



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los
servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima,
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Grandez Reategui, Amanda (ORCID: 0000-0002-5380-9992)

ASESOR:

Dr. Sánchez Alvarado, Marco Antonio (ORCID: 0000-0003-4579-6543)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por brindarme su apoyo en todo momento y ser mi motivación para culminar con mis objetivos. A mi Profesor por su paciencia y brindarme sus enseñanzas durante esta etapa de aprendizaje.

Agradecimiento

A mis asesores y docentes por sus enseñanzas magistrales logrando incrementar mis conocimientos y competencias para ser aplicados a futuro.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño	20
3.2 Operacionalización y variables	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimiento	26
3.6 Métodos de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pag.
Tabla 1 Técnicas e Instrumento de las variables	23
Tabla 2 Validez de contenido del instrumento Gestión de talento humano y el desempeño laboral por juicio de expertos.	24
Tabla 3 Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Gestión de talento humano.	25
Tabla 4 Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable el desempeño laboral.	25
Tabla 5 Descriptivos de la variable Gestión de talento humano y sus dimensiones.	27
Tabla 6 Descriptivos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.	28

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones de la variable Gestión del talento humano	27
Figura 2. Dimensiones de la variable Desempeño laboral	28

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos del Municipio de Independencia Lima, 2021, fue efectuado en el enfoque cuantitativo, en el presente trabajo se aplicaron las teorías de gestión de talento humano y desempeño laboral fundamentada por Chiavenato. El diseño utilizado es no experimental, alcance correlacional de tipo transeccional o transversal, para una muestra intencional no probabilística de 80 trabajadores de dicha Municipalidad. Se concluyó que la relación de Rho Spearman entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, (y con las dimensiones de ésta) es considerable y directa; a excepción de la relación existente de la variable gestión del talento humano y satisfacción laboral fue leve de 0,413. Además en todos los casos dichas relaciones fueron significativas, porque el valor de su Sig fue 0,000 menor de 0,05.

Palabras clave: Desempeño, humano, laboral y Talento

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of public servants of the Municipality of Independencia Lima, 2021, it was carried out in the quantitative approach, in the present work the theories of talent management were applied human and job performance based on Chiavenato. The design used is non-experimental, cross-sectional or cross-sectional correlational scope, for an intentional non-probabilistic sample of 80 workers from said Municipality. It was concluded that the Rho Spearman relationship between the variable management of human talent and job performance, (and with its dimensions) is considerable and direct; Except, for the existing relationship of the variable management of human talent and job satisfaction, it was a slight 0.413. In addition, in all cases, these relationships were significant, because the value of their Sig was 0.000 less than 0.05.

Keywords: Performance, human, work and Talent.

I. INTRODUCCIÓN

Es de mucha importancia señalar, que en esta investigación se consideró la situación problemática del talento humano y el desempeño laboral que se presentó a nivel mundial, a causa de la coyuntura sanitaria dado desde marzo del 2020 y decretado con el Decreto Supremo N.º 008-2020-SA, con la finalidad de poner frente al COVID19, al haber sido declarado como pandemia que causó incertidumbre laboral en cuanto a la continuidad y/o desarrollo de las funciones del trabajador en sus centros laborales, a pesar de haber sufrido cambios en el desempeño del trabajador y los que continuaron laborando, mostraron actitudes positivas que permitieron que las organizaciones cumplieran con sus objetivos en un determinado periodo.

Por los motivos existentes en estos últimos años en los Estados Unidos las investigaciones como el realizado por The Future of HR, que fue elaborado por la consultora KPMG, cuya influencia en los países de América Latina es notoria, por destacar con el 35% de directores que están a cargo de su personal con un demostrado plan detallado sobre potencialización de talento que pueda desarrollar el trabajador y con el apoyo del soporte de plataformas tecnológicas para el crecimiento de la organización. Al respecto, Brinkmann (2019) en el aspecto laboral, el talento humano es de suma importancia, porque con la capacidad, destreza y habilidad de los trabajadores aportan considerablemente a la institución.

Otro factor de importancia, es superar las situaciones de encono, descontento o cuanto el empleado se halla enojado con sus compañeros, llegando al punto de tener conflictos por cualquier observación difundida por otro colaborador; resultando una situación controversial o complicada para la organización dado que el factor, o potencial humano es preponderante en el desarrollo de las organizaciones. Vassel (2019).

Según, Alonso, García, López y Amador (2018) del Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, señalan que gestionar al talento humano es integrar a los empleados a formar grupos de trabajo, que les amolde y retenga a

los mismos. Buscan resaltar al potencial elevado, al que se le llama talento, en un puesto de trabajo” (p. 153). Los autores mencionan: “[...] que el 81.80% del personal se desenvuelve profesionalmente si los motivan siempre” (p. 155).

Según estudios realizados por la Real Time Management (RTM y el PAD Escuela de Dirección de la Universidad de Piura), se evidenció que el 69% de las empresas informan en sus fuentes confiables que el progreso y crecimiento de la capacidad del talento del trabajador, no son considerados y que debe haber mejoras en este sentido, ya que el 14 % de las empresas responsabilizan solo al directorio, cuando debería ser afrontado por el área respectiva.

Además, siendo el Perú un país democrático, clasifica a los gobiernos vigentes en dos tipos de poderes de manera muy visible y contundente, la primera llamada línea o tipo de poderes horizontales que establecen los tres niveles que laboran o cumplen sus funciones de manera separada pero a la vez articulada, qué son los tres poderes: legislativo ejecutivo y Judicial, lógicamente que también existen otras instituciones que tienen autonomía de poder tal como el tribunal constitucional, la contraloría, las universidades y otras instituciones; existiendo una segunda forma de poderes que son los verticales que se distribuyen en tres niveles constituyéndose principalmente por el gobierno central, luego gobierno regional y finalmente gobierno municipal, que es en este último tipo de gobierno en el cual se circunscribe el presente trabajo, debido a que se investigó sobre el gobierno municipal que viene desarrollándose específicamente en la municipalidad de Independencia de Lima. El tercer nivel de gobierno lo representa la municipalidad, que está dividida en las distritales. Al respecto en una investigación sobre una institución pública en Perú, Casana y Carhuancho (2019), estudiaron la capacidad en el trabajo del servidor y señalaron: que las instituciones del estado, deben reorganizar el procedimiento centrándose en lo profesional, en la empatía y sobre todo en las competencias de los trabajadores, motivándoles con las buenas prácticas en su centro de trabajo, para beneficiar a las instituciones, ya que los servidores son pieza importante para lograr las metas trazadas (p. 120).

Según la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, indica que su principal función, es el impulso del perfeccionamiento económico local y de la atención al servicio público, teniendo como centro de su funcionamiento o eje de todas las funcionalidades al ciudadano, para que pueda recibir un trato de la manera más idónea por todos los estamentos y divisiones públicas, específicamente por la municipalidad de Independencia. Asimismo, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), indican que la gestión del talento humano, viene a ser un paso a seguir, para incorporar, desarrollar y retener a los empleados, por mientras la motivación les refuerza e impulsa a los servidores públicos a continuar en la mejora de sus funciones.

La gestión de talento humano comprende los pasos de selección y de capacitación de personal, hasta convertirlo en idóneo, con la finalidad de gestionarlo hacia un mejoramiento de sus servicios que brinda para que las personas que reciban dicho servicio, beneficio o atención tengan conformidad o estén satisfechas y manifiesten que vienen recibiendo un buen servicio; para ello se buscará que el talento humano de las municipalidades cada vez se encuentren mejor preparados y capacitados para una mayor satisfacción de los usuarios.

Según Majad (2016) p.148, indica que una organización para mantenerse en las expectativas y al nivel del requerimiento de la ciudadanía, tiene que innovarse de manera permanente y ofrecer a los trabajadores o servidores públicos, laborar en calidad de contratos mediante trabajos de duración finitos, es decir, que sea con tiempo limitado, porque en los casos que trabajadores son contratados por un tiempo infinito o indeterminado o también llamado mediante nombramiento, existe la suspicacia en que puedan efectuar un trabajo con determinadas restricciones o limitaciones, tal que solamente se concentren en cumplir sus funciones y no se integren al grupo para que puedan sumar esfuerzos o para que hagan más actividades de las que están indicadas, es decir, se limitan a una acción muy personalista y muy individual, descuidando la contribución hacia las demás áreas y a trabajar de manera solidaria, en beneficio de los demás compañeros y de su organización.

Con respecto a las actividades en las instituciones públicas, se tiene la versión de Hernández y Santa María (2018), que indican que un patrón para encargarse del Talento humano, es por competitividades, es decir, que se direcciona hacia la meta de la organización, para que la motivación sea de una forma dirigida hacia todos los esfuerzos realizados por las personas, para conseguir el mismo objetivo desarrollado hacia el mismo norte, con un trabajo motivador que se realiza sumando esfuerzos y energías logrando el objetivo planteado.

Por lo tanto, se plantea la siguiente Formulación del Problema General: ¿Cuál es la relación Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021? y los Problemas específicos: a) ¿Cómo la Gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021?; b) ¿Cómo la Gestión de talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021?; c) ¿Cómo la Gestión de talento humano se relaciona con el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021?.

Justificación del estudio: A partir del punto de vista práctico se justifica, porque a los servidores Municipales del distrito de Independencia de Lima, serían promovidos por su desempeño laboral, por la gestión de la capacidad del individuo y el servicio profesional, las que se identificarían con las extensiones de cada una de las variables de la investigación para poder dar cumplimiento al objetivo, para desarrollar los elementos, para darle el valor y comprobar la importancia de las dimensiones e indicadores de estudio. Justificación social, si actualmente las instituciones trabajaran para tener un personal más motivado, aunque éste sea un tema muy engorroso, tanto el empleado como el empleador no atravesarían por la incertidumbre de la permanencia laboral, siendo uno de los aportes promover y motivar la Gestión adecuada del "Talento Humano", debido a que es el principal intangible que disponen las Instituciones, el mismo que estando en situaciones adecuadas tendrían un óptimo "Desempeño Laboral", lo

cual está alineado a los requerimientos de los trabajos de gestión pública, ya que busca mejorar varios elementos, factores e intangibles, tal como el talento humano, que cada vez es más relevante su funcionalidad en el sector público. Justificación metodológica, el presente método permitirá contribuir con otras investigaciones para ser utilizado como antecedente en posteriores estudios, con el fin de aportar con las soluciones a ciertos problemas en la gestión pública. Una institución es exitosa si sus empleados son capacitados, motivados, reconocidos por su labor y preparados para enfrentar a un mundo competitivo.

De acuerdo a lo mencionado, se tienen los siguientes objetivos de la investigación: Objetivo General: Determinar cuál es la relación de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021 y Objetivos específicos: a) Determinar cómo la Gestión de talento humano se relaciona con las competencias laborales de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021 ; b) Determinar cómo la Gestión del talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021 ; c) Determinar cómo la Gestión de talento humano se relaciona con el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021. También la Hipótesis General: Existe relación positiva entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021 y las Hipótesis específicas: a) La Gestión de talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021 ; b) la Gestión de talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad de Independencia Lima, 2021; c) la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideran los trabajos de los siguientes autores, como antecedentes internacionales sobre Gestión de talento humano y de desempeño laboral:

Los resultados de Pamela T. Elia et al., (2017), demostraron que las iniciativas de gestión del talento en los bancos libaneses tenían un impacto en la calidad del liderazgo, la productividad de la unidad de negocio y el trabajo en equipo en la organización.

Eglal Hafez et al., (2017), encontraron que los componentes de la gestión del talento (motivar el desempeño sobresaliente, la capacitación y el desarrollo, el enriquecimiento laboral), tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral y en la retención de los empleados. Deepika Pandita y Sampurna Ray (2018), concluyen que una sincronización de las capacidades del trabajador y las iniciativas, conducen a una mejor retención del talento y propone un modelo para este fin. Erkuth Altindağ y col. (2018), encontraron que una buena gestión del talento media sobre los recursos humanos, por su importancia para la estabilidad de una empresa.

Hitu y Satyawan Baroda (2018), indican que las prácticas de gestión del talento tienen un impacto directo en la motivación, en la creatividad, satisfacción y en la competencia de los empleados. Los resultados de Nadine El Masri y Abubakr Suliman (2019), de la investigación empírica, revelan que el desarrollo del talento y de la consideración a los servidores van de la mano con la calidad de servicio, porque contribuye al progreso organizacional.

Siendo así sus variables interrelacionadas las que afectaron al desempeño de los servidores. Syed Hussain Al-Hussaini y col. (2019), señalan que los resultados indicaron que las estrategias de gestión del talento, impactan de forma significativa y positivamente en el comportamiento de desempeño de los empleados; mientras que los efectos del trabajo sobre las capacidades del personal median parcialmente con relación a las formas para gestionar la conducta de los trabajadores en su centro laboral. Los resultados del estudio de Munaza Bibi (2019), fueron positivos sobre la buena gestión del talento,

reclutando y seleccionando con coaching y tutoría para que aprendan a desarrollar sus competencias para que tengan un mejor desempeño.

Amina R. Malik y Parbudyal Singh (2020), encontraron que, con base a las estrategias para el talento humano, tanto inclusiva como exclusiva, la equidad percibida es un recurso valioso, que motiva a los empleados y genera resultados favorables. Moza, Abdallah, Soud et al., (2020), concluyeron que las tres variables independientes de las prácticas de gestión del talento; el reclutamiento, selección y aprendizaje y el desarrollo tienen un fuerte impacto en el desempeño organizacional en los bancos islámicos en Kenia. Pero no para la retención de empleados, que no tiene ningún impacto en el desempeño organizacional. Wickramaaratchi D.R. y Perera G.D.N. (2020), revelaron que el servicio fue competitivo, tiene un impacto positivo significativo sobre el trabajo de los empleados y la satisfacción laboral y también propuso que la adopción de la gestión del talento vale la pena, ya que conduce a construir una generación joven, satisfecha con un mejor desempeño en el trabajo.

Los resultados de Riham Al Aina y Tarik Atan (2020), de este estudio muestran que la atracción y retención del talento, no tuvo ningún impacto en el desempeño organizacional sostenible, mientras que se encontró que el aprendizaje, el desarrollo y la gestión de carrera si tienen impactos significativamente positivos. El estudio de Hayfaa Tlaiss (2021), indicó que el consenso relativo en las filosofías del talento entre organizaciones en cuatro industrias; el talento se percibía en gran medida como exclusivo, a pesar de los desacuerdos sobre si era estable o desarrollable. Se identificaron diferencias en términos de, cómo se entendía el desarrollo de las capacidades del personal y también, cómo se ejecutaba en la práctica en términos de identificación y reclutamiento del talento, capacitaciones, desarrollo, evaluaciones de cómo se desempeñan y retienen el talento. Oluwatobi I. Omotunde y Gabriel O. Alegbeleye (2021), concluyeron que las prácticas de gestión del talento tenían un resultado, sobre cómo se desempeñan laboralmente el personal de las bibliotecas universitarias del suroeste de Nigeria.

También, Diario de Jerez, (2021) en España, en su artículo señala “Cómo adaptar las evaluaciones de la forma de trabajar en el teletrabajo” indica que las organizaciones evalúan la destreza de todos el personal para determinar su interés o rendimiento laboral de manera individual en el trabajo. La evaluación de los colaboradores, realizado de acuerdo a las actividades y funciones que tienen a cargo o al grado de responsabilidad de cada trabajador de la entidad, permitiendo tener conocimiento de sus fortalezas, capacidades, habilidad, destrezas, grado de rendimiento y satisfacción laboral, que sirve como historial de datos para tener una visión más clara, precisa integral y confiable, sobre el desarrollo del trabajador dentro del clima laboral, frente a los problemas que pudieran existir y cómo puede emplear su capacidad resolutive en una determinada situación. Ver cómo y cuánto apoya a la entidad con el logro de sus metas. Esto permite proyectar datos mediante informes, recolección de información de las conductas y comportamiento del personal, que sirvió y sirve como medición de aspectos de cada miembro según su desempeño en el trabajo.

Según Diario Semana, (2020), en Bogotá, en la sección economía “Gestión del Talento humano, es de suma importancia para lograr las metas de las instituciones” señala que el personal aportó innumerables ventajas competitivas a la organización, porque siempre cuenta con una adecuada gestión de talento humano, porque llega a crear un espacio profesional agradable, con el cual mejora la calidad del trabajo en todos los empleados, aumentando la productividad por cada miembro de la empresa. Las entidades no solo deben colocar al personal reclutado y seleccionado, sino también con urgencia deben ser inducidos, motivados y retenidos dentro de la entidad ya que son la clave del éxito de ella.

Como menciona Noguez, O., (2021), manifiesta en su tesis sobre “Gestión de Talento Humano” que el personal es la columna de toda empresa, que hoy en día se debe enfocar más en la gestión de personal, que es la base para contar con personal idóneo en una organización de acuerdo al cargo requerido. El capital humano en la actualidad es elemental, ya que las empresas captan a los mejores por ser más preparados frente a otros, para lograr una ventaja en la

competencia. Esto se logró cuando las organizaciones captaron al mejor talento, manteniéndolos motivados bajo un clima agradable dentro de la entidad, brindándoles todos los beneficios, materiales, capacitación tecnológica, respetando la integridad y la salud de ellos, mejorando el desempeño del trabajador siendo más eficientes y productivos en las funciones diarias de su puesto laboral.

De acuerdo a Peña y Villón (2018) Ecuador, señala cómo motivar laboralmente para llegar al éxito en la organización, teniendo como objetivo el estudiar “la influencia de la consideración al trabajador en el centro laboral”, por ser un componente importante. Este estudio desarrolló un método explicativo, apoyándose en bibliografías y documentos para obtener referencias de sus teorías, sobre la motivación laboral. En una situación actual a nivel mundial, esto afrontó permanentes y continuos cambios en el área de recursos humanos dentro de las instituciones, debido a que fueron motivados para desempeñarse laboralmente, teniendo así una vinculación entre la satisfacción en el trabajo o realización personal, a fin de que el crecimiento profesional se desarrolle en armonía con su entorno, es decir, que en la medida de que las instituciones tengan o cumplan un grado de compromiso con sus trabajadores y con la colectividad, entonces se habrá logrado el crecimiento y mejor trabajo de sus servidores en beneficio de los usuarios, redundando en beneficio de todos.

Pizarro, J., Fredes, D. & Inostroza, C. (2019), Revista de Venezolana de Gerencia (RVG). De la universidad de Zulia, en su investigación sobre la motivación laboral y el flow en el trabajo: explica sobre el clima saludable en los centros laborales, promocionando el bien psicológico, evaluando solo los aspectos negativos del trabajo. Esta tesis cumple con tres variables como la motivación, satisfacción y el flow (trabajar en lo que le gusta) en los trabajadores de Iquique. Participaron funcionarios, que dieron respuestas diferentes según la variable de estudio. Los logros son positivos con el estado de Flow en la institución, porque estableció una relación directa entre sus variables.

Como antecedentes nacionales se tiene las siguientes tesis: según Garcés Solano, H., (2020), Piura, se refiere en su investigación sobre el desarrollo de los recursos humanos y cómo se desempeñan los colaboradores del colegio de ingenieros del Perú con sede en el departamento de Piura, durante el año 2020, siendo su objetivo general es comprobar la reciprocidad del personal con la capacidad laboral del trabajadores, señala que si los trabajadores no mantienen una competitividad o no son productivos por una incorrecta gestión al momento de seleccionar al personal idóneo, frente a otros consejos no mantiene una ventaja competitiva. Es una investigación correlacional. Utilizó la encuesta por resultados para encontrar el motivo del clima laboral sobre el desarrollo de la habilidad, capacidad y competencia de cada uno de los colaboradores de la entidad. Concluyendo que tiene relación con el comportamiento y las características, es decir, que ambas variables se encuentran relacionadas con la forma de trabajar de los servidores.

En los gobiernos regionales se pueden describir que el talento humano es elegido de manera directa por los integrantes de un partido político, muchas veces se seleccionan profesionales que no van con las exigencias del puesto, esto perjudica a la organización, porque no cuentan con las competencias requeridas, al mismo tiempo que desmotiva al resto del personal, y por eso dejan de ser productivos, viendo cómo se desempeñan laboralmente en un clima no muy agradable, donde el trabajo en equipo muchas veces no existe. Cada gobierno nuevo elige a sus empleados, a las personas más colindantes a ellos para desempeñarse en distintos cargos, es de suma importancia que dichos profesionales se capaciten de manera constante para afrontar los diversos cambios, diversas funciones y así contar con el capital humano externo e interno, por ser un factor fundamental para una entidad competitiva.

Según Cruz E.,(2020) en su Tesis referida a la capacidad y destreza laboral de los colaboradores de la Unidad de gestión pedagógica local: UGEL de Pacasmayo durante el año 2020. Su objetivo principal es establecer la dependencia referida a la gestión respectiva. Es de tipo aplicada, con diseño no experimental-transversal y de nivel correlacional. Contó con la muestra

poblacional de los servidores administrativos, quienes fueron encuestados con cuestionarios en cada variable con resultados de concordancia. Su trabajo concluyó, que si una entidad tiene un recurso humano competente, tiene su reflejo en los resultados por el excelente trabajo de los servidores.

De acuerdo con Caldas, K, Villanueva, M (2020) en su tesis determina la correlación referida a la motivación y el talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores que laboran en calidad de trabajadores de la empresa Cruz del Sur de Javier Prado cargo, en Lima. Trabajó con un enfoque cuantitativo y correlacional de diseño experimental de corte transversal, descriptiva y de tipo aplicada. Contando con la población de los trabajadores del área de cargo. Recolectó datos con encuestas vía web, a través de cuestionarios validados por tres expertos. Identificando la correlación de las variables en mención, concluyendo con la existencia de una elevada motivación para desempeñarse laboralmente, generando productividad y economía para la sostenibilidad de la empresa y el personal.

Según Rojas C, (2021) Lima, en su Tesis referida a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la biblioteca nacional del Perú, tiene como meta principal comprobar la reciprocidad de las variables existentes. Aplicó el enfoque cuantitativo. En la recolección de datos empleó cuestionarios, con población de trabajadores de la mencionada biblioteca, determinando así la correlación de las variables, es decir, en relación a su Tesis referida a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, para situaciones importantes y claves en el entorno laboral, más aún por la coyuntura existente de la emergencia sanitaria para evitar contagios por el virus COVID-19, demostrando eficiencia en el sector público.

Según Zapana, E & Cutisaca, D (2017). Señala en su investigación sobre cómo gestionar las habilidades del personal y su desempeño en el trabajo de los servidores dentro de la región de transportes y comunicaciones, vivienda y construcción de Puno durante el año 2015, en su objetivo principal fue comprobar las variables en su centro de trabajo. Usó el método cuantitativo de tipo

explicativo, con enfoque correlacional. Muestra de 140 trabajadores, encuestados con cuestionarios para obtener resultados de las variables. Trabajó con información ordenada, clasificada y procesada. Concluyendo que existe de forma positiva las influencias significativas del clima institucional desempeñado por los trabajadores del estado.

Las funciones en referencia a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Independencia, fueron identificados para la gestión del personal que se optimizó en el desempeño en sus puestos de trabajo, ya que las entidades públicas no son ajenas a este contexto. Si bien se entiende, que los trabajadores son los elementos más importantes en cada institución, tal es así, que debe primar la satisfacción o clima laboral y el trabajo en equipo, con resultados exitosos.

Recurriendo a algunos antecedentes provenientes de artículos en inglés se tienen algunos de ellos: con respecto al tema del desempeño de los empleados que ha sido motivo de preocupación entre los académicos. La evidencia empírica mostró, que el desempeño de los empleados juega un papel estratégico en una organización para enfrentar los desafíos globales (Yoon et al., 2019), es decir, que el desempeño de los empleados es preponderante en toda organización; además el desempeño está estrechamente relacionado con la productividad y viceversa, esto es según Englert y Helmig (2018); Nguyen y col. (2019) señaló que la disminución del desempeño del empleado se relacionará con el éxito y el fracaso en una organización, en el que el desempeño de los trabajadores sea elevado y de bajo nivel, puede explicarse por dos factores dominantes: la gestión del talento y el compromiso en el trabajo.

También Ingram y Gold (2016); Nojedeh y Ardabili (2015) afirmaron que la gestión eficaz del talento, es uno de los factores críticos de éxito para que las organizaciones obtengan una ventaja competitiva sostenible. El logro organizacional está asociado con el desempeño de los empleados. En una situación en la que los empleados tienen competencias únicas que los competidores no pueden imitar, la organización tiene el potencial de obtener una

ventaja competitiva sostenible. Por tanto, para gestionar este recurso humano único, se centra en establecer diversos aspectos, para identificar oportunidades y desarrollar planes de acción integrados y orientados a resultados.

La gestión del talento no solo recluta, fortalece y evalúa el talento, sino que también puede conducir al crecimiento personal, la satisfacción de los empleados y sus mejoras (Tash et al., 2016), es decir, la forma de cómo se desempeñan los empleados es direccionado al crecimiento y superación personal, es decir, está ligado a su satisfacción personal, mejora continua, en beneficio individual y del grupo.

Cómo gestionar el talento humano, se elaboran en el desarrollo del personal para ganar competitividad, que es un área de preocupación de las organizaciones para gestionar el talento de forma eficaz y eficiente. Hay efectos positivos significativos, de cómo realizar una buena gestión en el talento, incluido el desarrollo personal, profesional y la relación entre la vida en el trabajo y la vida personal en el desempeño de los empleados (Bibi, 2019). Mientras tanto, Barkhuizen et al. (2016) señalaron que sus políticas y sus prácticas fueron adecuadas sobre las gestiones en el talento, también proporcionan el compromiso con un empleado, lo que condujeron a un mayor nivel de participación laboral entre los trabajadores y potencialmente a disminuir las tasas de rotación.

Además el número de estudios sobre las gestiones del desarrollo de las capacidades del talento y el desempeño de los trabajadores. Por ejemplo, Alias et al. (2016) encontraron que administrar al personal y ver su compromiso en el trabajo tienen una vinculación con la retención del trabajador. Aljunabi (2016) concluyó, gestionar las capacidades del personal es de impacto favorable en el compromiso laboral. Otro estudio de Mogwere (2016), señaló que la implementación del compromiso laboral en la educación superior, puede predecir el compromiso laboral. Además, Mensah et al. (2016); Mangusho y col. (2015) remarcó, que gestionar la capacidad del personal promueve su desempeño, el desarrollo del talento y reduce el comportamiento contraproducente. Tash y col. (2016); Mkamburi y Kamaara (2017), revelaron la existencia de una vinculación sólida de las gestiones de las capacidades del personal (retiro, atención y desarrollo del talento), su bienestar en el trabajo y cómo se desempeñaron los

trabajadores en su institución. Por último, Bibi (2019) señaló, que la dimensión de engagement laboral, media la influencia de gestionar al talento del personal y de cuánto estuvo comprometido en su organización.

A pesar de la creciente atención entre los investigadores, hay una escasez de estudios y es necesario abordar varias cuestiones sobre la gestión del talento y el empleo. Si bien existe un incremento en la contribución de la gestión del talento y de los recursos humanos conceptualmente, aún faltan estudios académicos sobre esa construcción, especialmente en los países en pleno progreso. Por estas razones, este estudio tiene como objetivo examinar la comprensión profunda de la gestión del talento y el desempeño de los empleados en la organización.

Consiste en el proceso de planificación, contratación de empleados, desarrollo de empleados, gestión y compensación de empleados (Dessler, 2015), es decir, que el desempeño de los empleados es preponderante de toda organización, direccionado al crecimiento y superación personal, ligado a su satisfacción personal y la de los demás empleados para su mejora continua, en beneficio individual y de su respectivo equipo de trabajo, asimismo los factores que atañen a las circunstancias y condicionantes laborales en función a su planificación y contratación de empleados. Además según Aljunabi (2016) agregó que la gestión del talento está indicada por varios factores, como el desarrollo del talento, el reconocimiento de la cultura del talento, las políticas y el apoyo al liderazgo. Mientras tanto, el compromiso de los empleados es un proceso para involucrarlos con todos los niveles, en el paso de tomar la decisión y resolver los problemas de la empresa.

Dentro del presente estudio, se señala las teorías respecto a la primera variable “Gestión del talento humano”, viene a ser el conjunto de políticas requeridas para tratar el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, remuneración, calidad de vida y recompensas. Para una gestión del talento humano efectiva, es esencial que el trabajador, no solo sea tratado como recurso sino como socio. Chiavenato (2020); es el medio de toda institución para buscar nuevos talentos y que cumplan con las calificaciones del puesto. Según Vallejo

Chavez, (2016, p.16), las organizaciones deben utilizar un sin número de procesos que mas se adecúe a su realidad para que en el momento de incorporar un nuevo talento, se escoja el indicado, para ello la organización debe empezar con reclutar tanto interno como externo, colocar, recompensar, desarrollar al personal, monitorear, teniendo un registro de personal confiable para tomar decisiones, que las personas se sientan envueltas con la organización, solo de esta condición se llegará a la productividad, cumpliendo con los objetivos de las organizaciones.

Es decir, si la mencionada variable incorpora nuevos integrantes a la institución, con la misión de retener a cada talento que aporte más a la empresa para el crecimiento de la organización. Además, Asmat et al (2018), mencionan que gestionar el talento, implica mayor organización, para obtener un nivel elevado de conocimientos, habilidades y capacidades, para demostrar competitividad en el entorno laboral, para la experiencia de las personas; con las habilidades y conocimientos adquiridos anteriormente para la resolución de una situación. El autor, señala que la gestión de talento debe realizarse con estrategias para el personal, con la finalidad de que progrese la institución, para estar al nivel de las competencias del mercado.

Prosiguiendo, de la primera variable se presentan las siguientes Dimensiones:

D1. Selección y reclutamiento; según Ibañez (2015), se refiere a la posibilidad de promover la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores colocando Personas: después de haber realizado las pruebas de selección para elegir al personal idóneo dentro de la empresa, para luego orientar al nuevo capital humano dentro de organización para que se vaya acoplado al clima y al ambiente de trabajo, que este en constante evaluación de su desenvolvimiento en el puesto a ocupar. (p.88) En la selección del talento, se ve las capacidades y aptitudes del candidato del puesto a cubrir, quiere decir que, se captará a la persona después de los exámenes de conocimiento y psicológico, de ser el idóneo se integrará al área que correspondiente. (p.35)

D2. Capacitación del talento; es el crecimiento de personas en los procesos mediante la optimización de sus capacidades, lo que en el ámbito de la gestión de las capacitaciones se le llama para cerrar las brechas de conocimiento o de la preparación que tiene el personal con relación a la capacidad que debe tener con respecto a la función o cargo que viene desarrollando, se basa en mantener un personal competitivo ante los constantes cambios que se dan en el entorno, no solo es estar mejor capacitado, sino que amplíe sus conocimientos y habilidades y así lograr ser más productivos y obtener calidad de servicio. La capacitación del talento humano, se realiza para medir el cumplimiento de los objetivos y el valor al trabajador y medir su talento, es decir, para mejorar el desempeño del personal. Ibáñez Ibáñez (2015, p.88)

D3. Evaluación del talento; se refiere al gran espectro de informaciones que se espera que puedan responder a modo de medición del servicio que vienen brindado los trabajadores para la satisfacción de los usuarios, es decir, los requisitos que deben cumplir el personal empleado en un determinado ámbito laboral. (Werther & Davis, 2008). Viene a ser la comparación del resultado actual y anterior del personal; en sus capacidades y habilidades, para tener conocimiento de cuánto han aprendido y cómo lo aportan dentro de la institución. Ibáñez Ibáñez (2015, p.88)

D4. Retención del talento (Chiavenato, 2008), en su trabajo administración del talento humano señala: que una organización que capta y emplea positivamente a sus trabajadores, se preocupa también por tenerlos satisfechos en el trabajo. La retención del talento humano pasa por varios factores, uno de ellos es el personal debe sentirse cómodamente satisfecho con el ambiente laboral para que pueda tener las posibilidades de realizar o de perpetuarse en una institución, sin que signifique que deba permanecer pese a sus dificultades y sugerencias o anomalías sino más bien brindarle un ambiente tal, que pueda desarrollarse, que pueda crecer y pueda comprender a los demás y ser comprendido. Retención del talento, de acuerdo a ello Ibáñez (2015) señala que: “motiva con iniciativas de manera que el empleado y el empleador se sientan

conectados, resultando con mejoras para la empresa” (p. 88). Si se valora y motiva a los servidores, ellos decidirán si continúan laborando en la institución.

D5. Respeto; (Chiavenato I, 2014), el respeto al talento es de mucha importancia, porque las instituciones necesitan de un personal con habilidades para lograr las metas, En este mundo globalizado, se tiene que desarrollar la capacidad de trabajar con los diversos talentos, ya que la fortaleza de unos pueden ser las debilidades del otro o viceversa y esta diversidad complementa al equipo. Es una virtud que caracteriza e identifica a cada trabajador, personal que no tienen altos cargos, pero son merecedores de un buen desarrollo y consideración, son personas muy respetadas, como también existen directivos o personal que deberían ser muy respetados pero por su actitud de subestimación a los demás, no se han ganado ese título.

También, se menciona el Desempeño Laboral según Chiavenato (2017) Son las acciones o conductas que presenta un empleado para alcanzar las metas organizacionales. Es decir, si la organización cuenta con un buen desempeño de parte de sus trabajadores esa será la fortaleza más relevante que tendrá dentro de ella. Gerencie (2018, p.,1), está dado en función a la eficiencia, que es alcanzar las metas de la institución para lograr los objetivos del puesto, utilizando mejor los recursos. Cuanto más recursos se utiliza más tiempo es para llegar a la misma meta; colateralmente Hacker planteó dos aspectos, una se basa en la acción que nace desde un fin hasta un plan, su realización y la retroalimentación posterior, y la segunda muestra la acción esta definitiva por las cogniciones que se proveen de modo bien ejecutados, donde la acción está dada por seis procesos o pasos: desarrollo de metas, colocación, generación de planes, decisión, realización y retroalimentación. La concepción del desempeño laboral está fundamentado en la excelencia y funcionamiento idóneo y en la gestión de las personas. Importancia del desempeño laboral; tomar la decisión de resolver alguna situación en el centro laboral o implementando estrategias de mejora, para afinar la eficiencia y eficacia, logrando la productividad de cada integrante, todo ello abarca en el plan estratégico de cada entidad tanto misión, visión, objetivos y cultura organizacional.

Factores del desempeño laboral: Según Gil (2016, p. 1), el buen desempeño laboral depende muchas veces de la salud física e intelectual de los individuos. La correcta acomodación de los espacios del entorno laboral del individuo en las que efectúa su trabajo. Contar con un entorno laboral favorable busca prevenir riesgos y fomentar la salud y bienestar del personal. Elementos del desempeño laboral: Según Cruz, Martínez y Naranjo, (2016, p. 8), precisan como componentes que facilita el proceso de gestión de personal y su manera de cómo influye en el desempeño de los individuos en la organización, son el clásico de la elección de personal, compensación del personal, desarrollo, sostenimiento y evaluación, donde la organización debe evaluar si adquirir un nuevo proceso que dé resultados a la organización para mantenerlo, si no poder modificarlo o cambiarlo.

Continuando, con la segunda variable se presentan las siguientes Dimensiones:

D1. Satisfacción laboral (Ander-Egg, 2001) menciona que la satisfacción laboral se produce en la medida que se desarrollan conversaciones para lograr una satisfacción y conformidad recíproca, también (Robbins, 1994), menciona que en la satisfacción laboral se ve que personal que tiene un cargo ínfimo, que se podría decir incipiente en calidad de auxiliar o de complemento, elemental o básico, (sin desmerecer las funciones porque todas las funciones o trabajos son merecedores de un buen desarrollo y consideración, pero se refiere a que teniendo un nivel bajo en la funcionalidad son personas muy prósperas, respetadas y respetan a los demás. En comparación a ellos, existen directivos o personal que deben ser muy respetados, pero no tienen las condiciones para que eso suceda, por la subestimación o maltrato que imparten, pues es un valor que crece en la medida que va desarrollando, y tenga la reciprocidad en todas las aristas de la satisfacción laboral como su mismo nombre lo indica, se tiene que partir de la satisfacción o cumplimiento de las necesidades básicas para que en seguida se cumplan las siguientes.

D2. Compensación y beneficios; (Ander-Egg, 2001) menciona con respecto a la compensación y beneficios que es el resultado de la misma satisfacción laboral, la misma que el trabajador lo obtendrá y valorará dichos beneficios de acuerdo y en medida a su satisfacción, el mismo que estará dispuesto para lograr y efectuar dicha compensación para lograr una satisfacción y compensación respectiva. En el sistema actual la compensación resulta tan importante que en relación a ella se tendrán los beneficios.

D3. Trabajo en equipo; es determinado grupo de personas preparadas con habilidades diferentes que se complementan y que de acuerdo a sus capacidades alcanzan el objetivo en común (Ander-Egg, 2001), (Chiavenato, 2008), el trabajo en equipo lógicamente resulta de sobremanera importante, porque el esfuerzo que haga un solo trabajador no es suficiente, para que se obtengan resultados de manera adecuada, debido a que la suma de varios trabajadores, es mucho mayor al esfuerzo que debe uno solo, la misma lógica lo indica y las instituciones que tienen logros, es porque tienen una mayor cohesión de sus trabajadores, es decir, es un trabajo en equipo más sólido, consistente y fructífero, puesto que cuando el equipo desarrolla labores de manera armoniosa y de manera coordinada efectúan trabajos en función a un resultado determinado y con un solo norte con una sola determinación. Entonces los servidores públicos que trabajen en equipo, muestran una manera más pertinente, efectiva, sólida y contundente, logrando resultados positivos.

Si se enfoca el desempeño laboral, éste se basa en el excelente comportamiento que busca la competencia, fortaleciéndose en sus capacidades del servidor. Nuestro país se centra en la modernización del Estado, monitoreado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], desde el año 2008, Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, quien tiene la responsabilidad del Sistema Nacional de Recursos Humanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo aplicada, es decir, según la forma de plantearlo es una investigación que se desarrolló bajo los conceptos de la funcionalidad de una determinada institución (CONCYTEC, 2020). El presente estudio buscó conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021.

Diseño de investigación

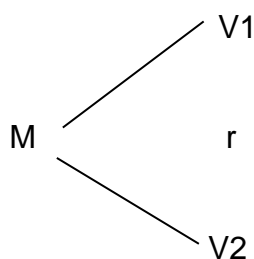
Este estudio se efectuó con diseño no experimental, se aplicó el enfoque cuantitativo con alcance correlacional de tipo transeccional o transversal – causal. En su texto de metodología de investigación Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista (2014) explica que el diseño de investigaciones no experimentales:

“Podría decirse que el estudio se realizó sin modificar a las variables. Lo que significa, no se varió en la intención de la variable independiente en la que se pudo ver el resultado de las demás variables” (p.52)

Es decir es no experimental, porque no se manipuló intencionalmente una variable para generar efectos en la otra variable, esto es, solo se midieron las variables tal cual están dentro del contexto.

El estudio fue descriptivo, ya que se observó, se documentó lo que ocurrió de forma natural y proporcionó el inicio de las hipótesis o el desarrollo de la teoría. Por lo tanto, en el presente estudio se procuró determinar los aspectos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021. Es transeccional, porque se realizó observaciones en un momento único en el tiempo.

Su esquema puede representarse de la siguiente manera:



En donde:

M = Servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Desempeño laboral

r = Relación

Este estudio se desarrolló con el enfoque cuantitativo y con los métodos siguientes:

El método hipotético deductivo. - Con el método (o de contrastación de hipótesis) se logró determinar la veracidad de las hipótesis. En esta investigación se contrastó la Hipótesis bajo el enfoque correlacional, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, periodo 2021. La esencia de este método, es saber cómo la veracidad de lo formulado se acercó al proceso de estudio. Por supuesto, que se partió de las hipótesis como enunciado general y se contrastó con los hechos realizados durante el proceso de investigación. La propuesta metodológica de este método implicó un riguroso análisis a las hipótesis de tal forma, que se logró comprobar su veracidad o falsedad. En el método hipotético-deductivo o de contrastación de hipótesis su validez resultó de la propia contrastación.

Método de análisis. - Gracias a este procedimiento se logró analizar la información relevante relacionada con el marco teórico, el que se procesó la información de los instrumentos para finalmente llegar a las conclusiones.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión del Talento humano

Definición conceptual: Según Chiavenato (2020) se refiere al conglomerado de políticas y prácticas referidas y requeridas propias al crecimiento personal en función a las características personales y al potencial que tiene cada trabajador para lograr su desempeño laboral, partiendo de: reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar el desempeño; significa remuneración, calidad de vida y recompensas respectivas.

Definición operacional: en la medida de las variables se usó un cuestionario con escala de tipo Likert, que se aplicó para determinar la gestión del talento humano de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, periodo 2021. Se consideró las dimensiones reclutamiento, capacitación, evaluación, retención y respeto.; y los indicadores: convocatoria, medios de difusión, conocimiento, inducción. La escala de medición utilizada es el ordinal, con un valor de escala de tipo Likert, con una aprobación del 1 al 5.

V2 : Desempeño laboral

Definición conceptual: De acuerdo con Chiavenato (2017), son las actividades y funcionalidades de cada trabajador para alcanzar sus metas organizacionales, esto es si la institución tiene a trabajadores con un buen u óptimo desempeño laboral, esta se fortalecerá y fortalecerá a los demás.

Definición operacional: Se midió la variable con el cuestionario y escala de tipo Likert, aplicado a los empleados públicos del Municipio de Independencia Lima, 2021. Considerando las dimensiones e indicadores de estudio, se utilizó la escala de medición "ordinal" con un valor de escala de tipo Likert, el cual tuvo la aceptación del 1 al 5.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población del presente trabajo, la conformó los colaboradores de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021, que son 80 trabajadores los que vienen laborando y que contribuyeron con responder a los dos cuestionarios. Para la muestra se pudo encuestar a 80 trabajadores de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia a causa de la situación coyuntural, solo se pudo encuestar a dicha cantidad de servidores públicos de esa municipalidad, tanto algunos de manera física y otros de manera virtual.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Martínez, R. (2017), indicó que en las prácticas para realizar las comparaciones se emplean porcentajes o valores numéricos para el enfoque cuantitativo.

Para recabar los datos de las variables, se utilizó la técnica para recopilar los datos de las variables a través de encuestas. Los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario conformado por preguntas.

Tabla 1

Técnicas e Instrumento de las variables

Variables	Instrumento	Técnica
Gestión de talento humano	Cuestionario	Encuesta
Desempeño laboral	Cuestionario	Encuesta

Cada instrumento se conformó por 20 reactivos o ítems, que aportaron en la medición de las variables indicadas, habiéndose derivado de las respectivas dimensiones.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Según Souza, Costa Alexandre, & Guirardello (2017):

Validez de contenido: “representa el valor del contenido en el instrumento expresa al constructo que se está midiendo, es decir, evalúa cuánto expresa una muestra de elementos en un universo definido”. (pág. 650). Se refiere a los contenidos o conceptos que tienen cada uno de los instrumentos, con relación a la dimensión, e indicadores de cada variable.

Validez de Criterio: “señala que debe concordar el criterio externo y el puntaje de un instrumento específico. Debiendo ser medible y admitida, que tenga las características de la herramienta de evaluación, es decir, es decir estándar”. (pág. 650). Esta validez se refiere a la validez de juicio, de sentido común y de criterio de aplicación en coherencia con la investigación mencionada.

Validez de Constructo: “el nivel de las variables son medibles. El cual se puede establecer a partir de supuestos creados en las hipótesis, las que serán comprobadas para consolidar la validez de la herramienta”. (pág. 651). Se refiere a la construcción o elaboración de los instrumentos que servirán para recoger informaciones de manera sistemática y con una secuencia lógica.

Validación a través de juicio de expertos

En la validez, las preguntas tienen relación con los objetivos del presente estudio. Arias (2012, p. 79). “Tiene conexión en el puntaje, ya que mide lo que tenga que medir” Fuentes, 1989, p.103

El instrumento de medición de la variable fue validado por tres jueces, quienes que sostuvieron su aplicabilidad.

Tabla 2

Validez de contenido del instrumento Gestión de talento humano y el desempeño laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellido	Aplicable
1	Dr. Albarrán Gil Jorge Luis	Aplicable
2	Mg. Huyhua Quispe, Rosario del Pilar	Aplicable
3	Mg. Vega Puppo Rogger Enrique	Aplicable

Confiabilidad “es la exactitud con la que se mide un instrumento” Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 277).

Prueba de fiabilidad**Tabla 3**

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	20

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) el valor que se obtuvo del coeficiente Alfa de Cronbach fue de un buen nivel de confiabilidad.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable el desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

De acuerdo con lo que señaló Hernández, Fernández y Baptista (2014) el valor obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach resultó con un excelente grado de confiabilidad.

La identificación de los participantes fue anónima y se logró ver los resultados, sin alterar las cantidades.

3.5. Procedimiento

La elaboración de la investigación consistió en informar a los servidores del Municipio de Independencia Lima, sobre el objetivo en el presente trabajo, para poder realizar la encuesta, de los dos instrumentos elaborados, previamente a nivel piloto. Luego de recolectar la información, pasó a la base de datos en hojas de MS Excel para encontrar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

3.6 Método de análisis de datos

Se consideró dos tipos de análisis: Análisis descriptivo, se utilizó la estadística para encontrar las frecuencias (tablas), gráficas e interpretaciones; y el Análisis inferencial: Para probar las respectivas hipótesis tanto a nivel de las variables como a nivel de las dimensiones de cada una, con la otra variable se usó el estadígrafo de Rho de Spearman con un nivel de 0.05.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación, se empleó las normas establecidas para el diseño de una investigación cuantitativa. Respetará la autoría de las bibliografías registradas en la sección de Referencias, según sus particularidades editoriales, de acuerdo a la séptima edición del Manual de la American Psychological Association, hispano hablantes, con los criterios éticos planteados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Descriptivos de la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.

		Recuento	% de N de tablas
D1: Selección y reclutamiento	Baja	7	8,8%
	Media	64	80,0%
	Alta	9	11,3%
D2: Capacitación del talento	Baja	4	5,0%
	Media	72	90,0%
	Alta	4	5,0%
D3: Evaluación del talento	Baja	4	5,0%
	Media	57	71,3%
	Alta	19	23,8%
D4: Retención del talento	Baja	6	7,5%
	Media	36	45,0%
	Alta	38	47,5%
D5: Respeto	Baja	9	11,3%
	Media	66	82,5%
	Alta	5	6,3%
Gestión del Talento Humano	Baja	3	3,8%
	Media	72	90,0%
	Alta	5	6,3%

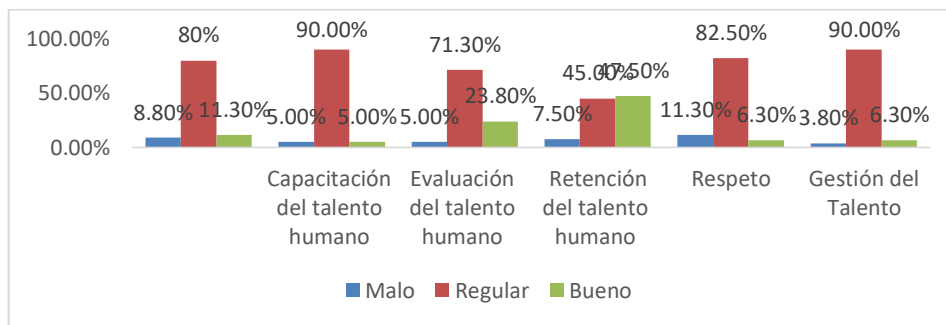


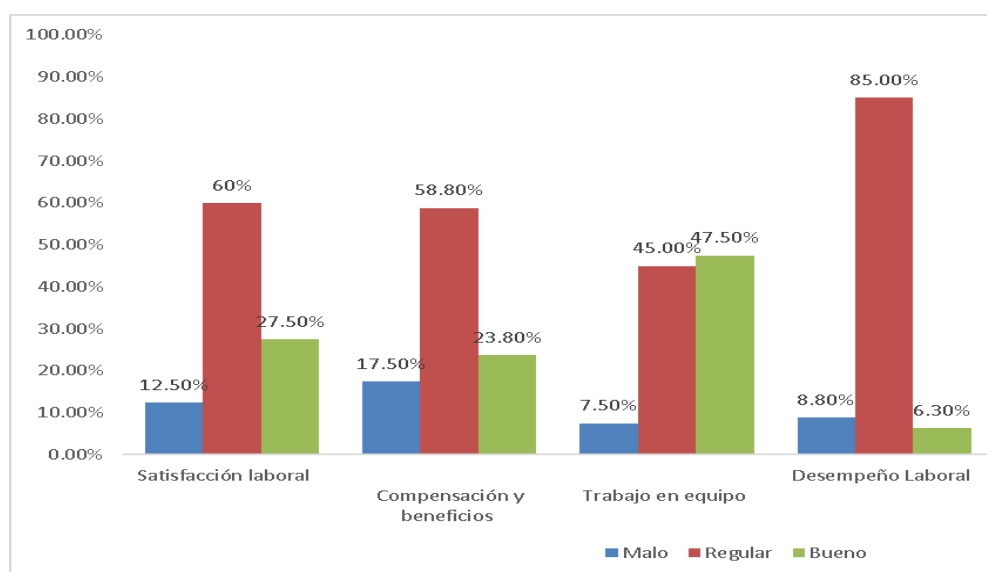
Figura 1

Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano.

Se notó que la variable tuvo dominio en el nivel Media con un 90% de los 80 encuestados, pero en el resultado de las dimensiones se observó que para la D1, tuvo el mismo nivel, ostentando un 80% del total. En la D2, nuevamente tuvo la misma tendencia con 90%. En la D3, la frecuencia fue la misma, con un porcentaje menor que las anteriores, presentando un 71.3%. En la D4, tuvo un 82.5% del total de encuestados, ubicándose en nivel Media. Finalmente, para la D5, tuvo el mayor porcentaje de 82,5% correspondiente al nivel Medio o media.

Tabla 6*Descriptivos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.*

		Recuento	% de N de tablas
D1: Satisfacción laboral	Malo	10	12,5%
	Regular	48	60,0%
	Bueno	22	27,5%
D2: Compensación y beneficios	Malo	14	17,5%
	Regular	47	58,8%
	Bueno	19	23,8%
D3: Trabajo en equipo	Malo	6	7,5%
	Regular	36	45,0%
	Bueno	38	47,5%
Desempeño laboral	Malo	7	8,8%
	Regular	68	85,0%
	Bueno	5	6,3%

**Figura 2***Dimensiones de la variable Desempeño laboral*

Fue notorio que en la variable Desempeño laboral tuvo el 85% de 80 sujetos de análisis que le ubicaron en el nivel Regular. Por otra parte, en las dimensiones se mostró parecido, la D1 (Satisfacción laboral) tuvo un aceptable 60% en la misma categoría, con un porcentaje de nivel Bueno (27.5%). En la D2 (Compensación y beneficios) obtuvo el mismo nivel (58.8%). Finalmente, en la D3 (Trabajo en equipo) tuvo como resultado el nivel Bueno (47.5%), aunque no tan distante de la categoría Regular, que tuvo un 45% del total de encuestados.

4.2. Resultados inferenciales

Antes de la prueba de contraste se propusieron la hipótesis general (HG) y las tres hipótesis específicas, siendo las siguientes, las mismas que a continuación son contrastadas:

Hipótesis general

HG: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

HoG: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Correlaciones

		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de	1,000
		Correlación	,610**
		Sig(bilateral)N	1,00
	Desempeño laboral	Coeficiente de	,610**
		Correlación	,000
		Sig(bilateral)N	1,00

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Observando los valores de la primera fila que corresponde a la correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión talento humano y Desempeño laboral, se determinó que: existe relación considerable de 0,610 entre las variables, siendo relación directa debido a que es positivo. Además, dichas relaciones son significativas, porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Ho1: No existe relación entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Correlaciones

		Gestión de talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano		
	Coeficiente de	1,000	,413**
	Correlación	.	,000
	Sig (bilateral)N	1,00	100
	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de	,413**	,610**
Correlación	.	,000	
Sig (bilateral)N	1,00	100	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Observando los valores de la primera fila que corresponde a la correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión de talento humano y satisfacción laboral, se determinó que: existe relación directa leve de 0,413 entre las variables y la dimensión, siendo relación directa debido a que es positivo. Además, dichas relaciones son significativas, porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05.

Hipótesis específica 2:

H2: Existe relación entre la Gestión del talento humano con la compensación y beneficios de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Ho2: No existe relación entre la Gestión del talento humano con la compensación y beneficios de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Correlaciones

		Gestión de talento humano	Compensación y beneficios
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de	1,000
		Correlación Sig	,667**
		(bilateral)N	.
			,000
			100
			100
	Compensación y beneficios	Coeficiente de	,667**
		Correlación Sig	1,000**
		(bilateral)N	,000
			.
			,000
			100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Observando los valores de la primera fila que corresponde a la correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión de talento humano y compensación y beneficios, se determinó que: existe relación considerable de 0,667 entre la variable y la dimensión, siendo relación directa debido a que es positivo. Además dichas relaciones son significativas porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

Hipótesis específica 3:

H3: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Ho3: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Correlaciones

		Gestión de talento humano	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de	1,000
		Correlación	,595**
		Sig(bilateral)N	1,00
	Trabajo en equipo	Coeficiente de	,595**
		Correlación	,610**
		Sig(bilateral)N	1,00

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Observando los valores de la primera fila que corresponden a la correlación de Rho Spearman ente la variable Gestión de talento humano y Trabajo en equipo, se determinó que: existe relación considerable de 0,595 entre la variable y la dimensión, siendo relación directa debido a que es positivo. Además dichas relaciones son significativas porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se realizó la comparación, semejanza, diferencia y contraste de los resultados obtenidos, que determinó la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021; se empleó el diseño no experimental, alcance correlacional de tipo transeccional o transversal, para una muestra intencional no probabilística de 80 trabajadores de dicha Municipalidad. Se determinó que la correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión del talento humano y Desempeño laboral (y con sus dimensiones) se considera directamente; a excepción de la correlación entre la variable Gestión del talento humano y satisfacción laboral fue de tipo leve con 0,413.

Además en todos los casos dichas relaciones fueron significativas, estos resultados son semejantes a las siguientes investigaciones, según la hipótesis general, es determinar cuál es la relación de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos del Municipio de Independencia Lima, periodo 2021, con resultados de correlación positiva, se compara con el estudio de López, Díaz, Segredo, y Pomares (2017), de su investigación evaluativa, gestión del hospital de Cuba, concluyendo que la variable de estudio también fue positiva.

Además, con el trabajo de estudio realizado en las Organizaciones Educativas de Táchira en Venezuela, en la gestión del talento humano que concluyó, que para incorporar al personal nuevo en una institución educativa, no se está realizando de la manera correcta; en esta investigación se encuentra semejanza con el presente trabajo de investigación, al tener casos de recomendados cuando se ejecuta la selección y/o reclutamiento del personal, los cuales en su mayoría ya tienen nombre.

También Castillo (2016), en su investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en la administración del Municipio Distrital de Chaclacayo, concluyó que las variables tienen relación

significativa con el personal, y logró la valoración de Spearman de 0.77 y el sig. bilateral que fue menor a 0.05. Según este estudio, en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui”, también concluyó que en el trabajo del personal, la existencia vinculante entre las variables, por el valor de Spearman fue de 0.819 y el nivel de significativo que fue menor al 0.05, demostrando que si se aplicó entre las variables, sobre todo en la variable gestión, también (Nolberto, 2017).

Orozco (2018), estudió el talento de los trabajadores y el modo cómo se desempeñan laboralmente en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, y concluyó con la relación positivamente entre el personal que las variables se, con un coeficiente de Spearman de 0.550 menor al 0.05; además Reyes (2018), en su trabajo de investigación sobre la capacidad intelectual y el desarrollo de las actividades de los empleados administrativos ediles de Chancay, concluyó en positivo con el valor de Rho de Spearman de 0,97 menor al 0.05, con resultados de la variable gestión, con un valor bajo por parte de los trabajadores, a pesar de haberles dado la institución oportunidades de superación, que no supieron aprovechar y es por eso que finalmente tuvieron un resultado reflejándose de cómo se han desempeñado laboralmente los trabajadores, terminando con la encuesta de 48.3% donde indica que tienen bajo el desempeño o dedicación al trabajo por parte de ellos dentro de la institución; con relación al resultado se puede acotar que si tenemos eficacia en la gestión del talento, mejor es el resultado en la dedicación al trabajo por parte de los servidores de toda entidad pública y viceversa.

Gil (2018), en su tesis sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto superior Pedagógico público Cachicadán”, concluyó en sus variables que tienen correlación positiva con una significancia de valor de Spearman de 0.889 y un sig. bilateral de 0.000, las variables influyen entre sí, aunque el resultado de la variable gestión no fue favorable, en cuanto a las demás dimensiones de integración y desarrollo del talento humano habían obtenido un valor bajo de 45% y en un 50% valor regular, también se puede decir que en la dimensión planificación, trascendió en la variable del desempeño por haber obtenido un nivel bajo de 55%, tuvo un resultado poco favorable por la falta

de una buena administración en el personal o en su gestión dentro de la institución, tal vez por no contar con legajos de documentos de gestión o estar capacitados o actualizados, como, por ejemplo, el MOF, ROF que tiene toda institución administrativa; siendo además dichos resultados expresados en cifras porcentuales semejantes a los empleados en la presente investigación.

También los resultados son semejantes a investigaciones efectuadas en el ámbito local, tales como las siguientes investigaciones: Armas y Asencio (2015) en donde estudiaron la producción laboral de los empleados de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope”, trabajaron la investigación con enfoque cuantitativo y de correlación pues contaban con una población considerada de 300 servidores, de modo que siendo de gran magnitud el personal, decidieron ejecutar la labor con 101 empleados, y representaron la muestra, aplicando el instrumento de estudio, al cuestionario que concluyó que sus variables guardaban una relación favorable.

Además Sánchez (2019), investigó el fortalecimiento del desempeño y la competencia laboral que desarrollaron los trabajadores en el Municipio Provincial de Trujillo, quien concluyó que debe utilizar todas las competencias para todo el personal administrativo, porque fue de apoyo para mejorar la destreza y el desarrollo de las habilidades dentro de la institución municipal, ya que se trataba de urgencia por los resultados obtenidos en su investigación, donde obtuvo en el desempeño laboral con un valor deficiente de 57.14% y un valor eficaz con 28.57%, dejando en evidencia del rendimiento negativo de los trabajadores del municipio estudiado. Comparando con la presente investigación se determinó que en la Municipalidad de Independencia si existe relación considerable con un 0,610 entre las variables, siendo relación directa debido a que es positivo. Además dichas relaciones son significativas porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

Todos los trabajadores son importantes para poder realizar las metas propuestas por la organización, por eso todas las organizaciones los clasifican para tenerlos como aliados o es decir, para colocarlos en las funciones que

correspondan, ya que poseen o tienen el mismo fin de permanecer o enfocarse con la institución, al sentirse como parte de ella y se desempeñen dando lo máximo de sí, ya que los trabajadores son los que dan el movimiento y continuidad a las empresas u organizaciones, por eso la administración de recursos humanos o las subgerencias en los casos de las Municipalidades, se centran en la colaboración de todos los servidores públicos o de cargos sencillos por ser los más cercanos y de menor jerarquía en la institución debido a que son ellos quienes tienen más familiaridad con los consumidores o con los productos, porque son los que conocen más de los requerimientos del consumidor.

Orozco (2018) gestionar el talento es dirigir o enfocar un puesto laboral, significa reclutar, seleccionar, incentivar y capacitar al personal para ayudarlo a desarrollarse y tener un buen desempeño en el trabajo. Que las organizaciones estén pendientes de las necesidades de los trabajadores y de la empresa misma, capacitándolos para que puedan desempeñarse con destreza, mas aún que sean promovidos a cargos superiores, motivándolos a incrementar la productividad. (Vallejo, 2015) la gestión del talento es administrado por los recursos humanos, con la finalidad de aumentar la credibilidad de la empresa al contratar el personal profesional que estén aptos para desempeñarse en el mercado, que aporten en el cumplimiento de los objetivos. Es de mucha importancia gestionar las capacidades en el personal, para lograr una vinculación de identificación con la organización donde labora, donde empleado y empleador ambas partes salgan ganando, en donde el trabajador sienta la satisfacción laboral. Toda institución que brinda capacitar contantemente, incentivar el trabajo grupal, trabajar con valores, que sepa manejar el autocontrol emocional de los directivos y de su personal, elevar su autoestima y otras formas de estrategia, logra de esta manera que el trabajador no solo sea parte importante, sino que sienta ser parte de la organización, con resultados positivos aumentando la satisfacción laboral, y la producción empresarial.

Sobre los recursos humanos con eficientes conocimientos, son los que le dan el valor agregado a las instituciones, tal es así que existe diferencias en el personas de los sectores públicos y privados, porque cada institución aplica una

gestión en el talento humano, y de acuerdo de cómo se ha promovido se determina el progreso, al haber tenido una excelente planificación en los recursos humanos, atrayendo, reclutando y reteniendo los colaboradores competentes y calificados. Para ello se debe manejar los sueldos que compensen su nivel académico y su desempeño en el trabajo, asimismo de ofrecerles la capacitación idónea que les permita desarrollarse y/o llegar al éxito profesional. También, aplicar las gestiones para retener al personal para seguir contando con sus habilidades, además de considerar que las capacitaciones dadas son una inversión a corto, mediano o largo plazo. Para planificar el talento humano es primordial referirse a la gestión administrativa de una institución, para seleccionar las actividades a ejecutar adelantándose a las necesidades de la organización y al fortalecimiento de las capacidades del personal con miras al futuro y así una organización podrá cubrir las funciones o los cargos laborales en determinado momento.

Por consiguiente, una planificación en los recursos humanos, es un instrumento que se proporciona al trabajador adecuado en un tiempo definido, exclusivamente para no reducir la producción, además de darle la posibilidad de capacitarse más a los trabajadores, y que de esta manera cada miembro se sienta identificado con la organización; esto indica que este instrumento es importante y trascendente para las organizaciones. (Majad, 2016)

VI. CONCLUSIONES

Primera

La correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión de talento humano y desempeño laboral es considerable de 0,610 entre las variables, siendo relación directa debido a que es positivo. Además dichas relaciones son significativas porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

Segunda

La correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión de talento humano y satisfacción laboral es leve de 0,413 entre la variables y la dimensión, siendo relación directa debido a que es positivo. Además dichas relaciones son significativas porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

Tercera

La correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión de talento humano y compensación de beneficios es considerable de 0,667 entre la variable y la dimensión, siendo relación directa debido a que es positivo. Además dichas relaciones son significativas porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

Cuarta

La correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión del talento humano y trabajo en equipo es considerable de 0,595 entre la variable y la dimensión, siendo relación directa debido a que es positivo. Además dichas relaciones son significativas porque el valor de la Sig es 0,000 siendo menor de 0,05

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda que la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Independencia, mantenga la relación directa y positiva entre la variable gestión de talento humano y desempeño laboral. Por tanto, se sugiere continuar con las mismas estrategias ejecutadas, ya que repercuten favorablemente para la municipalidad y en el servicio de atención al ciudadano.

Segunda

Se recomienda que las autoridades gerenciales de la Municipalidad de Independencia de Lima, sigan fortaleciendo la gestión de talento humano y satisfacción laboral con las estrategias empleadas, para seguir identificando la dificultad o debilidad del personal y otros aspectos que limiten su desempeño laboral, a fin de que continúe en positivo.

Tercera

Se recomienda a las autoridades del sector público, establezca el mismo plan para el beneficio de todos los servidores en general, en cuanto a la gestión de talento y compensación de beneficios; es decir, reconozcan el cumplimiento del trabajo realizado satisfactoriamente, promoviendo que el personal sea incentivado profesional y económicamente.

Cuarta

Se recomienda a los servidores públicos de la municipalidad y a la misma institución, mantener la relación entre la variable gestión del talento humano y trabajo en equipo, para mantener los resultados positivos, ya que contribuyen al progreso de la organización por el logro de los objetivos.

Referencias

- Alonso, L., García, A., López, P., & Amador, P. (2018). *Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba*. *Horizonte Sanitario*, 151-160. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555688>
- Armas R, &Asencio , H (2015). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope* <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2335>
- Barkhuizen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014). *Talent management, work engagement and service quality orientation of support staff in a higher education institution*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 69-77. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p69>
- Bibi, M. (2019). *Impact of talent management practices on employee performance*. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Brinkmann, G. (09 de Setiembre de 2019). *La gestión del talento como soporte en el crecimiento empresarial*. Obtenido de <http://blogs.portafolio.co/negocios-en-laeconomia-digital/la-gestion-del-talento-soporte-crecimiento-empresarial/>
- Caldas, K, & Villanueva, M (2020) *Tesis “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2020”* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54011?show=full>
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54011>
- Casana, K., & Carhuancho, I. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú*. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 120-125. Obtenido de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castillo, A. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Archivo digital.

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Casillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerna, J. P. (2017). *Motivación laboral en la percepción del desempeño laboral -centro juvenil de diagnóstico y rehabilitación Santa Margarita 2016.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5582/Cerna_QJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10.º ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Cruz, E, (2020) tesis "Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020." <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60961>
- Cruz, M, Martínez, J, Naranjo, J (2016), *las competencias y la evaluación del desempeño del recurso humano en el sector turístico. El caso de Ambato-Ecuador*, V5 n2 p8.
- Dahshan, M., Keshk, L., & Dorgham, L. (2018). *Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals [La gestión del talento y su efecto en el desempeño organizacional de las enfermeras en los hospitales Shebin El-Kom]*. International Journal of Nursing, 108-123. Obtenido de http://ijnnet.com/journals/ijn/Vol_5_No_2_December_2018/10.pdf
- De Cenzo, D., & Robbins, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa Wiley.*
- Dessler y Varela (2011) p.222, *Administración de Recursos Humanos* <https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>, Impreso en México. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 - 14 13 12 1
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diario Jerez. (16 de enero de 2021). *Cómo adaptar la evaluación del desempeño laboral al teletrabajo*. https://www.diariodejerez.es/jerez/adaptar-evaluacion-desempeno-laboral-teletrabajo_0_1537946496.html
- Diario Semana (23 de diciembre de 2020). *Gestión del talento humano, clave para lograr el éxito en las compañías.*

<https://www.semana.com/economia/articulo/gestion-del-talento-humano-clave-para-lograr-el-exito-en-las-companias/202029/>

Fidias G., Arias (2006). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme, C.A.

Englert, B., & Helmig, B. (2018). *Volunteer performance in the light of organizational success: A systematic literature review*. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29(1), 1-28. <https://doi.org/10.1007/s11266-017-9889-2>

Garces Solano, H. F. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%20c3%a9s_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Genoud, M. A. y Broveglio, G. D. (2020). *El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América Latina*. *Revista Empresa y Humanismo*, 23(2), 67-105. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.634039922&lang=es&site=eds-live>

Gerencie. (2018). *Diferencias entre eficiencia y eficacia*, *EAE businnes school gerencie.com*, parr. 1

Gil, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los servidores del Instituto superior Pedagógico público Cachicadán*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú). Archivo digital. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11845>

Hacker W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. *The German Journal of Psychology*

Hernández V. & Santamaría N. (2018). *Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín*. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5(3), 1-36. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/111>

Herrera, P. (2018). *La importancia de medir los procesos para una gestión eficiente*, *Saga Advice*.

- Ibáñez, B. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*. Editorial Paraninfo España
- Ingram, T., & Glod, W. (2016). *Talent management in healthcare organizations- qualitative research results*. *Procedia Economics and Finance*, 39, 339-346. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30333-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30333-1)
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- López, P. (2018). *Gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería en La Municipalidad Distrital del Porvenir*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17669/lopez_ik.pdf?sequence=1
- Majad, M.(2016). *Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas*. *Revista de investigación*, vol.40, nùm.88, pp.148-165, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Mangusho, Y. S., Murei, R. K., & Nelima, E. (2015). *Evaluation of talent management on employees' performance in beverage industry: A case of delmonte Kenya Limited*. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(8), 191-199.
- Martinez Raúl, 2017. "Guía a Rational Unified Process. Escuela Politécnica Superior de Albacete". [En línea] 2017 [Citado el: 02 de marzo del 2021.] https://www.researchgate.net/publication/268005509_Guia_a_Rational_Unified_Process
- Mensah, J. K., Bawole, J. N., & Wedchayanon, N. (2016). *Unlocking the "black box" in the talent management employee performance relationship: evidence from Ghana*. *Management Research Review*, 39(12), 1546-1566. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2015-0190>
- Mogwere, P. G. (2014). *The relationship between talent management, employee engagement and service quality of support staff in a South African Higher Education Institution* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10394/18106>

- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de los recursos Humanos*. México, D.F.: Pearson Educación.
- Moreno y France (2016, p.20). *Aprovechar el talento de hombres y mujeres, Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género, Organización Internacional del Trabajo*. primera edición.
- Noguez, O. (01 de enero de 2021). *Gestión de talento humano*. Merca 2.0. <https://www.merca20.com/gestion-de-talento-humano-explicado-en-este-libro/>
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de La Municipalidad Distrital de Pichanaqui*. (Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco). Archivo digital. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima). Archivo digital. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas). Archivo digital. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ_df52e7832cd603b1efef5187de3c6dee/Details
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Revista Internacional de Morfología, 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, F. (2005). *Psicología de la Organización*. España: Pearson Prentice Hall
- Quero M (2010). *Confiabilidad Y Coeficiente Alfa De Cronbach*. Telos 12(2) 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Reyes, N. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho).

- Archivo digital.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2846/Neil%20Cristian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10th ed). México: Pearson education.
- Sánchez, A. (2019). *Competencias para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de La Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel).
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6590/S%C3%A1nchez%20Cieza%20Arnulfo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ojeda, Machado y Pintado. (2017). *La ética en la investigación*. Caracas, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Oluoch, G. (2017) Tesis: *"The effects of talent management processes on performance of young professionals: A case of Trufoods"*.
<http://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/3294/GEOFFREY%20OLUOCH%20MBA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), pp. 493-505.
<https://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>
- Peña Acevedo (2008). *Modelos Actuales de Gestión de los Recursos Humanos*. Ediciones Roble, S.L.
- Peña, H. & Villòn, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, O. (Julio 13, 2021). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*, *Blog PeopleNext*. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pinedo, C. C. y Quispe, L.J.(2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores de Lima*. Perú. (Tesis de

- Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
- Pizarro, J., Fredes, D. & Inostroza, C. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la Salud*. Revista Venezolana de Gerencia, Vol.24, núm. 87. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>
- Riham Al Aina y Tarik Atan (2020) *The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance* https://econpapers.repec.org/article/gamjsusta/v_3a12_3ay_3a2020_3ai_3a20_3ap_3a8372-_3ad_3a426526.htm
- Ríos, J. & Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa. Huanuco-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento* Revista Escuela de Administración de Negocios. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rojas, C. (2020) *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020* -Tesis (Maestría) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- RRHH Digital. (2019). *La evolución de la gestión del talento*. <http://www.rrhhdigital.com/editorial/138847/La-evolucion-de-la-gestion-del-talento>
- Stephen P. Robbins, y Judge, Timothy A. (2009). *comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Souza, A. C., Costa Alexandre, N. M., & Guirardello, E. B. (2017). *Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity*. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*.

- Sánchez, M. & García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Revista Scientia Et Technica, Vol.22,nùm,2, .pp.161-166; Recuperado de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- Vallejo Chavez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vásquez, M. T. I. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chíncha-RAR-EsSalud-Lima-2016*.(Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%c3%a1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vara Horna, A.,(2014). *7 pasos para una tesis exitosa*. https://www.academia.edu/18635649/Siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_Desde_la_idea_inicial_hasta_la_sustentaci%C3%B3n
- Vasel, K. (12 de Setiembre de 2019). *Cómo detectar el agotamiento laboral de tus empleados antes de que se enfermen*. <https://expansion.mx/carrera/2019/09/12/como-detectar-el-agotamiento-laboral-detus-empleados>
- Wickramaaratchi D.R. y Perera G.D.N. (2020) *The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka* <https://sljhrm.sljol.info/articles/abstract/10.4038/sljhrm.v10i1.5648/>
- Yoon, K. H., Kim, B. Y., & Eom, J. G. (2019). *The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees*. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 6(4), 213-225. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.213>

Zapana, G, & Cutisaca, D.(2017) *Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción -2015*
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3630> Tesis licenciatura
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3630/Zapana_Castillo_Gissela_Amparo_Pean.pdf?sequence=3&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1: Gestión Del Talento Humano	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Dimensión 1: Selección y reclutamiento del talento humano	-Convocatoria-Medios de difusión -Talento adecuado para el puesto. -Evaluación de conocimiento -Entrevista - Inducción	1 -6	Baja Media Alta	Alcance descriptivo, correlacional. El diseño fue no experimental Muestra Se tomará de base al total de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia
¿Cuál es la relación de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021?	Determinar cuál es la relación de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021	Existe relación positiva entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021	Dimensión 2: Capacitación del talento humano	-Evaluación de las necesidades de los trabajadores - Programar las capacitaciones del trabajador. - Ejecutar las capacitaciones según la programación. -Participación de los trabajadores en la capacitación.	7-10		
			Dimensión 3: Evaluación del talento humano	- Compromiso con el trabajo -Identificación con la institución - Trabajo en equipo - Productividad	11-13		
			Dimensión 4: Retención del talento humano	-Fuerza de voluntad - Perseverancia	14-18		
			Dimensión 5: Respeto	-Incentivos. -Estímulos -Estabilidad	19-20		
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento	Objetivos específicos: Determinar cómo la Gestión de talento humano se relaciona con las competencias laborales en los	Hipótesis específicas: La Gestión de talento humano se relaciona significativamente con	Variable 2: Desempeño Laboral	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	Muestra no probabilística, intencional

humano con las competencias laborales en los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano con el clima organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021; ¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano con el Trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021	servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021; Determinar cómo la Gestión de talento humano se relaciona con el clima organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021; Determinar cómo la Gestión de talento humano se relaciona con el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021-I	las competencias laborales de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021; la Gestión de talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021; Gestión de talento humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021	Dimensión 1: Satisfacción laboral	-Reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia. -Remuneración. -Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución	1- 10	Malo Regular Bueno	
			Dimensión 2: Compensación y beneficios	-Promoción de mejores opciones dentro de la institución. -Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido. -Incentivos por parte de la institución, ante el buen desarrollo de las funciones.	11-13		
			Dimensión 3: Trabajo en equipo	-Comunicación asertiva entre quienes conforman el equipo de trabajo. -Solidaridad en el trabajo. -Colaboración entre los integrantes. -Relaciones laborales de empatía.	14-20		
TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO	METODO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de Estudio: Aplicado	Población: 80 trabajadores de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021	Tablas y gráficos descriptivos. Pruebas inferenciales: Coeficiente de Rho de Spearman. SPSS Versión 25	No Experimental. Correlacional.	Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021	Método hipotético deductivo	Técnica: encuesta	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento de medición
V.1. Gestión del talento humano.	Es el conjunto de políticas requeridas para tratar el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, remuneración, calidad de vida y recompensas. Para una gestión del talento humano efectiva, es esencial que el trabajador, no solo sea tratado como recurso sino como socio. (Chiavenato, 2020)	Conjunto de acciones que colocan en marcha y movilizan a los individuos dotadas de habilidades actitudes, conocimientos, competencias, es cuando una organización lo requiere para conseguir sus fines y objetivos.	Dimensión 1: Selección y reclutamiento del talento humano	-Convocatoria -Medios de difusión - Talento adecuado para el puesto. -Evaluación de conocimientos. -Entrevista -Inducción.	Cuestionario
			Dimensión 2: Capacitación del talento humano	- Evaluación de las necesidades de los trabajadores - Programar las capacitaciones del trabajador. - Ejecutar las capacitaciones según la programación. -Participación de los trabajadores en la capacitación.	
			Dimensión 3: Evaluación del talento humano	- Compromiso con el trabajo -Identificación con la institución - Trabajo en equipo -Productividad	
			Dimensión 4: Retención del talento humano	-Fuerza de voluntad - Perseverancia	
			Dimensión 5: Respeto	-Incentivos. -Estímulos -Estabilidad	
V.2. Desempeño laboral	Son las acciones o conductas que presenta un empleado para alcanzar las metas organizacionales. Es decir, si la organización cuenta con un buen desempeño de parte de sus trabajadores esa será la fortaleza más relevante que tendrá dentro de ella. (Chiavenato, 2017)	Conjunto de actitudes y comportamientos que demuestran los trabajadores mediante el desarrollo de sus funciones.	Dimensión 1: Satisfacción laboral	-Reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia. -Remuneración. - Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución	Cuestionario
			Dimensión 2: Compensación y beneficios	-Promoción de mejores opciones dentro de la institución. -Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido. -Incentivos por parte de la institución, ante el buen desarrollo de las funciones.	
			Dimensión 3: Trabajo en equipo	-Comunicación asertiva entre quienes conforman el equipo de trabajo. -Solidaridad en el trabajo. -Colaboración entre los integrantes. -Relaciones laborales de empatía.	

Items de variable 1 : Gestión de talento humano

Variable de estudio	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
V1. Gestión de Talento Humando	D1. Selección y reclutamiento del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria. - Medios de difusión. - Talento adecuado para el puesto. - Evaluación de conocimientos. - Entrevista - Inducción 	1-6	1) ¿en su centro de trabajo, continuamente realizan convocatorias para la selección del personal? 2) ¿en su institución siempre realizan la publicidad en los medios de comunicación sobre la existencia de puestos de trabajo? 3) ¿siente que su esfuerzo es reconocido por su talento adecuado en el puesto? 4) ¿su institución evalúa el conocimiento del personal? 5) ¿considera importante la inducción del nuevo trabajador? 6) ¿el jefe inmediato solicita su participación en la toma de decisiones?
	D2. Capacitación del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de las necesidades de los trabajadores - Programar las capacitaciones del trabajador. -Ejecutar las capacitaciones según la programación. -Participación de los trabajadores en la capacitación. 	7-10	7) ¿en la actualidad, la Municipalidad ha evaluado las necesidades de los trabajadores? 8) ¿por las labores que realiza, usted está programado para las capacitaciones? 9) ¿sabe usted, si su institución tiene un plan o programa de capacitación? 10) ¿siente usted, que en su institución existe la oportunidad de capacitación para todo el personal?
	D3. Evaluación del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con el trabajo - Identificación con la institución - Trabajo en equipo -Productividad 	11-13	11) ¿sus compañeros demuestran un grado de compromiso en el trabajo? 12) ¿siente que se identifica con la institución donde labora actualmente? 13) ¿considera que el trabajo en equipo mejora la productividad?
	D4. Retención del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Fuerza de voluntad - Perseverancia 	14-18	14) ¿considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común? 15) ¿los equipos de trabajo, tienen fuerza de voluntad en la tarea encomendada? 16) ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre el personal para cumplir con el objetivo trazado? 17) ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía? 18) ¿cree usted que las relaciones laborales influyen en la perseverancia personal?
	D5. Respeto	<ul style="list-style-type: none"> -Incentivos. -Estímulos - Estabilida 	19-20	19) ¿es necesario recibir el incentivo o estímulo laboral por parte del jefe? 20) ¿se siente seguro con la estabilidad que le brinda su institución?

Ítems de variable 2 : desempeño laboral

Variable de estudio	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
V2. Desempeño Laboral	D1. Satisfacción laboral	-Reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia. -Remuneración. -Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución	1-10	1) ¿siente que emplea su nivel académico en sus funciones asignadas? 2) ¿siente que no recibe motivación por parte de su jefe por su labor? 3) ¿la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades? 4) ¿siente que es importante laborar con la tecnología adecuada para un mejor desempeño laboral? 5) ¿considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución, es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador? 6) ¿cree usted, que la institución debe ofrecer oportunidades de mejora laboral? 7) ¿siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo? 8) ¿su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional? 9) ¿las labores que realiza es reconocido por sus jefes inmediatos? 10) ¿las labores que realiza satisfacen las expectativas y le retribuyen con mejoras económicas?
	D2. Compensación y beneficios	-Promoción de mejores opciones dentro de la institución. -Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido. -Incentivos por parte de la institución, ante el buen desarrollo de las funciones.	11-13	11) ¿siente usted que ante un trabajo cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos? 12) ¿es importante, que la institución te promoció de tu posición actual? 13) ¿cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado, lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones?
	D3. Trabajo en equipo	-Comunicación asertiva entre quienes conforman el equipo de trabajo. -Solidaridad en el trabajo. -Colaboración entre los integrantes. -Relaciones laborales de empatía.	14-20	14) ¿para su institución, cumplir con la meta trazada nos permite ver el resultado de trabajo en equipo? 15) ¿la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar? 16) ¿considera usted que todos deben colaborar en la realización de las actividades en común? 17) ¿los equipos de trabajo determinados por sus superiores, se encuentran debidamente organizados? 18) ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado? 19) ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima de respeto y empatía? 20) ¿usted cree, que el jefe inmediato debe mantener constante comunicación con todo su personal?

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario que mide la variable gestión de talento humano y desempeño laboral de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Es muy grato presentarme ante usted, para solicitarle dar respuesta a la encuesta realizada en el presente estudio de investigación, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo absoluta discreción y confidencialidad. Se agradece su colaboración que brinda participando en las siguientes preguntas:

Instrucciones: Lea detenidamente y marque con aspa la alternativa que considere.

Escala autovalorativa :

1) Totalmente de acuerdo	2) De acuerdo	3) Indiferente	4) En desacuerdo	5) Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	----------------	------------------	-----------------------------

ÍTEM	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1) En su opinión, ¿en su centro de trabajo, continuamente realizan convocatorias para la selección del personal?					
2) En su opinión, ¿en su institución siempre realizan la publicidad en los medios de comunicación sobre la existencia de puestos de trabajo?					
3) En su opinión, ¿siente que su esfuerzo es reconocido por su talento adecuado en el puesto?					
4) En su opinión, ¿su institución evalúa el conocimiento del personal?					
5) En su opinión, ¿considera importante la inducción del nuevo trabajador?					
6) En su opinión, ¿el jefe inmediato solicita su participación en la toma de decisiones?					
7) En su opinión, ¿en la actualidad, la Municipalidad ha evaluado las necesidades de los trabajadores?					
8) En su opinión, ¿por las labores que realiza, usted está programado para las capacitaciones?					

9) En su opinión, ¿sabe usted, si su institución tiene un plan o programa de capacitación?					
10) En su opinión, ¿siente usted, que en su institución existe la oportunidad de capacitación para todo el personal?					
11) En su opinión, ¿sus compañeros demuestran un grado de compromiso en el trabajo?					
12) En su opinión, ¿siente que se identifica con la institución donde labora actualmente?					
13) En su opinión, ¿considera que el trabajo en equipo mejora la productividad?					
14) En su opinión, ¿considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común?					
15) En su opinión, ¿los equipos de trabajo, tienen fuerza de voluntad en la tarea encomendada?					
16) En su opinión, ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre el personal para cumplir con el objetivo trazado?					
17) En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía?					
18) En su opinión, ¿cree usted que las relaciones laborales influyen en la perseverancia personal?					
19) En su opinión, ¿es necesario recibir el incentivo o estímulo laboral por parte del jefe?					
20) En su opinión, ¿se siente seguro con la estabilidad que le brinda su institución?					

Cuestionario que mide la variable desempeño laboral de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021

Es muy grato presentarme ante usted, para solicitarle dar respuesta a la encuesta realizada en el presente estudio de investigación, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo absoluta discreción y confidencialidad. Se agradece su colaboración que brinda participando en las siguientes preguntas:

Instrucciones: Lea detenidamente y marque con aspa la alternativa que considere.

Escala autovalorativa :

1) Totalmente de acuerdo	2) De acuerdo	3) Indiferente	4) En desacuerdo	5) Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	----------------	------------------	-----------------------------

ÍTEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
01) En su opinión, ¿siente que emplea su nivel académico en sus funciones asignadas?					
02) En su opinión, ¿siente que no recibe motivación por parte de su jefe por su labor?					
03) En su opinión, ¿la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades?					
04) En su opinión, ¿siente que es importante laborar con la tecnología adecuada para un mejor desempeño laboral?					
05) En su opinión, ¿considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución, es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?					
06) En su opinión, ¿cree usted, que la institución debe ofrecer oportunidades de mejora laboral?					
07) En su opinión, ¿siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?					
08) En su opinión, ¿su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?					
09) En su opinión, ¿las labores que realiza es reconocido por sus jefes inmediatos?					
10) En su opinión, ¿las labores que realiza satisfacen las expectativas y le					

retribuyen con mejoras económicas?					
11) En su opinión, ¿siente usted que ante un trabajo cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos?					
12) En su opinión, ¿es importante, que la institución te promocióne de tu posición actual?					
13) En su opinión, ¿cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado, lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones?					
14) En su opinión, ¿para su institución, cumplir con la meta trazada nos permite ver el resultado de trabajo en equipo?					
15) En su opinión, ¿la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?					
16) En su opinión, ¿considera usted que todos deben colaborar en la realización de las actividades en común?					
17) En su opinión, ¿los equipos de trabajo determinados por sus superiores, se encuentran debidamente organizados?					
18) En su opinión, ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado?					
19) En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima de respeto y empatía?					
20) En su opinión, ¿usted cree, que el jefe inmediato debe mantener constante comunicación con todo su personal?					

Data de la variable gestión de talento humano

Encuestados	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	4	4	1
3	4	2	5	2	4	3	4	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	4	4	3
4	3	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3
5	3	4	5	2	5	4	4	5	2	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3
6	2	4	5	2	4	4	5	4	3	4	5	1	2	1	5	5	5	5	1	2
7	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2
8	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	2	5	2	3	2	2	1	2
9	2	4	4	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	5	2	3	1	1	2
10	2	3	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	3	2	2	3	1
11	1	2	4	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	1	3	2
12	1	2	4	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	5	3	2	1	1	3
13	1	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	2	3	2	4	2
14	2	2	4	4	1	2	1	2	1	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4
15	1	2	4	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	3	4
16	2	2	4	4	1	2	1	2	1	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	4
17	1	2	5	5	1	2	1	2	1	2	1	2	5	3	5	5	5	5	5	4
18	2	2	4	3	5	2	2	2	2	2	2	3	5	3	4	4	3	5	3	4
19	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5
20	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5
21	2	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	5	5	2
22	2	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	5	5	1
23	4	2	5	2	2	1	2	5	3	5	5	1	2	1	1	2	2	5	5	5
24	3	3	2	4	1	1	2	1	2	2	2	1	1	4	1	3	2	5	2	3
25	3	4	5	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3
26	1	2	5	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2
27	1	2	5	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	3	2
28	1	2	4	4	1	1	2	1	2	2	2	1	2	5	2	3	2	2	3	2
29	2	2	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	5	2	3	2	2	3	2
30	1	1	4	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	2	3	1
31	2	1	4	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	3	2
32	1	2	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	2	4	5	3	2	1	1	3
33	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	2	3	2	4	2
34	1	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	3	4	2	3	4	4
35	1	2	4	3	2	5	2	5	5	5	5	4	5	3	2	2	3	5	3	4
36	2	3	4	4	2	2	3	5	4	5	5	4	5	2	5	5	3	2	5	4
37	2	3	5	5	2	2	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4
38	1	2	4	3	3	2	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4
39	1	2	4	3	2	1	2	1	2	3	2	2	5	3	5	5	3	4	3	5
40	1	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	2	5	3	5	5	5	5	3	5
41	2	2	5	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2
42	1	1	4	1	2	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	1	1	1
43	2	1	5	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3
44	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	4	1	3	2	1	2	3
45	2	2	5	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3
46	1	2	5	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2
47	1	2	5	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2
48	2	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2
49	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	5	2	3	2	2	3	2
50	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	2	3	2	2	3	1
51	3	2	4	2	1	2	1	2	1	2	5	4	2	4	2	4	2	3	2	2
52	3	2	4	2	1	2	1	2	1	2	4	4	2	4	5	3	2	1	1	3
53	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	3	4	4	4	2	3	2	4	3	2
54	1	2	4	2	1	2	1	2	2	2	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4
55	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	5	4	5	3	2	2	2	2	2	2
56	1	2	4	2	1	2	1	2	2	2	5	4	5	2	5	5	3	2	5	4
57	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4
58	1	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4
59	1	2	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	5
60	4	2	5	2	1	2	1	2	1	2	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5
61	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	1	2	5	5	5	5	1	2
62	2	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	2	1	1	3	1	1	1
63	4	2	5	2	4	3	4	5	4	5	5	3	2	1	4	2	2	1	1	3
64	3	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3
65	1	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3
66	1	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3
67	1	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3
68	2	2	2	4	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	5	2	3	2	5	5	5
70	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	2	3	2	5	5	5
71	1	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2
72	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2
73	1	2	4	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	2	3	2	5	5
74	1	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	3	4	2	3	5	5
75	2	3	4	3	2	5	2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
76	2	3	4	4	2	2	3	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4
77	2	3	5	5	2	2	3	4	4	3	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4
78	2	3	4	3	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4
79	4	2	4	3	3	2	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	4	3	5
80	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
83	4	2	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
84	3	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3
85	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3
86	2	4	5	2	4	4	5	4	3	4	5	1	2	4	4	4	4	4	3	2
87	1	2	5	2	5	4	4	4	5	3	5	3	2	4	2	3	2	2	5	2
88	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	2	5	2	3	2	2	5	2
89	1	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	5	2	3	2	2	5	2
90	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
92	2	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	2						

Data de la variable desempeño laboral

Encuestados	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	3	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5
2	3	3	5	3	2	3	3	5	3	2	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	2	5	3	5	5	2	4	3	4	5
4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4
5	2	4	5	3	3	2	4	5	3	3	4	5	3	5	4	2	5	4	4	5
6	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	4	5	1	5	4	2	4	4	5	4
7	5	3	5	3	2	5	3	5	3	2	4	5	3	5	5	2	5	4	4	4
8	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
9	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
10	2	4	5	4	2	2	4	5	4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
11	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4
12	5	2	1	2	1	5	2	1	2	1	2	1	2	4	4	3	4	3	4	3
13	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	5
14	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5
15	5	1	2	2	1	5	1	2	2	1	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5
16	4	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	4	4	4	2	2	3	5
17	4	1	1	2	1	4	1	1	2	1	2	2	2	5	5	5	2	2	3	4
18	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3
19	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3
20	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3
21	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2
22	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1
23	2	3	5	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1
25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2
26	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
27	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
28	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
29	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4
30	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4
31	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	4	4	3	4	4	4	4
32	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
33	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
34	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
35	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
36	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	3	5	4	1	2	1	2	2	2	1
37	1	3	5	4	2	1	3	5	4	2	3	5	4	2	1	1	2	1	1	2
38	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1
39	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
40	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
41	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
42	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	5	4	5	5
43	4	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	1	5	5	2	4	3	4	5
44	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
45	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
46	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
47	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
48	1	4	5	3	2	1	4	5	3	2	4	5	3	1	2	1	2	2	2	1
49	1	4	4	3	2	1	4	4	3	2	4	4	3	2	1	1	2	1	1	2
50	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
51	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
52	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
53	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
54	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
55	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
56	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
57	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
58	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
59	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
60	1	3	5	2	4	1	3	5	2	4	2	5	2	4	1	2	1	2	1	2
61	1	5	5	3	4	1	5	5	3	4	4	5	3	5	2	2	1	2	1	2
62	1	3	5	3	2	1	3	5	3	2	3	5	3	4	1	2	1	2	2	2
63	2	5	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	3	1	2	1	2	1	2	1
64	2	5	4	3	3	2	5	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	1	2	1
65	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
66	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
67	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
68	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
69	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
70	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2
71	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
72	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
73	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	2	1	2	4	4	3	4	4	4	5
74	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5
75	5	5	5	4	2	5	5	5	4	2	3	5	4	4	4	3	2	5	2	5
76	4	5	5	4	2	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	2	2	3	5
77	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	2	2	3	4
78	5	5	5	4	2	5	5	5	4	2	3	5	4	4	3	3	3	2	4	5
79	5	5	5	2	4	5	5	5	2	4	2	5	2	4	3	3	3	2	4	5
80	3	3	5	2	4	3	3	5	2	4	2	5	2	4	3	3	3	2	4	3
81	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5
82	3	3	5	3	2	3	3	5	3	2	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
83	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	2	5	3	5	5	2	4	3	4	5
84	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4
85	2	4	5	3	3	2	4	5	3	3	4	5	3	5	4	2	5	4	4	5
86	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	4	5	1	5	4	2	4	4	5	4
87	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1
88	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	5	2	2	1	1	2	1	2	1
89	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5	2	1	1	1	2	2	2	1
90	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
91	1	5	5	3	4	1	5	5	3	4	4	5	3	5	2	2	1	2	1	2
92	1	3	5	3	2	1	3	5	3	2	3									



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

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSIÓN 1 Selección y reclutamiento del talento humano									
01	En su opinión, ¿en su centro de trabajo, continuamente realizan convocatorias para la selección del personal ?	X		X		X			
02	En su opinión, ¿ en su institución siempre realizan la publicidad y medios de comunicación, sobre la existencia de puestos de trabajo?	X		X		X			
03	En su opinión, ¿siente que su esfuerzo es reconocido por su talento adecuado en el puesto?	X		X		X			
04	En su opinión, ¿su institución evalúa el conocimiento del personal?	X		X		X			
05	En su opinión, ¿considera importante la inducción del nuevo trabajador?	X		X		X			
06	En su opinión, ¿el jefe inmediato solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?	X		X		X			
DIMENSIÓN 2 Capacitación del talento humano									
07	En su opinión, ¿en la actualidad, su institución ha evaluado las necesidades de los trabajadores?	SI	No	SI	No	SI	No		
08	En su opinión, ¿por las labores que realiza , usted está programado para las capacitaciones?	X		X		X			
09	En su opinión, ¿sabes usted, si su institución tiene un plan o programa de capacitación?	X		X		X			
10	En su opinión, ¿siente usted, que en su institución existe la oportunidad de capacitación para todo el personal?	X		X		X			
DIMENSIÓN 3 Evaluación del talento humano									
11	En su opinión, ¿ sus compañeros demuestran un grado de compromiso en el trabajo?	X		X		X			
12	En su opinión, ¿siente que se identifica con la institución donde labora actualmente?	X		X		X			
13	En su opinión, ¿considera que el trabajo en equipo mejora la productividad?	X		X		X			
DIMENSIÓN 4 Retención del talento humano									
14	En su opinión, ¿considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	SI	No	SI	No	SI	No		
15	En su opinión, ¿los equipos de trabajo tienen fuerza de voluntad en el personal?	X		X		X			
16	En su opinión, ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre el personal para cumplir con el objetivo trazado?	X		X		X			
17	En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía?	X		X		X			
18	En su opinión, ¿cree usted que las relaciones laborales influyen en la perseverancia personal?	X		X		X			
DIMENSIÓN 5 Respeto									
19	En su opinión, ¿es necesario recibir el incentivo o estímulo laboral por parte del jefe?	SI	No	SI	No	SI	No		
20	En su opinión, ¿ se siente seguro con la estabilidad laboral que le brinda su institución?	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Existe suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad : Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador : Mg. _HUYHUA QUISPE, Rosario del Pilar _____ DNI : 09658316

Especialidad del Validador : Mg. Problemas de Aprendizaje _____

- 1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3. **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota :** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

____23_ de _Noviembre_ del 2021



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 Satisfacción laboral								
01	En su opinión, ¿siente que emplea su nivel académico en sus funciones asignadas?	X		X		X		
02	En su opinión, ¿siente que no recibe motivación por parte de su jefe por su labor?	X		X		X		
03	En su opinión, ¿la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades?	X		X		X		
04	En su opinión, ¿siente que es importante laborar con la tecnología adecuada para una mejora laboral?	X		X		X		
05	En su opinión, ¿considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución, es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	X		X		X		
06	En su opinión, ¿cree usted, que la institución debe ofrecer oportunidades de mejora laboral?	X		X		X		
07	En su opinión, ¿siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?	X		X		X		
08	En su opinión, ¿su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	X		X		X		
09	En su opinión, ¿las labores que realiza es reconocido por sus jefes inmediatos?	X		X		X		
10	En su opinión, ¿las labores que realiza satisfacen las expectativas y le retribuyen con mejoras económicas?	X		X		X		
DIMENSION 2 Compensación y beneficios								
11	En su opinión, ¿siente usted que ante un trabajo cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos?	X		X		X		
12	En su opinión, ¿es importante, que la institución le promocióne de tu posición actual?	X		X		X		
13	En su opinión, ¿cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado, lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones?	X		X		X		
DIMENSION 3 Trabajo en equipo								
14	En su opinión, ¿para su institución, cumplir con la meta trazada nos permite ver el resultado de trabajo en equipo ?	X		X		X		
15	En su opinión, ¿la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?	X		X		X		
16	En su opinión, ¿considera usted que todos deben colaborar en la realización de las actividades en común?	X		X		X		
17	En su opinión, ¿los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentran debidamente organizados?	X		X		X		
18	En su opinión, ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado?	X		X		X		
19	En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima de respeto y empatía?	X		X		X		
20	En su opinión, ¿usted cree, que existe solidaridad en su centro de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Existe suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad : Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador : Mg. HUYHUA QUISPE, Rosario del Pilar _____ DNI : 09658316

Especialidad del Validador : Mg. Problemas de Aprendizaje _____

- 1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

_____ 23 de __Noviembre__ del 2021



_____ **Firma del Experto Informante**



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

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1 . Selección y reclutamiento del talento humano							
01	En su opinión, ¿en su centro de trabajo, comúnmente realizan convocatorias para la selección del personal?	+		+		+		
02	En su opinión, ¿en su institución siempre realizan la publicidad y medios de comunicación, sobre la existencia de puestos de trabajo?	+		+		+		...realizan la publicación de puestos de trabajo disponible?
03	En su opinión, ¿siente que su esfuerzo es reconocido por su talento adecuado en el puesto?	+		+		+		
04	En su opinión, ¿su institución evalúa el conocimiento del personal?	+		+		+		
05	En su opinión, ¿considera importante la inducción del nuevo trabajador?	+		+		+		
06	En su opinión, ¿el jefe inmediato solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?	+		+		+		
	DIMENSION 2 . Capacitación del talento humano							
07	En su opinión, ¿en la actualidad, su institución ha evaluado las necesidades de los trabajadores?	+		+		+		
08	En su opinión, ¿por las labores que realiza, usted está programado para las capacitaciones?	+		+		+		
09	En su opinión, ¿sabes usted, si su institución tiene un plan o programa de capacitación?	+		+		+		
10	En su opinión, ¿siente usted, que en su institución existe la oportunidad de capacitación para todo el personal?	+		+		+		
	DIMENSION 3 . Evaluación del talento humano							
11	En su opinión, ¿sus compañeros demuestran un grado de compromiso en el trabajo?	+		+		+		
12	En su opinión, ¿siente que se identifica con la institución donde labora actualmente?	+		+		+		
13	En su opinión, ¿considera que el trabajo en equipo mejora la productividad?	+		+		+		
	DIMENSION 4 . Retención del talento humano							
14	En su opinión, ¿considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	+		+		+		
15	En su opinión, ¿los equipos de trabajo tienen fuerza de voluntad en el personal?	+		+		+		
16	En su opinión, ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre el personal para cumplir con el objetivo trazado?	+		+		+		...que se comparte actividades para lograr objetivos?
17	En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía?	+		+		+		
18	En su opinión, ¿cree usted que las relaciones laborales influyen en la perseverancia personal?	+		+		+		
	DIMENSION 5 . Respeto							
19	En su opinión, ¿es necesario recibir el incentivo o estímulo laboral por parte del jefe?	+		+		+		
20	En su opinión, ¿se siente seguro con la estabilidad laboral que le brinda su institución?	+		+		+		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Dr. Jorge Luis Albarrán Gil DNI: 10505950

Especialidad del validador: Ciencias Humanas Y Educación. Dr. En Educación Maestrando en Gestión pública

09 de Noviembre del 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
 (Validación 141 confirmable en jalbarran@pucp.pe)

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

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinen cia1		Relevan cia2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
01	DIMENSION 1 Satisfacción laboral En su opinión, ¿siente que emplea su nivel académico en sus funciones asignadas?	+		+		+		
02	En su opinión, ¿siente que no recibe motivación por parte de su jefe por su labor?	+		+		+		
03	En su opinión, ¿la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades?	+		+		+		
04	En su opinión, ¿siente que es importante laborar con la tecnología adecuada para una mejor labor?	+		+		+		
05	En su opinión, ¿considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución, es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	+		+		+		- remunerativo institucional, es equitativo en función a las responsabilidades?
06	En su opinión, ¿cree usted, que la institución debe ofrecer oportunidades de mejora laboral?	+		+		+		
07	En su opinión, ¿siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?	+		+		+		
08	En su opinión, ¿su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	+		+		+		- trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?
09	En su opinión, ¿las labores que realiza es reconocido por sus jefes inmediatos?	+		+		+		
10	En su opinión, ¿las labores que realiza satisfacen las expectativas y le retribuyen con mejoras económicas?	+		+		+		
11	DIMENSION 2 Compensación y beneficios En su opinión, ¿siente usted que ante un trabajo cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos?	+		+		+		
12	En su opinión, ¿es importante, que la institución le promueva de su posición actual?	+		+		+		
13	En su opinión, ¿cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado, lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones?	+		+		+		
14	DIMENSION 3 Trabajo en equipo En su opinión, ¿para su institución, cumplir con la meta trazada nos permite ver el resultado de trabajo en equipo?	SI	No	SI	No	SI	No	
15	En su opinión, ¿la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?	+		+		+		
16	En su opinión, ¿considera usted que todos deben colaborar en la realización de las actividades en común?	+		+		+		
17	En su opinión, ¿los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentran debidamente organizados?	+		+		+		
18	En su opinión, ¿cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado?	+		+		+		
19	En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima de respeto y empatía?	+		+		+		
20	En su opinión, ¿usted cree, que existe solidaridad en su centro de trabajo?	+		+		+		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. Dr. Jorge Luis Albarrán Gil

DNI: 10505950

Especialidad del validador: Ciencias Humanas y Educación, Dr. En Educación Maestrando en Gestión pública

09 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

(Validación 142 confirmable en albarran@pucp.pe)



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

Nº	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
01	DIMENSION 1 . Selección y reclutamiento del talento humano En su opinión, ¿en su centro de trabajo, continuamente realizan convocatorias para la selección del personal ?	X		X		X		
02	En su opinión, ¿ en su institución siempre realizan la publicidad y medios de comunicación, sobre la existencia de puestos de trabajo?	X		X		X		
03	En su opinión, ¿siente que su esfuerzo es reconocido por su talento adecuado en el puesto?							
04	En su opinión, ¿ su institución evalúa el conocimiento del personal?	X		X		X		
05	En su opinión, ¿considera importante la inducción del nuevo trabajador?	X		X		X		
06	En su opinión, ¿el jefe inmediato solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?	X		X		X		
07	DIMENSION 2 Capacitación del talento humano En su opinión, ¿ en la actualidad, su institución ha evaluado las necesidades de los trabajadores?	SI	No	SI	No	SI	No	
08	En su opinión, ¿por las labores que realiza, usted está programado para las capacitaciones?	X		X		X		
09	En su opinión, ¿sabes usted, si su institución tiene un plan o programa de capacitación?	X		X		X		
10	En su opinión, ¿siente usted, que en su institución existe la oportunidad de capacitación para todo el personal?	X		X		X		
	DIMENSION 3 Evaluación del talento humano							
11	En su opinión, ¿ sus compañeros demuestran un grado de compromiso en el trabajo?	X		X		X		
12	En su opinión, ¿siente que se identifica con la institución donde labora actualmente?	X		X		X		
13	En su opinión, ¿considera que el trabajo en equipo mejora la productividad?	X		X		X		
	DIMENSION 4 Retención del talento humano							
14	En su opinión, ¿considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	SI	No	SI	No	SI	No	
15	En su opinión, ¿los equipos de trabajo tienen fuerza de voluntad en el personal?	X		X		X		
16	En su opinión, ¿crea usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre el personal para cumplir con el objetivo trazado?	X		X		X		
17	En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía?	X		X		X		
18	En su opinión, ¿crea usted que las relaciones laborales influyen en la perseverancia personal?	X		X		X		
	DIMENSION 5 Respeto							
19	En su opinión, ¿es necesario recibir el incentivo o estímulo laboral por parte del jefe?	SI	No	SI	No	SI	No	
		X		X		X		
20	En su opinión, ¿ se siente seguro con la estabilidad laboral que le brinda su institución?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad . Aplicable (x) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Roger Enrique Vega Puppo

DNI : 07961076

Especialidad del Validador Maestro en Gestión Pública

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad** . Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota : Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 24 de Noviembre del 2021


Firma del Experto Informante



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

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSION 1 Satisfacción laboral									
01	En su opinión, ¿siente que empieza su nivel académico en sus funciones asignadas?	X		X		X			
02	En su opinión, ¿siente que no recibe motivación por parte de su jefe por su labor?	X		X		X			
03	En su opinión, ¿la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades?	X		X		X			
04	En su opinión, ¿siente que es importante laborar con la tecnología adecuada para una mejor labor?	X		X		X			
05	En su opinión, ¿considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución, es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	X		X		X			
06	En su opinión, ¿creo usted, que la institución debe ofrecer oportunidades de mejora laboral?	X		X		X			
07	En su opinión, ¿siente que las deas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?	X		X		X			
08	En su opinión, ¿su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	X		X		X			
09	En su opinión, ¿las labores que realiza es reconocido por sus jefes inmediatos?	X		X		X			
10	En su opinión, ¿las labores que realiza satisfacen las expectativas y le brindan con riesgos económicas?	X		X		X			
DIMENSION 2 Compensación y beneficios									
11	En su opinión, ¿siente usted que ante un trabajo cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos?	X		X		X			
12	En su opinión, ¿es importante, que la institución le promueva de tu posición actual?	X		X		X			
13	En su opinión, ¿creo usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado, lo motiva para desarrollar de mejor manera sus funciones?	X		X		X			
DIMENSION 3 Trabajo en equipo									
14	En su opinión, ¿para su institución, cumplir con la meta trazada nos permite ver el resultado de trabajo en equipo?	X		X		X			
15	En su opinión, ¿la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?	X		X		X			
16	En su opinión, ¿considera usted que todos deben colaborar en la realización de las actividades en común?	X		X		X			
17	En su opinión, ¿los equipos de trabajo, deben trabajar por sus superiores, se encuentran debidamente organizados?	X		X		X			
18	En su opinión, ¿creo usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado?	X		X		X			
19	En su opinión, ¿las relaciones laborales permiten mantener un clima de respeto y empatía?	X		X		X			
20	En su opinión, ¿usted cree, que exista solidaridad en su centro de trabajo?	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad : Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador **Mg. Roger Enrique Vega Puppo**

DNI · 07961076

Especialidad del Validador **Maestro de Gestión Pública**

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Ciudadad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota : Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 24 de Noviembre del 2021



Firma del Experto Informante

Presentación para el estudio de Investigación de Tesis



Amanda Grandez <amandalejandra14@gmail.com>
para mesadepartesvirtual ▾

mié, 24 nov 2021, 16:50 ☆ ↶ ⋮

Señor Ing. buenas tardes:

Solicito a usted, tenga a bien permitirme realizar un estudio para el desarrollo de mi investigación de tesis en su institución, a fin de recabar información sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por el cual, envío en archivo adjunto una carta de presentación del Centro de Estudios en el que estoy cursando la Maestría de Gestión Pública.

Estando a la espera de su respuesta, quedo de usted.

Atentamente,

Amanda Grandez Reategui
DNI 09769850



Consultas en Línea <consultas@muniindependencia.gob.pe>
para mí ▾

3 dic 2021, 17:29 ☆ ↶

Buenas tardes:

Su documento DS-13574-2021 fue derivado a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con el MEMO 1472. Se realizó la consulta en esa sub gerencia e informan que se escriba al correo pquispe@muniindependencia.gob.pe

Gracias,
Saludos cordiales

➡ ▾ pquispe@muniindependencia.gob.pe



----- Forwarded message -----

De: **Amanda Grandez** <amandalejandra14@gmail.com>
Date: sáb, 4 dic 2021 a la(s) 09:51
Subject: Carta de Presentación N° 907-2021-UCV-EPG-SP
To: <pquispe@muniindependencia.gob.pe>

Señor buenas noches:

Me dirijo a usted para informarle que he presentado a su institución el documento mencionado en el asunto (Solicitud: (Solicitud: 0013574-2021 con código 0108327) con código 0108327), que está derivado en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, por lo que solicito brinde la atención a la presente, para poder continuar con el desarrollo de mi proyecto de investigación. (Universidad Cesar Vallejo)

Saludos cordiales,

----- Forwarded message -----

De: **Amanda Grandez** <amandalejandra14@gmail.com>
Date: vie, 10 dic 2021 a la(s) 16:12
Subject: Fwd: Carta de Presentación N° 907-2021-UCV-EPG-SP
To: <pquispe@muniindependencia.gob.pe>

Señores buenas tardes:
Reitero dar atención a mi solicitud de Permiso para continuar con el desarrollo de mi proyecto de investigación. (Universidad Cesar Vallejo)

Saludos cordiales,

Amanda Grandez Reategui
DNI N° 09769850

Amanda Grandez <amandalejandra14@gmail.com>
para pquispe ▾

27 dic 2021, 12:30

Buenas tardes:
Reitero la atención a mi Solicitud: 0013574-2021 con código 0108327, presentado el 24 de noviembre del presente año.
Saludos cordiales,

Amanda Grandez Reategui
DNI 09769850

----- Forwarded message -----

De: **Amanda Grandez** <amandalejandra14@gmail.com>
Date: lun, 27 dic 2021 a la(s) 12:33
Subject: Fwd: Carta de Presentación N° 907-2021-UCV-EPG-SP
To: <pquispe@muniindependencia.gob.pe>

Buenas tardes:
Reitero la atención a mi Solicitud: 0013574-2021 con código 0108327, presentado el 24 de noviembre del presente año. La obtención de la respuesta es de suma importancia para culminar con mi investigación a su institución.

Saludos cordiales

Amanda Grandez

Correo Institucional Aplicaciones Transparencia


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA  DISTRITO ▾ MUNICIPALIDAD ▾ TRANSPARENCIA ▾


CONSULTA DE TRÁMITES EN LÍNEA


Consulta

Tipo Doc.	Año	Número de Expediente	Buscar
DOC. SIMPLE ▾	2021	0013574	

Sr(a). Se encontró el siguiente trámite:

 **Nombre:**
AMANDA GRANDEZ REATEGUI

 **Asunto:**
CARTE P. 907-2021-UCV-EPG-SP

 **Fecha de Ingreso:**
2021-11-24