estructurada y sistemática, con el objetivo de adquirir conocimientos, puesto que es un medio mediante el cual se logra aumentar el conocimiento y se desarrolla la fuerza de trabajo de las organizaciones, seguidamente este aspecto es ratificado por el (D.L 276, art. 18)

en el que se señala que en la carrera administrativa en el sector público la capacitación es un deber y derecho de los servidores públicos, las entidades establecen programas de capacitación de acuerdo al nivel de carrera a fin de mejorar la atención del servicio público y que el personal que labora en las mismas obtenga mayores conocimientos y competencias.

Es crucial que la organización proporcione beneficios a los colaboradores y cree un entorno favorable para mejorar su desempeño. Esto implica motivarlos y fomentar su compromiso con la entidad, buscando alcanzar una eficacia organizacional mediante estrategias integrales de capacitación. En los resultados obtenidos, se evidencia que destaca el nivel suficiente con un 78,2%, deficiente con un 12,7% y eficiente con un 9,1% estos resultados facilitan la identificación de los niveles dentro de esta dimensión, cumpliéndose con el 3ro objetivo de la investigación. Además, se observa un p valor de $0.025 < 0,05$, respaldando y validando la hipótesis específica 3. Se utilizó el estadístico no paramétrico Rho Spearman = 0,303, indicando una correlación positiva débil entre la dimensión y la variable. Estos hallazgos respaldan la importancia de un enfoque integral para optimizar el rendimiento organizacional y confirman la relación positiva entre la dimensión analizada y la variable específica, según la hipótesis planteada.

Un estudio similar es la de Morales (2018) el talento humano facilita la comprensión de las características y necesidades de las organizaciones, impulsando mejoras en los modelos de gestión, como también Gallo (2022) llega a concluir que mejorar el clima organizacional fortalece el rendimiento de los colaboradores. El capital humano es esencial para alcanzar metas organizativas, priorizando el bienestar, empleados satisfechos conducen al éxito empresarial.

Los resultados coinciden con los antecedentes considerados en el párrafo precedente en lo que respecta a la dimensión capacitación de personal se evidencia la importancia que tienen las capacitaciones como modificar la conducta y facilitar la transmisión de información, desarrollo de habilidades el cual está orientada hacia las funciones, tareas que se desarrollan; modificación de actitudes mediante la motivación, involucra adquirir nuevos hábitos y

actitudes y el desarrollo de conceptos permite elevar la capacidad de desarrollar nuevos conceptos a partir de la capacitación recibida y aplicarlos dentro de las labores que ejecutan dentro de la organización. Es así que brinda mayores oportunidades para el desarrollo personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general de la investigación consistió en determinar la relación entre la GTH y el RL en una municipalidad distrital – Cusco 2023. La conclusión principal revela de manera concluyente que existe relación significativa entre la GTH y el RL en dicha municipalidad, con un p valor = $0.000 < 0,05$ indicando significancia estadística. Además, destaca el $R_{\text{Spearman}} = 0.596$, indicando una correlación positiva de magnitud media entre las dos variables, esta evidencia sugiere que la gestión del talento humano actúa como un estímulo efectivo para los trabajadores, impulsándolos a optimizar su rendimiento laboral.

Segunda: En cuanto al objetivo específico 1; se determinó la relación significativa entre selección de personal y el RL en una municipalidad distrital - Cusco 2023 con un p valor = $0.000 < 0,05$ razón por la cual se afirma y acepta la hipótesis específica 1; además destaca el $R_{\text{Spearman}} = 0,538$ indicando una correlación positiva media entre la dimensión y variable.

Tercera: En cuanto al objetivo específico 2; se determinó la relación significativa entre retención de personal y el RL en una municipalidad distrital - Cusco 2023 con un p valor = $0.004 < 0,05$ razón por la cual se afirma y acepta la hipótesis específica 2; además destaca el $R_{\text{Spearman}} = 0,380$ indicando una correlación positiva débil entre la dimensión y la variable.

Cuarta: En cuanto al objetivo específico 3; se determinó la relación significativa entre capacitación de personal y el RL en una municipalidad distrital - Cusco 2023 con un p valor = $0.025 < 0,05$ razón por la cual se afirma y acepta la hipótesis específica 3; además destaca el $R_{\text{Spearman}} = 0,303$ indicando una correlación positiva débil entre la dimensión y la variable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la municipalidad distrital a través del jefe de recursos humanos que diseñe estrategias y mecanismos adecuados para llevar a cabo una difusión efectiva para atraer personal calificado y seleccionar al personal más idóneo, de acuerdo con las especificaciones del puesto ofertado y asegurando el cumplimiento de todos los requisitos exigidos.

Segunda: Al jefe de recursos humanos que cuente con planes de incentivos que permita mejorar e incrementar el rendimiento laboral de sus trabajadores, planes que involucre reconocimiento, otorgamiento de premios tales como premios que exigen distinción en el desempeño los cuales son otorgados a las personas que tienen un rendimiento laboral excepcional, premios propios al logro de objetivos y demás, de esta forma los trabajadores se sentirán motivados y comprometidos con la entidad.

Tercera: Se sugiere la implementación de programas de capacitación para ello el responsable o jefe de área de recursos humanos debe realizar tal implementación, estos programas deben estar diseñados para cada nivel de carrera con el propósito de mejorar la calidad del servicio público. Por medio de estas capacitaciones, se garantizará que el personal esté constantemente actualizado, lo que contribuirá al desarrollo de habilidades adicionales, competencias mejoradas y al fortalecimiento de sus perfiles profesionales.

REFERENCIAS

- Arias Gonzales, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (1 ed.). Arequipa, Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. ISBN: 978-612-48444-2-3
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de la Investigación: Introducción a la Metodología Científica* (5 ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme. ISBN: 980-07-8529-9
- Arias, F. (2012). *The Research Project Introduction to scientific methodology* (6 ed.). Caracas, Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. ISBN: 980-07-8529-9
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR. (31 de diciembre de 2018). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257-2018-SERVIR-PE. *Manual de Gestión del Rendimiento*, 71. Lima, Perú: El Peruano. Obtenido de <https://acortar.link/vKIPRs>
- Baena Paz, G. (2017). *Investigation methodology* (3 ed.). (J. E. Callejas, M. Paniagua Gómez, & J. Martínez Jiménez, Edits.) México, México: Grupo Editorial Patria, S.A. Obtenido de <https://acortar.link/UojSA>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. (diciembre de 2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 6. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Investigation methodology*. (A. Rubeira, Ed.) Editorial Shalom 2008. Obtenido de <https://acortar.link/wgndtM>
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a Ed. ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://acortar.link/ZkQiG>
- Cabezas Ramos, C., & Brito Aguilar, J. (15 de noviembre de 2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *6(63)*, 742-761. Ecuador, Guayaquil: Polo del Conocimiento. doi:10.23857/pc.v6i11.3296

- Cea D'Ancona, M. (2001). *Quantitative methodology strategies and techniques of social research*. Madrid, España: EDITORIAL SÍNTESIS, S. A. ISBN: 978-84-975690-3-3
- Checa Llontop, L. A. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC PIURA S.A.C. – Agencia Balta. *Tesis de Maestría*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/J7iKm7>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 ed.). McGraw-Hill Interamericana. ISBN 13:978-970-10-5500-7
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8 ed.). (J. Mares Chacón, M. Rocha Martínez, Edits., P. Mascaró Sacristán, & M. Hano Roa, Trads.) México, D.F, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://acortar.link/bCnz95>
- Chicaiza Espinoza, I. (2022). La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa “Plastifull”. *Tesis de Maestría*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de <https://acortar.link/zum4JP>
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Research methodology, why?: the production of data and designs* (1 ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. ISBN: 9789877231908
- Cuesta Santos, A. (2018). *Manual para la Evaluación del Desempeño Laboral* (1 ed.). (M. Ramon Quiroz, Ed.) Lima, Perú: Empresa Editora Macro EIRL. ISBN N° 978-612-304-553-1
- Curiel Narváez , Y. (2022). Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de RIOHACHA DETC. *Tesis de Maestría*. Universidad de la Guajira, Colombia. Obtenido de <https://acortar.link/MBQZP2>

- Davenport O., T. (2006). *Capital Humano Creando ventajas competitivas a traves de las personas*. (Edición original en inglés Human Capital. What it is and why people invest in it ed.). (G. Solana, Trad.) Bogota, Colombia: Ediciones Deusto. ISBN O.C.: 958-42-1364-4 ISBN V.: 958-42-1378-4
- Decreto Legislativo N° 276 Congreso de la República. (06 de marzo de 1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. Lima, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/NrBJZk>
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal Administrativo de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de COVID - 19. *Tesis de Maestría*. Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/IRD4WI>
- Espinoza Villena, J. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú – Interbank Chimbote 2020. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/MqlvS9>
- Estrella Carhuaicra, E. (2020). Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/mjKZVJ>
- Estupiñan Murillo, M. (2021). Human talent management and its relationship with job performance in the municipal decentralized autonomous government of the Muisne Canton. *Informe de Investigación*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de <https://acortar.link/m1UyZq>
- Gallo Capristan, J. R. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de un hipermercado, ubicado en la ciudad de Pacasmayo, 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/pVlh5K>

- García Villalva, A. (2019). *Gestión de talento humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo*. Obtenido de <https://acortar.link/ybn99N>
- Gómez Bastar, S. (2012). *Investigation methodology* (1 ed.). Mexico, Mexico: RED TERCER MILENIO S.C. ISBN 978-607-733-149-0
- Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4 ed.). Mexico D.F.: McGRAWHILLINTERAMERICMA EDITORES, SA. ISBN 970-10-5753-8
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México, México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://acortar.link/l03so>
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administration from a Global Perspective* (14 ed.). (M. Herrero Díaz, & M. Ortiz Staines, Trans.) Mexico, Mexico: McGraw-Hill Interamericana. ISBN 978-607-15-0759-4
- La Torre Torres, M., Pando Medina, Z., Aragon Ortega, P., & Cordova Buiza, F. (2022). Administrative Management and Work Performance in Hardware and Construction SMEs: The Case of Justiniano Soto Villanueva S.R.L. *IBIMA Business Review* 2022, art. no. 497769. doi:<https://doi.org/10.5171/2022.497769>
- Licera Jimenez, A. (2022). Gestión por competencias y desempeño de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de La Libertad año 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/0Y0Y4j>
- Maguiña Crispin, A. (2022). Motivación en la evaluación de desempeño de los colaboradores de una entidad financiera, Jesús María, 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/S02ERO>

- Monje Álvarez, C. (2011). *Quantitative and qualitative research methodology: Teaching guide*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Obtenido de <https://acortar.link/aYnfH>
- Montañés Bernal, A. (2019). *Productivity and employment II types of working hours and work productivity* (1 ed.). (C. E. Aragón, Ed.) Zaragoza, España: Editoriales COMETA, S.A. Obtenido de <https://acortar.link/VuTKZz>
- Morales Guayasamín, C. F. (2018). *Human talent management model applied to the transportation services sector of the province of Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://acortar.link/DXhil6>
- Núñez Medina, M. E. (2023). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2022. *Tesis de Maestría*. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/gpkEr8>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U. ISBN. 978-958-762-876-0 e-ISBN 978-958-762-877-7
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Quantitative Research Methodology* (3 ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). Obtenido de <https://acortar.link/NAfsgY>
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2006). *Quantitative Research Methodology* (2 ed.). (A. J. Castillo, Ed.) Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). ISBN: 980-273-445-4
- Paz, C., & Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar>

- Ríos Ramírez , R. (2017). *Methodology for research and writing* (1 Ed. ed.). (E. Grupo de investigación (SEJ 309) eumed.net de la Universidad de Málaga, Ed.) Málaga, España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. ISBN-13: 978-84-17211-23-3
- Rodas Liñan, M. (2019). Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/QPxUxz>
- Rojas Terán, N. (2022). Clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/OC1z21>
- Romero Urréa, H., Real Cotto, J., Ordoñez Sánchez, J., Gavino Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Investigation methodology* (1 ed.). (E. Lascano L., Ed.) Edicumbre Editorial Corporativa. ISBN Digital: 978-9942-40-104-5
- Saavedra Salas, E. (2021). Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro. *Tesis de Grado*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Obtenido de <https://acortar.link/uN0IEp>
- Sabino, C. (1992). *The Research Process*. Caracas: Panapo Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos. Obtenido de <https://acortar.link/snbB0d>
- Sinche Briones, P. (2022). Las competencias personales y su relación con el desempeño laboral en una muestra multiprofesional. *Tesis de Maestría*. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://acortar.link/LgB8Z0>
- Tamayo y Tamayo, M. (1999). *Proyecto de Investigación*. Santa Fe de Bogota, Colombia: ARFO EDITORES LTDA. ISBN: 958-9279-16-3

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4 ed.). Mexico D.F., Mexico: Editorial Limusa S.A. ISBN 968-18-5872-7

Zamora Yupanqui, L. (2022). Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas, Andahuaylas, 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/nY7yBx>

Zeballos Saavedra, R. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Central, Sucre, Bolivia. Obtenido de <https://acortar.link/R4PBIn>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p>	<p>V.E.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Dimensiones: D1. Selección de Personal D2. Retención de Personal D3. Capacitación de Personal</p>	<p>Enfoque: Investigación Cuantitativa.</p> <p>Tipo: Investigación Pura o básica.</p> <p>Diseño: Diseño no experimental, transeccional o transversal – Descriptivo relacional</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p> <p>2. Determinar la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p> <p>3. Determinar la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p> <p>3. Existe relación significativa entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.</p>	<p>V.E.2. RENDIMIENTO LABORAL</p> <p>Dimensiones: D1. Planificación de la Gestión de Recursos Humanos D2. Metas y Compromisos D3. Evaluación de Desempeño</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox -- r --> Oy Oy -- r --> Ox </pre> </div> <p>Población: 62 trabajadores de una municipalidad distrital - Cusco.</p> <p>Muestra: 55 trabajadores (Muestreo Probabilístico)</p>

Anexo 2: Tabla de Operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición	Niveles	Rango
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato, (2007) define como un conglomerado de prácticas y unión de esfuerzos coordinados para el logro de objetivos definidos por medio de personas integrando tales recursos de manera eficaz y eficiente, afirma que las personas crean ventaja competitiva y están provistos de conocimiento, habilidades, aspiraciones y demás los cuales son activos intangibles.	Para analizar específicamente la variable Gestión del Talento Humano se ejecutará a través de las siguientes dimensiones: - Selección de Personal - Retención de Personal - Capacitación de Personal	Selección de Personal	Bases para Selección de Personal	1,2,3	Ordinal Escala Likert	Deficiente Suficiente Eficiente	22-51 51-80 80-109
				Proceso de comparación	4,5			
				Proceso de decisión	6,7			
			Retención de Personal	Remuneración	8,9,10			
				Prestaciones Sociales	11			
			Capacitación de Personal	Calidad de vida en el trabajo	12,13			
				Contenido de la capacitación	14,15,16			
				Objetivo de la capacitación	17,18,19			
				Ciclo de la capacitación	20,21,22			
				Planificación a largo plazo	1,2			
RENDIMIENTO LABORAL	SERVIR, (2018) es la capacidad de valorar el nivel de desempeño de las personas que brindan servicio en el sector público o privado, como también el aporte hacia el logro de objetivos organizacionales, para ello se fijan procesos que permitirán formalizar la evaluación de los trabajadores mediante la gestión del rendimiento alineado a las necesidades de la organización.	Para analizar específicamente la variable Rendimiento Laboral se ejecutará a través de las siguientes dimensiones: - Planificación de la Gestión de Recursos Humanos - Metas y Compromiso - Evaluación del Desempeño	Planificación de la Gestión de Recursos Humanos	Planificación a largo plazo	1,2	1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre	Mala Regular Buena	20-46 46-72 72-98
				Planificación a mediano plazo	3,4			
				Planificación a corto plazo	5,6			
			Metas y Compromiso	Sentido de Compromiso	7,8,9			
				Competencias laborales	10,11,12			
			Evaluación del Desempeño	Eficacia	13,14			
				Eficiencia	15,16,17			
				Productividad	18,19,20			

Anexo 3

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la: “Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco 2023”. Para ello le solicito responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

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

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
SELECCIÓN DE PERSONAL	Bases para Selección de Personal					
	1	¿Cree usted que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo a un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria?				
	2	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada?				
	3	¿Para la selección de personal se considera el criterio que está alineado a las especificaciones del puesto ofertado?				
	Proceso de comparación					
	4	¿Se realiza adecuadamente la comparación de los perfiles de los candidatos?				
	5	¿Se realiza la comparación entre las especificaciones del puesto y las características del candidato?				
RETENCIÓN DE PERSONAL	Proceso de decisión					
	6	¿Los candidatos cumplen con los requisitos exigidos para ser elegidos?				
	7	¿Se elige al candidato más idóneo y capaz para el puesto vacante?				
	Remuneración					
	8	¿La remuneración que percibe lo motiva para una mayor productividad?				
	9	¿Considera que su trabajo está siendo bien remunerado?				
	10	¿La remuneración que percibe es similar al que pagan en otras instituciones públicas?				
Prestaciones Sociales						
11	¿Consideras que las prestaciones sociales (seguro de vida, salud, vacaciones etc.) son importante para los trabajadores?					
Calidad de vida en el trabajo						
12	¿Las condiciones físicas, psicológicas y sociales del ambiente laboral son las adecuadas y brindan calidad de vida a los trabajadores?					
13	¿La municipalidad cuenta con programas de higiene y seguridad laboral?					

CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Contenido de la capacitación					
	14	¿La Municipalidad establece programas de capacitación para cada nivel de carrera con la finalidad de mejorar el servicio público?				
	15	¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado?				
	16	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de rendimiento del personal o servidor público?				
	Objetivo de la capacitación					
	17	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para desarrollar más habilidades y competencias y así potenciar el perfil del servidor público?				
	18	¿Cuenta con mayor oportunidad para su desarrollo personal y tener un cambio de actitud a través de la capacitación recibida?				
	19	¿Es capaz de proponer mejoras en el área en base a los conocimientos adquiridos en la capacitación?				
	Ciclo de la capacitación					
	20	¿El área de Recursos Humanos elabora un plan y programas de capacitación acorde a las necesidades que logra identificar en los trabajadores?				
	21	¿Se cuenta con insumos (recursos) para el proceso de capacitación y lograr resultados tales como adquirir conocimientos, cambio de actitudes para una óptima eficacia organizacional?				
	22	¿La capacitación del personal se realiza de manera efectiva?				

Instrumento aplicado mediante Google Forms <https://forms.gle/1TkNm7YQi9bRno8h9>

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la: “Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco 2023”. Para ello le solicito responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

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

VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL										
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5				
PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Planificación a largo plazo									
	1	¿Cree Ud. que la Municipalidad realiza una buena planificación de la gestión de recursos humanos?								
	2	¿La planificación da dirección a los gerentes, jefes de área y a toda la organización?								
	Planificación a mediano plazo									
	3	¿Ud. toma en cuenta la planificación correspondiente a su área para el cumplimiento de los objetivos?								
	4	¿Ud. realiza actividades acordes a las metas y objetivos?								
	Planificación a corto plazo									
5	¿Considera usted que planifica y organiza sus actividades a realizar?									
6	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?									
METAS Y COMPROMISO	Sentido de compromiso									
	7	¿Se siente comprometido con la municipalidad?								
	8	¿Cree usted que se anticipa a las dificultades?								
	9	¿Considera usted que la cantidad y calidad de trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la institución?								
	Competencias laborales									
	10	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos?								
	11	¿Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas?								
12	¿Mantiene Ud. sus conocimientos laborales actualizados?									

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Eficacia					
	13	¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?				
	14	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?				
	Eficiencia					
	15	¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?				
	16	¿Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?				
	17	¿Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?				
	Productividad					
	18	¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?				
	19	¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?				
20	¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?					

Instrumento aplicado mediante Google Forms <https://forms.gle/1TkNm7YQi9bRno8h9>

Anexo 4 Calculo de tamaño de la muestra

Figura 1
Tamaño de muestra

QuestionPro Productos Soluciones Recursos Características Precios

Calculadora de tamaño de muestras para tu investigación

Con esta calculadora podrás cuantificar de forma rápida y efectiva el tamaño de la muestra de tu siguiente investigación. Sin duda, utilizarla te permitirá ahorrar una gran cantidad de tiempo. Así que sácale el máximo provecho y utilízala cada vez que sea necesario.

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Tamaño de Muestra:

Anexo 5 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

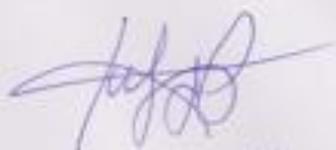
Yo: **Karen Huamán Leva** identificada con DNI N° 72911674

Deseo manifestar mi pleno conocimiento sobre el contenido del instrumento de medición empleado para la recopilación de datos en el estudio de investigación titulado **"Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una Municipalidad Distrital – Cusco 2023"**. Asumo la responsabilidad de responder a las preguntas presentes en dicho instrumento, lo que implica otorgar mi consentimiento informado de manera implícita.

Mi firma en este documento certifica mi comprensión y aceptación de este proceso. Estoy consciente de que mi participación en el estudio implica proporcionar información relevante para la investigación, y lo hago voluntariamente, sin coacción ni presiones externas. A través de mi colaboración, contribuiré al avance del conocimiento en este campo y al análisis de la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una Municipalidad Distrital – Cusco 2023.

En este sentido, asumo este compromiso de manera informada y voluntaria, y quedo a disposición para cualquier consulta o aclaración adicional sobre mi participación en el estudio.

Lima, 10 de noviembre del 2023



72911674

Anexo 6 Matriz de Evaluación por Juicio de Expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del talento humano**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Roberto Joaquín Vivanco Burgos			
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública			
Institución donde labora:	Escuela Superior de Guerra del Ejército.			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(X)		
Experiencia en Investigación	Asesor, revisor y jurado de tesis.			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de medición para medir la variable Gestión del talento humano .
Autor:	Ruth Marlene Escalante Teran
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una municipalidad distrital – Cusco.
Significación:	El instrumento de medición (escala) consta de 22 preguntas agrupados en tres dimensiones: la primera dimensión es: Selección de Personal conteniendo 07 ítems de preguntas para tres indicadores; segunda dimensión es Retención de Personal conteniendo 06 ítems para tres indicadores; y la tercera dimensión es Capacitación de Personal conteniendo 09 ítems de preguntas para tres indicadores; el valor final de medición está basado en una escala de Likert de 5 categorías con un grado de valoración del 1 al 5 (nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	Selección de Personal	Proceso de integración e ingreso de personal a la organización, actividad de elección del mejor talento humano, de filtrar el ingreso como también de restringirla (Chiavenato, 2007, pág. 169).
	Retención de Personal	Involucra estrategias de compensación financiera, beneficios sociales, seguridad laboral y relaciones sindicales, garantizando la satisfacción, motivación y permanencia en la organización (Chiavenato, 2007, pág. 275)
	Capacitación de Personal	Proceso educativo el cual es de corto plazo, se da de manera organizada y sistemática con el fin de que las personas puedan adquirir más conocimientos y poder desarrollar más habilidades y competencias (Chiavenato, 2007, pág. 386)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable **Gestión del talento humano**, elaborado por Ruth Marlene Escalante Teran en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

• PRIMERA DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Bases para Selección de Personal	1,2,3	4	4	4	
Proceso de comparación	4,5	4	4	4	
Proceso de decisión	6,7	4	4	4	

• **SEGUNDA DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAL**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Remuneración	8,9,10	4	4	4	
Prestaciones Sociales	11	4	4	4	
Calidad de vida en el trabajo	12,13	4	4	4	

• **TERCERA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Contenido de la capacitación	14,15,16	4	4	4	
Objetivo de la capacitación	17,18,19	4	4	4	
Ciclo de la capacitación	20,21,22	4	4	4	



Roberto Joaquín Vivanco Burgos
DNI: 09456398

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Rendimiento laboral**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Roberto Joaquín Vivanco Burgos
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Escuela Superior de Guerra del Ejercito.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Asesor, revisor y jurado de tesis.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de medición para medir la variable Rendimiento laboral .
Autor:	Ruth Marlene Escalante Teran
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una municipalidad distrital – Cusco.
Significación:	El instrumento de medición (escala) consta de 20 preguntas agrupados en tres dimensiones: la primera dimensión es: Planificación de la Gestión de Recursos Humanos conteniendo 06 ítems de preguntas para tres indicadores; segunda dimensión es Metas y Compromiso conteniendo 06 ítems para dos indicadores; y la tercera dimensión es Evaluación del Desempeño conteniendo 08 ítems de preguntas para tres indicadores; el valor final de medición está basado en una escala de Likert de 5 categorías con un grado de valoración del 1 al 5 (nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento Laboral	Planificación de la Gestión de Recursos Humanos	La entidad planifica el número necesario y suficiente de personal idóneo para el cumplimiento del objetivo se debe contar con una adecuada estructura humana, además de prever futuras necesidades, determinando el número ideal de personal tanto en el presente y futuro previsible (Cuesta, 2018, págs. 90-91).
	Metas y Compromiso	En el que se formula las metas estas pueden ser grupales e individuales, por cada uno de los servidores públicos, esta etapa tiene una duración de acuerdo a cada entidad, número de personal, en esta etapa se realiza la preparación para la fijación de metas y compromisos.
	Evaluación del Desempeño	Es la medición del nivel de eficacia y eficiencia en el que los colaboradores desempeñan sus actividades y comprende las competencias, los resultados que alcanzaron en la ejecución de sus labores (Cuesta 2018, pág. 19).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable **Rendimiento laboral**, elaborado por Ruth Marlene Escalante Teran en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL

• PRIMERA DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Planificación a largo plazo	1,2	4	4	4	
Planificación a mediano plazo	3,4	4	4	4	
Planificación a corto plazo	5,6	4	4	4	

• **SEGUNDA DIMENSIÓN: METAS Y COMPROMISO**

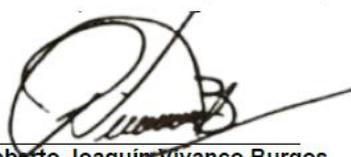
• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Sentido de Compromiso	7,8,9	4	4	4	
Competencias laborales	10,11,12	4	4	4	

• **TERCERA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Eficacia	13,14	4	4	4	
Eficiencia	15,16,17	4	4	4	
Productividad	18,19,20	4	4	4	



Roberto Joaquín Vivanco Burgos
DNI: 09456398

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del talento humano**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Eduardo Martínez Ponce
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Escuela Militar de Chorrillos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Asesor, revisor y jurado de tesis.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de medición para medir la variable Gestión del talento humano .
Autor:	Ruth Marlene Escalante Teran
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una municipalidad distrital – Cusco.
Significación:	El instrumento de medición (escala) consta de 22 preguntas agrupados en tres dimensiones: la primera dimensión es: Selección de Personal conteniendo 07 ítems de preguntas para tres indicadores; segunda dimensión es Retención de Personal conteniendo 06 ítems para tres indicadores; y la tercera dimensión es Capacitación de Personal conteniendo 09 ítems de preguntas para tres indicadores; el valor final de medición está basado en una escala de Likert de 5 categorías con un grado de valoración del 1 al 5 (nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	Selección de Personal	Proceso de integración e ingreso de personal a la organización, actividad de elección del mejor talento humano, de filtrar el ingreso como también de restringirla (Chiavenato, 2007, pág. 169).
	Retención de Personal	Involucra estrategias de compensación financiera, beneficios sociales, seguridad laboral y relaciones sindicales, garantizando la satisfacción, motivación y permanencia en la organización (Chiavenato, 2007, pág. 275)
	Capacitación de Personal	Proceso educativo el cual es de corto plazo, se da de manera organizada y sistemática con el fin de que las personas puedan adquirir más conocimientos y poder desarrollar más habilidades y competencias (Chiavenato, 2007, pág. 386)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable **Gestión del talento humano**, elaborado por Ruth Marlene Escalante Teran en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

• PRIMERA DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Bases para Selección de Personal	1,2,3	4	4	4	
Proceso de comparación	4,5	4	4	4	
Proceso de decisión	6,7	4	4	4	

• **SEGUNDA DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAL**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Remuneración	8,9,10	4	4	4	
Prestaciones Sociales	11	4	4	4	
Calidad de vida en el trabajo	12,13	4	4	4	

• **TERCERA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Contenido de la capacitación	14,15,16	4	4	4	
Objetivo de la capacitación	17,18,19	4	4	4	
Ciclo de la capacitación	20,21,22	4	4	4	


Eduardo Martínez Ponce
DNI: 43337343

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Rendimiento laboral**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Eduardo Martínez Ponce			
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública			
Institución donde labora:	Escuela Militar de Chorrillos			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(X)		
Experiencia en Investigación	Asesor, revisor y jurado de tesis.			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de medición para medir la variable Rendimiento laboral .
Autor:	Ruth Marlene Escalante Teran
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una municipalidad distrital – Cusco.
Significación:	El instrumento de medición (escala) consta de 20 preguntas agrupados en tres dimensiones: la primera dimensión es: Planificación de la Gestión de Recursos Humanos conteniendo 06 ítems de preguntas para tres indicadores; segunda dimensión es Metas y Compromiso conteniendo 06 ítems para dos indicadores; y la tercera dimensión es Evaluación del Desempeño conteniendo 08 ítems de preguntas para tres indicadores; el valor final de medición está basado en una escala de Likert de 5 categorías con un grado de valoración del 1 al 5 (nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento Laboral	Planificación de la Gestión de Recursos Humanos	La entidad planifica el número necesario y suficiente de personal idóneo para el cumplimiento del objetivo se debe contar con una adecuada estructura humana, además de prever futuras necesidades, determinando el número ideal de personal tanto en el presente y futuro previsible (Cuesta, 2018, págs. 90-91).
	Metas y Compromiso	En el que se formula las metas estas pueden ser grupales e individuales, por cada uno de los servidores públicos, esta etapa tiene una duración de acuerdo a cada entidad, número de personal, en esta etapa se realiza la preparación para la fijación de metas y compromisos.
	Evaluación del Desempeño	Es la medición del nivel de eficacia y eficiencia en el que los colaboradores desempeñan sus actividades y comprende las competencias, los resultados que alcanzaron en la ejecución de sus labores (Cuesta 2018, pág. 19).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable **Rendimiento laboral**, elaborado por Ruth Marlene Escalante Teran en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL

• PRIMERA DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Planificación a largo plazo	1,2	4	4	4	
Planificación a mediano plazo	3,4	4	4	4	
Planificación a corto plazo	5,6	4	4	4	

• **SEGUNDA DIMENSIÓN: METAS Y COMPROMISO**

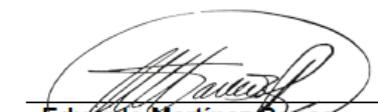
• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Sentido de Compromiso	7,8,9	4	4	4	
Competencias laborales	10,11,12	4	4	4	

• **TERCERA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Eficacia	13,14	4	4	4	
Eficiencia	15,16,17	4	4	4	
Productividad	18,19,20	4	4	4	


Eduardo Martínez Ponce
DNI: 43337343

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del talento humano**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lenmy Stephanie Ochoa Santos			
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social	()
	Educativa	()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública			
Institución donde labora:	Escuela Militar de Chorrillos			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(X)		
Experiencia en Investigación	Asesora, revisor y jurado de tesis.			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de medición para medir la variable Gestión del talento humano .
Autor:	Ruth Marlene Escalante Teran
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una municipalidad distrital – Cusco.
Significación:	El instrumento de medición (escala) consta de 22 preguntas agrupados en tres dimensiones: la primera dimensión es: Selección de Personal conteniendo 07 ítems de preguntas para tres indicadores; segunda dimensión es Retención de Personal conteniendo 06 ítems para tres indicadores; y la tercera dimensión es Capacitación de Personal conteniendo 09 ítems de preguntas para tres indicadores; el valor final de medición está basado en una escala de Likert de 5 categorías con un grado de valoración del 1 al 5 (nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	Selección de Personal	Proceso de integración e ingreso de personal a la organización, actividad de elección del mejor talento humano, de filtrar el ingreso como también de restringirla (Chiavenato, 2007, pág. 169).
	Retención de Personal	Involucra estrategias de compensación financiera, beneficios sociales, seguridad laboral y relaciones sindicales, garantizando la satisfacción, motivación y permanencia en la organización (Chiavenato, 2007, pág. 275)
	Capacitación de Personal	Proceso educativo el cual es de corto plazo, se da de manera organizada y sistemática con el fin de que las personas puedan adquirir más conocimientos y poder desarrollar más habilidades y competencias (Chiavenato, 2007, pág. 386)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable **Gestión del talento humano**, elaborado por Ruth Marlene Escalante Teran en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

• PRIMERA DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Bases para Selección de Personal	1,2,3	4	4	4	
Proceso de comparación	4,5	4	4	4	
Proceso de decisión	6,7	4	4	4	

• **SEGUNDA DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAL**

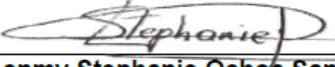
• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Remuneración	8,9,10	4	4	4	
Prestaciones Sociales	11	4	4	4	
Calidad de vida en el trabajo	12,13	4	4	4	

• **TERCERA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL**

• objetivo de la dimensión: determinar la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Contenido de la capacitación	14,15,16	4	4	4	
Objetivo de la capacitación	17,18,19	4	4	4	
Ciclo de la capacitación	20,21,22	4	4	4	


Lenmy Stephanie Ochoa Santos
DNI: 41542187

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Rendimiento laboral**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lenmy Stephanie Ochoa Santos			
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública			
Institución donde labora:	Escuela Militar de Chorrillos			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(X)		
Experiencia en Investigación	Asesor, revisor y jurado de tesis.			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de medición para medir la variable Rendimiento laboral .
Autor:	Ruth Marlene Escalante Teran
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una municipalidad distrital – Cusco.
Significación:	El instrumento de medición (escala) consta de 20 preguntas agrupados en tres dimensiones: la primera dimensión es: Planificación de la Gestión de Recursos Humanos conteniendo 06 ítems de preguntas para tres indicadores; segunda dimensión es Metas y Compromiso conteniendo 06 ítems para dos indicadores; y la tercera dimensión es Evaluación del Desempeño conteniendo 08 ítems de preguntas para tres indicadores; el valor final de medición está basado en una escala de Likert de 5 categorías con un grado de valoración del 1 al 5 (nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento Laboral	Planificación de la Gestión de Recursos Humanos	La entidad planifica el número necesario y suficiente de personal idóneo para el cumplimiento del objetivo se debe contar con una adecuada estructura humana, además de prever futuras necesidades, determinando el número ideal de personal tanto en el presente y futuro previsible (Cuesta, 2018, págs. 90-91).
	Metas y Compromiso	En el que se formula las metas estas pueden ser grupales e individuales, por cada uno de los servidores públicos, esta etapa tiene una duración de acuerdo a cada entidad, número de personal, en esta etapa se realiza la preparación para la fijación de metas y compromisos.
	Evaluación del Desempeño	Es la medición del nivel de eficacia y eficiencia en el que los colaboradores desempeñan sus actividades y comprende las competencias, los resultados que alcanzaron en la ejecución de sus labores (Cuesta 2018, pág. 19).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable **Rendimiento laboral**, elaborado por Ruth Marlene Escalante Teran en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL

• PRIMERA DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre selección de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Planificación a largo plazo	1,2	4	4	4	
Planificación a mediano plazo	3,4	4	4	4	
Planificación a corto plazo	5,6	4	4	4	

• **SEGUNDA DIMENSIÓN: METAS Y COMPROMISO**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre retención de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Sentido de Compromiso	7,8,9	4	4	4	
Competencias laborales	10,11,12	4	4	4	

• **TERCERA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

• Objetivo de la Dimensión: Determinar la relación entre capacitación de personal y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Eficacia	13,14	4	4	4	
Eficiencia	15,16,17	4	4	4	
Productividad	18,19,20	4	4	4	


Lenmy Stephanie Ochoa Santos
DNI: 41542187

Anexo 7 Base de Datos

Prueba Piloto para la Variable Gestión del talento humano

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE	VARIABLE DE ESTUDIO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																					
	D1 Selección de Personal					D2 Retención de Personal					D3 Capacitación de Personal											
	Bases para Selección de Personal		Procesos de comparación		Procesos de decisión	Remuneración		Prestaciones Sociales		Calidad de vida en el trabajo		Contenido de la capacitación			Objetivo de la capacitación			Ciclo de la capacitación				
Nº DE PREGUNTAS / SUJETO MUESTRAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	5	4	4	3	3	2	3	2	1	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2
2	2	2	3	2	3	4	3	2	1	1	4	4	1	2	3	3	4	3	4	2	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2
5	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
6	3	5	2	4	5	5	4	2	2	1	5	2	2	1	2	3	3	3	5	3	4	1
7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	1	2	3	1	2	5	2	2	4	2	2	2	3	5	4	3	4	4	2	2
10	5	4	4	3	2	5	2	3	4	4	5	3	5	1	1	4	2	3	3	2	2	2
11	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	1	3	2	3	2	3	4	3	2	2
12	3	3	4	5	4	2	2	3	2	1	5	4	2	3	2	3	4	3	5	3	3	5
13	4	2	3	2	5	5	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	2
14	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	4	2
15	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	4	1	2	1

Fiabilidad del instrumento aplicado

Para evaluar la fiabilidad de los cuestionarios de escala tipo Likert, se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach, este coeficiente estima las correlaciones de los ítems considerándolo aceptable cuando su valor es superior a 0,70 (Cronbach, 1951).

Tabla 12

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.848	22

Prueba Piloto para la Variable Rendimiento laboral

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE	VARIABLE DE ESTUDIO 2: RENDIMIENTO LABORAL																			
	D1 Planificación de la Gestión de Recursos Humanos						D2 Metas y Compromiso			D3 Evaluación del Desempeño										
	Planificación a largo plazo		Planificación a mediano plazo		Planificación a corto plazo		Sentido de Compromiso			Competencias laborales			Eficacia			Eficiencia			Productividad	
Nº DE PREGUNTAS / SUJETO MUESTRAL	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5
2	1	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	5	3	5	4	4	2	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4
5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
6	5	4	3	2	5	5	5	2	5	3	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4
7	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	2	2	2	5	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2
10	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
11	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5
12	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5
13	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3
14	3	4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3
15	2	3	3	4	2	5	5	1	4	1	4	1	3	3	4	2	3	3	4	5

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.872	20

Para la presente investigación el Alpha de Cronbach dio 0,84 para el instrumento de Gestión del talento humano y 0,87 para Rendimiento laboral, por lo que se afirma que los cuestionarios son fiables y proporcionan información confiable, considerándolo bueno puesto que su valor es superior a 0,80.

Base de Datos General del Instrumento Aplicado

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE	VARIABLE DE ESTUDIO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO												VARIABLE DE ESTUDIO 2: RENDIMIENTO LABORAL																														
	D1 Selección de Personal			D2 Retención de Personal			D3 Capacitación de Personal						D1 Planificación de la Gestión de Recursos Humanos				D2 Metas y Compromiso				D3 Evaluación del Desempeño																						
	Bases para Selección de Personal	Proceso de comparación		Proceso de decisión		Remuneración	Prestaciones Sociales		Calidad de vida en el trabajo		Contenido de la capacitación		Objetivo de la capacitación		Ciclo de la capacitación		Planificación a largo plazo	Planificación a mediano plazo		Planificación a corto plazo		Sentido de Compromiso		Competencias laborales		Eficacia	Eficiencia		Productividad														
Nº DE PREGUNTAS / SUJETO MUESTRAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	
1	4	5	4	4	3	3	2	3	2	1	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	
2	2	2	3	2	3	4	3	2	1	1	4	4	1	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	5	3	5	4	4	2	4	3	4	
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	
5	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
6	3	5	2	4	5	5	4	2	2	1	5	2	2	1	2	3	3	3	5	3	4	1	5	4	3	2	5	5	5	2	5	3	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	
7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	3	1	2	3	1	2	5	2	2	4	2	2	2	3	5	4	3	4	4	2	2	1	2	2	2	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2
11	5	4	4	3	2	5	2	3	4	4	5	3	5	1	1	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
12	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	1	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	
13	3	3	4	5	4	2	2	3	2	1	5	4	2	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	
14	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	3	1	4	5	5	4	3	5	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	
15	4	2	3	2	5	5	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	
16	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
17	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5		
18	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	2	3	2	4	5	5	3	3	4	4	
19	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	3	
20	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	2	4	3	3	2	2	3	3		
21	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	3	4	2	5	5	1	4	1	4	1	3	3	4	2	3	3	4	5	
22	4	5	4	4	3	3	2	3	2	1	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	

23	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4			
24	3	3	4	5	4	2	2	3	2	1	5	4	2	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	
25	3	3	4	5	4	2	2	3	2	1	5	4	2	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	
26	2	2	3	2	3	4	3	2	1	1	4	4	1	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	5	3	5	4	4	2	4	3	4	
27	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
28	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	2	3	2	4	5	5	3	3	4	4	
29	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	3	4	2	5	5	1	4	1	4	1	3	3	4	2	3	3	4	5	
30	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
31	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
32	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
33	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	2	3	2	4	5	5	3	3	4	4	
34	3	5	2	4	5	5	4	2	2	1	5	2	2	1	2	3	3	3	5	3	4	1	5	4	3	2	5	5	5	2	5	3	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	
35	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	
36	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	3	4	2	5	5	1	4	1	4	1	3	3	4	2	3	3	4	5	
37	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	2	3	2	4	5	5	3	3	4	4	
38	4	2	3	2	5	5	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	
39	2	3	1	2	3	1	2	5	2	2	4	2	2	2	3	5	4	3	4	4	2	2	1	2	2	2	5	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	
40	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
41	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
42	4	5	4	4	3	3	2	3	2	1	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	
43	3	3	4	5	4	2	2	3	2	1	5	4	2	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	
44	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	3	4	2	5	5	1	4	1	4	1	3	3	4	2	3	3	4	5	
45	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
46	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4		
47	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	2	3	2	4	5	5	3	3	4	4	
48	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	2	3	1	2	3	1	2	5	2	2	4	2	2	2	3	5	4	3	4	4	2	2	1	2	2	2	5	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	
52	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	
53	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	2	3	2	4	5	5	3	3	4	4	
54	4	5	4	4	3	3	2	3	2	1	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	
55	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	5	4	2	5	5	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	