



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los  
colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad 2023**

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

**AUTORA:**

Br. Terrones Castañeda, Giana Lilibeth ([orcid.org/0009-0001-5379-3599](https://orcid.org/0009-0001-5379-3599))

**ASESORES:**

Dr. Haro Carranza, Julio Enrique ([orcid.org/0000-0002-7058-4713](https://orcid.org/0000-0002-7058-4713))

Dr. Pereda Guanilo, Victor Ivan ([orcid.org/0000-0001-8964-9938](https://orcid.org/0000-0001-8964-9938))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A mi amada familia que son mis padres, hermanitas, abuelitos y a Ray, quiénes me enseñaron a luchar por mis metas, por su apoyo moral permanente y confiar en mí capacidad.

## Agradecimiento

A Dios, a mis asesores Julio Haro e Iván Pereda, por sus orientaciones en el desarrollo y culminación de esta investigación.

A mis angelitos mami Libe y Fabiana, angelitos que desde el cielo me iluminan para seguir adelante.

A mi querida Lucy, y a la familia Alva Terrones por su apoyo incondicional.



ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HARO CARRANZA JULIO ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad 2023", cuyo autor es TERRONES CASTAÑEDA GIANA LILIBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HARO CARRANZA JULIO ENRIQUE DNI: 09082279 ORCID: 0000-0002-7058-4713	Firmado electrónicamente por: JHAROCA10 el 12- 01-2024 12:34:54

Código documento Trilce: TRI - 0706287





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TERRONES CASTAÑEDA GIANA LILIBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad 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
GIANA LILIBETH TERRONES CASTAÑEDA DNI: 70565267 ORCID: 0009-0001-5379-3599	Firmado electrónicamente por: GLTERRONICAST el 22-12-2023 17:23:28

Código documento Trilce: TRI - 0706313



## 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 FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGIA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variable y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Métodos de análisis de datos .....	22
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez de los cuestionarios .....	21
Tabla 2: Fiabilidad de las variables de estudio.....	22
Tabla 3: Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones .....	24
Tabla 4: Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.....	26
Tabla 5: Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de las variables de estudio.....	28
Tabla 6: Medidas estadísticas de las variables desempeño laboral y gestión del talento humano.....	29
Tabla 7: Regresión entre gestión del talento humano con desempeño laboral....	29
Tabla 8: Medidas estadísticas de la dimensión aptitud y la variable gestión del talento humano.....	30
Tabla 9: Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión aptitud .....	31
Tabla 10: Medidas estadísticas de la dimensión actitud y la variable gestión del talento humano.....	32
Tabla 11: Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión actitud.....	32
Tabla 12: Medidas estadísticas de la dimensión rendimiento y la variable gestión del talento humano.....	33
Tabla 13: Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión rendimiento.....	34
Tabla 14: Medidas estadísticas de la variable gestión del talento humano y la dimensión capacitación .....	35
Tabla 15: Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión capacitación .....	35
Tabla 16: Medidas estadísticas de la dimensión calidad de la labor y la variable gestión del talento humano .....	36
Tabla 17: Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión calidad de la labor .....	37

Tabla 18: Medidas estadísticas de la dimensión trabajo en equipo y la variable gestión del talento humano .....	38
Tabla 19: Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión trabajo en equipo.....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles representativos en los componentes de la variable Gestión del Talento Humano.....	25
Figura 2: Niveles representativos en los componentes de la variable Desempeño Laboral .....	27
Figura 3: Dispersión de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral .....	30
Figura 4: Dispersión de Gestión del Talento Humano y Aptitud.....	31
Figura 5: Dispersión de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Actitud .....	33
Figura 6: Dispersión de Gestión del Talento Humano y Rendimiento .....	34
Figura 7: Dispersión de Gestión del Talento Humano y Capacitación .....	36
Figura 8: Dispersión de Gestión del Talento Humano y la Calidad de la labor.....	37
Figura 9: Dispersión de Gestión del Talento Humano y Trabajo en equipo .....	39

## RESUMEN

En la presente investigación se planteó como objetivo general: Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

Para ello, el estudio fue básico, cuantitativo, diseño no experimental, correlacional causal, transversal, utilizando como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual fue medido a través del uso de la escala de Likert, aplicado a 70 colaboradores pertenecientes al municipio distrital de Chicama, región La Libertad.

Se empleó el método de V. de Aiken para los resultados de la validez del juicio de expertos respecto del cuestionario arrojando como resultado el valor de 0.96 lo que significa que tiene excelente validez, asimismo, para la confiabilidad, se empleó el método Alfa de Cronbach, resultando el valor de 0.822 para la variable Gestión del talento humano y 0.804 para la variable Desempeño laboral, por lo que, se presentó confiabilidad por consistencia interna del cuestionario.

Llegando a la conclusión de que existe una influencia significativa directa de nivel moderada ( $r=.565$ ) de la gestión de talento humano, del 31.9%, respecto del desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Palabras clave:** calidad, gestión, capacitación, desempeño, talento humano

## ABSTRACT

In this research, the general objective was: Determine the way that human talent management influences the work performance of employees in a district municipality of La Libertad, 2023.

For this, the study was basic, quantitative, non-experimental, causal correlational, cross-sectional, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, which was measured through the use of the Likert scale, applied to 70 collaborators belonging to the district municipality of Chicama, La Libertad region.

The V. Aiken method was used for the results of the validity of the experts' judgment regarding the questionnaire, resulting in a value of 0.96, which means that it has excellent validity. Likewise, for reliability, the Cronbach's Alpha method was used, resulting in a value of 0.822 for the Human Talent Management variable and 0.804 for the Job Performance variable, therefore, reliability was presented due to the internal consistency of the questionnaire.

Reaching the conclusion that there is a direct significant influence of a moderate level ( $r=.565$ ) of human talent management, of 31.9%, with respect to the work performance of employees of a district municipality of La Libertad, 2023.

**Keywords:** quality, management, training, performance, human talent

## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad está siempre en constante cambio por la propia naturaleza del ser humano quien está en constante evolución, es así que, dicha gestión es primordial para que el personal se adapte a los nuevos desafíos que se presentan a fin de procurar la optimización de los recursos que contenga el capital humano a disposición, por ejemplo tenemos el impacto que ha generado la pandemia que ha conllevado a la creación de nuevas modalidades de trabajo, tales como el trabajo remoto o la modalidad mixta. Es por ello que, la resiliencia de nuestra sociedad ante los nuevos retos, combatiendo los obstáculos que se presente, ha primado, logrando adaptarnos a los cambios sociales y tecnológicos (Trujillo, 2022).

Actualmente, respecto de la capacidad de trabajo de los colaboradores de una institución, se presenta como gran desafío su adaptabilidad; puesto que, ellos integran un sistema organizacional que tiene como fin que se logre una administración óptima, eficiente y eficaz en las entidades estatales que comprende nuestro país, abarcando diversos procedimientos como: la planificación de políticas de administración de los colaboradores, delegación de labores, evaluación del rendimiento del personal, etc; a fin de que se logre un servicio justo e inclusivo que se oriente al servicio civil (Miranda, 2016). En concordancia con lo anteriormente esbozado, Uman et al. (2023) manifiesta que, la profundización en estos temas ha llevado a concluir que los mejores resultados en la optimización de recursos humanos, está en el liderazgo de los promotores, es decir, tratar de dejar atrás la figura jefatural como una línea vertical de toma de decisiones, y en su lugar gestionar de modo que todos los colaboradores trabajen en equipo con el apoyo de un líder que los oriente, y que los haga partícipes de las cuestiones a resolver, esto ayudará en la cooperación y eficiencia laboral dentro de la institución, por consiguiente resultará beneficioso de manera general.

Añaden Ramírez & Tejada (2023), que el liderazgo debe ser parte de los objetivos de una institución para lograr la optimización del talento humano con el que cuenta, toda vez que, no basta con la especialización, el conocimiento, o simplemente la capacidad de organización, sino que estas habilidades deben obtenerse y explotarse a fin de que se logre la eficiencia que se requiere, y esto se hará efectivo con la adecuada gestión de recursos. Se planteó de variable

independiente Gestión de recursos humanos, siendo sus dimensiones, las siguientes: cognición, habilidad, capacitación y compensación al personal. Asimismo, dentro de los indicadores tenemos a la identificación, aplicación, capacidad, compromiso organizacional, liderazgo, programas de capacitación, evaluación, motivación, seguridad laboral y reconocimiento.

Así mismo, la variable dependiente Desempeño laboral tiene como dimensiones a: aptitud, actitud, rendimiento, capacitación, calidad y trabajo en equipo. Y, se precisaron como indicadores al conocimiento, capacidad, emprendimiento, compromiso, responsabilidad, logro de metas, acceso a cursos de capacitación, originalidad, creatividad, habilidades sociales y liderazgo. A nivel internacional, Gabini & Salessi (2016) precisa que, en Argentina, sobre el tema de investigación, cobra mayor importancia los colaboradores en el desarrollo de empresas por las transformaciones que demanda la nueva era digital, siendo relevante estar a la vanguardia para asegurar el futuro de las empresas; puesto que, pasar de a un espacio virtual y usarlo en el desarrollo de sus labores, resulta complejo, puesto que, el capacitar al personal se logra de forma progresiva, el desarrollar actividades sociales y a la par mantener un grato clima laboral, y mantener satisfechos a todos los clientes es responsabilidad del área encargada, lo que implica superar las incidencias que ha dejado este problema.

Es preciso indicar que el área de Recursos Humanos procura lograr la adaptación e introducción de procesos novedosos de gestión a través del uso de nuevas herramientas. A fin de que no solo se realice la incorporación de talentos que cumplan los perfiles requeridos, sino es necesario lograr la manera de medir su desempeño y se gestionen planes de capacitación y desarrollo para cada colaborador (Estupiñán, 2021). Por otro lado, nos indica Tyksbo (2023), que la administración del talento es más óptima cuando se dotan de enfoques estratégicos, entre los más relevantes, el enfoque inclusivo, en otras palabras, valorar igualmente a todos los empleados dentro de la empresa o institución, generará mejores resultados, no solamente en cuanto al concepto de talento con las capacidades o competencias de liderazgo y el ascenso profesional, sino también con el conocimiento especializado y la posibilidad de profundizar en lo que

mejor se desempeña cada colaborador, siendo una pieza clave individualmente y en conjunto, para la garantía de la adecuada funcionalidad de la empresa.

Es así que, para medir el desempeño laboral se debe tener en cuenta el profesionalismo y la capacidad del equipo; sumado a ello, se propone un adecuado plan que organice las labores, que se realizará por recursos humanos, de forma que produzca un óptimo desempeño laboral, lo que es primordial para el éxito dentro de cualquier entidad (Camiloaga, 2018). En nuestra región, las municipalidades provinciales y distritales han reflejado un deficiente manejo de la del talento humano, de sus colaboradores, evaluando su capacidad laboral de los colaboradores a fin de evitar el incumplimiento de los objetivos que se propongan, bajo la normativa legal correspondiente en cuanto se refiere al servicio público; y así se brinda una óptima atención al usuario que llega a dicha entidad, lo que generará confianza en el servicio que brinde como entidad estatal (González, 2022).

Por lo que, llegamos a enfocarnos en la municipalidad materia de estudio en la presente investigación, puesto que, como hemos evidenciado, su desempeño laboral no es el más óptimo, en tanto que, se trata del sector público, es decir, que constantemente hay un contacto directo con la ciudadanía, es esencial brindar un buen servicio de atención, por lo que nos llama la atención dentro de la institución referida, y cómo es que esta administración incide directamente la eficiencia laboral de sus trabajadores.

Se formuló el siguiente problema general: ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital del departamento de La Libertad, 2023? y, como problemas específicos: ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital del departamento de La Libertad, 2023?, ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital del departamento de La Libertad, 2023?, ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital del departamento de La Libertad, 2023?, ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital del departamento de La Libertad,

2023?, ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital del departamento de La Libertad, 2023?; y, ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital del departamento de La Libertad, 2023?

Es así que, se encontró su justificación en lo siguiente: se presentó una justificación teórica, toda vez que, sirve como base sustentadora para estudio de problemas de investigación futuras sobre gestión del talento humano en municipios, pues permite ahondar en el tema y recabar información precisa, concisa y actualizada acerca de las variables de estudio. Tiene una justificación metodológica, donde se realizaron cuestionarios válidos y confiables para usarlos como herramientas para poder comprobar las hipótesis propuestas en la investigación, que valieron para corroborar los datos y la credibilidad que estos tienen, por lo tanto, dichas variables lograron ser abordados de forma objetiva en estudios consecuentes. Asimismo, cabe mencionar que, presenta justificación práctica, porque se genera información actualizada que podría utilizarse para la toma de conciencia de la importancia de un adecuado gestionamiento del talento humano a fin de que se aborden medidas tendientes a mejorar la producción, difusión y promociones de estrategias para el crecimiento del desempeño laboral en las entidades públicas. De igual manera, según la justificación social, resulta ser un beneficio, debido a que se alcanzó un diagnóstico de los resultados sobre nivel del desempeño laboral ante gestionamiento del talento humano en un municipio distrital de región La Libertad, concluyéndose que, si se utiliza una adecuada gestión, serán más productivo los colaboradores y por ende, es una solución de las demandas de los usuarios.

El objetivo general que se propuso en esta investigación: Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023. Asimismo, se han trazado seis objetivos específicos, entre los cuales tenemos: Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023. Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la actitud de los colaboradores de una

municipalidad distrital de la Libertad, 2023. Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023. Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023. Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023. Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023.

Finalmente, se planteó como hipótesis general: El talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de un municipio, La Libertad 2023. Así como, hipótesis específicas: La gestión de talento humano influye significativamente en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023. La gestión de talento humano influye significativamente en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023. La gestión de talento humano influye significativamente en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023. La gestión de talento humano influye significativamente en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023. La gestión de talento humano influye significativamente en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023. Y, la gestión de talento humano influye significativamente en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Antes de ahondar en el tema, es preciso considerar los antecedentes de la presente investigación a fin de afianzar la fundamentación del problema planteado. Así pues, empezaremos por los antecedentes internacionales en los que hemos de hallar: El estudio realizado por Mensah (2019). Este artículo de revista se proyectó a hacer un análisis sobre administración del talento humano desde perspectiva estratégica que se vincula a la organización concretizando las atribuciones individuales para el cumplimiento de objetivos, son dos de los factores estratégicos más relevantes para maximizar el gestionamiento de los colaboradores en una organización, trazándose objetivos y en el cumplimiento de estos lograr eficiencia y productividad laboral.

Desde nuestra visión podemos acotar que es muy importante conocer el aspecto cultural de cada país para desarrollar una planificación adecuada que permita incrementar la productividad laboral.

Por su parte, realice por Desmarais et al. (2019). Esta dirigió su objetivo a verificar que hay correspondencia entre administración del talento y el trabajo satisfactorio de un gobierno local en Francia, siendo investigación cuantitativa de diseño descriptivo correlacional, se concluye que se da una optimización del talento humano por medio de una gestión organizada busca brindar una calidad de vida de los trabajadores de forma adecuada, lo que, resultará en un entorno satisfactorio dentro del trabajo, asimismo se menciona que al mantener a los colaboradores dentro de los límites del bienestar y la seguridad la línea que se seguirá es creciente en relación a un avance en el rendimiento de los trabajadores llegando a sentirse adaptados y comprometidos con su centro laboral. Los resultados demuestran a grandes rasgos cómo es que un adecuado empleo de las técnicas para gestión del talento humano desencadena un buen clima, así como, óptima calidad laboral, provocando de esta forma concretar los objetivos de los empleadores.

De igual manera, la tesis de nombre "Talent Management: A Review of Theoretic Perspectives and a Guideline for Practitioners" cuyo autor es Tetik (2022). Se planteó un objetivo siendo este el conocer el impacto sobre el talento humano en los trabajadores de la institución antes citada, sobre la luz de un estudio cuantitativo no experimental se llegó a la deducción de que con un debido desarrollo

de la gestión laboral se puede potencializar el trabajo de los colaboradores, siendo que como se pretendía con el primer objetivo, los métodos tales como el coaching, counseling, mentoring y knowledge management, resultan ser de mucha ayuda para aumentar la productividad laboral, ya que con dichas técnicas se incrementa el desarrollo en sus capacidades para realizar sus funciones, el apoyo de sus mentores, y las capacitaciones en conocimiento, respectivamente. Desde nuestra perspectiva, las técnicas antes mencionadas son de relevante utilidad, puesto que, fortalecen las grietas más comunes en el personal de trabajo.

Continuando con las menciones, haremos referencia a la investigación denominada “Análisis desde el Enfoque Estratégico”, realizado por Ramírez et al. (2019). Este estudio se planteó desglosar tal concepto ante la perspectiva innovadora para sector minero en los países de Venezuela, Chile y Colombia, a través de una investigación cuantitativa no experimental, llegándose a inferir que el compromiso de los colaboradores en relación con su propia organización funcional y la ejecución de sus ocupaciones para el desempeño de metas, son dos de los puntos más relevantes para conducirse hacia la optimización sobre dicha gestión de trabajadores ante un determinado sector, proponiéndose meras para cumplirlas y finalmente lograr la ansiada productividad laboral máxima. Desde nuestra visión podemos acotar que es muy importante conocer el aspecto cultural de cada país para desarrollar una planificación adecuada que permita incrementar la productividad laboral.

Así también, se circunscribe en la tesis Gestión y calidad de vida del sector calzado elaborada por Frías (2021), este estudio investigativo planteó su objetivo en exponer el impacto que genera la gestión en clima ambiental de trabajo ante el sector de elaboración del producto precitado, siendo una investigación cuantitativa de diseño descriptivo correlacional, se pudo encontrar que la maximización de la competencia laboral con el apoyo de una administración eficaz que desencadenará una calidad de vida laboral funcional, es decir un ambiente de satisfacción tanto para el empleador como el empleado dentro del trabajo, recalca también la importancia de que se trabaje dentro de los límites del bienestar y la seguridad a fin de que se logre causar un sentido de compromiso en los trabajadores. Las metas

de la empresa o institución evidentemente se llegan a cumplir si es que existe la planificación correcta.

Finalmente, la tesis realizada por Curiel (2022), tuvo fin identificar el enlace de la gestión las labores ante la institución antes citada, con el apoyo de la investigación cuantitativa no experimental se pudo colegir que, si se desarrolla una adecuada gestión laboral se puede maximizar el rendimiento en el trabajo, estableciéndose determinados métodos, con los cuales se podrán concretar los objetivos propuestos, pues con el apoyo de dichas técnicas se podrá encontrar la potenciación de la productividad laboral. Es necesario conocer las escalas dimensionales sobre gestión, y con soporte de estas, se pueden llegar a resultados positivos para maximizar la eficiencia de los colaboradores.

Respecto a los antecedentes nacionales encontramos a la tesis de Chipillo (2022). Este estudio se planteó demostrar cómo es que impactó la forma de gestionar recursos humanos en la estrategia en la entidad municipal referida, apoyándose de una investigación cualitativa, arribó a la conclusión de que las estrategias que gestionan el capital humano dentro de una institución estatal, tienen una incidencia significativa sobre la gestión administrativa y recursos humanos. Esta investigación coincide con los parámetros planteados anteriormente, es decir, afianza lo que investigaciones anteriores han podido colegir de la realidad.

Esa misma línea sigue la tesis de Cortez (2020), su fin principal fue la determinación de cómo es que influye la gestión humana con la eficiencia laboral dentro de la municipalidad estudiada, con el apoyo de una investigación cuantitativa no experimental, correlacional, transversal, descriptiva, dedujo de los resultados que la relevancia de una apropiada gestión de recursos humanos incide significativamente para lograr optimizar el trabajo y la calidad tratándose de la administración pública. Es de verse que, a nivel nacional, es muy importante en las instituciones públicas, la gestión humana ya que están en constante contacto con la ciudadanía.

Asimismo, tenemos a la tesis de Ramos (2018). Esta investigación expone el nivel de impacto existente las dos variables de estudio mediante un estudio no experimental correlacional, se llegó al resultado que existe una relación

evidente entre ambos aspectos, existiendo debilidades, pero no significativas. A la luz de ello, se recomienda brindar constantes capacitaciones al personal de medicina y sobre todo, continuar con la integración y el trabajo en equipo con un enfoque estratégico debiendo la alta dirección del hospital valorar como corresponde a sus colaboradores.

Por último, por antecedentes locales, tenemos a la tesis de Espinoza (2021). El propósito de esta investigación fue verificar el impacto del escenario laboral y el trabajo del personal de los profesores de la entidad materia de investigación, con una investigación de diseño descriptivo, llegó a la conclusión de que las condiciones especiales sobre un escenario laboral adecuado ha tenido un impacto relevante en el empeño de los docentes en el periodo de pandemia; por lo que, si de a pocos se van cubriendo dichas necesidades, es posible que el rendimiento se vaya elevando, entre otros factores tales como el social o la valoración no demuestra que haya una satisfacción laboral. Al respecto, la pandemia covid-19 como bien sabemos, tuvo una incidencia significativa en diferentes aspectos de nuestras vidas, la docencia a distancia no fue ajena a esta realidad, por lo que se recomendó programas de reincorporación a la presencialidad.

Asimismo tenemos a la tesis de su autora Jiménez (2021), cuyo fin es verificar si hay relación entre el proceso de gestión humana, con el compromiso que tienen los trabajadores en la institución precitada, encontrándose a la luz de una investigación cuantitativa de diseño correlacional, que la influencia es bastante relevante, toda vez que mientras más abundante sea el compromiso con la empresa que tengan los colaboradores, su eficiencia se verá reflejada en los resultados que tenga en conjunto. Esto evidencia la relevancia de profundizar en la gestión de talento humano, tanto lo público, como en entidades privadas.

Se tiene la tesis de Bada (2022). Esta tesis estuvo dirigida a que se halle la relación entre las variables materia de investigación en las empresas referidas, y gracias a un estudio cuantitativo, se pudo colegir que, concurre una conexión de relevancia entre lo gestionado por recursos humanos y lo que resulta del rendimiento de los trabajadores de dicha empresa. Es de evidenciar que conforme se va avanzando en el tiempo las indagaciones respecto a la adecuada gestión de

talento humana dentro de un centro de labores, las empresas se van adaptando de modo que generan un ambiente más satisfactorio para sus colaboradores.

Respecto de las bases teóricas, en primer lugar, estudiamos la variable gestión del talento humano, el cual, se relaciona ante diferentes disciplinas y se compone de varias estrategias que permiten optimizar la organización dentro de un espacio determinado; entre estas dinámicas encontramos la aplicación e interpretación de test psicológicos, así como pruebas de aprendizaje digital, salarios, nivel de satisfacción, servicio social, incentivos, diseño de los puestos, auditorías, otras actitudes, transporte de personal, beneficios laborales, normas laborales, responsabilidad de supervisión, entre otros campos que pudieran abordar Castillo (2021).

Es entonces que, según la teoría denominada como “X e Y” planteada por Douglas Mc Gregor en los años 60 a través del libro “El lado humano de la empresa”, está basada en las aptitudes que deben tener los líderes empresariales, las cuales afectan el rendimiento de los colaboradores y demás personas que interactúan con los mismos, como su motivación. Según esta teoría, el liderazgo es dividido entre el estilo participativo o “Y” donde los directivos están regidos bajo el principio de que las personas quieren y necesitan trabajar, mientras que, el autocrático o “X”, los directivos consideran que los colaboradores actúan solamente por medio de amenazas; por lo que, un liderazgo participativo puede ayudar a que todos los integrantes de la empresa busquen una mejor solución (S. Madero & D. Rodríguez, 2018).

Por otro lado, al referimos a gestión, abarcamos todos los pasos a seguir a fin de llegar a cumplir una meta trazada. Y, en cuanto a talento humano, podemos alegar que se trata del capital de personas con capacidad para desempeñarse en un determinado escenario; siendo ello así, entonces que, en conjunto esta variable se entenderá como el procedimiento a seguir, haciendo uso de los recursos humanos, para lograr fines específicos (Fazal, 2023). Esto contrasta con enfoques más inclusivos en los que todos los empleados son considerados igualmente valiosos para la organización. El nivel de exclusividad ha sido uno de los debates centrales en la literatura hasta el momento. Si bien algunos cuestionan la percepción “elitista” de los sistemas diferenciados que sugieren que aquellos roles

no críticos no reciben ninguna inversión, la atención debe centrarse en tomar decisiones informadas sobre el nivel óptimo de empleados talentosos requeridos en estos puestos; y, el nivel apropiado de inversión en recursos humanos, para los empleados en esos roles (Järvi & Khoreva, 2020). Asimismo, Jara et al. (2018) indican que la gestión del talento humano se aplica a través de la administración de recursos humanos, siendo este último, el cargo gerencial que tiene el deber de capacitar, integrar, evaluar como compensar al personal de un escenario laboral. Así pues, las personas administradoras de recursos humanos dentro de una entidad, son gestores del talento humano, puesto que, les compete a ellos, las actividades de convocar, entrevistar, seleccionar y posteriormente capacitar.

Ahora bien, para Bohlander et al. (2018) en cuanto a la actividad de gestionar el talento humano propiamente dicho, cabe decir que esta se orienta a entender quién es cada persona que conforma el personal de trabajo, ya que, son estas las que constituirán el desempeño laboral. Estando a los cambios que sufre la sociedad constantemente, así como la competitividad y complejidad de esta, el administrador de recursos humanos no solamente puede quedarse dentro de las márgenes de atribuciones relacionadas al servicio tales como capacitación o integración, debiendo además de ello asumir un rol estratégico y enérgico sobre las decisiones que se tomen en la planificación organizacional.

Para una mejor comprensión, tenemos en primer lugar, la dimensión Cognición, esta se refiere a la capacidad de comprender lo que tiene que hacer para desempeñar sus obligaciones labores, así como la posibilidad de este de adquirir nuevos conocimientos dentro de sus labores, lo que implica tomar la iniciativa, resolver problemas que se pueden presentar, u ofrecer apoyo a sus compañeros de trabajo para laborar en equipo (Tetik, 2022). Indica Ñaupá (2018) que, esta dimensión está referida a la habilidad que tienen las personas para almacenar información y procesarla de modo que pueda desempeñar actividades determinadas proyectando dicho conocimiento. Respecto de la dimensión Habilidad, es la destreza que tiene un colaborador para realizar diferentes actividades, en especial las que le corresponden por la obligación laboral que mantiene con su entidad empleadora, como por ejemplo la habilidad para los

cálculos numéricos, la experiencia en el manejo de las finanzas, entre otros (Haziazi, 2021).

Asimismo, añade Flores (2021) al respecto, que la habilidad se orienta a la capacidad de desempeñarse eficientemente en una actividad específica que se le asignó previamente. Con ello podemos afirmar que la habilidad es el poder de las personas de materializar la cognición de la gozan, es decir de poner en práctica lo aprendido. Otra de las dimensiones es la Capacitación, para poder ejecutar una capacitación se necesita planificar, en un primer plano el programa y este debe estar adecuado a que los resultado de esta compensen las horas perdidas de trabajo por la capacitación, asimismo, posterior a la capacitación se debe hacer un diagnóstico, para lo cual es necesaria una evaluación, lo que no solamente será de utilidad para medir el nivel de impacto de la capacitación, sino también para identificar las fortalezas que deben ser tomadas en cuenta para una adecuada gestión de recursos humanos (Valles, 2023).

Según Cortez (2020), la capacitación es aquel proceso planificado que se trata de hacer un cambio en el nivel de comprensión y se mejore su capacidad cognitiva y sus habilidades. Las empresas al identificar sus debilidades y fortalezas, quedan aptos para verificar sus necesidades y orientarse a cubrirlas, realizando planes de capacitación para coadyuvar al desempeño de sus empleados. Finalmente, respecto a la dimensión Compensación al personal, esta se refiere al sistema de beneficios que la entidad empleadora establece para premiar el buen rendimiento laboral, un reconocimiento que evidentemente va a generar una motivación para el adecuado y óptimo desempeño de las obligaciones laborales de los colaboradores, se dividen en indirectos y directos, los primero se refieren a aquellos beneficios estatuidos por ley, y los otros son aquellos bonos o premios o en forma de comisiones (Aular, 2021).

Expresa Manayalle (2020) que la compensación no solamente abarca la buena remuneración laboral, sino también aquellos incentivos por el buen desempeño que algunas empresas optan por brindar a sus colaboradores, lo que está demostrado, tienen muy buenos resultados. Así pues, podemos agregar que las compensaciones a los trabajadores, son aquellas recompensas que reciben a

cambio de su eficiencia laboral, lo que motiva no solamente a los recompensados, sino también al resto de colaboradores.

Respecto del estudio de la variable Desempeño laboral, se define como el acondicionamiento constante de exigencia de los trabajadores para con sus actividades laborales. Borsic et al. (2020), aduce que el “job performance” es un concepto que maneja la administración del capital humano, determinando la calidad de las labores por los trabajadores.

Según el modelo teórico desarrollado por Campbell, Sager, McCloy y Oppler, nace por la necesidad de medir el desempeño laboral, siendo considerado una base teórica necesaria de evaluación por ser un constructo que contiene varias dimensiones, mediante el cual se puede realizar la formulación de estrategias direccionadas a que se cumplan las metas trazadas. Los elementos que comprenden el desempeño laboral son: dominar las labores específicas, las capacidades del colaborador a la realización de las tareas encomendadas, las habilidades en labores no exclusivas del trabajo pero que debe tener todo trabajador, la comunicación tanto oral como escrita, la disciplina del colaborador, el trabajo, apoyo y colaboración del equipo para lograr las metas, la supervisión de la influencia de los subordinados; y, la administración, mediante la cual se plantean las soluciones ante los eventuales problemas. Es así que, al estudiar los elementos mencionados, según los autores, se podrá determinar la influencia del desempeño de los colaboradores (Bautista, R. et al., 2020).

Así pues, cuando hacemos referencia al desempeño laboral, hemos identificado dimensiones que permitirán la presente investigación, tenemos en primer lugar a la dimensión Aptitud, referida al nivel de competitividad, compromiso y capacidad de los empleados dentro de una institución, estando a la altura de los criterios de eficiencia establecidos por la empresa (Jiménez, 2021).

Señala Chávez (2018) que, la aptitud es la competencia que demuestra un colaborador al desempeñarse en sus funciones asignadas, lo cual permite medir el nivel de eficiencia para desarrollar determinada actividad. Es la forma de concretizar los objetivos que se le plantearon conforme se la tribuyeron funciones

a desempeñar, haciendo uso del conocimiento previamente procesado y almacenado.

Asimismo, Yao et al. (2022) precisa que, se ha propuesto que, con un acrecentamiento del compromiso laboral, las conductas emocionales, cognitivos y de visión de futuro de trabajadores mejorarían de forma positiva. Existen factores que pueden incidir sobre esta disposición de cumplir con sus obligaciones, y estas son la participación laboral, el compromiso, el respaldo organizativo y la satisfacción laboral. Del mismo modo se encontramos a la dimensión Actitud, siendo esta una declaración valorativa, ya sea beneficiosa o no, que se realiza sobre los eventos o colaboradores, en palabras más detalladas, como indica Chipillo (2022), la actitud es el comportamiento de los trabajadores frente a todas las situaciones laborales que se les presenten. Por lo tanto, la actitud es la disposición emocional y mental que se manifiesta expresamente dentro del escenario laboral. Esta actitud cuenta con tres elementos, siendo la conducta, la percepción, el estado de ánimo, concluyéndose que esta es la expresión de cómo se sienten ciertos individuos sobre algo (Baque-Cantos & Cañarte-Quimis, 2023)

De igual manera, el liderazgo, como aduce Mensah (2019), es aquella destreza de gestionar, que debe ser imprescindible en aquellos colaboradores con funciones de dirección, toda vez que aportará al equipo y sus objetivos. Desarrollar el liderazgo en una entidad es de relevancia, a fin de crear un espacio seguro y productivo dentro del centro laboral. Es preciso señalar también a la dimensión de Rendimiento que, respecto al desempeño laboral, es un factor que tiene que estar en constante supervisión, toda vez que de este depende la productividad en el trabajo ya sea dentro de una empresa o institución pública, es a partir de ese aspecto que se reflejará la eficacia del servicio brindado; asimismo, en cuanto a un desempeño laboral óptimo, es necesario que se desarrolle una administración del capital humano que sea adecuado y funcional (Mallqui, 2022). Si de comportamiento organizacional hablamos, es importante indicar también a la dimensión Calidad que el desempeño laboral es uno de los elementos a los que mayor cuidado se le ha otorgado respecto de los estudios e investigaciones realizadas, y evidentemente el interés de los investigadores está muy bien fundamentado, pues el desempeño laboral mide el nivel de productividad laboral

dentro de una entidad, y esto está intrínsecamente relacionada con los logros de cada integrante del personal laboral y la calidad del producto que ofrece (Mylona, 2020).

Según Ramos (2018), la dimensión Seguridad en el trabajo brinda confortabilidad a los trabajadores, los que podrán desarrollarse libremente dentro del espacio laboral.

Finalmente añaden Niu et al. (2021), que actualmente, el elemento desempeño laboral, es preferentemente considerado como una construcción integrada por varias dimensiones las cuales se encuentran materializadas en conductas que responden a los objetivos trazados por la organización de la entidad, sin olvidar que esto debe estar supervisado por las personas encargadas de la vigilancia respecto al cumplimiento de las metas establecidas. Siendo definida la dimensión trabajo en equipo como la efectividad de participación activa en la búsqueda de la obtención de una meta en común, siendo subordinado el interés personal sobre los objetivos del grupo. Siendo la habilidad de orientar la acción del grupo humano en una determinada dirección, motivando e inspirando confianza.

Respecto del marco conceptual tenemos: Gestión del Talento Humano: Borsic et al. (2020) lo define como el conglomerado de pasos organizados, a fin de administrar correctamente el desempeño de las funciones de un grupo de personas, orientando su camino hacia la búsqueda de ciertos objetivos específicos propuestos una determinada institución, teniendo en consideración que esta gestión se lleva a cabo desde la captación de colaboradores adecuados, hasta el punto en el que ya se encuentran laborando dentro de la entidad gestionada. Cognición: Checa-Llontop et al. (2020) la describe como aquella característica necesaria en los trabajadores, que deviene en la forma de almacenar y procesar la información recepcionada, mediante diferentes vías, ya sean la percepción, experiencias, creencias, teorías, entre otros. Habilidad: Es una dimensión del desempeño laboral en la que se evidencia la destreza de los colaboradores para aplicar a las situaciones prácticas, los conocimientos que han podido adquirir, siendo que, quienes gozan de esta habilidad podrán desarrollar actividades específicas de la manera más eficiente (Dixit & Amit Arrawati, 2018). Capacitación: Como alega Sheihaki et al. (2018), empresa o institución tiene que velar por sus necesidades,

en ese sentido, una de las más primordiales es la constante actualización de aprendizaje para sus colaboradores, que son quienes desarrollan las actividades que brindan el funcionamiento, por lo que esta dimensión consiste en la planificación con miras a las mejoras de las aptitudes de los trabajadores.

Compensación al personal: Según Khaled Alali et al. (2023), consiste en el reconocimiento que tiene la empresa o la institución para con sus colaboradores, lo que no solamente va a generar motivación en el colaborador que lo recibe, sino que también provocará la motivación y empeño en los demás compañeros de trabajo a fin de que sean recompensados.

Desempeño laboral: Afirma Niu et al. (2021), que este refleja el rendimiento de los colaboradores dentro de una institución, la cual puede ser óptima o no, teniendo diferentes dimensiones las que deben ser atendidas exhaustivamente, así como los factores de participación laboral, compromiso, respaldo organizativo y satisfacción laboral, para que así se logre la maximización de la productividad laboral dentro de la empresa.

Aptitud: Aduce Jara et al. (2018) que tiene que ver con el nivel de cognición de cada y su manera de exteriorizarlo para ejecutar las tareas que se le han asignado, pero no solamente se refiere a un conocimiento previo, sino también a los conocimientos que se van adquiriendo en el desarrollo de su trabajo y su capacidad para apoyarse de estos de modo que su rendimiento laboral se vea elevado.

Actitud: Consiste en todos los actos de disposición que efectúan los colaboradores dentro de su centro laboral, lo que puede evidenciar incluso, el nivel de satisfacción, comodidad, y compromiso que tienen con su empleadora (Baque-Cantos & Cañarte-Quimis, 2023).

Liderazgo: Es el conjunto de habilidades de gestión y dirección de un colaborador, siendo que, a partir de dicha capacidad puede orientar y conducir a sus compañeros de trabajo para laborar en equipo y así lograr metas en conjunto (Alvarez, 2020).

### **III. METODOLOGIA**

La metodología es un instrumento de carácter científico que se centra en la valoración y análisis de los métodos o técnicas que se pueden usar en una investigación, todo ello orientado a cumplir con el objetivo trazado de acuerdo a la ciencia materia del estudio. (Cohen & Gómez, 2019)

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Básica, en referencia a ello podemos manifestar que, esta clasificación desglosa las peculiaridades del problema que se ha erigido, lo cual permite advertir el fenómeno desencadenado a partir de las características de las cuestiones planteadas. (Ramos J. , 2022)

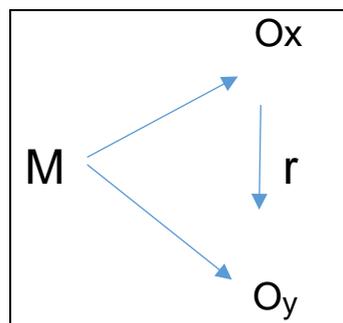
##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Es relevante en tanto, permite que, el experimento se concrete sin incidencias externas, pues esto define el periodo en el cual se va a obtener la información, siendo que las variables permanecen inmutables. (Huaire I. E., 2019) El diseño fue no experimental asimismo correlacional, causal, el cual es la forma estadística donde se identifica y cuantifica la relación de causalidad en un estudio práctico, en el cual se experimenta con una o más variables que están relacionados al motivo que produce un resultado recaído en otra variable materia de estudio (Esteban, 2018); es por ello que, se estudió la incidencia entre las variables estudiadas.

Asimismo, se empleó el diseño transversal, también llamado estudio de prevalencia, ya que, es una forma de estudio observacional que se centra en reunir información de un determinado eje temporal, recaído en una población especificada previamente (Ramos-Galarza, 2020). Por lo cual, tratándose del presente caso, el estudio de diseño transversal se aplicó sobre una municipalidad de la Libertad en el año 2023.

## Esquema 1:

### *Diseño de investigación*



*Nota:* Elaboración propia de la autora

Donde

M: colaboradores pertenecientes a la municipalidad estudiada.

Ox: Observación de la gestión del talento humano de un municipio distrital de Chicama

Oy: Observación del desempeño laboral de un municipio distrital de Chicama, región La Libertad, 2023.

r: Influencia.

### **3.2. Variable y operacionalización**

La variable es la que, según el estudio que se va a efectuar, goza de las características para hacer una investigación de cómo se viene desarrollando la situación problemática. (Soto A. S., 2018).

Acorde a la variable independiente, gestión del talento humano:

Se tiene como aspecto conceptual que es la planificación de estrategias que contribuyen desarrollando, adquiriendo, favoreciendo y detectando las competencias del sector laboral, brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva. Este conjunto de enfoques debe mantener la imagen de transparencia, justicia y equidad de parte de la administración de recursos humanos para con los colaboradores, a fin de generar en estos, compromiso y lealtad. (Gonzales, 2016).

Respecto a la operacionalización, se tomó en cuenta las dimensiones: cognición, habilidad, capacitación y compensación al personal. De igual forma, se

precisa que el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual consta de 12 preguntas. Asimismo, dentro de los indicadores tenemos a la identificación, aplicación, capacidad, compromiso organizacional, liderazgo, programas de capacitación, evaluación, motivación, seguridad laboral y reconocimiento, los cuales fueron medidos por medio de una escala ordinal.

Ahora, en función a la variable dependiente, desempeño laboral:

Se define como el conjunto de comportamientos del personal de trabajo que refleja el nivel de efectividad de las gestiones programadas y ejecutadas por la dirección de recursos humanos, y que permite la administración y evaluación del personal, para identificar el desarrollo de cada colaborador según su rendimiento laboral. (Rodríguez, 2017). Así pues, acorde a la definición de tipo operacional, las dimensiones son aptitud, actitud, rendimiento, capacitación, calidad y trabajo en equipo. De igual manera, se indica que, se empleó el cuestionario de instrumento de la presente investigación el cual consta de 13 preguntas. Y, se precisaron como indicadores al conocimiento, capacidad, emprendimiento, compromiso, responsabilidad, logro de metas, acceso a cursos de capacitación, originalidad, creatividad, habilidades sociales y liderazgo, los cuales se midieron por medio de una escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Es la reunión de elementos respecto de los cuales se quiere estudiar estadísticamente para saber algo específico en una investigación (Westreicher, 2021). El estudio comprenderá 70 colaboradores pertenecientes al municipio distrital de Chicama, región La Libertad.

- **Criterios de inclusión:** Para la presente investigación se plantearon como criterios de inclusión al personal de oficina de las diferentes sub gerencias que laboran en la Municipalidad distrital de Chicama.
- **Criterios de exclusión:** Aquel personal que, a la fecha de la encuesta, está de vacaciones, comisión o licencia del cumplimiento de sus labores en el municipio distrital de Chicama.

### **3.3.2. Muestra:**

Para estudios en donde se trabaje con una determinada población, es necesaria la muestra, ya que esta determinará quiénes son los individuos con los que se va a trabajar, así como los métodos y técnicas que se aplicarán (Salas, 2020). En este caso, se conformó la muestra por el total de la población, es decir, 70 colaboradores pertenecientes a la municipalidad distrital de Chicama, región La Libertad.

### **3.3.3. Muestreo**

Es un proceso que tiene como objetivo la obtención de una determinada de una población a fin de que se estimen valores o corroboren hipótesis (Rus, 2021). En el presente estudio, como se toma el total como muestra, entonces, no se aplicó ningún criterio muestral porque los 70 colaboradores pertenecientes al municipio distrital de Chicama, serán encuestados.

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Un colaborador de la municipalidad distrital de Chicama.

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

### **3.4.1. Técnicas:**

La encuesta es una técnica útil para que se recolecte la información directa, ya que a través del cuestionario los individuos responden a preguntas específicas formuladas especialmente para ellas. Así pues, esto permite recolectar datos claros; ya que, la encuesta está relacionada directamente con el tema de la investigación, siendo que a partir del instrumento que usa la encuesta, se adapta el trabajo de campo a la realidad de manera precisa y sistemática, resultando una metodología satisfactoria para este tipo de estudio. (Terreros, 2021). Para la presente investigación se utilizó la encuesta descriptiva, en persona, transversal y de respuestas cerradas a fin de obtener los datos sobre la problemática de estudio.

### **3.4.2. Instrumentos:**

El cuestionario es el documento que contiene preguntas planteadas bajo los criterios de organización, coherencia y secuencialidad a fin de recolectar información relevante sobre el estudio investigativo (Cárdenas, 2018). Se aplicó el conjunto de preguntas pertinentes a la muestra poblacional de la municipalidad distrital de Chicama de la región de La Libertad, materia de la presente

investigación conteniendo unas 25 preguntas que fueron medidas a través de la escala de Likert; siendo divididas en 12 para la primera variable: Gestión del talento humano que comprende las dimensiones: cognición, que contiene los indicadores: identificación (ítems 1 - 2) y aplicación (ítems 3 - 4); habilidad, que contiene los indicadores: capacidad (ítems 5), compromiso organizacional (ítem 6) y liderazgo (ítem 7); capacitación, que contiene los indicadores: programas de capacitación (ítem 8) y evaluación (ítem 9); y, compensación al personal, que contiene los indicadores: motivación (ítem 10), seguridad laboral (ítem 11) y reconocimiento (ítem 12). La segunda variable: Desempeño laboral, comprende 13 preguntas, siendo divididas por sus dimensiones: aptitud, que contiene los indicadores: conocimiento (ítems 13 - 14) y capacidad (ítems 15 – 16); actitud, que contiene los indicadores: emprendimiento (ítem 17) y compromiso (ítem 18); rendimiento, que contiene los indicadores: responsabilidad (ítem 19) y logro de metas (ítem 20); capacitación, que contiene el indicador: acceso a cursos de capacitación (ítem 21); calidad, que contiene los indicadores: originalidad (ítem 22) y creatividad (ítem 23); y, trabajo en equipo, que contiene los indicadores: habilidades sociales (ítems 24) y liderazgo (ítem 25).

### **Validez**

La validez se realizó empleando el Juicio de expertos, que consiste en usar la trayectoria, experiencia y conocimientos de ciertas personas sobre un tema en específico, que en este caso es materia de investigación, que gozan de reconocimiento y pueden emitir valoraciones de fiabilidad (Espinoza, 2018). Para esta investigación, la validez de 03 expertos en Gestión Pública, quienes han precisado que existe suficiencia respecto de las preguntas propuestas para el cuestionario, siendo coherentes, claras y relevantes.

**Tabla 1:**

#### *Validez de los cuestionarios*

Criterio	V. de Aiken
Claridad	0.95
Pertinencia	0.97
Relevancia	0.97
Total	0.96

*Nota:* Elaboración propia de la autora

Se observa de la Tabla 2 que el coeficiente V de Aiken es 0.96 respecto de las 25 preguntas que comprenden el cuestionario, siendo que el instrumento tiene excelente validez. Al acercarse más a la unidad más validez tendrá el instrumento.

### **Confiabilidad**

Finalmente, se empleó el método Alfa de Cronbach; que evalúa el coeficiente de consistencia de una investigación (Yucra & Bernedo, 2020). En el presente estudio se ha realizado la prueba piloto a 20 encuestados a fin de probar su confiabilidad.

### **Tabla 2:**

*Fiabilidad de las variables de estudio*

Variable	Estadísticas de confiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V. Gestión del talento humano	.822	12
V. Desempeño laboral	.804	13

*Nota:* Elaboración propia de la autora

Se observa de la tabla 2 el producto del coeficiente respecto de la variable Gestión del talento humano, cuyo valor fue de 0.822, concluyendo que el cuestionario presenta consistencia interna; asimismo, sobre la variable Desempeño laboral, tiene el valor de 0.804, por lo que, el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y tiene un nivel adecuado para ser aplicado en nuestra muestra de la tesis.

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio se recolectaron los datos estadísticos respecto del desarrollo de las herramientas aplicadas a las técnicas a los encuestados seleccionados, siendo estos resultados introducidos al programa SPSS a fin de demostrar la credibilidad de la investigación, y luego analizar en la discusión todo lo investigado a fin de arribar a las conclusiones pertinentes.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

- La prueba de normalidad empleada fue de Kolmogorov por ser los datos obtenidos un número mayor de 50, es decir, fueron 70 los encuestados. Para ver el grado de correlación de mis dos variables utilicé coeficiente de correlación  $r$  de Pearson a fin

de ver si es significativa la relación pudiendo generalizar el resultado al 95% de confianza. Asimismo, la regresión entre las variables, presentando los resultados sobre cómo influye el gestionamiento del talento humano en las labores de sus colaboradores, a través de un diagrama de dispersión.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los componentes se desglosan en el conglomerado de formalidades que se detallan en el documento pertinente, y a su vez, tolera hacer una reflexión de lo que está inmerso en el mismo, así se refuerza el camino que debe seguir la investigación mediante un protocolo ya establecido. (Pérez y otros, 2019) La redacción de la presente tesis cumple exactamente con el protocolo de la investigación según las normas establecidas por la Universidad César Vallejo, utilizando el APA 7ma generación y, tomando en cuenta que todos los datos obtenidos serán en total confidencialidad, siendo utilizados para fines de la presente investigación.

## IV. RESULTADOS

### 1.1. Descripción

En el presente apartado se demuestran los resultados obtenidos, se inicia con la presentación de la escala de valoración de las variables con sus dimensiones estudiadas

**Tabla 3:**

*Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones*

	Nivel	Rango	n	%
V. I. Gestión del Talento	Alto	32-60	18	25,7
Humano	Regular	18-31	38	54,3
	Bajo	0-17	14	20,0
D1. Cognición	Alto	12-20	15	21,4
	Regular	6-11	37	52,9
	Bajo	0-5	18	25,7
D2. Habilidad	Alto	8-15	24	34,3
	Regular	4-7	22	31,4
	Bajo	0-3	24	34,3
D3. Capacitación	Alto	6-10	20	28,6
	Regular	2-5	50	71,4
	Bajo	0-1	0	0
D4. Compensación	Alto	8-15	26	37,1
	Regular	4-7	23	32,9
	Bajo	0-3	21	30,0

*Nota:* Elaboración propia de la autora

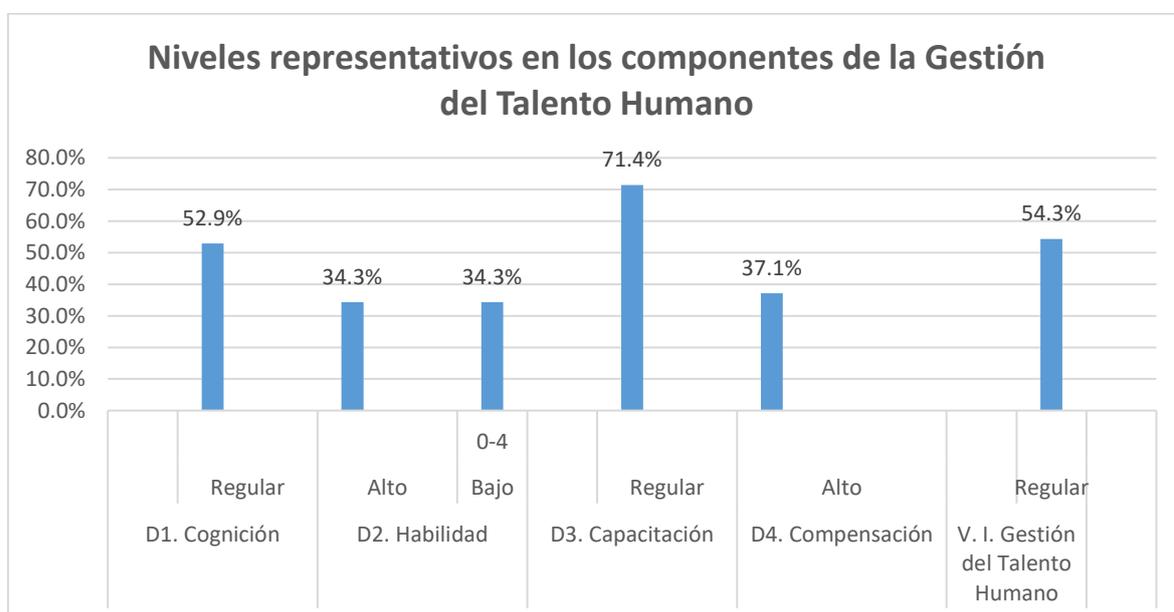
En la tabla 3 se presentan los resultados en el que se registraron los niveles alcanzados por los colaboradores acompañando los puntajes en cada una de sus dimensiones conformadas por gestión del talento humano.

En esta tabla observamos que, en la medición de la variable Gestión del Talento Humano, el grupo de estudio la califica en nivel regular al 54.3% de los colaboradores (38), es evidente que, se necesita mejorar dicha situación. Luego

evidenciamos que, en este grupo, que la dimensión compensación refieren tener un alto nivel, siendo 26 encuestados que refieren ello; la dimensión cognición y capacitación, nivel regular porque 37 y 50 encuestados respectivamente, representan la mayoría en esas dimensiones; mientras que, la dimensión habilidad tiene igual puntuación en alto y bajo al 34.3% para cada nivel que representa a 24 encuestados; todo ello confirma la necesidad de mejora de la gestión del talento humano en la municipalidad de estudio.

**Figura 1:**

*Niveles representativos en los componentes de la variable Gestión del Talento Humano*



*Nota:* Elaboración propia de la autora

Se advierte en la figura 1 que en la dimensión cognición, el porcentaje nivel regular del 52.9%; en la dimensión habilidad, el nivel predominante es de alto y bajo representando el 34.3% para ambos niveles, en la dimensión capacitación, regular (71.4%); y, en la dimensión compensación, es alto (37.1%), por lo que, en síntesis, se evidencia que en la municipalidad distrital de Chicama urge de una modificación respecto de la forma como realiza su gestión del talento humano.

Asimismo, tenemos los niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones:

**Tabla 4:**

*Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones*

	Nivel	Rango	n	%
V. D. Desempeño Laboral	Alto	34-65	14	20,0
	Regular	24-33	25	35,7
	Bajo	0-23	31	44,3
D1. Aptitud	Alto	12-20	16	22,9
	Regular	6-11	33	47,1
	Bajo	0-5	21	30,0
D2. Actitud	Alto	6-10	28	40,0
	Regular	4-5	8	11,4
	Bajo	0-3	34	48,6
D3. Rendimiento	Alto	6-10	17	24,3
	Regular	2-5	53	75,7
	Bajo	0-1	0	0
D4. Capacitación	Alto	4-5	3	4,3
	Regular	2-3	30	42,9
	Bajo	0-1	37	52,9
D5. Calidad	Alto	6-10	28	40,0
	Regular	4-5	22	31,4
	Bajo	0-3	20	28,6
D6. Trabajo en equipo	Alto	6-10	15	21,4
	Regular	4-5	24	34,3
	Bajo	0-3	31	44,3

*Nota:* Elaboración propia de la autora

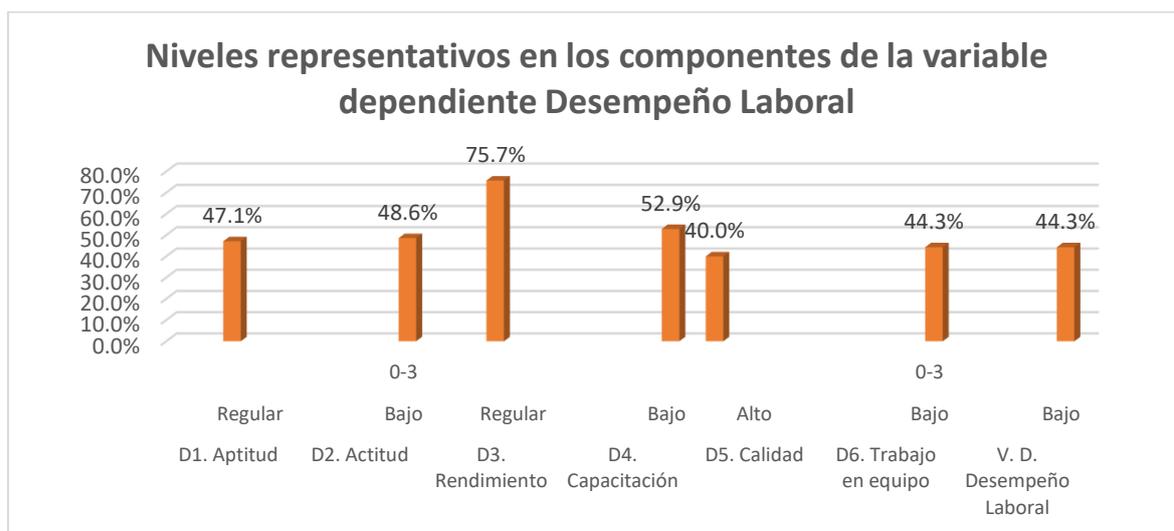
Se observa en la tabla 4 los resultados en el que se registraron los niveles alcanzados por los colaboradores acompañando los puntajes en cada una de sus dimensiones conformadas por la variable desempeño laboral.

En esta tabla se advierte que, en la medición de la variable Desempeño Laboral, el grupo de estudio califica a un nivel bajo siendo el 44.3% de los colaboradores (31). Luego se evidencia que, en la dimensión aptitud y rendimiento (47.1% y 75.7%

respectivamente) califican como regular, asimismo, la dimensión calidad tiene como resultado nivel alto (40%), siendo las tres dimensiones restantes referidas con un nivel bajo, confirmándose la necesidad de mejora de la gestión del talento humano en la municipalidad de estudio, lo cual va a influir significativamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.

**Figura 2:**

*Niveles representativos en los componentes de la variable Desempeño Laboral*



*Nota:* Elaboración propia de la autora

Se advierte de la figura 2 que en la mayoría de las dimensiones las cifras son de nivel bajo, siendo que, por ejemplo, en la dimensión aptitud es regular, el porcentaje nivel es del 47.1%, en la dimensión actitud, el nivel predominante es bajo (48.6%), en la dimensión rendimiento, el nivel predominante es regular (75.7%), en la dimensión capacitación, el nivel predominante es bajo (52.9%), en la dimensión calidad, alto (40%); y, en la dimensión trabajo en equipo, es bajo (44.3%), por lo que, en síntesis, se evidencia que en la municipalidad distrital de Chicama urge de una modificación respecto de la gestión del talento humano lo que influye significativamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.

## **1.2. La prueba y el contraste de la hipótesis a fin de corroborar la correlación existente entre las variables estudiadas.**

### **1.2.1. Prueba de hipótesis**

**Tabla 5:***P. normalidad aplicada a las puntuaciones de las variables de estudio*

	K. – S.			Normalidad
	Estadístico	gl	p.	
D. Cognición	,219	20	,013	No
D. Habilidad	,196	20	,042	No
D. Capacitación	,205	20	,027	No
D. Compensación al personal	,196	20	,042	No
V. Gestión del talento humano	,167	20	,147	Sí
D. Aptitud	,219	20	,013	No
D. Actitud	,201	20	,034	No
D. Rendimiento	,220	20	,012	No
D. Capacitación	,250	20	,002	No
D. Calidad	,159	20	,199	Sí
D. Trabajo en equipo	,161	20	,189	Sí
V. Desempeño Laboral	,151	20	,200*	Sí

*Nota:* Elaboración propia de la autora

Se advierte que en la tabla 5 que los valores de significancia de las dimensiones cognición, habilidad, capacitación y compensación al personal tienen valores menores a 0.050 siendo su distribución no normal, propio de la estadística no paramétrica. Asimismo, el criterio de decisión es que “p.” es de 0.147 para la variable gestión del talento humano y 0.200 para la variable desempeño laboral, ambas mayores a 0.05 lo que significan que su distribución es normal. De igual manera, los valores de las dimensiones aptitud, actitud, rendimiento y capacitación, son menores a 0.05 siendo su distribución no normal, a diferencia del resultado de las dimensiones calidad, trabajo en equipo y desempeño laboral quienes arrojan un resultado mayor al 0.05, concluyéndose que los datos tienen una distribución normal, y, por ende, se aplica estadística paramétrica.

### 1.2.2. Correlación entre las variables de estudio

La relación paramétrica se midió a través del uso de la prueba de correlación de Pearson, se presentan las siguientes conclusiones sobre la correlación entre las variables de estudio según las hipótesis propuestas.

Respecto de la hipótesis general:

H1: La gestión de talento humano influye significativamente en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

H0: La gestión de talento humano no influye significativamente en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tabla 6:**

*Medidas estadísticas de las variables desempeño laboral y gestión del talento humano*

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. Estándar	N
Desempeño Laboral	26,63	7,654	70
Gestión del Talento Humano	24,96	8,229	70

*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

**Tabla 7:**

*Regresión entre gestión del talento humano con desempeño laboral*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,565 <sup>a</sup>	,319	,309	6,362

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento Humano

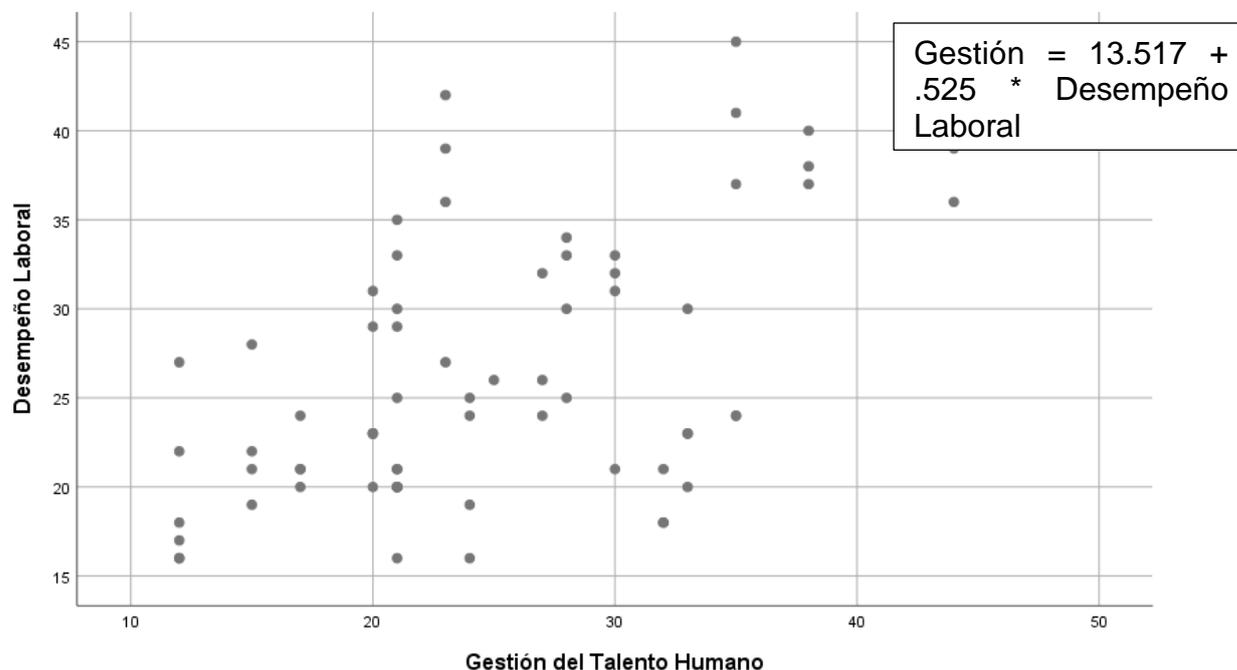
*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Se observa en la tabla 7 la existencia de la relación significativa directa de nivel moderado ( $r=.565$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; es decir, si se mejora la gestión del talento humano, mejora en medida moderada el desempeño laboral de los colaboradores en la institución.

La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral es del 31.9% ( $r^2=0.319$ ).

**Figura 3:**

*Dispersión de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral*



*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Respecto de la Hipótesis Específica 1:

H1: La gestión de talento humano influye significativamente en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

H0: La gestión de talento humano no influye significativamente en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tabla 8:**

*Medidas estadísticas de la dimensión aptitud y la variable gestión del talento humano*

	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desv. Estándar	N
Aptitud	8,27	3,897	70
Gestión del Talento Humano	24,96	8,229	70

*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

**Tabla 9:**

*Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión aptitud*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,384 <sup>a</sup>	,148	,135	3,624

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento Humano

Nota:

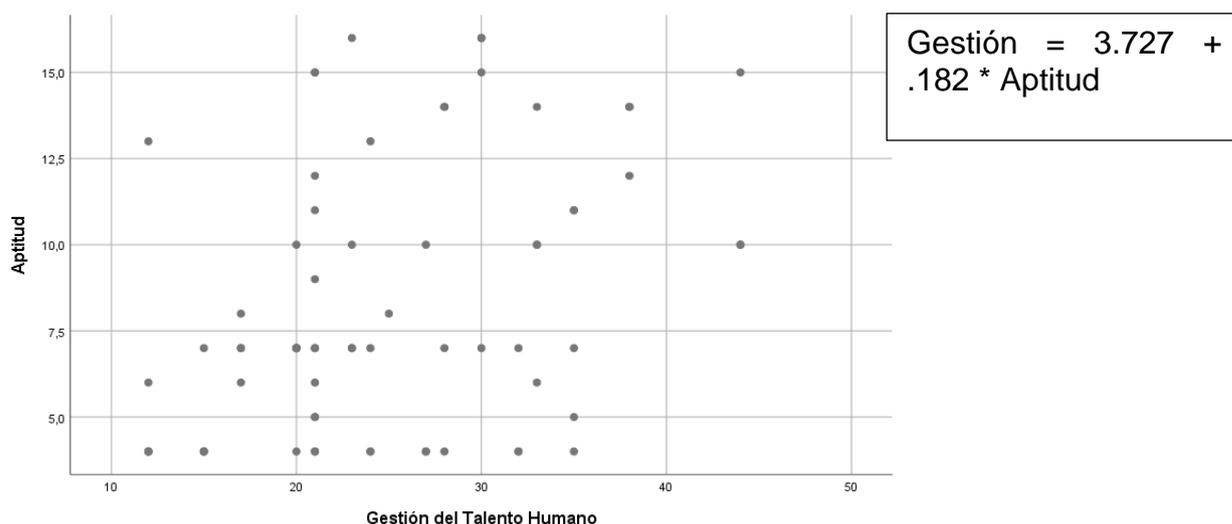
Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Se observa en la tabla 9 la existencia de la relación significativa directa de nivel moderado ( $r=.384$ ) entre la variable gestión del talento humano y la dimensión aptitud; es decir, si se mejora la gestión del talento humano, mejora en medida moderada la aptitud de los colaboradores en la institución.

La influencia de la variable gestión del talento humano en la dimensión aptitud es del 14.8% ( $r^2=0.148$ ).

Figura 4:

*Dispersión de Gestión del Talento Humano y Aptitud*



Nota: Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Sobre la Hipótesis Específica 2:

H1: La gestión de talento humano influye significativamente en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

H0: La gestión de talento humano no influye significativamente en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tabla 10:**

*Medidas estadísticas de la dimensión actitud y la variable gestión del talento humano*

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. Estándar	N
Actitud	4,33	2,192	70
Gestión del Talento Humano	24,96	8,229	70

*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

**Tabla 11:**

*Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión actitud*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,030 <sup>a</sup>	,001	-,014	2,207

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento Humano

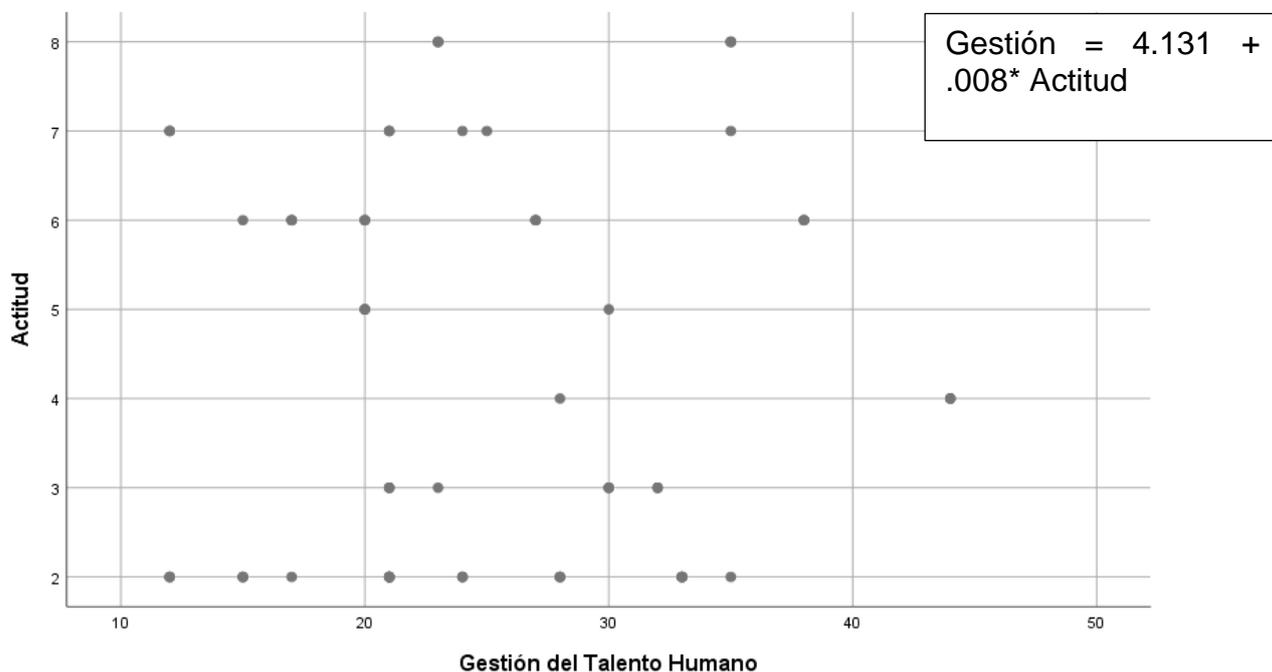
*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Se observa en la tabla 11 la existencia de la relación significativa directa de nivel muy bajo ( $r=.030$ ) entre la variable gestión del talento humano y la dimensión actitud; es decir, si se mejora la gestión del talento humano, mejora en medida muy baja la actitud de los colaboradores en la institución.

La influencia de la gestión del talento humano en la dimensión actitud es del 0.1% ( $r^2=0.001$ ).

**Figura 5:**

*Dispersión de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Actitud*



*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Referente a la Hipótesis Específica 3:

H1: La gestión de talento humano influye significativamente en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

H0: La gestión de talento humano no influye significativamente en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tabla 12:**

*Medidas estadísticas de la dimensión rendimiento y la variable gestión del talento humano*

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. Estándar	N
Rendimiento	3,50	1,902	70
Gestión del Talento Humano	24,96	8,229	70

*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

**Tabla 13:**

*Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión rendimiento*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,557 <sup>a</sup>	,310	,300	1,591

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento Humano

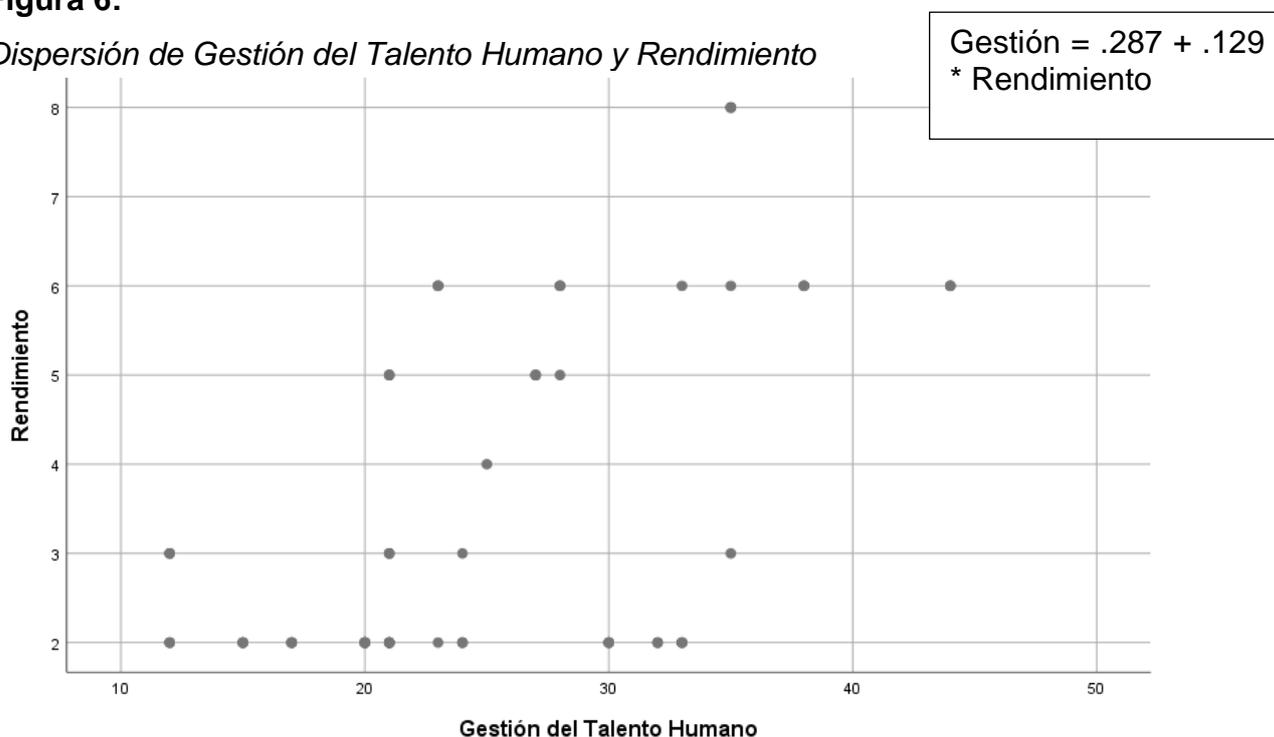
*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Se observa en la tabla 13 la existencia de la relación significativa directa de nivel moderado ( $r=.557$ ) entre la variable gestión del talento humano y la dimensión rendimiento; es decir, si se mejora la gestión del talento humano, mejora en medida moderada el rendimiento de los colaboradores en la institución.

La influencia de la dimensión gestión del talento humano en la dimensión rendimiento es del 31% ( $r^2=0.310$ ).

**Figura 6:**

*Dispersión de Gestión del Talento Humano y Rendimiento*



*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Sobre la Hipótesis Específica 4:

H1: La gestión de talento humano influye significativamente en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

H0: La gestión de talento humano no influye significativamente en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tabla 14:**

*Medidas estadísticas de la variable gestión del talento humano y la dimensión capacitación*

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. Estándar	N
Capacitación	1,76	,924	70
Gestión del Talento Humano	24,96	8,229	70

*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Tabla 15:

*Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión capacitación*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,355 <sup>a</sup>	,126	,113	,870

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento Humano

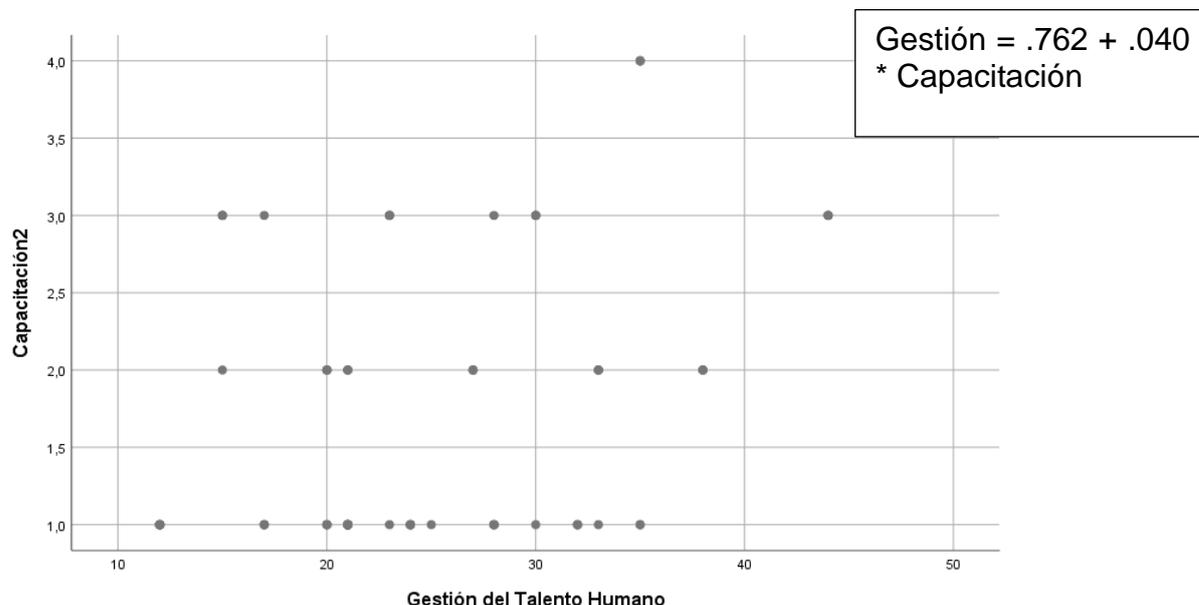
*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Se observa en la tabla 15 la existencia de la relación significativa directa de nivel moderado ( $r=.355$ ) entre la variable gestión del talento humano y la dimensión capacitación; es decir, si se mejora la gestión del talento humano, mejora en medida moderada la capacitación de los colaboradores en la institución.

La influencia de la gestión del talento humano en la capacitación es del 12.6% ( $r^2=0.126$ ).

**Figura 7:**

*Dispersión de Gestión del Talento Humano y Capacitación*



*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Respecto de la Hipótesis Específica 5:

H1: La gestión de talento humano influye significativamente en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

H0: La gestión de talento humano no influye significativamente en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tabla 16:**

*Medidas estadísticas de la dimensión calidad de la labor y la variable gestión del talento humano*

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. Estándar	N
Calidad de la labor	4,76	1,914	70
Gestión del Talento Humano	24,96	8,229	70

*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

**Tabla 17:**

*Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión calidad de la labor*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,487 <sup>a</sup>	,237	,226	1,684

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento Humano

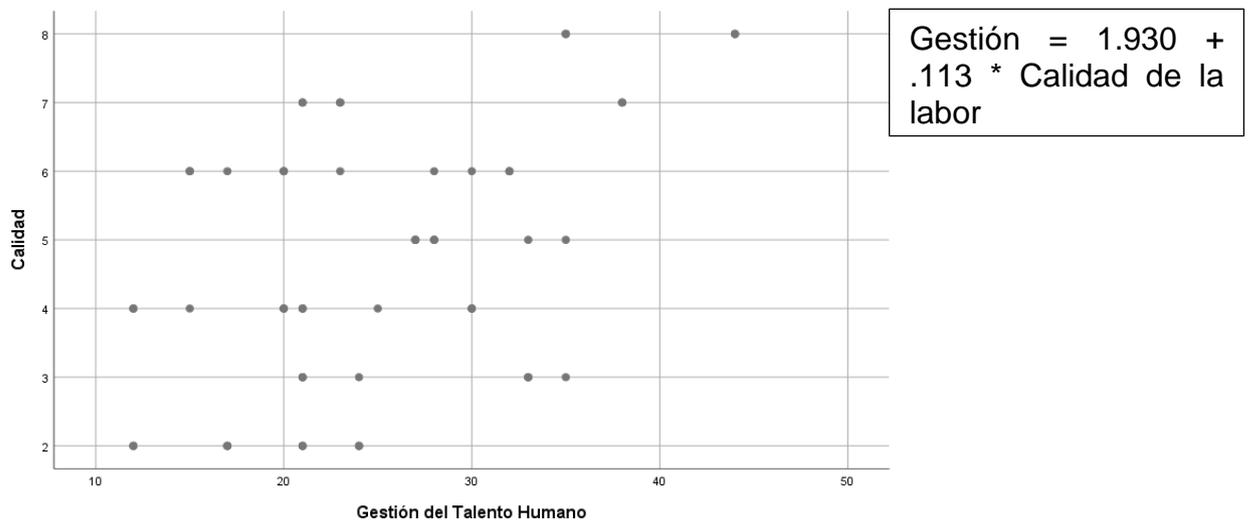
*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Se observa en la tabla 17 la existencia de la relación significativa directa de nivel moderado ( $r=.487$ ) entre la gestión del talento humano y la calidad de la labor; es decir, si se mejora la gestión del talento humano, mejora en medida moderada la calidad de la labor de los colaboradores en la institución.

La influencia de la gestión del talento humano en la calidad de la labor es del 23.7% ( $r^2=0.237$ ).

**Figura 8:**

*Dispersión de Gestión del Talento Humano y la calidad de la labor*



*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Finalmente, respecto de la Hipótesis Específica 6:

H1: La gestión de talento humano influye significativamente en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

H0: La gestión de talento humano no influye significativamente en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tabla 18:**

*Medidas estadísticas de la dimensión trabajo en equipo y la variable gestión del talento humano*

	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desv. Estándar	N
Trabajo en equipo	4,01	2,018	70
Gestión del Talento Humano	24,96	8,229	70

*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

**Tabla 19:**

*Regresión entre la variable gestión del talento humano con la dimensión trabajo en equipo*

Modelo	R	Resumen del modelo		
		R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,218 <sup>a</sup>	,048	,034	1,984

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento Humano

*Nota:*

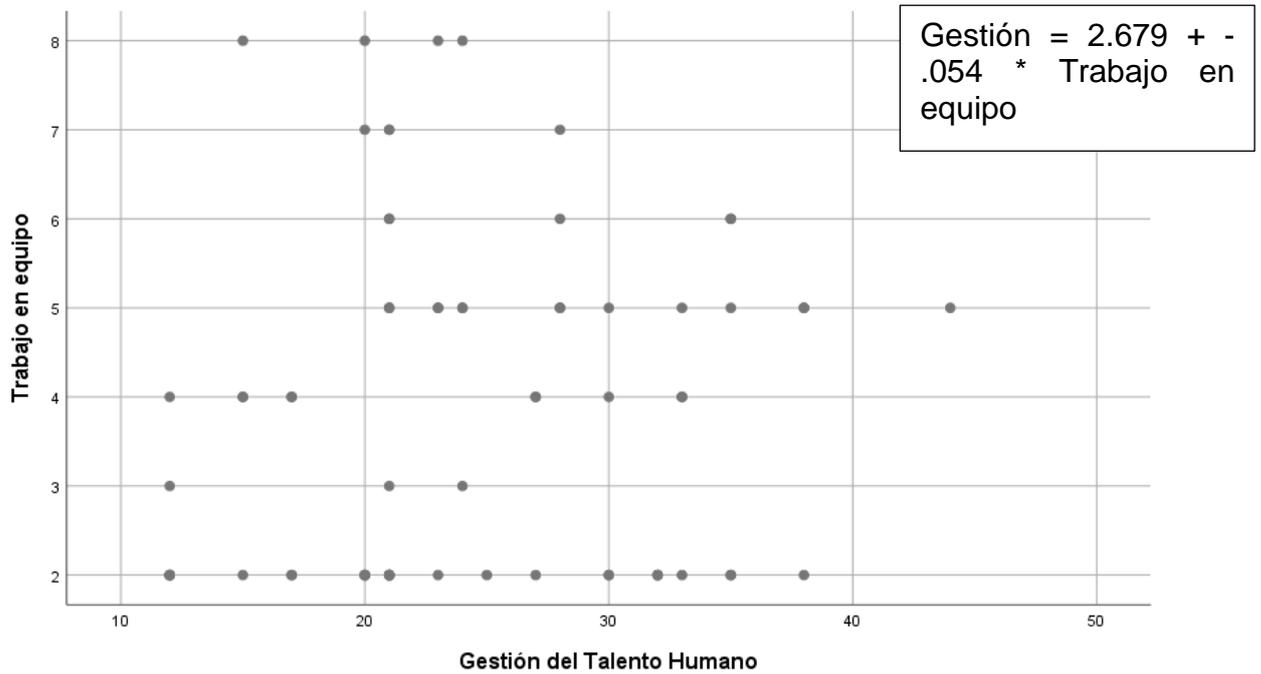
Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

Se observa en la tabla 19 la existencia de la relación significativa directa de nivel bajo ( $r=.218$ ) entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo; es decir, si se mejora la gestión del talento humano, mejora en medida baja el trabajo en equipo de los colaboradores en la institución.

La influencia de la gestión del talento humano en el trabajo en equipo es del 4.8% ( $r^2=0.048$ ).

**Figura 9:**

*Dispersión de Gestión del Talento Humano y Trabajo en equipo*



*Nota:* Datos obtenidos del programa SPSS aplicado a la muestra de la presente investigación

## V. DISCUSIÓN

Después de la presentación de los resultados, se procede a su comparación respecto de los antecedentes encontrados y la doctrina investigada. Respecto del objetivo general de la investigación. En primer lugar, es relevante precisar que, de los resultados de la escala de valoración de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral se evidencia que, urge la necesidad de realizar una reforma institucional respecto de cómo se está planificando y desarrollando la el gestionamiento humano en la municipalidad de estudio, toda vez que, el nivel que predomina en las variables de estudio, es de nivel regular para Gestión del talento humano, lo que representa el 54.3% y para Desempeño Laboral es bajo, siendo el 44.3%. Asimismo, se ha determinado que existe una relación significativa directa de nivel moderada ( $r=.565$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que significa que, si se produce una mejora de la gestión va a mejorar moderadamente el desempeño de los colaboradores de la municipalidad de estudio en un 31.9%.

También podemos observar similares resultados respecto del estudio internacional realizado por Desmarais et al. (2019) mediante el cual, se evidencia a través de los resultados, cómo es que un adecuado empleo de las técnicas para gestión del talento humano desencadena un buen clima laboral, así como, optimiza la calidad del producto o servicio, provocando de esta forma concretar los objetivos no solo de la empresa sino también de los colaboradores.

De igual manera, el análisis realizado por Cortez (2020) en su investigación de alcance nacional, se percibe que una apropiada gestión humana influye significativamente en la eficiencia laboral dentro de una municipalidad y la calidad de atención que se brinda al usuario, siendo que, el estudio indica que la municipalidad de estudio necesita de un cambio en la manera que gestiona el tema del talento humano de sus colaboradores, puesto que, los niveles de eficiencia laboral mejorarían si es que se toma en cuenta el reconocimiento de las capacidades, habilidades, creatividad sobresalientes de los colaboradores, motivándolos a integrarse e identificarse con la institución sintiéndose respaldados por la misma.

Asimismo, Jiménez (2021) en el ámbito local, coincide con nuestros resultados, al concluir en su tesis de investigación que resulta relevante la influencia del tratamiento del proceso de la gestión del talento humano porque genera mayor compromiso con el objetivo de las metas de su lugar de trabajo lo que mejora su eficiencia y crea una sensación de motivación personal al reconocer la labor del colaborador como parte importante de la empresa. Lo cual devela que, no solo tomar conciencia de la forma en que se maneja la gestión del talento humano, es relevante para las instituciones públicas, sino que también, en el sector privado, cuidan este aspecto a fin de obtener mejores resultados a través del reconocimiento de las labores del personal que integra su empresa.

Respecto del objetivo específico 1, cabe precisar que la aptitud de los colaboradores está referida a la capacidad que evidencia un trabajador en el ejercicio de las funciones que les fueran asignadas, lo que facilita calcular el grado de eficiencia que ostentan para realizar una actividad concreta (Chávez, 2018). De los resultados de la escala de valoración de la dimensión Aptitud respecto de la variable Gestión del Talento Humano es de corroborar que, resulta urgente la necesidad de realizar una reforma institucional sobre la concretización de los objetivos que se le trazaron conforme las funciones dadas, usando el conocimiento anticipadamente procesado y almacenado, toda vez que, el nivel que lidera en los resultados de valoración es el nivel "regular" siendo del 47.1%. Así también, se ha determinado que hay una influencia significativa directa de nivel moderada ( $r=.384$ ) entre la gestión del talento humano y la dimensión aptitud, lo que implica que, de producirse una optimización de la gestión va a mejorar moderadamente la dimensión aptitud de los trabajadores del municipio de estudio en un 14.8%.

Lo cual coincide con el estudio realizado por Tetik (2022), el cual, mediante su artículo publicado en la revista Nile Journal of Business and Economics, concluye que, las instituciones y empresas deben emplear las técnicas como el coaching, counseling, mentoring y knowledge management, que resultan beneficioso para incrementar la aptitud del trabajador, ya que empleándolas aumenta el desarrollo en sus capacidades para ejecución de sus labores, la ayuda de sus instructores, y las capacitaciones en conocimiento, respectivamente. Desde nuestra óptica, los

métodos previamente mencionados son de destacable utilidad, ya que, fortifican las fisuras más usuales en el personal.

Asimismo, sobre el objetivo específico 2: Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023. Se indica que la actitud es la conducta de los colaboradores frente a todos los contextos laborales que se les presenten. En consecuencia, la actitud es la destreza emocional e intelectual manifestada de forma expresa en el entorno laboral (Chipillo, 2022). De los efectos de la escala de valoración de la dimensión Actitud sobre la variable Gestión del Talento Humano se obtiene que, resulta necesario desarrollar una reforma institucional sobre el manejo de los tres elementos que incluye la actitud, siendo la conducta, la percepción, el estado de ánimo, determinándose que éste es el enunciado de cómo se sienten, dado que, el nivel que predomina en los resultados de valoración es el nivel “bajo” siendo del 48.6%. Del mismo modo, se ha establecido que existe una relación significativa directa de nivel muy baja ( $r=.030$ ) entre la gestión del talento humano y la dimensión actitud, lo que está referido a que, si se da una mejora de la gestión va a mejorar la dimensión actitud de los colaboradores del municipio de estudio en un 0.1%.

Es realmente notable el vínculo existente entre el desarrollo de la gestión de recursos humanos y lo obtenido en cuanto a la actitud de los trabajadores en su entorno laboral. Así pues, resulta irrefutable que mientras se avance en el tiempo las investigaciones sobre la adecuada gestión del talento humano en un ambiente laboral, se procura ir adaptando tal gestión generando con ello, una óptima actitud de los trabajadores quienes se desenvuelven en un ambiente laboral realmente más grato. (Bada, 2022).

Respecto del objetivo específico 3, se define al rendimiento como un elemento que tiene que estar constantemente vigilado, dado que de éste depende un buen resultado en el entorno laboral público o privado, es a partir de ello que se vislumbra la calidad del servicio que brinde la entidad (Mallqui, 2022).

De los resultados de la escala de valoración de la dimensión Rendimiento sobre la variable Gestión del Talento Humano se prescribe la necesidad urgente de realizar una reforma institucional sobre la administración del capital humano acorde y

operativo, ya que, el nivel que tiene supremacía en los resultados de valoración es el nivel “regular” siendo del 75.7%. Del mismo modo, ha quedado establecido la existencia de una relación significativa directa de nivel moderada ( $r=.557$ ) entre la gestión del talento humano y la dimensión rendimiento, entendiéndose que, de producirse una mejora de la gestión va a mejorar moderadamente la dimensión rendimiento de los trabajadores del municipio de estudio en un 31%.

Dentro de este contexto, resulta evidente que, si la institución brinda al personal una programación de constante capacitación, procurando la integración y el trabajo en equipo de los colaboradores con un enfoque estratégico para mejorar el rendimiento laboral de los mismos siendo relevante, que la institución valore como corresponde el desempeño e ímpetu de sus trabajadores. (Ramos, 2018)

Sobre el objetivo específico 4, se define a la capacitación, como sostiene Sheihaki et al. (2018), empresa o institución que se preocupa por las necesidades de sus colaboradores, siendo una de las más importantes, la constante actualización de sus conocimientos, dado que son los trabajadores quienes desempeñan las actividades que brindan el funcionamiento, en consecuencia, esta dimensión radica en la organización con proyección a las mejoras de las aptitudes de los colaboradores.

De los efectos de la escala de valoración de la dimensión Capacitación sobre la variable Gestión del Talento Humano se demuestra la imperiosa necesidad de una reforma institucional sobre las programaciones que brinde la entidad para proporcionar mejor capacitación para el ejercicio de las funciones de los trabajadores, dado que, el nivel predominante en los resultados de valoración es el nivel “bajo” el cual es del 52.9%. Igualmente, se ha establecido que hay una relación significativa directa de nivel moderada ( $r=.355$ ) entre la gestión del talento humano y la dimensión capacitación, lo que se explica en que, si bien al darse una mejora de la gestión mejora de forma moderada, la dimensión capacitación de los colaboradores de la municipalidad de estudio en un 12.6%.

Jiménez (2021), nos explica que la influencia entre el proceso de gestión humana con el compromiso de los colaboradores en una entidad, es realmente relevante, toda vez que, mientras mayor es el compromiso de los trabajadores, entendiéndose como mayor esfuerzo en el desempeño de sus funciones, teniendo una capacitación

periodica, obtenido producto de una base intelectual en constante actualización respecto del ejercicio de sus funciones, su eficiencia se verá manifestada en los resultados de sus labores, he ahí la importancia de profundizar en la programación de capacitaciones a los colaboradores dentro de una entidad.

Respecto del objetivo específico 5, la calidad de la labor está referida a uno de los aspectos más atendido respecto de los estudios e investigaciones desarrollados, y ciertamente el interés de los investigadores está bien sustentado ya que el desempeño laboral calcula el nivel de productividad laboral al interior de una entidad, y esto está íntimamente relacionada con los logros de cada colaborador y la calidad del producto que ofrece (Mylona, 2020).

De los resultados de la escala de valoración de la dimensión Calidad de la labor de los colaboradores sobre la variable Gestión del Talento Humano se determina que, existe la imperiosa necesidad de aplicar una reforma a nivel institucional sobre la evaluación y valoración de la calidad de la labor de los trabajadores, puesto que, el nivel predominante en los resultados de valoración es el nivel “alto” siendo del 40%. También, se ha llegado a determinar que hay una relación significativa directa de nivel moderada ( $r=.487$ ) entre la gestión del talento humano y la dimensión Calidad de la labor, lo que se explica en que, si se da una mejora de la gestión consecuentemente va a mejorar de forma moderada la dimensión Calidad de la labor de los trabajadores de la municipalidad estudiada en un 23.7%.

En la investigación realizada se pudo colegir que, de desarrollarse una correcta gestión laboral, es posible maximizar la calidad en el rendimiento laboral de los colaboradores; a través del establecimiento de determinados métodos, se podrían concretar los objetivos establecidos, potencializando la productividad laboral con la calidad de los servicios brindados, consiguiéndose resultados positivos para la entidad. (Curiel, 2022).

Finalmente, sobre el objetivo específico 6, definido el trabajo en equipo como la aptitud de intervenir activamente en la búsqueda de alcanzar un objetivo en común, mostrándose supeditado el interés personal respecto de los intereses grupales.

De los resultados de la escala de valoración de la dimensión Trabajo en equipo sobre la variable Gestión del Talento Humano se establece que, es realmente necesario

fomentar una reforma institucional sobre la forma como se identifica e incentiva la destreza de los trabajadores sobre como orientar la acción del grupo humano en una específica dirección, procurando y otorgando confianza, puesto que, el nivel que predomina en los resultados de valoración es el nivel “bajo” siendo del 44.3%. De la misma forma, se ha evidenciado la existencia de una relación significativa directa de nivel baja ( $r=.218$ ) entre la gestión del talento humano y la dimensión trabajo en equipo, lo que significa que, si se produce una mejora de la gestión va a mejorar de manera baja la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores del municipio en estudio en un 4.8%; pero debe resaltarse que, de todas maneras, implica una mejora.

Como resultado de la investigación desarrollada se pudo encontrar que, de darse una planificación correcta en una entidad, una gestión y/o administración eficaz, ello redundará en la generación de un ambiente de satisfacción tanto para el empleador como para los colaboradores comprometidos en una meta común, quienes participan dentro de los límites del bienestar y la seguridad en aras de alcanzar las metas de la empresa, partiendo del compromiso real de los trabajadores en su conjunto. (Frías, 2021)

Por lo que, se evidencia de hallazgos realizados, que se ha demostrado los objetivos de la presente investigación, siendo que, se ha determinado que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La influencia significativa directa de nivel moderada ( $r=.565$ ) de la gestión de talento humano es del 31.9% respecto del desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Segunda:** La influencia significativa directa de nivel moderada ( $r=.384$ ) de la gestión de talento humano es del 14.8% respecto de la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Tercera:** La influencia significativa directa de nivel muy baja ( $r=.030$ ) de la gestión de talento humano es del 0.1% respecto de la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Cuarta:** La influencia significativa directa de nivel moderada ( $r=.557$ ) de la gestión de talento humano es del 31% respecto del rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Quinta:** La influencia significativa directa de nivel moderada ( $r=.355$ ) de la gestión de talento humano es del 12.6% respecto de la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Sexta:** La influencia significativa directa de nivel moderada ( $r=.487$ ) de la gestión de talento humano es del 23.7% respecto de la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

**Sétima:** La influencia significativa directa de nivel baja ( $r=.218$ ) de la gestión de talento humano es del 4.8% respecto del trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al alcalde y las distintas gerencias de una municipalidad distrital de La Libertad, para que evalúen, planifiquen y analicen la forma que se está desarrollando la gestión de talento humano a fin de mejorar el nivel del desempeño laboral de sus colaboradores, por haberse evidenciado la imperiosa necesidad de una reforma a nivel institucional.

**Segunda:** Al alcalde y las distintas gerencias de una municipalidad distrital de La Libertad, para que desarrollen una nueva forma de gestionar el análisis del talento humano tomando en cuenta la aptitud de los colaboradores de su institución, siendo referente el cumplimiento de las tareas encomendadas, utilizando los medios teóricos y tecnológicos adecuados, brindando apoyo al personal ante dificultades que se susciten para el logro de los objetivos de la institución.

**Tercera:** Al alcalde y las distintas gerencias de una municipalidad distrital de La Libertad, sobre el cambio del tratamiento de la gestión de talento humano respecto de la actitud de los colaboradores del municipio, promoviendo la presentación de ideas novedosas y reconociendo su esfuerzo, ante la evidencia de un esfuerzo mayor al tiempo establecido, logrando empatizar con el trabajador, motivando al compromiso institucional.

**Cuarta:** Al alcalde y las distintas gerencias de una municipalidad distrital de La Libertad, a fin de gestionar el talento humano desde la óptica del rendimiento de sus colaboradores, analizando e incentivando a aquellos que con frecuencia cumplen a tiempo y de manera óptima las actividades encomendadas, por consiguiente, su desempeño tiene una repercusión significativa en el logro de las metas de la municipalidad.

**Quinta:** Al alcalde y las distintas gerencias de una municipalidad distrital de La Libertad, tomar en cuenta planificar una nueva gestión de talento humano sobre la capacitación que reciben los colaboradores, lo cual debe ser con mayor frecuencia para mejorar su rendimiento en la ejecución de sus labores.

**Sexta:** Al alcalde y las distintas gerencias de una municipalidad distrital de La Libertad, para modificar la forma en que se viene desarrollando la gestión de talento

humano respecto de la calidad de la labor de los colaboradores, reconociendo los trabajos originales y creativos.

**Sétima:** Al alcalde y las distintas gerencias de una municipalidad distrital de La Libertad, a fin de promover el trabajo en equipo, a través de charlas concientizadoras sobre las habilidades sociales y, respecto del liderazgo, reconociendo y destacando el esfuerzo de los líderes para obtener óptimos resultados al logro de las metas institucionales.

## REFERENCIAS

- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Lima: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Aular, M. (2021). Functions of human talent management: A praxiological view from venezuelan organizations. *Dissertare*, 6(1), 2-18. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>
- Bada, L. (2022). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas de servicios de combustible del distrito de Chicama, 2022*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104981>
- Baque-Cantos, M., & Cañarte-Quimis, L. (2023). Managemen of human talent in teacher work performance. *Revista Científica Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99-111.
- Bautista, R; Cienfuegos R & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos. 17a edición*. Cengage Learning Editores SA.
- Borsic, Z., Taco, R., Tamayo, A., & Haz, Y. (2020). Emotional Intelligence in the Human Talent Management to Improve Job Performance. *ProScience*, 4(37), 61-75. doi:10.29018/issn.2588-1000vol4iss37.2020pp61-75

- Camiloaga, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29393>
- Cárdenas, J. (2018). Quantitative Forschung. *Repositorium der freien Universität Berlin*(10). <https://doi.org/10.17169/refubium-216>
- Castillo, G. (2021). *El Gobierno Abierto En La Gestión Municipal Según La Percepción De Los Habitantes Del Distrito De Moquegua, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/251#:~:text=Los%20resultados%20muestran%20que%20el,un%20p%2Dvalor%20%3D%200%2C000>.
- Chávez, C. (2018). *Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Barranca – Barranca – Lima, 2017*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_595fb5e5c9ff1d9ce26cf17f5613ebae](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_595fb5e5c9ff1d9ce26cf17f5613ebae)
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla. (2020). estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. doi:10.33554/riv.14.4.746
- Chipillo, E. (2022). *Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz - 2022*.

Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102597>

Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación ¿para que?*  
Metodología de la Investigación ¿para que?:  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_p  
ara\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

Cortez, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en  
trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Obtenido de  
Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53855>

Curiel, 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*. Obtenido de Repositorio Digital de la  
Universidad de la Guajira:  
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>

Desmarais, C., Dubouloz, S., & Arnaud, B. (2019). Hybridisation of human  
resources management practices: the case of local government in France.  
*International Review of Administrative Sciences*, 87(1).  
<https://doi.org/10.1177/0020852319864>

Dixit, S., & Amit, M. (2018). The Impact of Talent Management on Job  
Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of  
Rajasthan. *Semantic Scholar*, 6(1), 425-435.

- Espinoza, E. (2018). El problema de la investigación. *Revista Conrado*, 14(64), 22-32. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000400022&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000400022&script=sci_arttext)
- Espinoza, L. (2021). *La tesis "Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2"*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56521>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Santo Domingo de Guzmán: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34><http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Estupiñán, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Obtenido de Repositorio de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Fazal, S. (2023). Nexus between talent management and employee performance: a review of literature. *International Journal of Advanced Research*, 298-304. doi:10.21474/IJAR01/16656
- Flores, F. (2021). *Eficacia de Plan Estratégico Institucional y su relación con la calidad de la Gestión en la Municipalidad distrital de Castilla, 2020*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3174/FCA-D-FLO-VEL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Frías, E. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. Obtenido de Repositorio Digital de la Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32058>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 1(16), 10-26. <https://doi.org/https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53736>
- Gonzales, A. (2016). *Metodos de Compensación Basados en Competencias*. Obtenido de Universidad Nacional del Norte: <https://books.google.com.pe/books?id=v3qclemGtvkC&pg=PA30&lpg=PA30&dq=guros>
- González, M. (2022). *Competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores del Banco de la Nación - Sede Trujillo, 2021*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83583>
- Haziazi, M. (2021). Development of Framework for Talent Management in the Global Context. *Open Journal of Business and Management*, 4(9), 1771-1781. doi:10.4236/ojbm.2021.94096
- Huaire, I., & Edson, J. (2019). *Método de investigación*. Obtenido de Academia.org: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., ALberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Human talent management as a factor for improving public management

and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Järvi, K., & Khoreva, V. (2020). The role of talent management in strategic renewal. *Employee Relations*, 42(2), 75-89. doi:10.1108/ER-02-2018-0064

Jiménez, S. (2021). *Procesos de gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo - 2021*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80948>

Khaled, M., Scullionc, H., & Tasoulis, K. (2023). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9). doi:10.1080/09585192.2022.2032265

Madero, S. & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X e Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Mallqui, V. (2022). Budget evaluation and the quality of public spending in Peru, 2021. *Business Innova Sciences*, 3(3), 5-6.

Manayalle, C. (2020). *Influencia de la gestión municipal en el desarrollo económico del distrito de Tocmoche – Chota, 2017*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6666/Manayalle%20Salda%C3%B1a%20Carlos%20Armando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mensah, J. K. (2019). Talent management and talented employees' attitudes: mediating role of perceived organisational support. *International Review of Administrative Sciences*, 85(3).  
<https://doi.org/10.1177/0020852319844318>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.  
[https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- Mylona, E. (2020). An employee perspective of human resource development practices in the public sector: the role of organizational and supervisor support. *International Review of Administrative Sciences*, 88(3).  
<https://doi.org/10.1177/0020852320952858>
- Niu, Z., Jussibaliyeva, A., & Sarfraz, H. (2021). The impact of talent management on performance: moderating effect of career management. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2), 371-387.
- Ñaupá, L. (2018). *Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa "Juan de Dios Valencia" de Velille, Chumbivilcas – 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36304>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, a. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Ramírez, Y., & Tejada, Á. (2023). University stakeholders' perceptions of the impact and benefits of, and barriers to, human resource information systems in Spanish universities. *International Review of Administrative Sciences*, 88(1), 3-280. <https://doi.org/10.1177/0020852319890646>
- Ramos, G. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16619>
- Ramos, J. (2022). *La investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega: Lima.<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALE>
- Rus, A. (08 de Febrero de 2021). *Muestreo aleatorio*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-aleatorio.html>
- Salas, O. (11 de Febrero de 2020). *Selección de la muestra en la investigación cuantitativa*. Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/seleccion-de-la-muestra-en-la-investigacion-cuantitativa/>

- Sheihaki, M., Cheshmeh, E., & Ahmadzadeh, M. (2018). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6). doi:10.5539/ijef.v8n6p226
- Soto, S. (20 de agosto de 2018). *Variables, dimensiones e indicadores en una tesis*. Obtenido de TesisCiencia: <https://tesis-ciencia.com/2018/08/20/tesis-variables-dimensiones-indicadores/>
- Terreros, D. (2021). *Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen*. España: Hubspot. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta#:~:text=Una%20encuesta%20sirve%20para%20recopilar,algun%20estrategia%20o%20acci%C3%B3n%20espec%C3%ADfica.>
- Tetik, S. (2022). Talent Management: A Review of Theoretic Perspectives and a Guideline for Practitioners. *Nile Journal of Business and Economics*, 4, 40-56. <https://doi.org/10.20321/nilejbe.v2i4.77>
- Trujillo, I. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa financiera en Trujillo - 2022*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105048>
- Tyksbo, D. (2023). Conceptualizing talent in public sector municipalities. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 315-610. <https://doi.org/10.1177/00208523211065162>
- Uman, T., Argento, D., Grossi, G., & Mattei, G. (2023). Supportive leadership and job satisfaction at the European Court of Auditors. *International Review of Administrative Sciences*, 0. <https://doi.org/10.1177/00208523231187275>

- Valles, L. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación, Agencia Moyobamba, 2022*.  
Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/109975>
- Westreicher, G. (12 de Marzo de 2021). *Población objetivo*. Economipedia.com:  
<https://economipedia.com/definiciones/poblacion-objetivo.html>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers*, 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.729131
- Yucra, T., & Bernedo, L. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOBERNANZA*, 3(12), 107-120.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

## ANEXOS

### Anexo 01: Tabla de Operacionalización de variables

<b>TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>						
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACION:</b> Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023						
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>V1: Gestión del talento</b>	Gestión del talento humano, se tiene como aspecto conceptual que es la planificación de estrategias que contribuyen desarrollando, adquiriendo, favoreciendo y detectando las competencias del sector laboral, brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva. (Gonzales, 2016) Por lo que, a efectos de estudio de la presente variable se subdivide el	Respecto a la definición operacional, se tomó en cuenta las dimensiones: cognición, habilidad, capacitación y compensación al personal. Asimismo, dentro de los indicadores tenemos a la identificación, aplicación, capacidad, compromiso organizacional, liderazgo, programas de capacitación, evaluación, motivación, seguridad	<b>COGNICIÓN</b>	- Identificación - Aplicación	1-4	<b>Ordinal</b>  Alto  Regular  Bajo
			<b>HABILIDAD</b>	- Capacidad - Compromiso organizacional - Liderazgo		
			<b>CAPACITACIÓN</b>	- Programas de capacitación - Evaluación	8-9	

<b>humano</b>	análisis en 4 dimensiones: cognición, habilidad, capacitación y compensación al personal.	laboral y reconocimiento, los cuales serán medidos por medio del uso de la escala de Likert; medidos a través de ítems plasmados en el instrumento de cuestionario, compuesto por 12 preguntas, serán aplicadas a la muestra de 70 colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama – La Libertad.	<b>COMPENSACIÓN AL PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Seguridad laboral</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul>	10-12	
<b>V2: Desempeño laboral</b>	Desempeño laboral, se define como el conjunto de comportamientos del personal de trabajo que refleja el nivel de efectividad de las gestiones programadas y ejecutadas por la administración de recursos humanos, y que permite la administración y evaluación del personal, para identificar el desarrollo de cada colaborador según su rendimiento laboral. (Rodríguez, 2017)	Acorde a la definición de tipo operacional, las dimensiones son aptitud, actitud, rendimiento, capacitación, calidad y trabajo en equipo. Y, se precisaron como indicadores al conocimiento, capacidad, emprendimiento, compromiso, responsabilidad, logro de metas, acceso a cursos de capacitación, originalidad, creatividad, habilidades sociales y liderazgo, los cuales serán	<b>APTITUD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento</li> <li>- Capacidad</li> </ul>	13-16	<b>Ordinal</b> Alto Regular Bajo
			<b>ACTITUD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emprendimiento</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	17-18	
			<b>RENDIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Logro de metas</li> </ul>	19-20	
			<b>CAPACITACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a cursos de capacitación</li> </ul>	21	

	Siendo dividido en 6 dimensiones: Aptitud, actitud, rendimiento, capacitación, calidad y trabajo en equipo.	medidas por medio de la escala de Likert, medidos a través de ítems plasmados en el instrumento de cuestionario, compuesto por 13 preguntas, serán aplicadas a la muestra de 70 colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama – La Libertad.	<b>CALIDAD</b>	- Originalidad - Creatividad	21-22	
			<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	-Habilidades sociales - Liderazgo	16-18	

## Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como propósito conocer la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023



**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada ítem, luego elija la respuesta que se aproxima a su opinión.

Nunca (1) algunas veces (2) a veces, (3) frecuentemente (4) y siempre (5)

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	ITEMS	VALORACIÓN				
				1	2	3	4	5
D1: COGNICIÓN	Identificación	1	¿Con qué frecuencia el área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Chicama le pone en conocimiento las estrategias, dinámicas que usa para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?					
		2	¿Con qué frecuencia les ponen en conocimiento sobre las actualizaciones respecto de las dinámicas de evaluación del rendimiento de los colaboradores en su centro de trabajo?					
	Aplicación	3	¿Con qué frecuencia se aplican test psicológicos, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?					

		4	¿Con qué frecuencia se aplican test de satisfacción, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?					
D2: HABILIDAD	Capacidad	5	¿Con qué frecuencia el área de recursos humanos evalúa la capacidad del colaborador en su centro de trabajo?					
	Compromiso Organizacional	6	¿Con qué frecuencia se evalúan los logros de los objetivos grupales?					
	Liderazgo	7	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores que lideran su área de trabajo?					
D3: CAPACITACIÓN	Programas de capacitación	8	¿Con qué frecuencia se capacitan a los colaboradores en su centro de trabajo?					
	Evaluación	9	¿Con qué frecuencia se aplican test de rendimiento para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?					
D4: COMPENSACIÓN AL PERSONAL	Motivación	10	¿Con qué frecuencia se otorgan incentivos para el logro de las metas de los colaboradores en su centro de trabajo?					
	Seguridad laboral	11	¿Con qué frecuencia se actualizan los medios que brinden seguridad laboral para los colaboradores en su centro de trabajo?					
	Reconocimiento	12	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores en su centro de trabajo?					
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN</b> <b>N</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>					<b>VALORACIÓN</b> <b>N</b>

				1	2	3	4	5
<b>D1:</b> <b>APTITUD</b>	<b>Conocimiento</b>	13	¿Cumple con sus funciones encomendadas garantizando los objetivos trazados?					
		14	¿Utiliza los medios teóricos y tecnológicos para desarrollar sus funciones encomendadas?					
	<b>Capacidad</b>	15	¿Presenta dificultades para realizar las funciones encomendadas?					
		16	¿Presenta dificultades para realizar las sus tareas usando la tecnología?					
<b>D2:</b> <b>ACTITUD</b>	<b>Emprendimiento</b>	17	¿Con qué frecuencia presenta nuevas ideas a sus superiores para desarrollar sus funciones?					
	<b>Compromiso</b>	18	¿Cumple las actividades que se le encomiendan así esto signifique dedicar más tiempo del horario laboral?					
<b>D3:</b> <b>RENDIMIENTO</b>	<b>Responsabilidad</b>	19	¿Con qué frecuencia cumple a tiempo las actividades que se le encomiendan?					
	<b>Logro de metas</b>	20	¿Con qué frecuencia logra las metas establecidas en la entidad?					
<b>D4:</b> <b>CAPACITACIÓN</b>	<b>Acceso a cursos de capacitación</b>	21	¿Con qué frecuencia se capacita en sus funciones que realiza?					
<b>D5:</b> <b>CALIDAD</b>	<b>Originalidad</b>	22	¿Con qué frecuencia el producto de su trabajo lo puede considerar original?					
	<b>Creatividad</b>	23	¿Con qué frecuencia se considera creativo al realizar su trabajo?					

<b>D6: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Habilidades sociales</b>	<b>24</b>	<b>¿Con qué frecuencia utiliza sus habilidades sociales para interactuar con sus compañeros de trabajo?</b>					
	<b>Liderazgo</b>	<b>25</b>	<b>¿Con qué frecuencia usted ha sido líder en su ámbito de desarrollo de actividades?</b>					

## Ficha Técnica

**Título de estudio:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023

**Autora:** Giana Lilibeth Terrones Castañeda

**Número de ítems:** 25

**Forma de Aplicación:** Individual

**Duración:** 30 min.

**Objetivo general:**

Conocer la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama – La Libertad, respecto de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023

**Escala:**

**Escala de Likert con las siguientes alternativas:**

<b>Valor</b>	<b>Alternativa</b>
<b>0</b>	<b>Nunca</b>
<b>1</b>	<b>Algunas veces</b>
<b>2</b>	<b>A veces</b>
<b>3</b>	<b>Frecuentemente</b>
<b>4</b>	<b>Siempre</b>

## Anexo N° 03: Evaluación por juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 24 de octubre del 2023

Señora: Mg. Carmencita Torres Hilario de Miguel

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

**Presente.** -

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad “César Vallejo”, en la sede de Trujillo, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

El título de mi proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de personas especializadas a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización
- Instrumentos
- Certificado de validez de contenidos de instrumentos.

Quedo agradecido por la atención a la presente.

Atentamente.



---

Giana Lilibeth Terrones Castañeda

D.N.I. 70565267

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Cognición</b>								
01	¿Con qué frecuencia el área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Chicama le pone en conocimiento las estrategias, dinámicas que usa para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con qué frecuencia les ponen en conocimiento sobre las actualizaciones respecto de las dinámicas de evaluación del rendimiento de los colaboradores en su centro de trabajo?		X	X		X		
03	¿Con qué frecuencia se aplican test psicológicos, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
04	¿Con qué frecuencia se aplican test de satisfacción, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSION: Habilidad</b>								
05	¿Con qué frecuencia el área de recursos humanos evalúa la capacidad del colaborador en su centro de trabajo?	X		X		X		
06	¿Con qué frecuencia se evalúan los logros de los objetivos grupales?	X		X		X		
07	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores que lideran su área de trabajo?	X		X			X	
<b>DIMENSIÓN: Capacitación</b>								
08	¿Con qué frecuencia se capacitan a los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
09	¿Con qué frecuencia se aplican test de rendimiento para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Compensación al personal</b>								
10	¿Con qué frecuencia se otorgan incentivos para el logro de las metas de los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		

11	¿Con qué frecuencia se actualizan los medios que brinden seguridad laboral para los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Torres Hilario de Miguel, Carmencita \_\_\_\_\_ DNI: 18063192 \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública \_\_\_\_\_

Fecha: 24/ 10/  
2023

<sup>1</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



-----  
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Aptitud</b>								
01	¿Cumple con sus funciones encomendadas garantizando los objetivos trazados?	X		X		X		
02	¿Utiliza los medios teóricos y tecnológicos para desarrollar sus funciones encomendadas?	X		X		X		
03	¿Presenta dificultades para realizar las funciones encomendadas?	X		X		X		
04	¿Presenta dificultades para realizas las sus tareas usando la tecnología?	X		X		X		
<b>DIMENSION: Actitud</b>								
05	¿Con qué frecuencia presenta nuevas ideas a sus superiores para desarrollar sus funciones?	X		X		X		
06	¿Cumple las actividades que se le encomiendan así esto signifique dedicar más tiempo del horario laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Rendimiento</b>								
07	¿Con qué frecuencia cumple a tiempo las actividades que se le encomiendan?	X		X		X		
08	¿Con qué frecuencia logra las metas establecidas en la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Capacitación</b>								
09	¿Con qué frecuencia se capacita en sus funciones que realiza?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Calidad</b>								
10	¿El producto de su trabajo lo puede considerar original?	X		X		X		
11	¿Se considera creativo al realizar su trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Trabajo en equipo</b>								
12	¿Con qué frecuencia utiliza sus habilidades sociales para interactuar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
13	¿Usted es o ha sido líder en su ámbito de desarrollo de actividades?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Torres Hilario de Miguel, Carmencita \_\_\_\_\_ DNI: 18063192 \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



-----  
Firma del Experto Informante

Fecha: \_\_\_\_\_ 24/ \_\_\_\_\_ 10/ 2023

## Evaluación por juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 24 de octubre del 2023

Señor: Mg. Daniel Enrique Cabrera Aquije

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. -

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad “César Vallejo”, en la sede de Trujillo, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

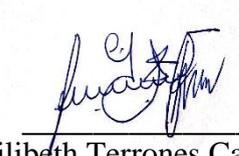
El título de mi proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de personas especializadas a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización
- Instrumentos
- Certificado de validez de contenidos de instrumentos.

Quedo agradecido por la atención a la presente.

Atentamente.

  
\_\_\_\_\_  
Giana Lilibeth Terrones Castañeda  
D.N.I. 70565267

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Cognición</b>								
01	¿Con qué frecuencia el área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Chicama le pone en conocimiento las estrategias, dinámicas que usa para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con qué frecuencia les ponen en conocimiento sobre las actualizaciones respecto de las dinámicas de evaluación del rendimiento de los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
03	¿Con qué frecuencia se aplican test psicológicos, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
04	¿Con qué frecuencia se aplican test de satisfacción, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSION: Habilidad</b>								
05	¿Con qué frecuencia el área de recursos humanos evalúa la capacidad del colaborador en su centro de trabajo?	X		X		X		
06	¿Con qué frecuencia se evalúan los logros de los objetivos grupales?	X		X		X		
07	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores que lideran su área de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Capacitación</b>								
08	¿Con qué frecuencia se capacitan a los colaboradores en su centro de trabajo?	X			X	X		
09	¿Con qué frecuencia se aplican test de rendimiento para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Compensación al personal</b>								
10	¿Con qué frecuencia se otorgan incentivos para el logro de las metas de los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		

11	¿Con qué frecuencia se actualizan los medios que brinden seguridad laboral para los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores en su centro de trabajo?	X			X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Daniel Enrique Cabrera Aquije \_\_\_\_\_ DNI: 27856219 \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: Mg. En Gestión Pública

Fecha: 24/ 10/  
2023

<sup>1</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



-----  
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Aptitud</b>								
01	¿Cumple con sus funciones encomendadas garantizando los objetivos trazados?	X		X		X		
02	¿Utiliza los medios teóricos y tecnológicos para desarrollar sus funciones encomendadas?	X		X		X		
03	¿Presenta dificultades para realizar las funciones encomendadas?	X		X		X		
04	¿Presenta dificultades para realizas las sus tareas usando la tecnología?	X		X		X		
<b>DIMENSION: Actitud</b>								
05	¿Con qué frecuencia presenta nuevas ideas a sus superiores para desarrollar sus funciones?	X		X		X		
06	¿Cumple las actividades que se le encomiendan así esto signifique dedicar más tiempo del horario laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Rendimiento</b>								
07	¿Con qué frecuencia cumple a tiempo las actividades que se le encomiendan?	X		X		X		
08	¿Con qué frecuencia logra las metas establecidas en la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Capacitación</b>								
09	¿Con qué frecuencia se capacita en sus funciones que realiza?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Calidad</b>								
10	¿El producto de su trabajo lo puede considerar original?	X		X		X		
11	¿Se considera creativo al realizar su trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Trabajo en equipo</b>								
12	¿Con qué frecuencia utiliza sus habilidades sociales para interactuar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
13	¿Usted es o ha sido líder en su ámbito de desarrollo de actividades?	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Daniel Enrique Cabrera Aquije \_\_\_\_\_ DNI: 27856219

Especialidad del validador: **Mg. En Gestión Pública**  
\_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



-----  
Firma del Experto Informante

Fecha: 24/ 10/ 2023

## Evaluación por juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 24 de octubre del 2023

Señora: Mg. Fiorela Aymé Florián Alarcón

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

**Presente. -**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad “César Vallejo”, en la sede de Trujillo, promoción 2023, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

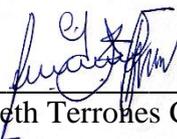
El título de mi proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de personas especializadas a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización
- Instrumentos
- Certificado de validez de contenidos de instrumentos.

Quedo agradecido por la atención a la presente.

Atentamente.



---

Giana Lilibeth Terrohes Castañeda

D.N.I. 70565267

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Cognición</b>								
01	¿Con qué frecuencia el área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Chicama le pone en conocimiento las estrategias, dinámicas que usa para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con qué frecuencia les ponen en conocimiento sobre las actualizaciones respecto de las dinámicas de evaluación del rendimiento de los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
03	¿Con qué frecuencia se aplican test psicológicos, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
04	¿Con qué frecuencia se aplican test de satisfacción, para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSION: Habilidad</b>								
05	¿Con qué frecuencia el área de recursos humanos evalúa la capacidad del colaborador en su centro de trabajo?	X		X		X		
06	¿Con qué frecuencia se evalúan los logros de los objetivos grupales?	X		X		X		
07	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores que lideran su área de trabajo?		X	X		X		
<b>DIMENSIÓN: Capacitación</b>								
08	¿Con qué frecuencia se capacitan a los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
09	¿Con qué frecuencia se aplican test de rendimiento para la evaluación del talento humano de sus colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Compensación al personal</b>								
10	¿Con qué frecuencia se otorgan incentivos para el logro de las metas de los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		

11	¿Con qué frecuencia se actualizan los medios que brinden seguridad laboral para los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia se reconoce el esfuerzo de los colaboradores en su centro de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Fiorela Aymé Florián Alarcón \_\_\_\_\_ DNI: 44154887

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

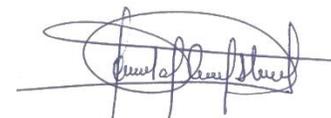
Fecha: 24/ 10/ 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



-----  
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Aptitud</b>								
01	¿Cumple con sus funciones encomendadas garantizando los objetivos trazados?	X		X		X		
02	¿Utiliza los medios teóricos y tecnológicos para desarrollar sus funciones encomendadas?	X		X		X		
03	¿Presenta dificultades para realizar las funciones encomendadas?	X		X		X		
04	¿Presenta dificultades para realizas las sus tareas usando la tecnología?	X		X		X		
<b>DIMENSION: Actitud</b>								
05	¿Con qué frecuencia presenta nuevas ideas a sus superiores para desarrollar sus funciones?	X			X	X		
06	¿Cumple las actividades que se le encomiendan así esto signifique dedicar más tiempo del horario laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Rendimiento</b>								
07	¿Con qué frecuencia cumple a tiempo las actividades que se le encomiendan?	X		X			X	
08	¿Con qué frecuencia logra las metas establecidas en la entidad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Capacitación</b>								
09	¿Con qué frecuencia se capacita en sus funciones que realiza?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Calidad</b>								
10	¿El producto de su trabajo lo puede considerar original?	X		X		X		
11	¿Se considera creativo al realizar su trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Trabajo en equipo</b>								
12	¿Con qué frecuencia utiliza sus habilidades sociales para interactuar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
13	¿Usted es o ha sido líder en su ámbito de desarrollo de actividades?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Fiorela Aymé Florián Alarcón \_\_\_\_\_ DNI: 44154887

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

<sup>1</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



-----  
Firma del Experto Informante

Fecha: 24/ 10/ 2023

**Anexo 4: Consolidación de la Tabla V Aiken dicotómico de la encuesta  
que contiene 25 ítems referidos a las variables Gestión del Talento  
Humano y Desempeño Laboral**

Items	Claridad				Suma	V. de Aiken
	E. 1	E. 2	E. 3			
1	1	1	1		3	1.00
2	0	1	1		2	0.67
3	1	1	1		3	1.00
4	1	1	1		3	1.00
5	1	1	1		3	1.00
6	1	1	1		3	1.00
7	1	1	0		2	0.67
8	1	1	1		3	1.00
9	1	1	1		3	1.00
10	1	1	1		3	1.00
11	1	1	1		3	1.00
12	1	0	1		2	0.67
13	1	1	1		3	1.00
14	1	1	1		3	1.00
15	1	1	1		3	1.00
16	1	1	1		3	1.00
17	1	1	0		2	0.67
18	1	1	1		3	1.00
19	1	1	1		3	1.00
20	1	1	1		3	1.00
21	1	1	1		3	1.00
22	1	1	1		3	1.00
23	1	1	1		3	1.00
24	1	1	1		3	1.00
25	1	1	1		3	1.00
					V de Aiken	0.95

Items	Pertinencia				
	E. 1	E. 2	E. 3	Suma	V. de Aiken
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	0	1	2	0.67
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	0	2	0.67
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	1	3	1.00

V de Aiken

0.97

Items	Relevancia				
	E. 1	E. 2	E. 3	Suma	V. de Aiken
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	0	1	1	2	0.67
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	0	2	0.67

V de Aiken

0.97

Criterio	V. de Aiken
Claridad	0.95
Pertinencia	0.97
Relevancia	0.97
Total	0.96

## Anexo 5: Prueba Piloto

E: Gestión de talento humano													
1	2	3	4	1	6	7	8	9	10	11	12	SUMA	
0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	7	
0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	27	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44	
3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	38	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	21	
0	1	4	1	1	2	0	0	1	4	3	1	18	
1	0	1	4	1	1	0	1	0	3	4	2	18	
1	1	1	0	1	0	0	1	4	3	1	4	17	
3	4	4	3	3	0	1	0	3	4	2	3	30	
0	1	4	0	1	4	4	2	1	2	3	4	26	
1	0	0	1	4	3	1	1	1	0	1	4	17	
1	0	1	0	3	4	2	0	4	1	0	0	16	
1	4	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	10	
3	3	1	3	0	0	1	4	3	1	1	1	21	
4	4	4	4	0	1	0	3	4	2	0	4	30	
3	3	3	2	4	3	1	3	3	1	3	0	29	
2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	0	34	
0	0	1	4	3	1	1	1	1	1	1	0	14	
0	1	0	3	4	2	0	4	0	1	4	1	20	
1.75	2.26	2.2475	2.1475	2.09	2.36	1.51	1.89	2.2	1.7275	2.0475	2.5275		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Ítem	4			Ítems	3	Ítems	2		Ítems	3	Ítems	12	
Mínimo	0			Mínimo	0	Mínimo	0		Mínimo	0	Mínimo	0	
Máximo	16			Máximo	12	Máximo	8		Máximo	12	Máximo	48	
Rango	16			Rango	12	Rango	8		Rango	12	Rango	48	
Categorías	3			Categorías	3	Categorías	3		Categorías	3	Categorías	3	
Amplitud	5.333333			Amplitud	4	Amplitud	2.666667		Amplitud	4	Amplitud	16	
Bajo	0--6			Bajo	0-4	Bajo	0--3		Bajo	0--4	Bajo	0--16	
Regular	7--12			Regular	5--8	Regular	4--6		Regular	5--8	Regular	17--32	
Alto	13--16			Alto	9--12	Alto	7--8		Alto	9--12	Alto	33--48	

VARIABLE: Desempeño laboral														
Ítem/Est	1	2	3	4	1	6	7	8	3	10	11	12	13	SUMA
1	0	1	0	1	4	3	1	1	0	1	1	1	3	17
2	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	3	2	1	11
3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	0	32
4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	0	40
1	4	3	1	4	3	3	3	3	2	4	3	1	1	35
6	4	4	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	0	26
7	3	1	1	1	1	2	0	0	1	4	3	1	1	19
8	4	2	0	4	1	1	0	1	0	1	0	2	1	17
9	1	1	1	0	3	3	0	1	2	2	2	4	1	21
10	1	0	3	2	1	2	1	0	4	2	3	3	3	25
11	0	1	1	0	0	0	4	2	1	4	0	4	2	19
12	3	3	2	2	2	3	1	1	0	2	4	4	4	31
13	4	3	1	0	3	4	2	0	1	1	2	0	3	24
14	2	3	0	1	1	0	1	1	3	3	3	0	4	22
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	47
16	0	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	2	0	15
17	1	0	3	2	2	1	0	0	3	1	3	0	1	17
18	0	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	0	2	35
19	1	0	1	4	3	3	0	1	1	1	1	0	2	18
20	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	9
VARIANZ	2.53	1.8875	1.54	1.93	1.89	1.7475	1.6475	1.6475	1.34	1.7275	1.6875	2.49	1.6275	
Ítem	4			Ítems	2	Ítems	2		Ítems	2	Ítems	2	Ítems	13
Mínimo	0			Mínimo	0	Mínimo	0		Mínimo	0	Mínimo	0	Mínimo	0
Máximo	16			Máximo	8	Máximo	8		Máximo	8	Máximo	8	Máximo	52
Rango	16			Rango	8	Rango	8		Rango	8	Rango	8	Rango	52
Categorías	3			Categorías	3	Categorías	3		Categorías	3	Categorías	3	Categorías	3
Amplitud	5.333333			Amplitud	2.666667	Amplitud	2.666667		Amplitud	1.33	Amplitud	2.666667	Amplitud	17.33333
Bajo	0--6			Bajo	0--3	Bajo	0--3		Bajo	0--2	Bajo	0--3	Bajo	0-18
Regular	7--12			Regular	4--6	Regular	4--6		Regular	3	Regular	4--6	Regular	19-36
Alto	13--16			Alto	7--8	Alto	7--8		Alto	4	Alto	7--8	Alto	37-52

## Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos

### 1. Confiabilidad de instrumento Gestión del talento humano

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	12

#### - Resumen de procesamiento de casos

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

#### - Estadísticas del total de elemento

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	22,90	61,463	,671	,795
P2	22,65	62,871	,454	,811
P3	22,60	58,042	,658	,791
P4	22,45	63,418	,437	,812
P5	22,45	64,261	,375	,818
P6	22,60	63,095	,454	,811
P7	23,10	64,200	,534	,806
P8	22,65	62,555	,492	,807
P9	22,50	62,474	,473	,809
P10	22,70	64,116	,438	,812
P11	22,55	63,418	,449	,811
P12	22,55	65,208	,320	,822

- **Interpretación**

En las tablas 1, 2 y 3 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de Gestión del talento humano, que se aplicó a una muestra piloto de 20 encuestados, cuyo valor fue de 0.822, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los encuestados propuestos en la presente investigación.

**2. Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral**

- **Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.804	13

- **Resumen de procesamiento de casos**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

- **Estadísticas del total de elemento**

Estadísticas de total de elemento

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P13	26,45	49,734	,322	,801
P14	26,80	47,011	,519	,784
P15	26,95	48,261	,498	,786
P16	26,65	48,555	,413	,793

P17	26,65	50,661	,288	,803
P18	26,60	48,463	,442	,791
P19	26,90	49,147	,446	,791
P20	27,00	46,526	,618	,776
P21	26,95	48,892	,526	,786
P22	26,50	47,947	,379	,797
P23	26,50	44,895	,668	,770
P24	26,55	47,839	,407	,794
P25	26,90	51,884	,213	,809

- **Interpretación**

De la visualización de las tablas 1, 2 y 3 se advierte que el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario Desempeño laboral, aplicado a una muestra piloto de 20 encuestados tiene el valor de 0.804, por lo que, el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y tiene un nivel adecuado para ser aplicado en nuestra muestra de la tesis.

**Anexo 07: Matriz de consistencia**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>						
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023?</p> <p><b>PROBLEMA E-1</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.</p> <p><b>OBJETIVO E-1</b> Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de un municipio, La Libertad 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS E-1</b> La gestión de talento humano influye significativamente en la aptitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.</p>	<p><b>V1:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>COGNICIÓN</b></p> <p><b>HABILIDAD</b></p> <p><b>CAPACITACIÓN</b></p> <p><b>COMPENSACIÓN PERSONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación</li> <li>- Aplicación</li> <li>- Capacidad</li> <li>- Compromiso organizacional</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Programas de capacitación</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Seguridad laboral</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Enfoque de la investigación</b> Cuantitativa</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental Transversal</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Descriptivo / Correlacional causal</p> <p><b>Población</b> 70 colaboradores de la</p>

<p><b>PROBLEMA E-2</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023?</p> <p><b>PROBLEMA E-3</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023?</p> <p><b>PROBLEMA E-4</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO E-2</b> Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023.</p> <p><b>OBJETIVO E-3</b> Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023.</p> <p><b>OBJETIVO E-4</b> Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS E-2</b> La gestión de talento humano influye significativamente en la actitud de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS E-3</b> La gestión de talento humano influye significativamente en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS E-4</b> La gestión de talento humano influye significativamente en la capacitación de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.</p>	<p><b>V2:</b> <b>DESEMPEÑO</b> <b>LABORAL</b></p>	<p><b>APTITUD</b></p> <p><b>ACTITUD</b></p> <p><b>RENDIMIENTO</b></p> <p><b>CAPACITACIÓN</b></p> <p><b>CALIDAD</b></p> <p><b>TRABAJO EN EQUIPO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento</li> <li>- Capacidad</li> <li>- Emprendimiento</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Logro de metas</li> <li>- Acceso a cursos de capacitación</li> <li>- Originalidad</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Habilidades sociales</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	<p>Municipalidad distrital de Chicama – La Libertad</p> <p><b>Muestra</b> 70 colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama – La Libertad</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis</b> Análisis estadístico en SPSS y Excel.</p>
--	--	--	---	--	---	---

<p><b>PROBLEMA E-5</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023?</p> <p><b>PROBLEMA E-6</b> ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO E-5</b> Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023.</p> <p><b>OBJETIVO E-6</b> Determinar la manera que influye la gestión del talento humano en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS E-5</b> La gestión de talento humano influye significativamente en la calidad de la labor de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS E-6</b> La gestión de talento humano influye significativamente en el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

## **Anexo 8: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV**

Título de la investigación: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023**

Investigador: Giana Lilibeth Terrones Castañeda

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar de la investigación titulada “**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023**” cuyo objetivo es determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad distrital de Gran Chimú.

En la presente investigación vamos a realizar un análisis de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad

### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán los datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2023**”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la Municipalidad distrital de La Esperanza. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## Anexo 9: Autorización de investigación



### AUTORIZACION PARA REALIZACION DE INVESTIGACION

Chicama, 10 de noviembre del 2023

**DR. RICARDO BENITES ALIAGA.**

Jefe de la Escuela de posgrado- Trujillo – Universidad César Vallejo.

**ASUNTO:** Autorización para realizar Investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho con expediente Administrativo N° 8743-2023, le informo que es política de nuestra institución brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra desarrollando trabajos de investigación científica, cuyos resultados benefician tanto a los estudiantes investigadores como a la institución donde se realiza el estudio. por lo que en mi calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chicama **AUTORIZO**, a la señorita GIANA LILIBETH TERRONES CASTAÑEDA identificado con DNI N° 70565267 estudiante del programa de estudios de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA LIBERTAD 2023"

Asimismo, se asume el compromiso de brindar las facultades correspondientes para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE CHICAMA  
Edilberto Bada Casillio  
ALCALDE

## Anexo 10: Data de la Investigación

VARIABLE: Gestión de talento humano													
Ins/Ent	D1: Cognición				D2: Habilidad			D3: Capacitación		4: Cumplimiento al personal			SD
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	4	4	1	3	1	1	1	2	2	1	25
2	3	3	4	3	3	1	3	2	1	1	1	3	28
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	27
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
7	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	38
8	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	21
9	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	3	1	21
10	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	21
11	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	20
12	3	4	4	3	3	1	1	1	3	4	3	3	32
13	1	1	4	1	1	4	4	2	1	2	3	4	28
14	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	20
15	1	1	1	1	3	4	2	1	4	1	1	1	21
16	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
17	3	3	1	3	1	1	1	4	3	1	1	1	23
18	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	2	1	43
19	3	3	3	2	4	3	1	3	3	1	3	1	30
20	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	35
21	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	17
22	1	1	1	3	4	2	1	4	1	1	4	1	24
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
25	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	27
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
27	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	38
28	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	21
29	1	1	4	1	1	2	1	1	4	3	3	1	21
30	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	21
31	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	20
32	3	4	4	3	3	1	1	1	3	4	2	3	32
33	1	1	4	1	1	4	4	2	1	2	3	4	28
34	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	20
35	1	1	1	1	3	4	2	1	4	1	1	1	21
36	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
37	3	3	1	3	1	1	1	4	3	1	1	1	23
38	4	4	4	4	1	1	1	3	4	2	1	4	33
39	3	3	3	2	4	3	1	3	3	1	3	1	30
40	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	35
41	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	17
42	1	1	1	3	4	2	1	4	1	1	4	1	24
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
45	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	27
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
47	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	38
48	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	21
49	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	3	1	21
50	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	4	2	21
51	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	20
52	3	4	4	3	3	1	1	1	3	4	2	3	32
53	1	1	4	1	1	4	4	2	1	2	3	4	28
54	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	20
55	1	1	1	1	3	4	2	1	4	1	1	1	21
56	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
57	3	3	1	3	1	1	1	4	3	1	1	1	23
58	4	4	4	4	1	1	1	3	4	2	1	4	33
59	3	3	3	2	4	3	1	3	3	1	3	1	30
60	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	35
61	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	17
62	1	1	1	3	4	2	1	4	1	1	4	1	24
63	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
64	3	3	1	3	1	1	1	4	3	1	1	1	23
65	4	4	4	4	1	1	1	3	4	2	1	4	33
66	3	3	3	2	4	3	1	3	3	1	3	1	30
67	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	35
68	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	17
69	1	1	1	3	4	2	1	4	1	1	4	1	24
70	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	35

VARIABLE: Desempeño laboral															
Insr/Ent	D1: Aptitud				D2: Actitud		D3: Rendimiento		D4: Capacidad		D5: Calidad		S: Trabajo en equipo		SD
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	2	2	2	2	3	4	1	3	1	3	1	1	1	24	
2	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3	3	1	1	30	
3	1	1	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	3	22	
4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	17	
1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	1	24	
6	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	1	4	34	
7	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	1	37	
8	3	4	4	4	1	1	2	3	2	3	1	4	3	35	
9	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	3	3	25	
10	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	20	
11	1	1	1	4	3	3	1	1	2	2	2	4	4	29	
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	18	
13	3	4	4	3	1	1	4	2	1	4	1	4	1	33	
14	1	1	4	1	2	3	1	1	1	2	4	1	1	23	
15	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	2	1	1	20	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	21	
17	1	4	1	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	39	
18	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	23	
19	4	4	4	4	2	1	1	1	3	1	3	3	2	33	
20	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	41	
21	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	21	
22	2	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	
23	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	27	
24	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	16	
25	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	24	

26	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	39
27	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	40
28	3	4	4	4	1	1	2	3	2	3	1	2	3	33
29	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	3	1	1	20
30	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
31	1	1	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1	23
32	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	18
33	3	4	4	3	1	1	4	2	1	4	1	4	2	34
34	1	1	4	1	2	3	1	1	1	2	4	1	1	23
35	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	2	2	1	21
36	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	19
37	1	4	1	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	36
38	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	3	23
39	4	4	4	4	2	1	1	1	3	1	3	1	3	32
40	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	45
41	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	20
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	16
43	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	18
44	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	16
45	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	32
46	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	44
47	4	3	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	38
48	4	4	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	3	30
49	3	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	1	21
50	4	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
51	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	20
52	1	1	3	2	1	2	1	1	1	4	2	1	1	21
53	1	1	1	1	1	1	4	2	1	4	1	4	3	25
54	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	4	3	4	31
55	4	3	1	1	3	4	2	1	1	1	2	3	3	29
56	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	42
58	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	20
59	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	21
60	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	37
61	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	21
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	19
63	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	22
64	3	3	2	2	1	2	1	1	1	4	2	3	2	27
65	3	3	4	4	1	1	4	2	1	4	1	1	1	30
66	3	4	4	4	2	3	1	1	1	2	4	1	1	31
67	1	1	1	2	3	4	2	1	1	1	2	1	4	24
68	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	24
69	1	1	1	4	3	4	2	1	1	1	2	2	1	24
70	1	1	1	1	1	1	4	2	1	4	1	2	4	24

## Anexo 11: Resultado de reporte de similitud de Turnitin



### Resumen de coincidencias

# 18 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

#### Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	1 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>

Activado  🔍  🔍

ESP LAA 11:24 2/01/2024 🔔