



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024

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

AUTOR:

Juárez Palomino, Sandra (orcid.org/0009-0006-9778-8763)

ASESORES:

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

Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024", cuyo autor es JUAREZ PALOMINO SANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 14- 08-2024 09:15:10

Código documento Trilce: TRI - 0818482

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JUAREZ PALOMINO SANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024", 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
JUAREZ PALOMINO SANDRA : 20051522 ORCID: 0009-0006-9778-8763	Firmado electrónicamente por: JJUAREZPA2074 el 25- 07-2024 01:47:35

Código documento Trilce: INV - 1726800



Dedicatoria

Dedico mi tesis con todo mi amor a mis hijos Víctor y Santiago, a mis padres Ángel Odón y Socorro, personas que siempre con su amor confiaron, creyeron y me animaron a seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios por permitirme esta oportunidad de seguir avanzando con los proyectos y metas de mi carrera, a mis hijos que en todo momento me apoyaron y entendieron mi ausencia, a mis padres por siempre estar con nosotros tres y a mi querida amiga Patricia Aratoma por su ayuda incondicional.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	25
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1.	Tabla 1. Tabla sobre las principales teorías de desempeño	22
Tabla 2.	Niveles de la variable Gestión del talento humano	28
Tabla 3.	Tabla de frecuencia de las dimensiones de la variable GTH	30
Tabla 4.	Tabla de frecuencia de la variable DL.....	31
Tabla 5.	Niveles de las dimensiones de la variable DL.....	32
Tabla 6.	Niveles de prueba de normalidad	33
Tabla 7.	Contrastación de la hipótesis general	34
Tabla 8.	Correlación entre la variable DL y el Conocimiento Institucional	35
Tabla 9.	Correlación entre la variable DL y Habilidades Blandas	35
Tabla 10.	Contrastación entre la variable DL y Actitudes de Liderazgo.....	35
Tabla 11.	Contratación entre la variable DL y Motivación Laboral	36

Índice de figuras

Figura 1.	Porcentaje de la variable de GTH:	28
Figura 2.	Figuras de las dimensiones de las variables GTH y DL.....	29
<i>Figura 3.</i>	Porcentaje de la variable DL	31

Resumen

La investigación se alinea con el ODS N° 08 "Trabajo decente y crecimiento económico", que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo digno y la protección social para todos. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima en 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo y una investigación de tipo básico, abarcando una población de 70 inspectores de la Subgerencia de Movilidad Urbana y Seguridad Vial. Se empleó un cuestionario en escala de Likert para ambas variables, cuya confiabilidad fue determinada mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una relación positiva moderada ($\text{sig}=0,475$ y $p=0.000$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, se observó que las áreas de capacitación y desarrollo profesional impactan significativamente en la percepción del desempeño laboral. Finalmente, se recomienda implementar programas continuos de evaluación, retroalimentación y desarrollo de habilidades técnicas de liderazgo y comunicación efectiva para mejorar la gestión del talento humano y, consecuentemente, el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte, asegurando una mayor eficiencia y eficacia en sus tareas diarias y en la gestión de proyectos.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño, transporte

Abstract

The research is aligned with SDG No. 08 "Decent work and economic growth", which promotes inclusive and sustainable economic growth, decent employment and social protection for all. The objective of the study was to determine the relationship between human talent management and the work performance of municipal transportation inspectors in a district municipality of Lima in 2024. A quantitative approach and basic research were used, covering a population of 70 inspectors from the Sub-Management of Urban Mobility and Road Safety. A Likert scale questionnaire was used for both variables, whose reliability was determined using Cronbach's Alpha. The results showed a moderate positive relationship ($\text{sig}=0.475$ and $p=0.000$) between human talent management and job performance. In addition, it was observed that the areas of training and professional development significantly impact the perception of job performance. Finally, it is recommended to implement continuous evaluation, feedback and development programs of technical, leadership and effective communication skills to improve human talent management and, consequently, the work performance of municipal transportation inspectors, ensuring greater efficiency and effectiveness in their daily tasks and in project management.

Keywords: Management, human talent, performance, transport

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto de globalización y desarrollo de tecnología, las instituciones públicas se encuentran en un proceso de cambios constantes para aumentar los desempeños laborales [DL] internos desde la gestión de talentos humanos [GTH], toda vez que, son esenciales para el éxito organizacional, ya que la GTH abarca prácticas como reclutamiento, desarrollo, evaluación y motivación, que influyen directamente en el DL, definido por la calidad, eficiencia y comportamiento del empleado en el trabajo. Una GTH efectiva asegura la atracción y retención de empleados talentosos, mejora sus habilidades a través de la capacitación, y aumenta su motivación y compromiso mediante una adecuada compensación y cultura organizacional.

Los componentes señalados muestran un mejor desempeño en los centros laborales, por lo que, la importancia de la presente investigación reside en impulsar la competitividad, productividad, innovación y satisfacción laboral, creando un entorno de trabajo positivo y contribuyendo a elevar la productividad económica mediante la modernización, innovación en el sector de transporte, enfocando en el desempeño de los inspectores municipales al numeral tercero de la octava meta de desarrollo (ODS) (United Nations, 2024).

La realidad problemática se inicia a nivel internacional, en España se está promoviendo la elevación de condiciones de desempeño de los funcionarios con la finalidad de mejorar la atención de los servicios públicos, esta propuesta política del gobierno beneficia a las instituciones para promover mejores competencias en las instituciones públicas (Hellín, J., 2023).

En Portugal, las gestiones del talento mediante las principales universidades se encuentran centradas en promover el liderazgo para cerrar las brechas institucionales como iniciativas de igualdad de género, salud y bienestar mediante barómetros para incrementar el crecimiento económico y trabajo decente (Gobierno de Portugal, 2023).

En esa misma realidad, México se encuentra superando los desafíos de las instituciones sobre el desempeño administrativo con la finalidad de mejorar las capacidades de los trabajadores mediante el aumento de recursos humanos y acondicionamientos presupuestales, tomando como punto importante que el gobierno cuenta con un Instituto para desarrollar la competitividad de los trabajadores (Centro

de Investigación en Política , 2023)

A nivel latinoamericano, en Colombia el gobierno premia la alta gerencia de las instituciones públicas encargadas de los principales servicios brindados, demostrando que la gestión del talento humano, como la transparencia y calidad en las contrataciones, los lineamientos de sostenibilidad y responsabilidad solidaria en los municipios de Bogotá (Gobierno de Colombia, 2021).

Además, en Chile el pleno legislativo está proponiendo aumentar la gestión de talentos humanos desde las instituciones públicas, con la finalidad de cerrar brechas y disminuir los problemas generados por el acoso laboral y violencia en el trabajo, ante el aumento de casos se busca transformar y superar la cultura organizacional y mejorar los entornos labores (Alliaga, 2024).

A nivel nacional, es de gran relevancia la gestión de talentos humanos para aumentar el desempeño laboral en las instituciones, más aún cuando después de la pandemia se han generado brechas de acceso y de igualdad, tomando en cuenta que la comunicación organización es importante para aumentar los estándares institucionales desde la gestión de recursos humanos, entre los aspectos más importantes se ha centrado en mejorar la productividad (Abaiza, 2022)

Por ello, realidad problemática expuesta de la GTH en el contexto organizacional actual destaca la importancia de desarrollar prácticas efectivas que aseguren un entorno laboral productivo y comprometido. Este tema es crucial ya que la GTH influye directamente en el DL, afectando la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Por tanto, se formularon los siguientes problemas de investigación, como problemática general ¿Cuál es la relación entre la GTH y el DL de los IMT en una MDL, 2024? De ese modo, los problemas específicos planteados son los siguientes a) ¿Cuál es la relación entre el conocimiento institucional y el DL de los IMT en una MDL, 2024?; b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el DL de los IMT en una MDL, 2024?; c) ¿Cuál es la relación entre actitudes de liderazgo y el DL de los IMT en una MDL, 2024?; d) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el DL de los IMT en una MDL, 2024?

De ese modo, la presente investigación se justifica teóricamente porque como una gestión eficaz mejora el rendimiento de los empleados, impulsada por estrategias de capacitación, desarrollo profesional y motivación respaldadas por teorías de recursos humanos y comportamiento organizacional. Además, se justifica

metodológicamente porque se emplean cuestionarios validados para analizar rigurosamente los hallazgos, aplicando instrumentos de confianza y validación, tomando en consideración el Alfa de Cronbach.

Por último, se encuentra justificado prácticamente porque se proporciona una base sólida para entender cómo las buenas prácticas de gestión de recursos humanos impactan el rendimiento laboral. Prácticamente, se justifica la necesidad de mejorar la eficiencia organizacional y adaptarse a cambios tecnológicos mediante una gestión efectiva del talento humano. Esto beneficia tanto a los empleados, mejorando su satisfacción y desempeño, como a la organización, logrando resultados más efectivos en sus funciones y servicios.

De ese modo, los objetivos de estudio planteados son los siguientes: De manera general es determinar la relación entre la GTH y el DL de los IMT en una MDL, 2024. Además, como objetivos específicos se redactaron los siguientes objetivos: a) Determinar la relación entre el conocimiento institucional y el DL de los IMT en una MDL, 2024; b) Determinar la relación entre las habilidades blandas y el DL de los IMT en una MDL, 2024.; c) Determinar la relación entre las actitudes de liderazgo y el DL de los IMT en una MDL, 2024, d) Determinar la relación entre la motivación laboral y el DL de los IMT en una MDL, 2024.

Dado lo anterior, en una MDLM, presenta un desafío en la GTH respecto al DL de los IMT. En este caso, los funcionarios públicos deben centrarse e implementar procesos correctos para asegurar el cumplimiento óptimo de los fines organizacionales. Además, deberán brindar apoyo en la logística y fortalecer las capacidades cognitivas de los IMT. Según esta premisa, los conocimientos administrativos del personal son incompletos, capacitación insuficiente en todos los aspectos y la falta de habilidades blandas que causan molestias y malestar a los habitantes que transitan en esta MDL, por lo que la presente investigación GTH y DL de los inspectores de transporte municipales (IMT) de una municipalidad distrital de Lima, 2024 (MDL) se evaluó frente al rendimiento laboral, a la falta acción y de motivación de los IMT ante estados que se dan día a día en el desarrollo de sus actividades.

Continuando en esa estructura, los antecedentes a nivel internacional empiezan con la investigación de Solis y Ronquillo (2022) quienes realizaron una investigación cuyo objetivo fue evaluar la GTH de los colaboradores administrativos y operativos, y su determinación en el DL y productividad del Consejo materia de

estudio. La metodología que utilizaron fue de tipo correlacional con enfoque mixto, encuestando a 38 servidores y también aplicando fichas de observación, el resultado que se obtuvo fue que los servidores son la principal pieza para mejorar la productividad y crecimiento de un mercado.

Curiel (2022) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la GTH respecto al DL en los centros de desarrollo infantiles. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, explicativa y transversal con enfoque cuantitativo, donde la población fue de 529 personas obteniéndose una muestra de 224 trabajadores, la técnica utilizada fue el cuestionario con 22 ítems en escala de Likert, los resultados obtenidos fueron de un nivel de confianza de Alfa de Cronbach del 0.96%. como conclusión se obtuvo el análisis de los métodos de desarrollo y de los factores de influencia en el DL.

Por otro lado, López (2022) tuvo como objetivo establecer como se relacionan la GTH y el rendimiento laboral para el mejoramiento de una empresa. El método que se utilizó fue deductivo y desde un tipo de diseño limitado a la no experimentación se generaron los resultados, desde obtener que existe relación directa desde la calificación de 0.667, concluyendo de ese modo con la relación de las variables de estudio para generar marcos de respuesta directa en favor de la institución.

En esa misma línea, Pareja et al. (2022) desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo establecer la GTH y la satisfacción laboral. Para cumplir con la finalidad de investigación, los autores siguieron una metodología de naturaleza cuantitativa tomando en consideración un diseño sujeto a la experimentación de la muestra, conformada por 76 colaboradores de administración. El instrumento que utilizaron fue la encuesta. Como resultado se obtuvo como Rho Spearman de 0,765 y un $p=0,000$. Concluyendo así, con la significativa relación entre las variables desde su aplicación.

Mjulwa (2023) en esa misma orientación cuantitativa, tuvo como propósito conocer sobre la relación que genera una correcta gestión del talento sobre los servicios prestados, tomando en consideración los costos de contratación y laborales. Se utilizó la metodología cuantitativa, utilizando una muestra de 312 donde los participantes fueron funcionarios de la municipalidad. Por lo que los resultados que se obtuvieron mediante el uso del software SSPS, fue de una fuerte relación entre ambas variables.

Además, para Basantes & Asqui (2020) realizaron una propuesta de estudio

centrado a la gestión de talentos dentro de una institución con la finalidad de promover mejores actividades laborales. La metodología que utilizaron fue de tipo descriptiva, explicativa, no experimental. La muestra se realizó al total de la población que fueron expuestos a encuestas, los datos obtenidos fueron procesados mediante análisis estadísticos. El resultado que se obtuvo fue que existe influencia entre el GTH y el DL en la empresa, lo que permite reafirmar la hipótesis de estudio.

Quiroz (2022) en su investigación señaló como objetivo el impacto de la GTH respecto al DL en la entidad municipal, la metodología que utilizó el investigador fue de tipo descriptiva, bibliográfica y de campo, con enfoque cualitativo y cuantitativo. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista. Se concluyó que existe una buena relación entre los colaboradores, pero que en la empresa hace falta la motivación laboral.

Así mismo, Figueroa et al. (2023) analizaron en su estudio, teniendo como fin el establecer la relación entre las variables materia de análisis de una institución. Para cumplir con su propuesta de estudio siguieron una investigación de naturaleza descriptiva conformada sobre sujetos de estudio conformado por 60 docentes. En conclusión, se obtuvo una correlación alta y positiva según los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Spearman

Así mismo, Sigilai (2019) cuyo propósito fue determinar si se da la influencia de los procesos de la GTH en el compromiso de los empleados. El diseño que se utilizó se centró en la descripción de los resultados de los instrumentos aplicados sobre los 102 encuestados. Como resultado se obtuvo que las prácticas de GTH influyen positivamente en el DL, recomendando que las altas direcciones deben de adoptar mejores prácticas.

Gómez y González (2018) señalaron que la GTH en el mercado colombiano ha obtenido relativos avances en construcción, pero aún sigue el desarrollo y aplicación de actividades separadas y no conforma un modelo integrado de gestión del talento, realizándose muchas de estas actividades de manera tradicional.

Loaiza et al. (2022) comentaron en su artículo que tiene como objetivo la determinación del grado de relación de GTH, organización, incorporación, recompensa, y demás en la condición de vida en el trabajo. Como logro se obtuvo que, la gestión de talentos como variable independiente mantiene un marco referencia significativo con la variable de calidad en el trabajo.

Reyes et al. (2021) analizaron a las organizaciones debido a la crisis global,

ya que las organizaciones han perdido uno de los activos más importantes que tenían, siendo este el talento, por lo que recuperar este activo requiere de esfuerzos adicionales que se debe realizar si se pretende seguir siendo competitivos en un mercado tan desafiante. La GTH necesita de herramientas tecnológicas de inteligencia artificial para hacer más efectiva y eficiente la ejecución e implementación de planes estratégicos, ayudando a reducir costos e impulsar la productividad.

Canossa (2022) señalaron que las empresas, independientemente de su dimensión o giro industrial, deben utilizar el volumen y los recursos disponibles para avanzar en proyectos, pueden ser proyectos básicos, por ejemplo, mejora de procesos de la organización, hasta la invención de productos o nuevas empresas, pero sólo en forma de un proyecto de gestión, se debe utilizar recursos e incentivos de manera más óptima para obtener mejores resultados. Por tanto, el talento y la competitividad organizacional se pueden desarrollar con un buen liderazgo y gestión.

Carvajal (2021), establecieron que el aporte de la GTH a la promoción de un entorno competitivo es invaluable, ya que formula acciones para traducir este conocimiento en mejores prácticas, facilitando así el vínculo entre la gestión interna y el cambio ambiental, por lo que es necesario integrar indicadores en la GTH para medir las contribuciones a procesos institucionales clave.

Rojas et. al (2023) establecieron que el DL de los colaboradores en los organismos del suburbio Boca del Río, Veracruz, es óptimo, pues aunque los empleados utilizan las redes sociales en el lugar del trabajo, no se convierte en un aspecto aditivo que afecte el DL, puesto que esto depende de las características de cada individuo que interactúa entre sí para realizar el trabajo; así mismo señala que el DL está directamente relacionado con la productividad, por lo que es importante contar con empleados comprometidos con los objetivos de la empresa.

Vargas (2021) en el estudio: La GTH y su resultado para aumentar los niveles del servicio laboral, ha tenido como finalidad analizar las variables de estudio, tomando en cuenta los clientes del Registro civil de Babahoyo, utilizando la investigación descriptiva, explicativa y analítica. Los resultados permitieron que los clientes sientan la calidad de la atención habitual; por lo que, es necesario impulsar unos factores, como; costo y tiempo de servicio, gestiones tediosas y orientación del servidor, La conclusión es que la administración pública debe considerar estos factores para que las personas puedan disfrutar del mejor servicio.

En el contexto nacional se tiene antecedentes como, Fernández (2022) en el estudio: GTH y compromiso organizacional, tuvo por fin, fijar la relación que se da entre la GTH y el DL de los colaboradores del municipio distrital de Cupisnique, utilizó un enfoque cuantitativo no experimental por lo que los resultados mostraron la correlación moderadamente positiva, concluyendo que ambas variables tienen relación.

Según Jara et. al (2018) centraron su investigación con el objeto de realizar un estudio comparativo de la gestión de talentos en trabajadores de una institución que busca mejorar la gestión pública y el DL. El diseño utilizado fue no experimental, transversal, tomando como instrumento a la encuesta mediante un listado de preguntas conforme a una medición de tipo Likert. Como resultado se obtuvo un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%. Se concluyó que la GTH es adecuada y que incide en el avance de la gestión pública y DL.

Flores (2020) establecieron en su estudio la GTH en el fortalecimiento organizacional, tiene por objetivo, determinar cómo influyen las variables de estudio del Gobierno Regional de Lima, la metodología empleada fue cuantitativo, teniendo como resultados que evidenciaron que ambas variables tienen un nivel alto. Concluyendo que influye directamente.

Así mismo, Alvines & Bendezú (2018) desarrollaron su investigación para establecer cómo repercute la GTH en la productividad de una entidad financiera. El diseño aplicado fue de tipo explicativo no experimental, la muestra fue de 26 personas, los resultados que se lograron fueron de un grado de significancia de 0.05 concluyendo la influencia entre sus variables.

Alvarez (2022) realizó un estudio para identificar los problemas que existen entre la GTH y el DL en una entidad edil. El método utilizado fue el de tipo básica y se trabajó con una muestra de 83 colaboradores. Como resultado se obtuvo que la GTH y DL tienen una estrecha relación ya que entre ambas variables se conectan una a la otra para el buen desarrollo en entidad, concluyendo en que tiene una relación positivamente baja.

Al respecto, Auria (2021) realizó su investigación con la finalidad de determinar si una correcta gestión enfocada a elevar los estándares competitivos de los trabajadores permitirá que los Gobiernos Regionales cumplan con mejores estándares de atención ciudadana de una de las provincias de Lima. La metodología, propuesta para cumplir con atender los intereses de investigación se centraron a un tipo aplicado de manera que no será experimental y transcetorial. La muestra tomada

fue de 163 trabajadores donde respondieron dos cuestionarios validados y que obtuvieron un nivel de confianza a un nivel de 0,833 y 0,841 respectivamente. Los hallazgos analizados mediante el software SPSS V24 generaron como resultado de $Rho=0.942$ y una p valor de 0.01, teniendo como conclusión que ambas variables tienen un alto grado de correlación.

Dolores et al. (2023), establecieron que la motivación en el puesto de labores es un factor esencial en el desarrollo de un individuo, ya que adquiere mayor valor al momento de crearse una organización, porque se convierte en un factor humano con el fin de alcanzar propósitos y objetivos organizacionales, así mismo establece que cuanto más motivado estén los empleados, mayor será su DL.

Por otro lado, Camacho et al. (2023) investigaron sobre la interrelación entre la GTH y la productividad de una empresa particular. El método que utilizaron fue hipotético deductivo, con un alcance básico o enfocado a generar mayores conceptos respecto de las variables en una naturaleza cuantitativa. La población analizada fue a 60 colaboradores del personal administrativo que desarrollaron cuestionarios que obtuvieron la fiabilidad de Cronbach. Como resultado se obtuvo un Rho de 0,954 y un p valor de 0,000 señalando que las variables se relacionan de manera significativa y alta.

Mesia (2022) establecieron en su investigación: GTH y el DL, tuvo por objetivo determinar la conexión entre GTH y el DL en los servidores municipales de la entidad provincial de Maynas, utilizando un diseño correlacional transversal. El resultado evidenció una interacción positiva entre las variables. Determinando que existe la relación.

Iberico (2018) en su investigación sobre la GTH y procesos administrativos, ha tenido como objeto, determinar el nexo entre las variables de estudios en la entidad provincial de alto Amazonas, utilizando el método descriptivo, correlacional, se encontró como resultado una correlación positiva. Concluyendo que existe relación.

Según, Gonzales (2023) quien investigó sobre el nexo entre la gestión del conocimiento y el DL, el tipo utilizado para su investigación fue aplicada con enfoque cualitativo a nivel correlacional, la metodología fue la deducción de la hipótesis sobre un número de 37 colaboradores. Como resultado se obtuvo una alta correlación positiva concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente.

Por otro lado, se tiene a Vallejos (2019) quien buscó identificar la influencia de las habilidades blandas que repercute en el DL de los colaboradores de postventa en

una empresa de Chiclayo. Utilizando cuestionarios basados en cinco dimensiones de habilidades blandas y seis de DL, se encuestó a 39 colaboradores de tiempo completo del área de postventa. Los resultados mostraron que solo la dimensión de habilidades sociales influyó en el desempeño laboral, a pesar de ser la percepción más baja entre los trabajadores. En conclusión, las habilidades sociales fueron la única dimensión de habilidades blandas que afectó el desempeño laboral.

Así también, Sanchez (2020) tuvieron como finalidad realizar una investigación entre motivación y DL de 21 colaboradores en Trujillo en 2020, usando encuestas de escala Likert. Se empleó un enfoque cualitativo y diseño no experimental, con análisis de confiabilidad alto (Alpha de Cronbach: 82.4% para Motivación y 85.8% para Desempeño laboral). Utilizando SPSS y prueba Rho de Spearman, se confirmó una relación significativa ($p = 0.000$, $\alpha < 0.05$), concluyendo que la motivación influye directamente en el DL en este contexto.

Por último, Cadillo (2018) se centró en analizar los comportamientos laborales y su impacto en el DL del personal en una entidad financiera en Barranca durante el período 2015. Siendo la encuesta la técnica a utilizar mediante cuestionario, recopilando información de 17 trabajadores. Se encontró una relación significativa ($r = 0.704$, $p = 0.000$, nivel de confianza del 95%) entre las actitudes laborales positivas y el DL, destacando la importancia de mejorar estas actitudes y beneficiar el rendimiento de los empleados.

A continuación, se muestra la definición y teorías de las variables y dimensiones, siendo la primera variable a la GTH que se conceptualiza como un componente fundamental para llevar a la organización a una gran escala, Gaspar (2021). Por otro lado, según Aguilera (2023) lo define como un enfoque que ayuda a atraer, desarrollar y retener a personas capacitadas dentro de una empresa, así mismo reconocen a los mejores individuos que logran mayores capacidades y los reconocen como líderes.

Recalde et al. (2023), definieron a la variable como no solo un simple proceso administrativo, sino que esta disciplina se convierte en un enfoque estratégico y operativo que potencia la competitividad empresarial al optimizar el potencial humano. Abarca la contratación, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo del liderazgo, logrando un entorno óptimo y adecuado para el crecimiento y la productividad.

En cuanto a la primera dimensión, la investigación realizada con colaboradores

de una entidad pública analizó las dimensiones de competencias y compromiso. Los resultados mostraron que el 46.4% de los colaboradores indica que asistir siempre a las capacitaciones para adquirir conocimientos influye en su competitividad como servidores públicos, según lo expuesto por Vera (2018). Por otro lado, también se encontró que tener una cultura de políticas y estrategias para gestionar el conocimiento mejora el desempeño laboral, pero puede hacer que los colaboradores no compartan sus conocimientos por miedo a ser desplazados por otros con mayor competencia (Padilla & Martínez, 2018).

Con respecto a la segunda dimensión, en el entorno laboral las habilidades blandas permiten promover la actividad grupal de los trabajadores, la transmisión de información de manera asertiva y por último contar con respuestas innovadoras o creativa ante los problemas. Cada habilidad tiene es importante al mismo nivel de las habilidades técnicas. Las empresas valoran la adaptabilidad y la capacidad de colaborar. Habilidades como la empatía y la resiliencia son esenciales para construir relaciones sólidas y superar desafíos. Estas competencias fomentan el crecimiento personal y profesional, siendo cruciales para el éxito en cualquier carrera (Navarro & Romo, 2024).

La tercera dimensión; según Ramírez (2024) la excelencia de funciones en una institución se necesita empleados motivados, ya que la motivación es clave para el éxito y maximiza los beneficios económicos. La motivación laboral impacta significativamente en el éxito de una empresa, incrementando la producción y el compromiso de los empleados, lo que optimiza la eficiencia y el rendimiento. También eleva la satisfacción de los empleados, reduciendo la rotación y fomentando lealtad. Una fuerza laboral motivada es más innovadora y contribuye al crecimiento y competitividad de la empresa. Además, la motivación crea una cultura de trabajo positivo, inspirando entusiasmo y mejorando el trabajo en equipo. (Gamarra, 2024).

Y por último a la cuarta dimensión, una buena actitud supera la inteligencia o la formación en importancia para enfrentar desafíos y situaciones difíciles. Las personas con mentalidad de crecimiento suelen tener más éxito debido a su disposición para enfrentar retos. En el trabajo en equipo, una actitud positiva es crucial para facilitar la colaboración y la productividad. Pensar positivamente contribuye a sentirse satisfecho con el trabajo realizado al final del día. (Férrández, 2022).

Siguiendo con la base teórica, en el análisis de la segunda variable, se tiene al desempeño laboral, según Chiavenato (2009), la variable se define como un proceso

sistemático que mide la actuación de cada individuo según las tareas que realiza, los objetivos y el resultado que se busca lograr, las habilidades con los que cuenta y su crecimiento. Este proceso tiene como propósito valorar la contribución de cada empleado al éxito de la organización, evaluando su valor, excelencia y competencias. Según Bautista et al. (2020) , el DL es una herramienta esencial para el desarrollo empresarial porque ayuda en el desarrollo de estrategias, mejorando la eficiencia de los colaboradores, es decir, beneficio a la entidad y le permite ser cada vez más innovadora y competitiva, es por este factor que las empresas deberían dar más atención y cuidado al DL.

Entorno a la teoría expuesta, cabe resaltar que los principales componentes para medir el correcto funcionamiento de los trabajadores no sólo está centrado en la evaluación directa para exigir mejores indicadores de rendimiento, sino debe ser acompañado con el acompañamiento de beneficios y retroalimentación que generen un mayor compromiso hacia la institución donde se desempeña, cabe resaltar que, la experiencia laboral y el éxito de las empresas se sujetan al conjunto de actos internos alineados y conducentes de los colaboradores.

La finalidad de medir el desempeño de los trabajadores en una institución es la lograr formular estrategias integrales entre todo el grupo de trabajo frente a las debilidades internas y el cumplimiento de objetivos institucionales, partiendo de la estructura organizacional hasta las funciones o tareas específicas de cada sector con el propósito de generar una cultura organizativa sujeta a la consistencia de los servicios, las características de las conductas de atención y los resultados alcanzados.

Las características más resaltantes sobre la evaluación del desempeño laboral en estudio se expresan de la siguiente manera: a) La capacidad de respuesta de cada trabajador frente a las tareas que cumple en la organización, b) las habilidades que cuentan para asumir las tareas no sólo las que se les encargan sino de manera general su actitud al trabajo que realiza y que los usuarios esperan obtener, c) la comunicación verbal o escrita que debe tener ante el conjunto de roles generados por sus funciones y de manera externa ante públicos específicos, d) la disciplina que debe mantener durante el cumplimiento de los deberes internos y externos con la finalidad de evitar comportamientos negativos de los resultados esperados, e) facilitación al trabajo en equipo para aumentar el rendimiento, f) rendimiento de las actividades conforme a las metas empresariales (Flores J. , 2007).

El autor en referencia con las características mencionadas sustenta como finalidad práctica que el desempeño laboral debe sujetarse a estándares mínimos, los cuales permitirán aumentar y gestionar de manera más eficiente el cumplimiento de los objetivos organizacionales, sin tener distinciones sobre las actividades realizadas, ya sean en el sector privado o público.

Otro aspecto importante entorno al desempeño laboral lo sustenta Campbell et al. (2020) , al referir que es un factor importante que se debe tomar en cuenta para promover el crecimiento institucional desde la medición de las acciones y conductas en niveles bajos hasta sobresalientes, esta teoría si bien comparte ciertos elementos, resalta que la evaluación de la actividad laboral es practicado de manera individual y asumiendo indicadores de capacidades frente al servicio, cualidades internas, habilidades alineadas a las necesidades del trabajo y de la organización, y los comportamientos adecuados a los resultados.

Por lo que, como se ha venido señalando el desempeño laboral en toda institución tienen una correspondencia directa con los intereses de la organización y la finalidad prevista para el servicio brindado, aunque si bien la evaluación parte de ser individual, su proyección es grupal porque la eficiencia se mide en márgenes colectivos, comprendiendo así que, el valor esperado de toda institución reside en la gestión de talentos que cuenta para generar mayores estándares de desempeño laboral.

Para concretizar y aterrizar ciertos conceptos se esquematizarán los principales rasgos conceptuales dentro de un desempeño laboral:

Tabla 1.

Tabla sobre las principales teorías de desempeño

Autor y teoría	Alcances y conceptos
Murphy 1990	Relaciona que la evaluación de desempeño está relacionado con las tareas y responsabilidades entorno al trabajo en equipo, los alcances de esta teoría es colectivo e implica integrar el conjunto de actividades.
Borman y Motowidlo 1993	Relacionan el concepto a la evaluación no sólo interna sino externa, partiendo del núcleo empresarial o la intención de la institución frente al conjunto de actividades.
Koopmans et al. 20011	Por otro lado, los autores en referencia referencian la

	importancia de adecuar los comportamientos y las actividades vinculadas a los procesos de transformación de recursos desde una superación técnica de la administración.
Motowidlo y Van Scotter 1994	Otro punto importante de los autores que el desempeño labora debe estar adecuado al núcleo técnico y que eso depende de los conocimientos, capacidad y habilidades individuales.
Rotundo y Sackett 2020	Resalta que el desempeño laboral es una tarea organizativa porque se limita a direccionar la cultura interna en márgenes de producción, bienes y servicios.

Otro aspecto trascendental entorno a la evaluación de desempeño de las actividades laborales son los comportamientos que no deben adecuarse para cumplir con las metas organizacionales y beneficios del desempeño. Partiendo de que un comportamiento que afecta los intereses de una empresa son los que se alejan de la voluntad institucional y se centran en el beneficio del trabajador (Sackett, 2003).

Por lo mencionado podemos señalar que existen ciertas actitudes que se desvían del interés organizacional y que la mayoría de situaciones son contrarios a los intereses de desarrollo empresarial o institucional, por lo que, llegan a ser comprendidos como conductas antisociales que autodestruyen la cultura organizativa y el logro conjunto de metas.

De lo ya expuesto en las teorías debemos partir que el desempeño laboral inicia desde las tareas atribuidas a los miembros de una institución, lo que genera el desempeño institucional es aumentar la efectividad y el éxito de las organizaciones, con ello, se establece las siguientes hipótesis; con la finalidad de lograr resultados óptimos mediante estrategias que aumenten la competitividad de los colaboradores internos.

Por todo lo mencionado, teniendo como sustento los antecedentes y todo el estado de cuestión se plantean las siguientes posibles respuestas de los problemas de investigación, como hipótesis general se considera que: Existe una relación significativa entre las variables GTH y DL en relación al IMT dentro de la Municipalidad Distrital de Lima, 2024.

Además, como hipótesis específicas las siguientes: a) Si existe una relación significativa en relación a las variables conocimiento institucional y DL de los IMT en una Municipalidad Distrital de Lima 2024; b) Si existe una relación significativa sobre

las variables habilidades blandas y DL de los IMT en una Municipalidad Distrital de Lima, 2024; c) Si existe una relación significativa sobre las variables motivación laboral y DL de los IMT en una Municipalidad Distrital de Lima, 2024; d) Si existe una relación significativa sobre las variables actitudes de liderazgo y DL de los IMT en una Municipalidad Distrital de Lima, 2024.

II. METODOLOGÍA

El presente trabajo se enfocó dentro de una investigación de tipo básica, la cual se enfocó en la recopilación de información del estado real para ampliar los conocimientos científicos existentes. Este tipo de investigación, también llamada pura, dogmática o teórica, se distingue por comenzar en un marco teórico y mantenerse en él a lo largo del estudio. Este tipo de investigación no busca aplicaciones prácticas inmediatas, sino el desarrollo y la expansión del conocimiento fundamental. (Muntané, 2010)

En ese sentido, según Ortega (2017) la investigación cuando es de tipo básica se centra en la descubrir y promover mayor información o conocimientos sobre determinada materia, es fundamental este tipo de estudios para promover el desarrollo de la ciencia, aunque es considerado un estudio limitado sus niveles de estudio permiten que se apliquen técnicas que posibiliten mayores precisiones al momento de desarrollar cierta hipótesis de estudio.

A la investigación se le dio un enfoque cuantitativo, caracterizado por ser secuencial, ya que sigue un proceso metódico y organizado en la investigación y probatorio, debido a que a que intenta ofrecer evidencias robustas y objetivas por medio del análisis de datos numéricos y estadísticos. Neil y Cortez (2018) señalan que este diseño permite usar diversos instrumentos para la recojo y análisis de datos, facilitando la identificación de conexiones causa-efecto.

En ese mismo sentido, podemos señalar que la investigación cuantitativa permite producir una medida conforme a las características o conductas de las categorías de estudio, partiendo de ser un proceso deductivo basado en hipótesis de estudio, como en la presente propuesta al permitir utilizar el análisis estadístico inferencial o numérico (Treviños et al., 2022).

Así mismo se aplicó un diseño no experimental, debido a que las variables no se manipularon para demostrar la relación entre ambas, prospectivo, transversal y correlacional. La investigación transversal correlacional recolecta los datos de dos variables en un solo tiempo pudiendo ser estas causal o no causal. (Huaire, 2019).

Reforzando el concepto expuesto, un diseño no experimental está centrado en la intervención de estudio de manera general sin modificar o intervenir en el fenómeno de estudio, cabe resaltar que al ser un estudio básico esta propuesta es adecuada al diseño y que se debe construir resultados de manera externa basada en el análisis

La GTH se define, según Pérez (2021), como el conjunto de procedimientos destinados a la administración del capital humano, incluyendo diversos factores que posteriormente logran que se cree un efecto positivo en la entidad. Operacionalmente, la GTH comprende procesos y prácticas para atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados para alcanzar metas estratégicas. Considerando que los trabajadores son el recurso más poderoso de la institución, los indicadores de esta variable incluyen conocimiento, habilidades, motivación y actitudes, Villar (2021). La medición se realizará mediante un cuestionario tipo Likert dirigido a los IMT de una municipalidad de Lima, con valores de 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.

El DL se define como las actuaciones observadas en los trabajadores importantes con el fin de lograr los objetivos institucionales. Chiavenato (2009) resalta que un buen DL es fundamental para una organización. Operacionalmente, DL se refiere a la calidad del trabajo de un empleado, con indicadores como el cumplimiento de objetivos, trabajo en equipo, disciplina y crecimiento personal. La medición se realizará mediante un cuestionario tipo Likert con valores de 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.

La validez se refiere a la precisión del instrumento para medir lo que se pretende evaluar. La estructura factorial se usa frecuentemente para verificar la consistencia del instrumento, justificando así nuestro enfoque inicial. En esta tesis, se utilizaron los componentes de dos cuestionarios revisados por expertos y se evaluaron en términos de confiabilidad utilizando el software SPSS 25.

Además, sobre el nivel de confianza de los instrumentos se tomará en cuenta los criterios metodológicos, los cuales se centran en conocer y adecuar la uniformidad de las respuestas generadas como resultados, tomando en consideración la independencia sobre quienes se aplicaron y los métodos de análisis en relación al coeficiente que mide el nivel de confiabilidad y la consistencia de la encuesta preparada. Por lo que, se ha utilizado una prueba piloto de 15 encuestados se obtuvo para el primer cuestionario una confiabilidad de 0.946 y para el segundo cuestionario 0.945.

Otro punto importante, es sobre el tamaño de la población o sujetos de estudio, quienes conforme a la propuesta son inspectores de una institución edil [IMT] pertenecientes a Lima. Específicamente 70 IMT de la Subgerencia de Movilidad y Seguridad Vial. Hernández et al. (2014) definen la población como una agrupación de

actores con características similares. Para esta investigación, se tomó una muestra que incluye a 70 empleados, permitiendo así obtener datos específicos.

En la obtención de los hallazgos o datos se empleó la guía de encuesta ya que es la más adecuada para la presente investigación, siendo un instrumento alternativo de la entrevista según Fera et al. (2020), se desarrolló cuestionarios basados en la escala de Likert, con rangos de 5=Siempre, 4=Casi siempre, 3=A veces, 2=Casi nunca y 1=Nunca. Las valideces de los instrumentos de medición fueron evaluadas por especialistas y metodólogos como indica en Rodríguez (2021), quienes revisaron la pertinencia de las preguntas planteadas y aseguraron que la información obtenida estuviera correctamente ajustada a las variables analizadas.

La información recopilada fue analizada con el software SPSS versión 25, mostrando datos en tablas y gráficos descriptivos e inferenciales que evidencian la correspondencia entre las variables y sus dimensiones. Por lo que debido a que la muestra es superior a 50 colaboradores, se hizo uso del estadístico de Kolmogorov – Smirnov para la prueba de normalidad.

En cuanto a las cuestiones éticas y morales, se consideraron el documento normativo de la UCV, y otros documentos que garantizan aspectos como el consentimiento informado, la transparencia de la información, la integridad, la veracidad y autenticidad de los datos recopilados. Respecto al correcto empleo de los instrumentos se consiguió el respectivo permiso de la municipalidad analizada. Este enfoque ético asegura que la investigación se realice de manera responsable y respetuosa, protegiendo los derechos y la dignidad de los participantes.

III. RESULTADOS

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el aplicativo SPSS Statistics 25, utilizando la descripción como análisis de cada variable y sus correspondientes dimensiones. Los resultados inferenciales se analizaron con la prueba de normalidad y las correlaciones según la hipótesis planteada.

Resultados descriptivos:

Tabla 2.

Niveles de la variable Gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9%
Regular	21	41 %
Alto	40	50%
Total	70	100.0%

Tabla 3.

Porcentaje de la variable de GTH:

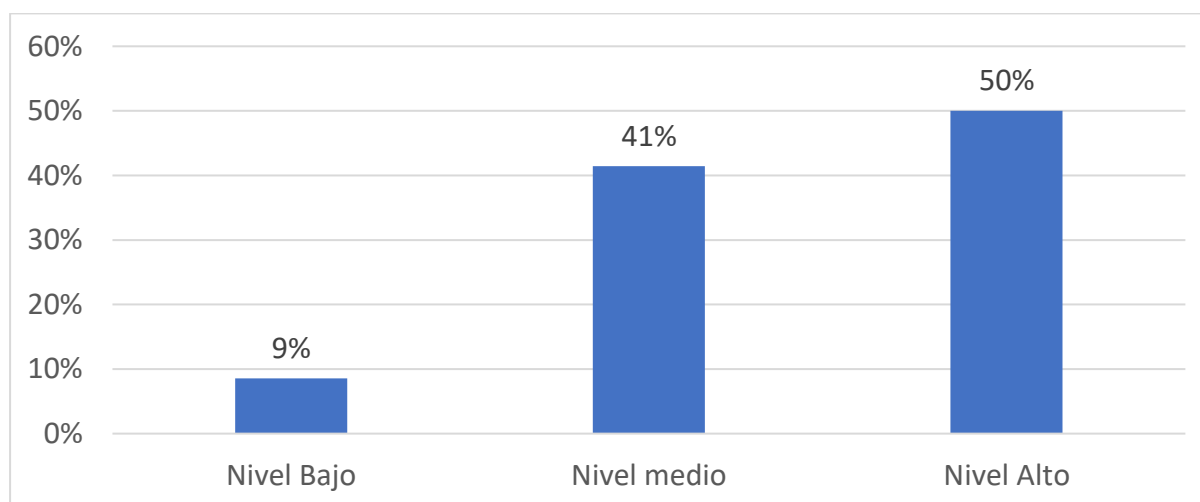
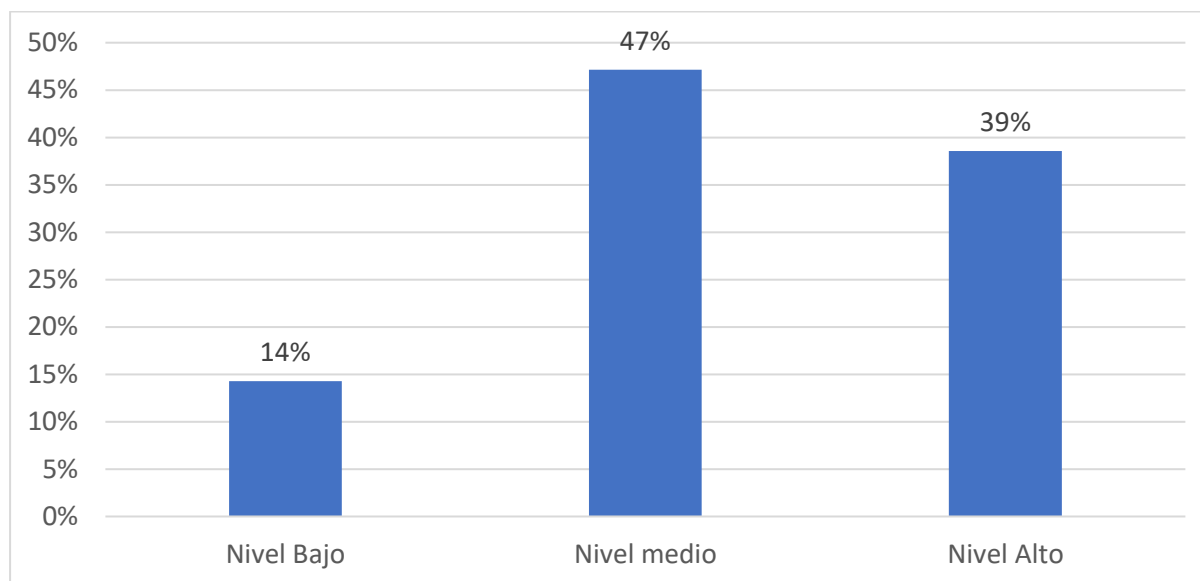


Tabla 4.

Figuras de las dimensiones de las variables GTH y DL



De la Tabla 1 y Figura 1, se observa que el nivel alto representa el mayor porcentaje, obteniendo un 61,4%. Este porcentaje refleja que una gran mayoría de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima ha recibido un nivel considerable de capacitación en 2024. En segundo lugar, se encuentra el nivel regular, con un 35,7%, lo que indica que una parte significativa de los inspectores han recibido una formación adecuada, pero con margen para mejoras.

Finalmente, el nivel bajo se sitúa en un 2,9%, mostrando que solo una pequeña minoría de los inspectores tiene una capacitación insuficiente. Este análisis demuestra que, en general, existe un alto porcentaje de capacitación entre los inspectores municipales de transporte, lo cual es fundamental para garantizar un adecuado desempeño en sus funciones y una mejor gestión de fiscalización del transporte público en el distrito.

Los datos fueron analizados tanto en términos generales como para las cuatro dimensiones del estudio, proporcionando una visión detallada de la capacitación de los inspectores. Esto permitió identificar fortalezas y áreas de mejora, contribuyendo a diseñar estrategias más efectivas para su formación continua.

Tabla 5.*Tabla de frecuencia de las dimensiones de la variable GTH*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento	Bajo	2	2.9%
	Regular	32	45.7%
	Alto	36	51.4%
Habilidades	Bajo	2	2.9%
	Regular	15	21.4%
	Alto	53	75.7%
Motivación	Bajo	3	4.3%
	Regular	58	82.9%
	Alto	9	12.9%
Actitudes	Bajo	2	2.9%
	Regular	21	30.0%
	Alto	47	67.1%

De la Tabla 2, se puede apreciar lo siguiente: en la dimensión conocimiento, el mayor porcentaje corresponde al nivel alto con un 51,4%, seguido por el nivel regular con un 45,7% y el nivel bajo con un 2,9%. En la dimensión habilidades, el nivel alto alcanza el mayor porcentaje con un 75,7%, el nivel regular representa un 21,4%, y el nivel bajo un 2,9%. Para la dimensión motivación, el nivel regular es el más alto con un 82,9%, seguido por el nivel alto con un 12,9% y el nivel bajo con un 4,3%. Finalmente, en la dimensión actitudes, el nivel alto es el mayor con un 67,1%, seguido por el nivel regular con un 30% y el nivel bajo con un 2,9%.

Los resultados obtenidos muestran que los inspectores municipales de transporte han alcanzado niveles adecuados en conocimiento, habilidades, motivación y actitudes de manera equilibrada. Sin embargo, es necesario poner más énfasis en mejorar la motivación de los inspectores, ya que esta dimensión presenta el porcentaje más bajo en el nivel alto y el más alto en el nivel regular. Trabajar en la motivación es fundamental para asegurar un desempeño óptimo en sus funciones y una mejor gestión del transporte público.

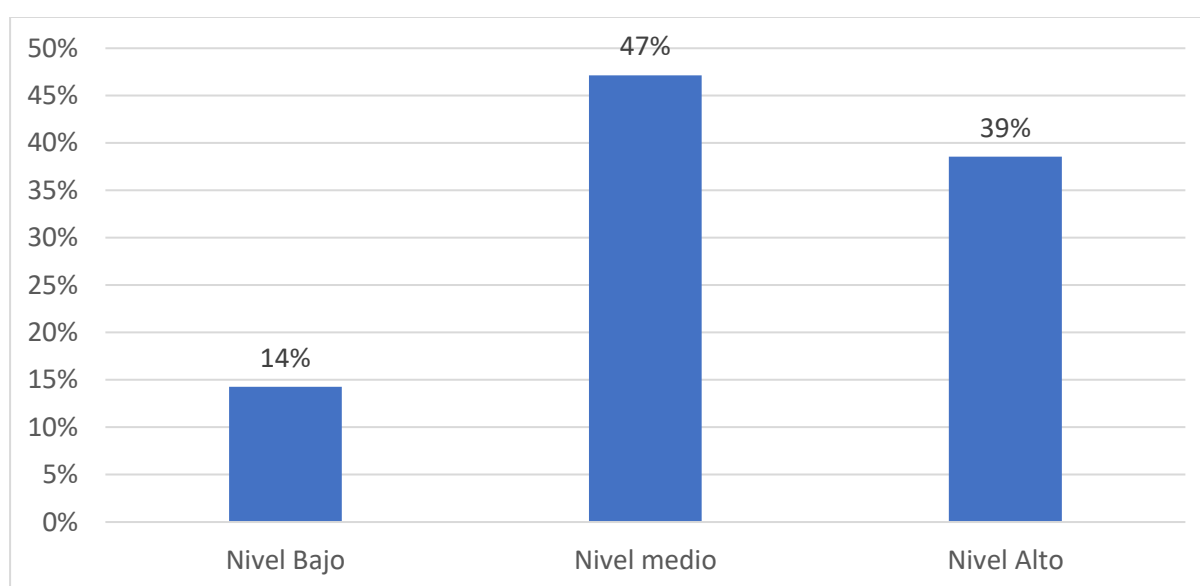
Tabla 6.

Tabla de frecuencia de la variable DL

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1.4%
Regular	9	12.9%
Eficiente	60	85.7%
Total	70	100.0%

Tabla 7.

Porcentaje de la variable DL



Se observa en la Tabla 3 y la Ilustración 2 que, para el análisis descriptivo de la variable DL, el mayor porcentaje se halló en el nivel “eficiente”, alcanzando un 85,7% de un total de 70 IMT evaluados. Esto sugiere que la gran mayoría de los inspectores realizan sus labores con un alto grado de eficiencia. En comparación, el nivel “regular” obtuvo un 12,9%, lo que indica que una pequeña proporción de inspectores tiene un desempeño aceptable, pero con áreas de mejora. Por otro lado, solo un 1,4% de los inspectores se ubicó en el nivel “deficiente”, mostrando que muy pocos presentan un desempeño por debajo de lo esperado.

Estos resultados evidencian que los inspectores municipales de transporte, en general, desempeñan sus funciones con buena calidad dentro de la organización, contribuyendo positivamente al funcionamiento y la gestión de fiscalización del transporte público. La alta proporción de inspectores en el nivel eficiente refleja un

compromiso significativo con sus responsabilidades y una capacitación adecuada. Sin embargo, es primordial continuar trabajando en las áreas de mejora identificadas para elevar el nivel de desempeño de aquellos que se encuentran en los niveles regular y deficiente.

Tabla 8.

Niveles de las dimensiones de la variable DL

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Cumplimiento de los objetivos y tareas	Deficiente	1	1.4%
	Regular	20	28.6%
	Eficiente	49	70.0%
Cooperación y trabajo en equipo	Deficiente	2	2.9%
	Regular	10	14.3%
	Eficiente	58	82.9%
Disciplina laboral	Deficiente	1	1.4%
	Regular	8	11.4%
	Eficiente	61	87.1%
Superación personal	Deficiente	2	2.9%
	Regular	18	25.7%
	Eficiente	50	71.4%

En el análisis del DL en los inspectores, se visualiza que la mayoría muestra un alto nivel de eficiencia en todas las dimensiones evaluadas. Específicamente, el cumplimiento de objetivos y tareas destaca con un 70.0% de eficiencia, seguido por la cooperación y trabajo en equipo con un 82.9%, la disciplina laboral con un 87.1%, y la superación personal con un 71.4%.

En general, los inspectores municipales de transporte muestran un desempeño alto en las dimensiones evaluadas, con la mayoría clasificándose como eficientes en cada dimensión. Sin embargo, hay una proporción notable de inspectores que se encuentran en el nivel regular, especialmente en "Cumplimiento de los objetivos y tareas" y "Superación personal", lo que indica áreas que podrían favorecerse de mejoras y capacitaciones adicionales. La presencia de inspectores en el nivel deficiente, aunque mínima, sugiere que se deben tomar medidas para abordar y mejorar su desempeño en estas áreas específicas.

Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogorov es una prueba estadística que se emplea para verificar si los datos se ajustan a una distribución normal. Si la prueba de Kolmogorov desestima la hipótesis nula, indica que los datos no exhiben una distribución normal.

H0: No tienen una distribución normal.

Ha: Tienen una distribución normal.

Tabla 9.

Niveles de prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del						
talento humano	,539	70	,000	,158	70	,000
Desempeño						
laboral	,539	70	,000	,158	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La prueba de normalidad muestra que los datos de gestión del talento humano y el desempeño laboral son p-valor=0,000 menores a α ; Por lo tanto, se acepta la H1 y se rechaza la Ho, entonces se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, para las pruebas correlacionales.

El valor p asociado a la variable GTH es 0,000. En general, si el valor p es mayor que el nivel de significancia habitual (por ejemplo, 0.05), no se rechaza la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. En el presente caso, el valor p (,000) es considerablemente menor, por lo que podemos concluir que la variable GTH sigue una distribución normal.

El valor p asociado a la variable "Desempeño laboral" es 0.047. Si el valor p es menor o igual que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. En este caso, el valor p (0.047) es ligeramente menor que 0.05, indicando que la variable "Desempeño laboral" no sigue una distribución normal.

Estos resultados guiarán la elección de pruebas estadísticas apropiadas para

el análisis de datos. Para la variable que sigue una distribución normal, se pueden usar pruebas paramétricas. Para la variable que no sigue una distribución normal, se deberán considerar pruebas no paramétricas.

Tabla 10.

Contrastación de la hipótesis general

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	gestión del talento humano	Rho	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	desempeño laboral	Rho	-,042
		Sig. (bilateral)	,729
		N	70

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024.

Prueba de hipótesis específicas

Ho: No existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable GTH y la variable DL de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable GTH y la variable DL de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024.

Tabla 11.*Correlación entre la variable DL y el Conocimiento Institucional*

			Desempeño Laboral	Conocimiento Institucional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Rho	1,000	-,152
		Sig. (bilateral)	.	,211
		N	70	70
	Conocimiento Institucional	Rho	-,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,211	.
		N	70	70

Nota: Según la tabla obtenidas, la prueba estadística indica que existe una correlación negativa muy baja de -,152, y p-valor=0,211 es $> \alpha$, por lo tanto, entonces se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Tabla 12.*Correlación entre la variable DL y Habilidades Blandas*

			Desempeño laboral	Habilidades Blandas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Rho	1,000	,289*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	70	70
	Habilidades Blandas	Rho	,289*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	70	70

Nota: en la tabla 9, la prueba estadística indica que existe una correlación positiva muy baja de ,289, y p-valor=0,015 es $< \alpha$, por lo tanto, entonces se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Tabla 13.*Contrastación entre la variable DL y Actitudes de Liderazgo*

			Desempeño laboral	Actitudes de liderazgo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Rho	1,000	,206
		Sig. (bilateral)	.	,087
		N	70	70
	Actitudes de liderazgo	Rho	,206	1,000
		Sig. (bilateral)	,087	.
		N	70	70

Nota: En la tabla de prueba estadística se indica que existe una correlación positiva muy baja

de ,206, y p-valor=0,087 es $> \alpha$, por lo tanto, entonces se acepta la Ho y se rechaza la H1.

Tabla 14.

Contratación entre la variable DL y Motivación Laboral

			Desempeño laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Rho	1,000	,289*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	70	70
	Motivación laboral	Rho	,289*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	70	70

Nota: Nota: en la tabla 9, la prueba estadística indica que existe una correlación positiva muy baja de ,289, y p-valor=0,015 es $< \alpha$, por lo tanto, entonces se acepta la H1 y se rechaza la Ho.

En las tablas señaladas se demuestra que, la correlación de Spearman muestra que el conocimiento correlación negativa muy baja de -,152, y p-valor=0,211 es $> \alpha$. Por lo que, no existe una relación positiva y significativa con el DL, basándose en una muestra de 70 observaciones. Esto sugiere que, aunque todas estas variables influyen en el DL, las habilidades tienen una mayor correlación, siendo las actitudes la variable con la relación más fuerte.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos obtenidos nos muestran que la mayoría de los inspectores municipales de transporte en la institución edil de Lima, recibieron un nivel alto de capacitación en GTH, representando el 61.4%. Esto sugiere una sólida preparación para sus funciones. En cuanto a las dimensiones específicas como conocimiento, habilidades, motivación y actitudes, se observó que la mayoría de los inspectores mostraron niveles altos en habilidades (75.7%) y actitudes (67.1%), pero la motivación mostró un nivel bajo en alto (12.9%).

Además, el desempeño laboral fue mayormente eficiente (85.7%), indicando un compromiso generalizado y una capacitación efectiva, aunque áreas como el cumplimiento de objetivos y la superación personal revelaron oportunidades para mejoras adicionales. Estos hallazgos subrayan la importancia de continuar fortaleciendo la motivación y abordando las áreas de mejora identificadas para optimizar aún más el DL de los inspectores.

Respecto a la hipótesis general propuesta señala que los inspectores municipales de transporte deben tomar en cuenta la GTH y DL por tener una buena relación. Los resultados respaldan esta hipótesis al mostrar una correlación positiva moderada ($\rho = 0.475$, $p = 0.000$) entre estas variables, en el mismo modo que en Curiel (2022) donde al investigar la relación de las mismas variables obtuvo que presentan una relación significativa, esto sugiere que una mejor GTH.

Por lo que, incluye niveles altos de capacitación y desenvolvimiento en conocimientos, habilidades, motivación y actitudes, se traduce en un mayor nivel de eficiencia en el DL de los inspectores. Estos hallazgos subrayan la importancia de invertir en programas continuos de capacitación y crecimiento profesional para optimizar el rendimiento y la efectividad en la gestión de fiscalización del transporte público.

Por otro lado, podemos mencionar a Mesia (2022) quien mediante su estudio tuvo como fin establecer correspondencia y relación entre la variable GTH y DL de los servidores municipales de una entidad pública, donde a través de un diseño del tipo correlacional transversal y realizando la exploración e interpretación de los datos recolectados de 115 servidores se obtuvo como resultado la importancia de relación entre temas de estudio. Esto hallazgos presentaron las mismas conclusiones que se obtuvo.

Los resultados de la investigación de Álvarez (2022), de tipo básica y descriptiva correlacional, revelaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.382 y un valor p de 0.000. Estos resultados coinciden con los hallazgos de nuestra investigación, mostrando una correlación positiva baja entre las variables GTH y DL.

Por ello, Álvarez recomienda la implementación de políticas de GTH como medida necesaria. Por otro lado, Basantes & Asqui (2020) realizaron un estudio para demostrar la influencia de la GTH en el DL en una empresa pública. Su metodología fue descriptiva, explicativa y no experimental, utilizando la población completa mediante encuestas y análisis estadísticos. Los resultados indicaron una clara influencia positiva entre GTH y DL en la empresa estudiada.

Según, Jara et al. (2018), llevaron a cabo una investigación para analizar el impacto de la GTH en la modernización de la gestión pública y el DL. Utilizaron un diseño no experimental y transversal, empleando encuestas con lista de preguntas de tipo escala Likert. Los hallazgos a partir de los coeficientes R² de Nagelkerke del 44.4% y 28.4%, concluyendo que la GTH es adecuada y tiene un impacto significativo en el mejoramiento de ambos aspectos. Por otra parte, Flores (2020) investigó la influencia de la GTH en el fortalecimiento organizacional del Gobierno Regional de Lima, utilizando un enfoque metodológico cuantitativo.

Sus resultados indicaron que ambas variables demostraron un nivel alto de influencia mutua, concluyendo que la GTH ejerce un efecto directo en el fortalecimiento organizacional. Estos hallazgos son consistentes con mi investigación y enfatizan la importancia estratégica de RH para mejorar la administración y desempeño público, respecto al rendimiento laboral.

La revisión conceptual empleada se fundamenta en los estudios expuestos, la (GTH) para el desempeño laboral (DL) y la competitividad organizacional. Canossa (2022) enfatiza la importancia de aprovechar recursos e incentivos para impulsar proyectos y mejorar procesos, destacando el papel del liderazgo y la gestión en el desarrollo del talento.

Al respecto, Carvajal (2021) resalta la necesidad de integrar indicadores en la GTH para vincular la gestión interna con el entorno cambiante, facilitando mejores prácticas. Rojas et al. (2023) encuentran que el DL depende de características individuales y la interacción entre empleados, relacionándolo directamente con la productividad. Vargas (2021) muestra que, en el sector público, factores como el

costo, tiempo de servicio y orientación de la persona. En conjunto, estos estudios destacan que la estrategia sujeta a las actividades a partir del área de recursos para mejorar el DL y la competitividad, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones.

En correspondencia a la hipótesis número uno, sobre la significativa relación entre la dimensión de conocimiento y la variable DL de los inspectores municipales de transporte. El resultado muestra que esta dimensión tiene una correlación significativa con el DL (conocimiento: $\rho = 0.397$ y $p < 0.05$), esto implica que la formación y capacitación de los inspectores podría mejorar su desempeño, y el conocimiento debería considerarse un criterio importante en la selección de personal.

Sin embargo, es crucial recordar que la correlación no determina la causalidad, ya que otros factores también pueden influir en el desempeño laboral. Futuros estudios podrían explorar más variables y utilizar diseños longitudinales para confirmar estos hallazgos. Estos resultados son iguales a los estudios realizado por Gonzales (2023), quien realizó su estudio en base a la relación de gestión de conocimiento y DL, obteniendo como resultados a $Rho = 0,653$ y un p valor de 0,000 aceptando la hipótesis alternativa y negando la alternativa nula.

En este contexto según Jara et al. (2018), la capacitación y el desarrollo son procesos sistemáticos de optimización del comportamiento de los individuos para que logren los objetivos de la organización. Estos procesos de aprendizaje modifican el comportamiento a través de la información compartida o transmitida conforme al crecimiento de las fortalezas internas de cada trabajador.

En correspondencia a la hipótesis segunda, se ha buscado demostrar la significante entre las habilidades y el DL de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024. El resultado muestra que esta dimensión tiene una correlación significativa con el DL (conocimiento: $\rho = 0.467$ y $p < 0.05$).

Esto denota que, a mayores habilidades, mejor DL. La significancia estadística refuerza la validez de esta relación, sugiriendo que mejorar las habilidades de los inspectores podría ser una estrategia efectiva para mejorar su desempeño. Los resultados que se obtuvieron son semejantes con el estudio por Vallejos (2019) quien determino que las habilidades sociales son las que influyen realmente en el DL obteniendo un p valor= 0.001.

Además, en el contexto laboral contemporáneo, las habilidades blandas como la capacidad de liderazgo, las habilidades técnicas permiten generar diálogos

efectivos en base a la gestión de tiempo. Las organizaciones buscan empleados con capacidad para resolver problemas de manera innovadora y trabajar en equipo. Competencias como la adaptabilidad y la inteligencia emocional son clave para fortalecer relaciones interpersonales y confrontar los desafíos del entorno laboral actual, promoviendo en ese sentido el aumento de estándares profesionales y personal en cualquier campo. (Navarro y Romo, 2024).

De la hipótesis específica número tres, se demuestra la equivalencia significativa entre las variable motivación y DL, inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024. El resultado muestra que esta dimensión tiene una correlación significativa con el DL (conocimiento: $\rho = 0.291$ y $p < 0.05$). Estos resultados también se encontraron en la propuesta de Sánchez (2020) quien buscó promover las variables señaladas, y a pesar de que se empleó un enfoque cualitativo y diseño no experimental, con análisis de confiabilidad alto (Alpha de Cronbach: 82.4% para Motivación y 85.8% para Desempeño laboral), se confirmó una relación significativa ($p = 0.000$, $\alpha < 0.05$), concluyendo que la motivación influye directamente en el DL.

Por otro lado, Según Ramírez (2024) compromiso a la variable expuesta como elemento preponderante para aumentar los logros de las instituciones, toda vez que, influye directamente en la maximización de beneficios económicos y en la mejora general de la eficiencia operativa. La investigación subraya que la motivación laboral no solo impulsa niveles más altos de productividad y compromiso entre los empleados, sino que también eleva significativamente su satisfacción en el trabajo, lo que a su vez reduce la rotación del personal y fortalece la lealtad hacia la organización. Este compromiso renovado también fomenta una cultura de trabajo positivo, que no solo inspira entusiasmo y creatividad, sino que también mejora de manera considerable la colaboración y el trabajo en equipo dentro de la organización.

Además, se destaca que una fuerza laboral motivada tiende a ser más innovadora y adaptable, características esenciales en un entorno empresarial dinámico y competitivo. La capacidad de innovar no solo impulsa el crecimiento empresarial, sino que también fortalece el campo competitivo de las empresas en el mercado. En este sentido, la motivación no solo se percibe como un impulsor de la

eficiencia individual, sino como un catalizador para el crecimiento de una ventaja competitiva sostenible. (Gamarra, 2024).

En correspondencia a la hipótesis específica número cuatro, se demuestra que, las actitudes y DL cumplen una equivalencia significativa en los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024. El resultado muestra que esta dimensión tiene una correlación significativa con el DL (conocimiento: $\rho = 0.532$ y $p < 0.05$). De los hallazgos obtenidos, Cedillo (2018) centró en analizar las variables de actitud en el trabajo y su relación en el desempeño de los actores internos de una empresa, en un grupo financiero ubicada en Barranca durante el año 2015.

La muestra comprendió a 17 trabajadores, revelando un margen significativo en comparación con las variables expuestas demostraron un valor de $r = 0.704$ ($p = 0.000$, nivel de confianza del 95%). Estos resultados indican que cultivar actitudes laborales positivas puede impactar positivamente en la responsabilidad y compromiso de los márgenes de productividad. Cabe resaltar que, un espacio laboral adecuado o integrado al personal permite asegurar el éxito organizacional a largo plazo.

De modo que, una actitud positiva es más determinante que la inteligencia o la formación en la capacidad de afrontar desafíos y situaciones difíciles. Aquellas personas que adoptan una mentalidad de crecimiento tienden a alcanzar más éxito, ya que están abiertas a enfrentar retos y aprender de ellos. En entornos de trabajo colaborativo, una actitud positiva juega un papel crucial al facilitar la cooperación y mejorar la productividad del equipo. Además, pensar de manera optimista no solo influye en el rendimiento laboral, sino que también contribuye significativamente a sentir satisfacción personal con el trabajo realizado al final del día, promoviendo así un ambiente laboral más positivo y productivo (Fernández, 2022).

V. CONCLUSIONES

La investigación permitió comprobar que las variables de estudio mantienen una relación significativa, tomando como sustento principal los resultados demostrados en el Rho de 0.475 y un P valor de 0.000, dando un margen significativo y moderadamente positivo. Concluyendo así, la buena GTH con estándares medibles logran resultados favorables en el DL.

En el primer objetivo específico, se obtuvo resultados de un Rho de 0,397 con un P valor de 0,001, lo cual se evidencia un grado de relación positiva baja, cumpliendo con la hipótesis planteada de manera alternativa y descartando la nulidad de la hipótesis. Concluyendo de ese modo, a mayor conocimiento que se imparta a los instructores el DL será mejor.

En el segundo objetivo específico, se obtuvo resultados de un Rho de 0,467 con un P valor de 0,000; lo cual se evidencia un grado de relación positiva moderada, aceptando la alternativa hipótesis propuesta y descartando la nulidad de la hipótesis alternativa y descartando la hipótesis nula. Obteniendo como conclusión que con habilidades adecuadas y bien desarrolladas permitirán que los instructores municipales de transporte logren un mejor DL.

En el tercer objetivo específico, se obtuvo resultados de un Rho de 0,291 con un P valor de 0,014; lo cual se evidencia un grado de relación positiva baja. Llegando a asentir sobre la alternativa hipótesis propuesta y descartando la nulidad de la hipótesis. Concluyendo de ese modo que, a mayor motivación hacia los IMT impulsará a un mejor el rendimiento en el DL.

Finalmente, en el cuarto objetivo específico, se obtuvo resultados de un Rho de 0,532 con un P valor de 0,000; lo cual se evidencia un grado de relación positiva moderada. Asintiendo sobre la alternativa hipótesis propuesta y descartando la nulidad de la hipótesis. Concluyendo así que, impartir actitudes constructivas y proactivas en los IMT logrará un mejor compromiso con los objetivos de la empresa aumentando el DL.

VI. RECOMENDACIONES

Primero, la Gerencia General debe desempeñar un papel activo en el apoyo y la financiación de programas de capacitación continua para inspectores e instructores, promoviendo así su desarrollo profesional. Es crucial fomentar una cultura organizacional positiva mediante sistemas de incentivos y reconocimientos, así como establecer políticas claras para la evaluación y retroalimentación continua. La promoción de una comunicación abierta y transparente entre todos los niveles de la organización es fundamental para crear un ambiente de confianza y colaboración. Además, la Gerencia General debe monitorear y adaptar constantemente las estrategias de gestión del talento humano, realizando encuestas de satisfacción y clima laboral para identificar y abordar las áreas que requieren mejora.

En segundo lugar, la Gerencia de RH tiene como deber principal impartir un programa integrado desde la preparación continua y conformación de programas integrales de capacitación continua y establecer sistemas de incentivos y reconocimientos para motivar a los inspectores municipales de transporte. También es esencial llevar a cabo evaluaciones y retroalimentación constantes, y fomentar un ambiente laboral positivo a través de actividades de bienestar. La Subgerencia debe supervisar y mejorar continuamente, asegurándose de que las estrategias de gestión estén alineadas con los objetivos de la municipalidad y realizando encuestas de satisfacción para identificar áreas que necesitan ajustes.

Académicamente, se recomienda profundizar sobre la gestión de talentos humanos como un componente de desarrollo empresarial, tomando en consideración los diferentes contextos que afronta el Perú, buscando conceptualizar los principales indicadores que podrían ser implementados en las instituciones del sector público y como políticas para las áreas de RH.

Por último, considero importante recomendar que los IMT deben intervenir constantemente mediante programas de capacitación continua para perfeccionar sus habilidades y conocimientos. Deben cultivar una actitud proactiva y positiva, buscando constantemente nuevas formas de motivar y comprometer a los inspectores. Es fundamental que mantengan una comunicación abierta y efectiva con los inspectores para proporcionar retroalimentación constructiva y apoyo constante.

REFERENCIAS

- Aguilera, C. (2023). *Qué es la gestión de talento humano en una empresa*. ispring. <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>
- Alvarez, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022*. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94013/Alvarez_VCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvines, D., & Bendezú, M. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro de departamento de Lima, 2018*. Lima. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1888/Emily%20Alvines_Maria%20Bendezu_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Auria, T. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020*. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56876>
- Basantes, R., & Asqui, V. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa pública municipal mercado de productores san pedro de Riobamba EP-EMMPA*. Mexico: Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dSPACE.unach.edu.ec/handle/51000/7099>
- Cadillo, C. (2018). *Actitudes laborales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la caja municipal de ahorro y crédito de Piura, Agencia en Barranca, periodo 2015*. Huacho. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5909/CRISTHIAN%20RONALD%20CADILLO%20BENITES.PDF?sequence=1>
- Camacho, G., Duran, R., & Luyo, A. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en GIm&Loseacer S.A.C. Los Olivos - Lima, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7673>
- Canossa, H. (2022). *Project management as a strategy for performance evaluation of human talent in companies*. La Plata. <https://doi:10.24215/23143738e093>
- Carvajal, A. (2021). *Current management of human talent: university context*. Costa Rica. <https://doi:10.22458/rna.v12i2.3914>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. <https://gestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento huamno en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiales del instituto Colobiano de Bienetar familiar de riohacha Detc.*<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTI%c3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. d. (2023). *Work motivation and its relationship with work performance, a case study*. México. doi:10.23913/ride.v13i26.1478
- Feria, H., Matilla, m., & Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta:¿ Métodos o Técnicas de indagación empírica?* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fernández, A. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Ditriral de Cupisnique*. Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79037/Fern%c3%a1ndez_GA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, M. (2022). *La importancia de la actitud positiva en el trabajo*. <https://www.openhr.cloud/blog/la-importancia-de-la-actitud-positiva-para-triunfar-en-el-trabajo>
- Figuroa, D., Pelegrín, N., & López, L. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo*. Ecuador. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>
- Flores, W. (2020). *Gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional del Gobierno Regional, Lima 2020*. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48516>
- Gamarra, G. (2024). *Detectar y mejorar el nivel de motivación laboral en tu empresa*. <https://factorialhr.es/blog/perjudica-motivacion-empleados/#la-importancia-de-la-motivacion-laboral-en-un-equipo-de-trabajo>
- Gaspar, M. (2021). *The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies*. Ecuador.

<https://doi:10.23857/pc.v6i8>

- Geraldo, L. (2022). *Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees*. Lima. doi:10.15381/rinvp.v25i1.21920
- Gómez, N., & González, E. (2018). *Human Resource Management at the Market Place in Colombia la Meager Processs or under Construction?* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-03662018000200148&lang=es
- Gonzales, D. (2023). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral en el Área de Recursos Humanos de EsSalud Huancayo 2020*. Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13391/4/IV_FCE_308_TE_Gonzales_Pastrana_2023.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación.* <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35>
- Iberico, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016*. Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30143/Iberico_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jara, A., Segismundo, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Lima: Revista Venezolana de Gerencia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Loaiza, E., & Canahuire, M. (2022). *Management of Human Talent and Quality of Life at Work in the Sanitation Service Provider SEDACUSCO*. La Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lang=es
- López, T. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad en la empresa Tecnimadera ubicado en la ciudad de baños de Agua Santa, Tungurahua-Ecuador*. Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8845/1/L%C3%B3pez%20Orozco%20CT.%282022%29%20La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20hum>

ano%20y%20la%20productividad%20de%20la%20empresa%20Tecnimadera
%2C%20ubicado%20en%20la%20ciudad%20de%20Ba%C3%B1os%20de%
20Agua%20Sa

- Mesia, M. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la municipalidad provincial de Maynas, 2019*. Lima. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10239/mesia_rma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mjulwa, S. (2023). *Talent management as an administrative tool to enhance service delivery: A case of O.R Tambo Distric Municipality*. https://openscholar.dut.ac.za/bitstream/10321/5090/3/Mjulwa_S_2023.pdf
- Muntané, J. (2010). *introducción a la investigación básica*. Córdoba. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/RAPDonline2010%20V33%20N3%2003.pdf>
- Navarro, G., & Romo, L. (2024). *La importancia de desarrollar habilidades 'blandas' en el trabajo*. <https://theconversation.com/la-importancia-de-desarrollar-habilidades-blandas-en-el-trabajo-218616#:~:text=Las%20habilidades%20blandas%2C%20como%20la,el%20c>recimiento%20personal%20y%20profesional.
- Neil, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14229/1/Cap.1-Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Padilla, P., & Martinez, d. C. (2018). *Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes*. <https://www.redalyc.org/journal/674/67457300007/html/>
- Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C., & Sanchez, M. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo*. Mexico: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
- Pérez, O. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Quiroz, L. (2022). *"Gestión de talento humano y desempeño laboral: Caso gobierno autónoo descentralizado Municipal del Cantón 24 de Mayo, Periodo 2016-*

2021".

Ecuador.<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3855/1/TESIS%20FINAL%2031-03-2022%20EMPASTADO.pdf>

Ramírez, D. (2024). *Importancia de la motivación laboral*.
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivacion-laboral/>

Recalde, L., Cuzme, C., Jara, M., Cadena, D., Méndez, E., & Muñoz, S. (2023). *The management of human talent and its relationship with organizational competitiveness*. Florida. <http://doi:10.46932/sfjdv4n6-025>

Reyes, M., & Gómez, A. R. (2021). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic. *Revista Universidad y Sociedad*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lang=es

Rodríguez, M., Poblano, E., Alvarado, L., González, A., & Rodríguez, M. (2021). *Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual*. México: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. <http://doi:10.23913/ride.v11i22.960>

Rojas, C., Escalera, M., & Santana, J. d. (2023). *Impact of social network addiction on job performance*. México. <http://doi:10.36097/rsan.v1i56.2401>

Sanchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral Sac en la ciudad de Trujillo, 2020*. Cajamarca.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sigilai, R. (2019). *Influence Of Talent Management Practices On Employee Commitment In The Kenyan Public Service: A Case Of State Department For Infrastructure*. (U. o. Nairobi, Ed.) United States: School of Business.
<http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/108684>

Solis, L., & Ronquillo, E. (2022). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal*.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5910>

United Nations. (2024). *Sustainable development goals*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

Vallejos, A. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal*

post venta interamericana norte sac filial chiclayo. Chiclayo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf

Vargas, G. (2021). *La gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio a los usuarios del registro civil de Babahoyo, periodo 2020. Plan de Gestión administrativa*. Ecuador.

<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b4d2ebee-d1e3-4ce1-9e51-66a33b135c5b/content>

Vera, R. (2018). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016*. Huacho.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1743/TFCE-03-06.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villar, E. (2021). *Competencias: conocimientos, actitudes y habilidades*.
<https://hrlatam.com/blog/competencias-conocimientos-actitudes-y-habilidades/>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 15. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	Dahiya y Rath (2021) Es el conjunto de acciones y procedimientos que por su naturaleza e importancia están orientadas a la administración del capital y potencial humano, considerando dentro de ella a la atracción de talentos, elección de talentos, desarrollo de	La gestión de talento humano (GTH) es un conjunto de procesos y prácticas que una organización establece para conseguir, desarrollar, retener y estimular a sus empleados con el objetivo de alcanzar sus metas estratégicas, tomando en cuenta que los empleados son el activo más valioso de una organización y que	D1. Conocimiento Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Lecciones aprendidas • Ideas propuestas • Productos de información 	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
			D2. Habilidades Blandas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del conocimiento • Crear • Innovar 	
			D3. Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral • Incentivo salarial 	
			D4. Actitudes de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar metas • Asumir riesgos • Logros 	

	cualidades y la compensación financiera. (p.22)	su éxito está estrechamente relacionado con el éxito de la empresa			
Desempeño laboral	Chiavenato (2007) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 78)	El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que realiza un empleado dentro de una organización	<p>D1. Cumplimiento de los objetivos y tareas</p> <p>D2. Cooperación y trabajo en equipo</p> <p>D3. Disciplina laboral</p> <p>D4. Superación personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las tareas • Alcanzar metas <ul style="list-style-type: none"> • Lograr mejoras • Emprendimiento de proyectos en la sociedad <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de horario • Alcanzar fines trazados <ul style="list-style-type: none"> • Formación • Realización 	<p>5. Totalmente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>2. En Desacuerdo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento de la variable: Gestión del Talento Humano

Estimado (a) inspector municipal de transporte la presente encuesta está basada en un grupo de preguntas respecto a la **Gestión de talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024**, el mismo que tiene como objetivo realizar un estudio que permita mejorar el rendimiento laboral en su entidad. Por este motivo, le pedimos su apoyo respondiendo las siguientes preguntas que cuenta con cinco (5) alternativas para su clasificación. Por lo que se le solicita responder cada una de ella marcando con una (X), tomando en consideración los siguientes criterios: 1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3. A VECES, 4. CASI SIEMPRE y 5. SIEMPRE

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Conocimiento	1	2	3	4	5
1. ¿ Se llevan a cabo planes de capacitación?					
2. ¿ Se desarrollan actividades prácticas respecto al puesto de trabajo?					
3. ¿ Se proporcionan todos recursos necesarios para realizar las labores?					
4. ¿ Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos en las capacitaciones?					
Dimensión 2: Habilidades	1	2	3	4	5
5. ¿ Se proporciona capacitaciones a los IMT para desarrollar habilidades?					
6. ¿ Se realizan procedimientos que permitan mejorarlas habilidades de los IMT?					
7. ¿ Los IMT participan en programas de desarrollo de habilidades?					
8. ¿ Se evalúa los las habilidades necesarias para los puestos de trabajo?					
Dimensión 3: Motivación	1	2	3	4	5
9. ¿ Se motiva permanentemente a los IMT?					

10. ¿ Se proporciona incentivos y beneficios sociales?					
11. ¿ Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los IMT?					
12. ¿ Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado?					
Dimensión 4: Actitudes	1	2	3	4	5
13. ¿ Se busca mejorar los aspectos personales?					
14. ¿ Se busca mejorar las relaciones laborales?					

15. ¿ Se mantiene un buen clima laboral					
16. ¿ En el área se fomenta el compañerismo y unión entre los IMT?					

Instrumento de la variable: Desempeño laboral

Estimado (a) inspector municipal de transporte la presente encuesta está basada en un grupo de preguntas respecto al **Desempeño laboral**, cada pregunta cuenta con cinco (5) alternativas para su clasificación. Por lo que se le solicita responder cada una de ella marcando con una (X), tomando en consideración los siguientes criterios: 1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3. A VECES, 4. CASI SIEMPRE y 5. SIEMPRE.

Items o preguntas	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	N	C N	AV	CS	S
Dimensión 1: Cumplimiento de los objetivos y tareas					
17. ¿ Se planifica y se coordina las estrategias en las actividades realizadas?					
18. ¿ Los IMT realizan diagnósticos sobre la situación de las					

actividades?					
19. ¿ Se cumplen los objetivos trazados en los planes del área?					
20. ¿ Los IMT utilizan adecuadamente los recursos asignados?					
Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo	1	2	3	4	5
21. ¿ Los IMT demuestran una buena participación en las actividades?					
22. ¿ Los IMT están dispuestos a trabajar en equipo?					
23. ¿ La evaluación de los IMT es realizada en equipo para la toma de decisiones?					
24. ¿ Los IMT demuestran iniciativas en el grupo de trabajo?					
Dimensión 3: Disciplina laboral	1	2	3	4	5
25. ¿ Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?					
26. ¿ Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad?					
27. ¿ Las capacitaciones recibidas por los IMT logran mejorar el desempeño laboral?					
28. ¿ Los IMT se comprometen en el cumplimiento de las actividades?					
Dimensión 4: Superación personal	1	2	3	4	5
29. ¿ Los IMT están dispuestos a mejorar en sus actividades?					
30. ¿ Los IMT se esfuerzan en obtener reconocimientos por su desempeño laboral?					
31. ¿ Los IMT se esfuerzan en obtener incentivos por su desempeño laboral?					
32. ¿ Los IMT se esfuerzan en ser promovidos por su desempeño laboral?					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable Gestión del talento humano

Definición de la variable: Gestión del talento humano, conjunto de acciones y procedimientos que por su naturaleza e importancia están orientadas a la administración del capital y potencial humano, considerando dentro de ella a la atracción de talentos, elección de talentos, desarrollo de cualidades y la compensación financiera

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento	Indicador 1	¿ Se llevan a cabo planes de capacitación?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se desarrollan actividades prácticas respecto al puesto de trabajo?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Se proporcionan todos recursos necesarios para realizar las labores?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos en las capacitaciones?	1	1	1	1	
Habilidades	Indicador 1	¿ Se proporciona capacitaciones a los IMT para desarrollar habilidades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se realizan procedimientos que permitan mejorarlas habilidades de los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Los IMT participan en programas de desarrollo de habilidades?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se evalúa las habilidades necesarias para los	1	1	1	1	

		puestos de trabajo?					
Motivación	Indicador 1	¿ Se motiva permanentemente a los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se proporciona incentivos y beneficios sociales?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado?	1	1	1	1	
Actitudes	Indicador 1	¿ Se busca mejorar los aspectos personales?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se busca mejorar las relaciones laborales?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Se mantiene un buen clima laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ En el área se fomenta el compañerismo y unión entre los IMT?	1	1	1	1	


Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral, son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de los objetivos y tareas	Indicador 1	¿Se planifica y se coordina las estrategias en las actividades realizadas?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT realizan diagnósticos sobre la situación de las actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Se cumplen los objetivos trazados en los planes del área?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT utilizan adecuadamente los recursos asignados?	1	1	1	1	
Cooperación y trabajo en equipo	Indicador 1	¿Los IMT demuestran una buena participación en las actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT están dispuestos a trabajar en equipo?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿La evaluación de los IMT es realizada en equipo para la toma de decisiones?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT demuestran iniciativas en el grupo de trabajo?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Indicador 1	¿Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Se han ejecutado proyectos de inversión que cubran las necesidades de la población?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT se comprometen en el cumplimiento de las actividades?	1	1	1	1	
Superación personal	Indicador 1	¿Los IMT están dispuestos a mejorar en sus actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT se esfuerzan en obtener reconocimientos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Los IMT se esfuerzan en obtener incentivos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT se esfuerzan en ser promovidos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Mg. Ing. Zaira del Pilar Quispe Mayo
Documento de identidad	46432518
Años de experiencia en el área	2
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Inmobiliaria Esperanza Real S.A.C.
Cargo	Asesor en el Área de Proyectos
Número telefónico	936 534 350
Firma	
Fecha	Fecha 28/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable Gestión del talento humano

Definición de la variable: Gestión del talento humano, conjunto de acciones y procedimientos que por su naturaleza e importancia están orientadas a la administración del capital y potencial humano, considerando dentro de ella a la atracción de talentos, elección de talentos, desarrollo de cualidades y la compensación financiera

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento	Indicador 1	¿ Se llevan a cabo planes de capacitación?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se desarrollan actividades prácticas respecto al puesto de trabajo?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Se proporcionan todos recursos necesarios para realizar las labores?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos en las capacitaciones?	1	1	1	1	
Habilidades	Indicador 1	¿ Se proporciona capacitaciones a los IMT para desarrollar habilidades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se realizan procedimientos que permitan mejorarlas habilidades de los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Los IMT participan en programas de desarrollo de habilidades?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se evalúa las habilidades necesarias para los	1	1	1	1	

		puestos de trabajo?					
Motivación	Indicador 1	¿ Se motiva permanentemente a los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se proporciona incentivos y beneficios sociales?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado?	1	1	1	1	
Actitudes	Indicador 1	¿ Se busca mejorar los aspectos personales?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se busca mejorar las relaciones laborales?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Se mantiene un buen clima laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ En el área se fomenta el compañerismo y unión entre los IMT?	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral, son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de los objetivos y tareas	Indicador 1	¿Se planifica y se coordina las estrategias en las actividades realizadas?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT realizan diagnósticos sobre la situación de las actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Se cumplen los objetivos trazados en los planes del área?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT utilizan adecuadamente los recursos asignados?	1	1	1	1	
Cooperación y trabajo en equipo	Indicador 1	¿Los IMT demuestran una buena participación en las actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT están dispuestos a trabajar en equipo?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿La evaluación de los IMT es realizada en equipo para la toma de decisiones?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT demuestran iniciativas en el grupo de trabajo?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Indicador 1	¿Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Se han ejecutado proyectos de inversión que cubran las necesidades de la población?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT se comprometen en el cumplimiento de las actividades?	1	1	1	1	
Superación personal	Indicador 1	¿Los IMT están dispuestos a mejorar en sus actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT se esfuerzan en obtener reconocimientos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Los IMT se esfuerzan en obtener incentivos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT se esfuerzan en ser promovidos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Mg. Hugo Guillermo Ricaldi Mejía
Documento de identidad	10170221
Años de experiencia en el área	4
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05 Ministerio de Educación
Cargo	Especialista de Estadística
Número telefónico	989 702 212
Firma	
Fecha	Fecha 28/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable Gestión del talento humano

Definición de la variable: Gestión del talento humano, conjunto de acciones y procedimientos que por su naturaleza e importancia están orientadas a la administración del capital y potencial humano, considerando dentro de ella a la atracción de talentos, elección de talentos, desarrollo de cualidades y la compensación financiera

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento	Indicador 1	¿ Se llevan a cabo planes de capacitación?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se desarrollan actividades prácticas respecto al puesto de trabajo?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Se proporcionan todos recursos necesarios para realizar las labores?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos en las capacitaciones?	1	1	1	1	
Habilidades	Indicador 1	¿ Se proporciona capacitaciones a los IMT para desarrollar habilidades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se realizan procedimientos que permitan mejorarlas habilidades de los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Los IMT participan en programas de desarrollo de habilidades?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se evalúa las habilidades necesarias para los	1	1	1	1	

		puestos de trabajo?					
Motivación	Indicador 1	¿ Se motiva permanentemente a los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se proporciona incentivos y beneficios sociales?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los IMT?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado?	1	1	1	1	
Actitudes	Indicador 1	¿ Se busca mejorar los aspectos personales?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿ Se busca mejorar las relaciones laborales?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿ Se mantiene un buen clima laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿ En el área se fomenta el compañerismo y unión entre los IMT?	1	1	1	1	

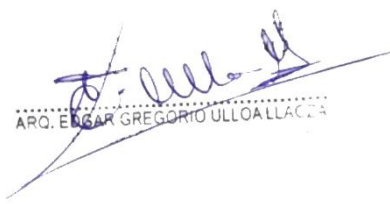
Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral, son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de los objetivos y tareas	Indicador 1	¿Se planifica y se coordina las estrategias en las actividades realizadas?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT realizan diagnósticos sobre la situación de las actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Se cumplen los objetivos trazados en los planes del área?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT utilizan adecuadamente los recursos asignados?	1	1	1	1	
Cooperación y trabajo en equipo	Indicador 1	¿Los IMT demuestran una buena participación en las actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT están dispuestos a trabajar en equipo?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿La evaluación de los IMT es realizada en equipo para la toma de decisiones?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT demuestran iniciativas en el grupo de trabajo?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Indicador 1	¿Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Se han ejecutado proyectos de inversión que cubran las necesidades de la población?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT se comprometen en el cumplimiento de las actividades?	1	1	1	1	
Superación personal	Indicador 1	¿Los IMT están dispuestos a mejorar en sus actividades?	1	1	1	1	
	Indicador 2	¿Los IMT se esfuerzan en obtener reconocimientos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 3	¿Los IMT se esfuerzan en obtener incentivos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Indicador 4	¿Los IMT se esfuerzan en ser promovidos por su desempeño laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir la Planificación urbana y gestión de proyectos de inversión pública
Nombres y apellidos del experto	Arq. Edgar Gregorio Ulloa Llacza
Documento de identidad	20016216
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Lima - GORE Lima
Cargo	Subgerente Regional de Infraestructura
Número telefónico	933 880 682
Firma	 ARQ. EDGAR GREGORIO ULLOALLACZA
Fecha	Fecha 26/06/2024

Anexo 4: Resultado del análisis de consistencia interna

Variable1: Gestión de talento humano

ITEM	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
	Conocimiento				Habilidades				Motivación				Actitudes				
1	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	4	5	5	4	4	54
2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	3	3	3	4	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	44
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	2	5	5	5	5	68
6	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	38
7	4	2	1	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	46
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	73
9	3	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	36
10	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	3	3	4	4	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	60
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	42
13	3	3	3	4	3	2	4	4	2	1	1	2	3	3	2	3	43
14	4	3	3	3	3	3	3	4	5	1	2	4	4	4	4	4	54
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	54
VARIANZA	0.7	1.07	0.92	1.03	0.7	0.92	0.54	0.6	1.35	0.7	1	1.67	1.07	1.24	0.81	1.11	
SUMATORIA DE LA VARIANZA	15.4																

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: ALL VARI/
 Título
 Resumen de
 Estadísticas

RELIABILITY
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad Variable 1: Gestión del talento humano**

[ConjuntoDatos2] C:\Users\USUARIO\Downloads\BASE DE DATOS X.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

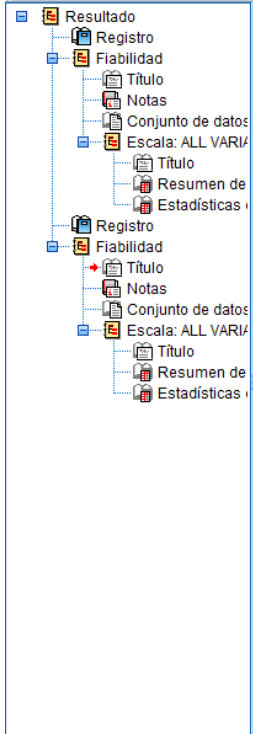
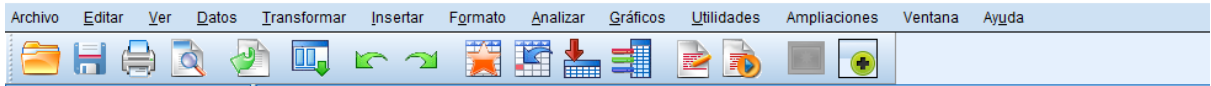
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	.946	16

Variable 2: Desempeño laboral

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL																SUMA
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	66
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	52
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
6	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	0	2	2	45
7	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	2	2	53
8	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	71
9	1	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	4	1	4	5	5	59
10	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	70
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	1	1	3	61
13	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	65
14	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	71
15	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	72
VARIANZA	0.95	0.97	0.71	0.83809524	0.92	0.92	0.97	0.552381	0.92	0.74	0.92	0.7	1.64	2.55	2.11	1.26	
SUMATORIA DE LA VARIANZA	17.7																



```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad Variable: Desempeño laboral**

[ConjuntoDatos3] C:\Users\USUARIO\Downloads\BD VARIEBLE Y.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido			
	15		100.0	
	Excluido ^a	0	.0	
Total	15		100.0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	16

Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV



DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	JUÁREZ PALOMINO, SANDRA
DNI	20051522
Código de estudiante	7003946747
Campus	ATE
Programa	PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Modalidad	VIRTUAL
Grupo	ATE VITARTE A1
Docente asesor	DR. GODOY CASO, JUAN

Dedará que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado "Gestión de talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2023", son datos de dominio público; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Assumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Ciudad, Lima 05 de junio del año 2024.

Firma:

DNI:

20051522



Huella digital

Anexo 7: Análisis complementario

				Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	de	1.000	,475**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		70	70
Prueba de hipótesis general					
				D1	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de D1	Coeficiente de correlación	de	1.000	,397**
		Sig. (bilateral)			0.001
		N		70	70
Prueba de hipótesis específica 1					
				D2	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de D2	Coeficiente de correlación	de	1.000	,467**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		70	70
				D3	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de D3	Coeficiente de correlación	de	1.000	,291**
		Sig. (bilateral)			0.014
		N		70	70
				D4	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de D4	Coeficiente de correlación	de	1.000	,532**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		70	70

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Miraflores, 25 de junio del 2024

CARTA N° 140-2024-SGMUSV-QSC/MM

Señora:
CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Campus Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Miraflores -



Asunto: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

Referencia: CARTA N° 0138-2024-UCV-VA-EPG-FOSLOS

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el cordial saludo del Sr. Alcalde, Carlos Fernando Canales Anchorena y de quien suscribe en mi condición de Sub Gerente de Movilidad Urbana y Seguridad Vial de la Municipalidad Distrital de Miraflores, y a su vez dar atención al documento de la referencia mediante el cual, solicitan autorización para que la Srta. Juárez Palomino Sandra, estudiante de la Maestría de Gestión Pública pueda realizar su Trabajo de Investigación Científica (Tesis) en su tema de investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSPECTORES MUNICIPALES DE TRANSPORTE DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA, 2023".

Al respecto en mi calidad de Subgerente de la Subgerencia de Movilidad Urbana y Seguridad Vial de la Municipalidad Distrital de Miraflores y atendiendo a su solicitud, **SE AUTOTIZA** a la **Srta. Sandra Juárez Palomino**, alumna de su casa de estudios, a realizar su Trabajo de Investigación Científica.

Sin otro particular, me despido de usted reiterándole nuestra deferente estima personal.

Atentamente,

Documento Firmado Digitalmente
RENZO AUGUSTO VALLEJO SCHENONE
SUBGERENTE DE MOVILIDAD URBANA Y SEGURIDAD VIAL

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 19 de junio del 2024

Señor (a):

Mgtr. Carlos Canales Anchorena.

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Miraflores:

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE MIRAFLORES – SUB GERENCIA DE MOVILIDAD URBANA Y SEGURIDAD VIAL.

Nº de Carta : 0138 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/I

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 19 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludar cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : JUAREZ PALOMINO, SANDRA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSPECTORES MUNICIPALES DE TRANSPORTE DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA, 2023".

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dr. Clemente Del Pilar Clemente Castillo
Jefe de la Unidad de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera Central, Ate

Córeo: posgrado@ucvvallejo.pe

Celular: 988 526 023

www.ucvvallejo.pe



Anexo 9: Otras evidencias

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos 1.- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024? 2.- ¿Cuál es la relación entre las habilidades y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024? 3.- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024</p> <p>Objetivos específicos 1.- Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024. 2.- Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024 3.- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024</p> <p>Hipótesis específicas 1.- Existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024 2.- Existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024 3.- Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			- Conocimiento	- Lecciones aprendidas - Ideas propuestas - Productos de información	1 - 6	- Alto
			- Habilidades	- Capacidad del conocimiento - Crear - Innovar	7 - 12	- Regular
			- Motivación	- Productividad laboral - Incentivo salarial	13 - 18	- Bajo
			- Actitudes	- Alcanzar metas - Asumir riesgos - Logros	19 - 24	
			Variable 2: Desempeño Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			- Cumplimiento de los objetivos y tareas	- Ejecutar las tareas - Alcanzar metas	1 - 5	- Eficiente
			- Cooperación y trabajo en equipo	- Lograr mejoras - Emprendimiento de proyectos en la sociedad	6 - 13	- Regular
- Disciplina laboral	- Cumplimiento de horario - Alcanzar fines trazados	14 – 18	- Deficiente			

<p>4.- ¿Cuál es la relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024?</p>	<p>una municipalidad distrital de Lima, 2024.</p> <p>4.- Determinar la relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024</p>	<p>inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024</p> <p>4.-Existe una relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte en una municipalidad distrital de Lima, 2024</p>	<p>- Superación personal</p>	<p>- Formación</p> <p>- Realización</p>	<p>19 - 24</p>	
---	--	--	------------------------------	---	----------------	--

Matriz de consistencia: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los inspectores municipales de transporte de una municipalidad distrital de Lima, 2024

