



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en una
Municipalidad de Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Alvarez Velasquez, Cinthia Katherin (orcid.org/ 0000-0001-6576-9484)

ASESOR:

Dr. Farfán Pimentel, Johnny Félix (orcid.org/00000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERU

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por la oportunidad de asumir nuevos retos y, sobre todo, de poder cumplirlos, a mi novio y a mi familia que siempre están conmigo para darme fuerza y lograr vencer cada uno de los obstáculos que se presentan en el día a día.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas, al Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS:	50
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano	18
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la dimensión Incorporación de personas	19
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la dimensión Colocación de Personas	20
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de Personas	21
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la dimensión Evaluación de Personas	22
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral	23
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral	24
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión Compensación y Beneficios	25
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo	26
Tabla 10. Tabla cruzada entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.	27
Tabla 11. Tabla cruzada entre las variables incorporación de personas y desempeño laboral	28
Tabla 12. Tabla cruzada entre las variables colocación de personas y desempeño laboral	29
Tabla 13. Tabla cruzada entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral	30
Tabla 14. Tabla cruzada entre las variables evaluación de personas y desempeño laboral.	31
Tabla 15. Prueba de normalidad	32
Tabla 16. Relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	33
Tabla 17. Relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral	34
Tabla 18. Relación significativa entre la colocación de personas y el desempeño laboral	35
Tabla 19. Relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral	36
Tabla 20. Relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de barras de la variable Gestión del Talento Humano	18
Figura 2. Distribución de barras de la dimensión Incorporación de personas	19
Figura 3. Distribución de barras de la dimensión Colocación de Personas	20
Figura 4. Distribución de barras de la dimensión Desarrollo de Personas	21
Figura 5. Distribución de barras de la dimensión Evaluación de Personas	22
Figura 6. Distribución de barras de la variable Desempeño Laboral	23
Figura 7. Distribución de barras de la dimensión Satisfacción Laboral	24
Figura 8. Distribución de barras de la dimensión Compensación y Beneficios	25
Figura 9. Distribución de barras de la dimensión Trabajo en equipo	26
Figura 10. Barras del cruce de variables gestión del talento humano y desempeño laboral.	27
Figura 11. Barras del cruce de variables incorporación de personas y desempeño laboral	28
Figura 12. Barras del cruce de variables colocación de personas y desempeño laboral	29
Figura 13. Barras del cruce de variables desarrollo de personas y desempeño laboral	30
Figura 14. Barras del cruce de variables evaluación de personas y desempeño laboral.	31

Resumen

La investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptiva-correlacional, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental de corte transversal. Se consideró una muestra de 83 colaboradores del área de fiscalización. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta y fuerte confiabilidad.

Se concluyó que la relación es significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, afirmación fundamentada en el p valor= 0.000 luego de aplicar la prueba Rho de Spearman. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.382; indica que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación positiva baja.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, satisfacción laboral, incorporación de personas y evaluación de personas.

Abstract

The research entitled: Management of human talent and job performance in a Municipality of Lima, 2022, the objective was to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance in a Municipality of Lima, 2022.

The type of research was basic at the descriptive-correlational level, with a quantitative approach, cross-sectional non-experimental design. A sample of 83 employees from the inspection area was considered. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic, which demonstrates a high and strong reliability.

It was concluded that the relationship is significant between human talent management and job performance in a Municipality of Lima, an affirmation based on $p\text{-value} = 0.000$ after applying the Spearman's Rho test. While the value of the correlation coefficient 0.382; indicates that the management of human talent and job performance have a positive low correlation.

Keywords: Human talent management, work performance, job satisfaction, incorporation of people and evaluation of people.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy, a medida que cambia la demanda de nuevas economías digitales, la gestión de recursos humanos se vuelve cada vez más importante para el futuro de la organización. De hecho, el tipo de trabajador que contratan ahora no es el mismo al que contrataban en años anteriores. En ese sentido, el área de Recursos Humanos no es ajena a estos cambios y comienza a adaptar e introducir nuevas herramientas de administración, procesos de gestión y soporte de herramientas; asimismo en las organizaciones se han dado cuenta de que encontrar y retener trabajadores talentosos es gratificante, de la misma manera es gratificante contar con colaboradores satisfechos, visto que, logran cumplir los objetivos trazados por las organizaciones.

A nivel internacional, Furstenberg et al. (2021), afirmó que, en Kenia enfrentan escasez por una ineficiente administración de los RR. HH y los niveles ínfimos salariales, aquel país se encuentra en una escasez de profesionales cualificados. Teniendo en cuenta que en el sector público es difícil contratar y retener empleados bien calificados que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, ya que existen muchas empresas privadas y se tiene que competir con aquellos. Por aquella razón el 87% de las autoridades tuvieron dificultades a la hora de contratar personas destacables con grandes habilidades profesionales.

En Reino Unido, reportan que la inmigración y migración de talento se da entre un 20% y un 25% debido a que las autoridades no cuentan con medidas que promueven el buen desempeño laboral para lograr mejores resultados, por aquella razón no permiten que las empresas crezcan y que los colaboradores cuenten con mejores beneficios (Boselie y Thunnissen, 2017).

De igual forma, la moderna G.T.H es más que una simple gestión de personas, ya que hoy en día el objetivo es que todos los colaboradores sientan que son importantes para que sean personajes del cambio y las mejoras de la organización. Por otra parte, las ultima investigaciones han demostrado que cuando un trabajador se desempeña en un ambiente cálido, con las herramientas adecuadas, el resultado son clientes externos e internos más satisfechos, por lo que da un mejor desempeño (Adecco, 2019).

A nivel nacional, en el 2019, el número de empleados con trabajo oficial en el país fue de 4.488.600 personas, un aumento de 0,07% respecto a 2018 (4.456.900 personas), según el informe del Instituto Nacional de Estadística. De esta forma, 31.700 personas obtuvieron empleos oficiales, es decir, pudieron conseguir trabajo con todas las prestaciones sociales de acuerdo con la normativa vigente como seguro médico, vacaciones, CTS, gratificaciones, utilidades, etc. (Gestión, 2020).

Una de las tendencias con mayor impacto es la contribución de la demanda laboral y los escasos de futuras habilidades que son las principales causas del fracaso en el desarrollo empresarial. Si bien el 78% de los trabajadores son capaces de adquirir nuevas habilidades, el 38% no tienen suficiente tiempo para recibir capacitación, el 34% de los jefes toman la decisión de invertir en capacitación con el objetivo de estar preparados en el futuro, y el 40 % no están al tanto de las habilidades que tienen sus trabajadores (Gestión, 2020).

Merco es una de las empresas que hoy en día apuestan por apoyar el talento humano de sus trabajadores, asimismo se encarga de premiar a las marcas que han apostado por el talento de sus trabajadores. En el año 2019, se realizó una evaluación a empresas privadas, la cual la empresa BACKUS AB obtuvo el primer puesto con 10000 puntos, donde se da a conocer como una empresa atrae y retiene a sus trabajadores. Según los resultados nos damos cuenta que hay empresas que apuestan y consideran más el talento humano, con el propósito que todo colaborador pueda sentirse como parte de la familia de la organización y se sientan parte de la toma de decisiones (Merco, 2019).

En una Municipalidad de Lima en el año 2022, se ha podido observar que no se está ejecutando una buena GTH, por las deficiencias en las contrataciones del personal nuevo, ya que no cumplen con el requerimiento mínimo y la baja integridad del personal. Por otro lado, las pocas capacitaciones y apoyo que tienen los colaboradores en el cargo hacen que no lleguen a los objetivos y metas trazadas. Por consiguiente, de continuar con este problema, los colaboradores tomarán la decisión de dejar el puesto laboral y en periodos cortos habrá mayor rotación.

En base lo expuesto se plantea el PG: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022? Los

problemas específicos: P1: ¿Cómo se relaciona la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022? P2: ¿Cómo se relaciona la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022? P3: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022? P4: ¿Cómo se relaciona la evaluación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022?

Asimismo, aquel trabajo será justificado de manera teórica, práctica y metodológica. (i) Teórico, porque nos ayuda examinar el problema de investigación, adquiriendo información y datos de varias fuentes, de trabajos similares concluidos, así como el marco teórico que nos da a conocer sobre la V1 (G.T.H) de Chiavenato (2019) y sus 5 dimensiones: Incorporación de personas, colocación de personas, desarrollo de personas, recompensas y evaluación de personas; asimismo nos explica la V2: desempeño laboral de Chiavenato (2008) y sus dimensiones: satisfacción laboral, trabajo en equipo, compensación y beneficios. (ii) Práctica, porque aquella investigación plantea soluciones a los diversos problemas con los que cuenta una Municipalidad de Lima, con el objeto de detectar falencias que afectan al desempeño laboral de aquella organización. (iii) Metodológica, porque la investigación buscara demostrar si existe relación entre ambas variables. Esta investigación se realizará mediante un enfoque cuantitativo, porque probaremos las hipótesis que serán planteadas mediante la estadística, además es no experimental y correlacional, por ello se basa en no manipular las variables y estudiarlas en un solo momento. De igual forma, sobre la recolección de información se empleó el cuestionario y la encuesta como instrumento y técnica respectivamente.

El objetivo general considerado fue: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. Los objetivos específicos: O1: Identificar la relación que existe entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. O2: Identificar la relación que existe entre la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. O3: Identificar la relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. O4: Identificar la relación existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Para finalizar, se presenta la hipótesis general y específicas, siendo la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. Las hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. H2: Existe relación significativa entre la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. H3: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. H4: Existe relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

II. MARCO TEORICO

A nivel internacional, la base para contribuir con el trabajo son las investigaciones de los siguientes autores: Holguin (2021), que tuvo como objeto en su tesis el de precisar la relación entre la G.T.H y la satisfacción laboral de los colaboradores. En la actualidad se evidencia con mucho interés que las organizaciones se preocupan por poseer entre su capital intelectual al personal idóneo que pueda enfrentarse a los grandes retos que se vislumbra en este contexto de cambios en todos los aspectos como: económico, social, político entre otros que afectan significativamente la buena marcha de las organizaciones y que a la postre brindará resultados a la organización como producto de las decisiones pertinentes. Los resultados fueron que, la Gestión del talento humano y satisfacción laboral poseen una ($\rho=0,701$; $p=0,000<0,05$); significación de tarea ($\rho=0,487$; $p=0,000<0,05$); condiciones de trabajo ($\rho=0,716$; $p=0,000<0,05$); reconocimiento personal-social ($\rho=0,536$; $p=0,000<0,05$); beneficios económicos ($\rho=0,573$; $p=0,000<0,05$). Se concluyó que si hay un enlace significativo entre sus variables dándonos un p-valor de 0.000.

Mariño (2018), cuyo objetivo de investigación es definir el proceso de formación a través de la competitividad y como se desempeñan los empleados de la compañía Bio-alimentar. Estos incluyen los enfoques cualitativo y cuantitativo a través de la metodología hipotética deductiva, con una indagación correlacional y descriptivo. La capacitación del personal de la organización es un factor

fundamental desde la perspectiva de la productividad y del logro de objetivos organizacionales, en virtud de ello un personal debidamente entrenado y con conocimiento de las normas de gestión posibilita la optimización de los procesos productivos en aras de mejores resultados óptimos y de alcance de logros planteados. Se concluyó que las variables tienen relación y significancia de Pearson en los resultados, y según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,715 mayor a 0,50, pudiendo utilizarse un valor de chi cuadrado de 0,643 de Pearson.

Cáceres (2015), la finalidad de investigación es analizar el impacto de la G.T.H en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad. Siendo descriptivo correlacional. Estuvo conformado la población por 1167 cooperantes, 6 con 460 muestras entre docentes y administrativo. En las organizaciones actuales es previsible que una adecuada gestión con eficiencia requiere de un personal ampliamente dotado de capacidades inherentes al cargo a desempeñar y de las responsabilidades inherentes, es por ello que, la GTH está considerado como uno de los pilares básicos para la concreción de proyectos a la vez que se visualice un buen nivel de productividad entre los colaboradores, esto incluye un conjunto de políticas y procesos administrativos para el logro de mejores desempeño y por ende el logro de objetivos esenciales de las instituciones. En conclusión, al probar su hipótesis, se encontró que dado que el valor de Z es igual a 14,98 es mayor que el 1,64 del Z crítico, obteniendo un valor significativo igual a .05, por lo que se rechazó la H_0 en cambio la H_1 fue aceptada.

Moreno (2020), en su investigación el objeto se determinó con la relación entre G.T.H. y desempeño laboral en un medio sanitario, siendo cuantitativo de tipo básica y correlacional descriptivo. Su muestra se había conformado por 71 empleados interinos, y en la recopilación de datos se empleó la encuesta y el cuestionario. El desempeño laboral en la actualidad está considerado como un factor clave en los procesos vinculados a la productividad del personal, para ello se debe medir, evaluar y realizar las intervenciones pertinentes para analizar el comportamiento y los resultados obtenidos en la ejecución propia de las labores en los colaboradores con la finalidad de establecer si los colaboradores son productivos y la optimización del rendimiento y capacidad laboral de manera prospectiva. Se concluyó que las variables están correlacionadas, dándonos una

significancia de 0.000 inferior a 0.05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual esta moderadamente correlacionada con 0.570.

Calle (2020), en su investigación planteó que el objeto se estableció por medio de la superioridad de G.T.H. sobre el desarrollo de los empleados en la acuicultura. La muestra se mantuvo conformada por 200 colaboradores administrativo, y la recopilación de información se utilizó la encuesta y el cuestionario. En el contexto actual las organizaciones requieren de un personal capacitado y dotado de habilidades básicas, ya que desde la perspectiva actual las exigencias son cada vez mayores como la adaptación de competencias digitales, el trabajo exigente, la interacción en el mundo virtual a través del fortalecimiento de las habilidades de la fuerza laboral y el posicionamiento competitivo de la organización. Los resultados fueron que, la GTH y rendimiento en la tarea ($r=0,788$; $p=0,000<0,05$); rendimiento en el contexto ($r=0,784$; $p=0,000<0,05$); comportamientos contraproducentes ($r=0,744$; $p=0,000<0,05$); rendimiento laboral ($r=0,741$; $p=0,000<0,05$).

Omotunde y Alegbeleye (2021), el objeto fue estimar las distintas prácticas de G.T.H. y su desarrollo en las labores de una biblioteca del estado del país nigeriano. El enfoque utilizado fue cuantitativo correlacional, con 277 empleados como muestra. En conclusión, el nivel de su desarrollo laboral de los empleados de una biblioteca es en promedio de 63%, con un p-valor= 0,000<0,05.

De acuerdo con las investigaciones nacionales se tomó en cuenta los siguientes trabajos: Mancilla y Vara (2018), en su investigación el fin fue establecer lazos con G.T.H y el desempeño laboral. En el momento actual los directivos de las organizaciones manifiestan un gran interés en tener los mejores cuadros profesionales que brinden el soporte en lo que se refiere al desempeño laboral y que muestre sus habilidades profesionales para hacer frente a la demanda de servicios al interior de las organizaciones; en ese sentido, se debe tener al personal en el puesto adecuado a la vez de brindar las orientaciones del puesto, la debida capacitación y reconocer sus logros profesionales en virtud a la mejora de sus desempeños en el área labora de su competencia con el propósito de elevar los niveles de productividad organizacional. Los resultados fueron que la GTH y

desempeño laboral ($\rho=0,847$; $p=0,000<0,05$); provisión de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,766$; $p=0,000<0,05$); organización de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,852$; $p=0,000<0,05$); mantenimiento de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,814$; $p=0,000<0,05$); desarrollo de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,533$; $p=0,000<0,05$); auditoría de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,814$; $p=0,000<0,05$). Se deduce que existe una significancia estadística $p\text{-valor}= 0.000<0.05$ y valor del coeficiente de correlación 0.847 ; indicando que los constructos muestran una correlación de tipo positiva y considerable.

En el trabajo realizado por Ruiz (2021), su propósito fue determinar la existencia de alguna asociación entre el talento de las personas y las competencias laborales. La investigación fue cuantitativa, diseño descriptivo simple correlacional; la muestra obtenida fue de 163 trabajadores, utilizando 2 instrumentos con la escala de Likert. El clima laboral es un factor eminentemente que genera un espacio que posibilita una buena interacción entre los componentes de la institución y hace que sea factible una fluidez en las comunicaciones, en virtud de ello genera una estrecha colaboración. Los resultados fueron: Clima laboral y metas (Tau-b de Kendall= $0,236$; $p=0,005<0,05$); Clima laboral y (Tau-b de Kendall= $0,230$; $p=0,005<0,05$); Remuneraciones ($p = 0,037<0,05$); Políticas administrativas ($p = 0,01<0,05$); Supervisión y control ($p = 0,026<0,05$). En conclusión, cuentan con una correlación significativa y superior en las 2 variables, debido a que la G.T.H no evalúa a los empleados y no muestra resultados positivos en cuanto la motivación y habilidades de los empleados.

Orozco (2018), en su investigación planteó como objeto el determinar el enlace que hay entre la G.T.H y el desempeño laboral del municipio de S.J.L. Al estudio le corresponde un enfoque cuantitativo y descriptivo; la cantidad de 322 colaboradores fueron tomadas como la población y una muestra de 200 colaboradores administrativos. En conclusión, el resultado fue de $\rho=0,550$, y un nivel de significancia bilateral $p= 0,000<0.05$.

Del Castillo (2017), la finalidad de su investigación fue determinar la relación entre la G.T.H y el desempeño laboral. Siendo un nivel correlacional, básico. La muestra fue incluida por 82 colaboradores del área administrativo de aquel

Municipio. Por esa razón, se sintetizó que, si hay una relación directa por ambas variables dándonos un resultado de 0.775, siendo el nivel de significancia $p= 000$.

Pinedo (2020), el propósito de este estudio es diagnosticar la estrategia de gestión del talento en el departamento administrativo de la UTRAM. Por otro lado, se utilizó el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y no experimental y la cantidad de 25 colaboradores fue de la muestra. En conclusión, si existe una gestión eficaz del talento en una organización de este tipo, se muestra que el 80% de los encuestados utiliza una estrategia de talento muy buena, el 12% es buena y el 8% es deficiente.

Apaza (2021), la finalidad de la investigación fue reconocer el enlace que hay entre G.T.H. y el desempeño laboral de los empleados del municipio de 8 Socabaya en la ciudad de Arequipa. El procedimiento utilizado fue cuantitativo, correlacional y no experimental. Obtuvieron una muestra de ochenta y seis colaboradores. En conclusión, GTH fue diagnosticado con un nivel medio con un 76.7%, de esta manera determinamos que la eficiencia de los colaboradores tiene un nivel medio. Cáceres (2015), indicó que, en las organizaciones actuales es previsible que una adecuada gestión con eficiencia requiere de un personal ampliamente dotado de capacidades inherentes al cargo a desempeñar y de las responsabilidades inherentes, es por ello que, la GTH está considerado como uno de los pilares básicos para la concreción de proyectos a la vez que se visualice un buen nivel de productividad entre los colaboradores, esto incluye un conjunto de políticas y procesos administrativos para el logro de mejores desempeño y por ende el logro de objetivos esenciales de las instituciones. En conclusión, al probar su hipótesis, se encontró que dado que el valor de Z es igual a 14,98 es mayor que el 1,64 del Z crítico, obteniendo un valor significativo igual a .05, por lo que se rechazó la H_0 en cambio la H_1 fue aceptada.

Entre las teorías que define nuestra primera variable (GTH), tenemos, a Chiavenato (2019), quien nos dice que aquella área es muy sensible para la organización ya que esta en función de aspectos como la cultura organizativa y por lo tanto sucede de manera accidental en algunas situaciones.

Chiavenato (2009), definió como un conjunto de prácticas y políticas básicas para guiar aspectos del estatus de liderazgo en recursos, talento, personas, reclutamiento, capacitación y evaluación.

Para Werther (2019), es un proceso organizacional que tiene como finalidad integrar, desplegar, facilitar el desarrollo, fijar compensaciones y planificar actividades de gestión que analicen el desempeño y la productividad de uno o más empleados que laboran en la empresa.

Hernaus et al. (2021), definió que G.T.H es un concepto centrado en identificar estrategias y tácticas que impulsen en el intercambio automático de capital humano para los empleados. Quiroz & Torres (2019), se dice que el talento de la organización es fundamental para potenciar la excelencia operativa y potenciar su capacidad para alcanzar los objetivos estratégicos.

El motivo principal de GTH es poner las habilidades adecuadas en el lugar correcto en el momento adecuado para que pueda alcanzar sus objetivos comerciales estratégicos (Kuntz, 2017).

Por otro lado, Flores (2019), mencionó que existe seis procesos muy importantes para la GTH, las cuales son: (i) Administración de personas, (ii) Organización de personas, (iii) Compensación de persona, (iv) Desarrollo de personas, (v) Retención de personas, (vi) Evaluación de persona.

Para Vera y Blanco (2019), GTH permite a las organizaciones mejorar el desempeño de los colaboradores, en ese sentido, es fundamental que desarrollen 9 estrategias, herramientas y elementos en este sentido para posibilitar una competitividad efectiva en la globalización que definen. Por esta razón, la organización tiene la responsabilidad de proporcionar a los colaboradores que deben de analizar, pensar y desarrollar políticas para poner a los colaboradores en el lugar correcto.

Madero y Rodríguez (2018), nos habla de la teoría "X-Y" que tiene que ver en su mayoría con la de GTH y ha sido descrita por McGregor, el cual indico que se utiliza en la gestión de los RR. HH y el desempeño de las labores.

Alruwaili (2018), algunos estudios han demostrado que el trabajo de un equipo cohesivo y bien coordinado en una situación particular puede ser mucho más efectivo que el trabajo de muchos que persiguen las metas de una organización.

Collings et al. (2018), la gestión de RR. HH abre un nuevo enfoque, donde nos da a conocer que los seres humanos ya no son un recurso organizacional, sino que se consideran personas con conocimiento, personalidad, conciencia, intelecto y ambición.

Por otro lado, se hablará sobre las dimensiones de la GTH. Empezando con la dimensión “incorporación de las personas”; según Chiavenato (2019), define que es la actividad donde se lleva a cabo la fase para la selección del personal nuevo para el puesto requerido en la organización; la cual está compuesta por dos indicadores muy importante: (i) reclutamiento, son los encargados en cazar talento; (ii) selección del personal, es la actividad donde se elige a la persona más idóneo para el puesto, a la persona quien cumpla con el perfil requerido.

La segunda dimensión se habla de la “Colocación de personas”, según Chiavenato (2019), es aquello donde se asigna al puesto al colaborador seleccionado en la organización, para el desempeño de actividades y funciones correspondiente según el puesto según la jerarquía organizacional. Werther (2019), nos da a conocer que esta dimensión tiene dos indicadores importantes las cuales son: el diseño de puesto y funciones de un puesto.

Como tercera dimensión es el “Desarrollo de personas”, según Chiavenato (2019), es el proceso en el cual al trabajador le permite fortalecer sus capacidades y competencias para el mejor desempeño dentro de la organización. Werther (2019), mencionó que esta dimensión comprende de los siguientes indicadores: (i) capacitación, es la actualización de conocimientos a los colaboradores, con la finalidad de tener colaboradores eficaces, dispuesto a resolver cualquier tipo de problema; (ii) desarrollo, es la actividad de fortalecimiento de las competencias de los trabajadores.

La cuarta dimensión es la “Recompensa”, según Chiavenato (2019), es el incentivo o reconocimiento que se le da al colaborador cada vez que cumple con

sus objetivos. Werther (2019), nos da a conocer que esta dimensión comprende de los siguientes indicadores: (i) Remuneración, es la retribución de manera monetaria que se le da al colaborador por el cumplimiento de las actividades, según el puesto y funciones realizadas, (ii) Incentivo, es la estimulación monetario y no monetario otorgado a los colaboradores por el reconocimiento de la labor realizada, (iii) Prestaciones y servicios, son los beneficios legales que se le da a todos colaboradores por ley como: vacaciones, gratificaciones, seguro de salud.

Como ultima dimensión es “La valoración del desempeño”, según Chiavenato (2019), es la fase sistemática donde se mide el grado de eficacia de los colaboradores en sus puestos laborales. Werther (2019), nos indica que aquel proceso es importante como fuente de información respecto a los logros y dificultades que presentan la ejecución de las actividades ocupacional del área de recursos humanos, con la finalidad de obtener óptimos resultados en el trabajo.

Como segunda variable: desempeño laboral, tenemos, a Chiavenato (2008), define que es el comportamiento y acciones de los colaboradores, sabiendo que la fortaleza más destacada de una organización es contar con colaboradores que muestran un buen desempeño.

Pérez (2009), nos dice que es una técnica sistemática de medir, y contribuir en las características, las conductas, los resultados y las ausencias relacionadas con el trabajo para visualizar el trabajo de manera efectiva y saludable. Se podrá mejorar el desempeño en el futuro, permitiendo la difusión política de compensación, mejora del desempeño, asistencia para tomar decisiones de promoción o colocación, capacitaciones, detecta errores en el diseño del trabajo y ayudar a controlar las dificultades personales, ya sea que afecten o no el desempeño laboral.

Palaci (2005), definió que es aquello que contribuye el colaborador con la institución en distintas etapas y distintos tiempos. Stephen (2013), define que el desempeño laboral es aquello que nos da a conocer que tan asertiva ha podido ser una organización.

Borman et al. (2001), definió que, es la actividad con un diseño de tipo constructivo; quien alude a la actitud como fuente de productos o servicios que cumplan con los compromisos de la empresa. El predictor primordial de la actividad fue la capacidad cognitiva constituida para los conocimientos de campo, el saber hacer se entiende como el modelo métodos estandarizados y habituales de resolución de problemas, entendidos como reacciones características.

Dessler (2009), habló sobre la importancia del desempeño laboral, indicando que la mayoría de los profesionales que trabajan en la GTH entienden la importancia de centrar sus esfuerzos en el desempeño, porque se dan cuenta de que, si se hace correctamente, obtendrán una mayor productividad y energía de la organización. Si bien es responsabilidad de todos los líderes organizacionales o quienes ocupan puestos dentro de una organización, pública o privada, la gestión del talento, que incluye actividades como colocar a las personas adecuada en los puestos correctos, solo dirigir, capacitar y compensar para mejorar su desempeño en un puesto laboral, con el objetivo de lograr una mejor productividad dentro de la empresa.

Según Dessler (2009), la gestión del desempeño es una serie de pasos destinados a integrar elementos como el establecimiento de objetivos, la evaluación del desempeño y el desarrollo en un sistema general. El propósito es asegurar que el correcto desempeño de los colaboradores de la organización y que apoye a los objetivos estratégicos de la entidad.

Arnold et al. (2021), el desempeño es un enfoque organizado que permite a los empleados medir, evaluar e influir en sus características de trabajo, comportamiento y los resultados que producen para determinar su nivel de productividad. Esto permite ejecutar nuevas políticas de recompensa y selecciones de promociones o cambio de trabajo, e identificar errores en la planificación de funciones del equipo e idéntica problemas personales que interfieren con la funcionalidad.

Velásquez (2017), afirmó que, el desempeño es la competencia de una persona para llevar a cabo una actividad particular, y además es el fruto de una combinación de experiencia, practica, intelecto y actividades.

El talento es una cualidad instintiva que la mayoría de las personas no tiene, puede marcar una gran diferencia en las operaciones actuales y futuras de una empresa, y debe descubrirse para beneficiar una posición competitiva en una entidad pública o privada (Bieńkowska et al., 2021; Eliyana et al., 2019).

La clave de una estrategia exitosa de GTH son los diversos métodos y ensayos de contratar, desarrollar y retener. Las prácticas pueden reflejar si existe una verdadera apuesta por el talento en cuanto a los recursos destinados a esas actividades (Liebregts & Stam, 2019).

Asimismo, se hablará sobre sus dimensiones de la variable en mención. Iniciamos con la dimensión “Satisfacción laboral”; según Robbins (1994), nos define que es el estado de felicidad de una persona en lugar de trabajo donde se encuentra. Un trabajador satisfecho demuestra actitudes positivas porque se siente bien con lo que está haciendo y como es tratado.

Blum y Naylor (1988), nos dice que es la consecuencia de varias condiciones que tiene el colaborador; los elementos que influyen en aquello son: los ascensos, las condiciones laborales, los compañeros, el salario, las condiciones laborales, etc.

La segunda dimensión es “compensación y beneficios”, según Chiavenato (2008), nos dice que la compensación y beneficios son la remuneración que todo colaborador espera obtener por sus actividades realizadas dentro de la organización.

La última dimensión es “trabajo en equipo”, según Chiavenato (2008), indicó que es la base fundamental para alcanzar los objetivos de una organización, por tal motivo que si tenemos personas apoyándonos del uno al otro hacen más posible de llegar a lo que se quiere cumplir.

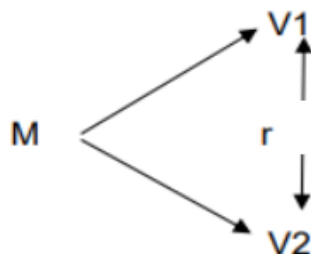
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica, puesto que se basa en la profundización en el conocimiento teórico abstracto. (Baena, 2014). El enfoque es cuantitativo, porque se realizará un estudio y análisis a la realidad objetiva, mediante la valorización y medición numéricas que permite obtener datos confiables (Hernández et al., 2014). Por otro lado, el trabajo es de nivel correlacional, debido a que tiene el objetivo de evaluar ambas variables, demostrando estadísticamente (Hernández et al., 2014).

El diseño del estudio es no experimental, debido a que no se altera ni se manipula las variables, asimismo es transversal, ya que se obtendrán datos en el momento adecuado y se relaciona las variables para validar las hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018).

El esquema utilizado será el siguiente:



Leyenda:

M: Muestra (Colaboradores del área de fiscalización)

V1: G.T.H

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Chiavenato (2019), afirmó que esta dado por un conjunto de prácticas y políticas para dirigir personas o recursos humanos, mostrando en la práctica procesos relativos tales como: (a) reclutamiento; (b) selección; (c) diseño de puesto; (d) capacitación; (e)recompensas; y (f) evaluación de personas.

Definición operacional

La variable G.T.H está conformada por 4 dimensiones, las cuales son: (i) incorporación de personas, (ii) colocación de personas, (iii) desarrollo de personas y (iv) evaluación de personas, que serán medidas por un cuestionario con respuestas de escala de Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2000), indicó que, son los comportamientos y acciones que transmiten los colaboradores en la organización, dado que si hay colaboradores satisfechos y trabajan en equipo lograrán los objetivos y obtendrán compensaciones y beneficios por el buen desempeño laboral.

Definición operacional

Desempeño laboral está conformada por 3 dimensiones, las cuales son: (i) satisfacción laboral, (ii) compensación y beneficios, (iii) trabajo en equipo, que serán medidas por un cuestionario con respuestas en escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Aquella investigación se encuentra constituida por 105 fiscalizadores. Hernández et al. (2014), afirmó que es un grupo de personas que disponen de las mismas cualidades. Carrasco (2017) señaló a la población como un grupo de elementos situados en un contexto espacial y que poseen las mismas características elementales. Pino (2018) indicó que la población está integrada por todos los objetos de estudio que constituyen la investigación.

Criterios de inclusión:

Los empleados que son del área de fiscalización.

Criterios de exclusión:

Los empleados que no son del área fiscalización.

Muestra

La muestra está compuesta por 83 fiscalizadores. Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que es un sector de la población con características similares.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de datos de esta investigación se utilizó la encuesta como técnica, y se tomó como referencia a los colaboradores del área de fiscalización. Hernández et al. (2017), nos dice que es aquello que indaga las opiniones de las personas. El instrumento que se empleó es el cuestionario. Silíceo (2017), es la herramienta que permite obtener datos de una muestra.

3.5. Procedimientos

Para proceder con la obtención de datos se realizará lo siguiente: (a) Se coordinó con el jefe de operaciones para que se pueda realizar las encuestas a los colaboradores; (b) Se envió el enlace de encuesta a los colaboradores del área de fiscalización; (c) Se procedió a la sensibilización de los colaboradores del área

fiscalización por zoom; (d) Los datos fueron recolectados para el procesamiento estadístico; (e) Se culminó elaborando las conclusiones y recomendación guiándose de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Estos métodos que se emplearán para examinar la información se compondrán por 2 pasos básicos. El primer paso para seguir es el de describir la inclusión de tablas de frecuencias y porcentajes, por lo que los resultados obtenidos de los objetivos que se quieren lograr se llegaran a través de las tablas de contingencias y tablas cruzadas. Contamos con un nivel inferencial, puesto que se incluye también a las pruebas de normalidad, de Kolmogorov-Smirnov y a las de hipótesis general y específicas, donde tenemos como medida de dependencia no paramétrica a Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos para considerar al realizar aquella investigación son: (I) Se citan todas las opiniones y delimitaciones de otros libros y artículos académicos, y se hace referencia de acuerdo con los estándares establecidos por la norma APA para evitar el plagio o el robo por parte de otra propiedad intelectual. (ii) Se obtuvo el consentimiento y aprobación de las autoridades correspondientes, en este caso el jefe del área. (iii) La participación de los empleados fue libre, voluntaria y consentida. (iv) Se mantuvo el anonimato institucional ya que se buscaron resultados generales a nivel de la comunidad evaluada a lo largo del trabajo. En la investigación científica la parte ética reviste una gran importancia ya que posibilita establecer los métodos y procedimientos metodológicos para la búsqueda de la verdad tomando en todo momento las premisas básicas como la no maleficencia, la justicia, la probidad, la transparencia de los procesos investigativos. Asimismo, las consideraciones éticas dan lugar al respeto de la información empleada por el investigador y evidenciando las fuentes de revistas indexadas.

IV. RESULTADOS

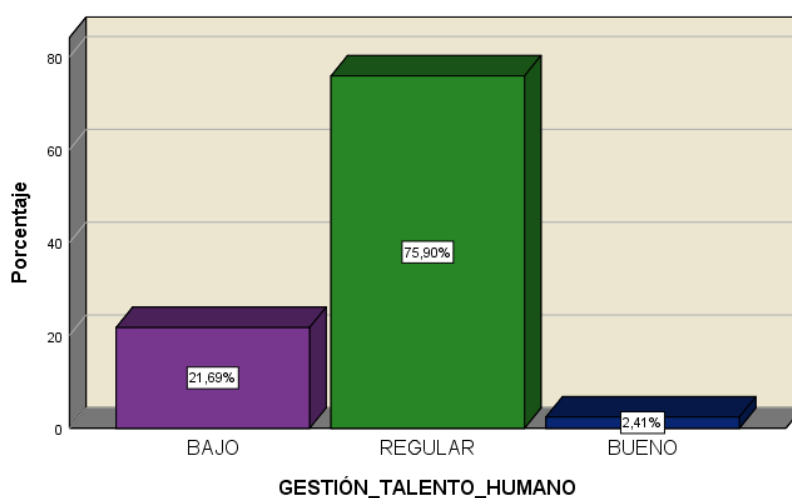
4.1 Análisis descriptivo univariado

Tabla 1.

Distribución de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano

GESTIÓN_TALENTO_HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	18	21,7	21,7	21,7
	REGULAR	63	75,9	75,9	97,6
	BUENO	2	2,4	2,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 1. *Distribución de barras de la variable Gestión del Talento Humano*



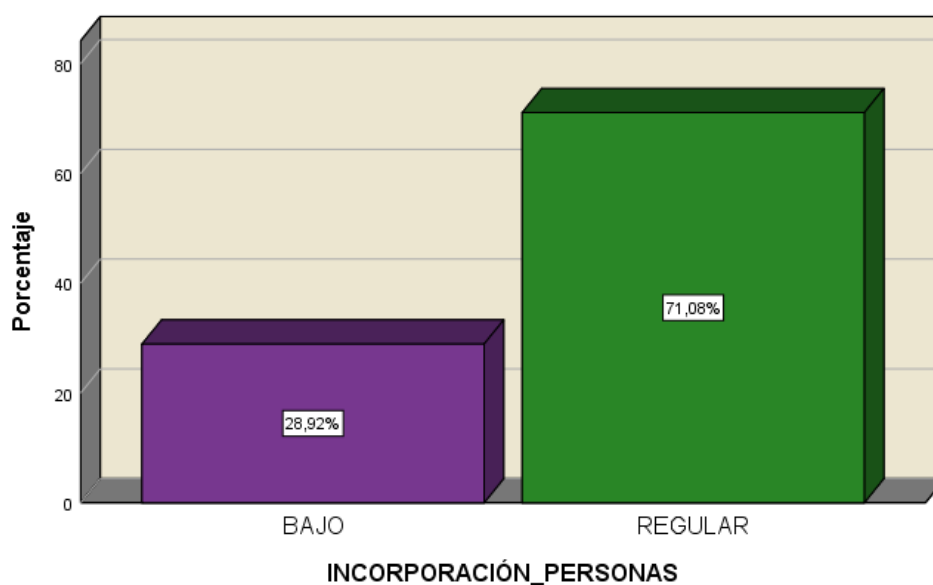
Nota: Se evidencia la distribución de la variable G.T.H que muestra un 21,69% (18) en un nivel Bajo, un 75,90% (63) en un nivel Regular y un 2,41% (2) en Bueno. Es por ello que, se debe prestar mayor atención a este factor que constituye una clave para la buena marcha de una organización y en ese sentido se logre alcanzar los objetivos organizacionales de la institución en estudio.

Tabla 2.

Distribución de frecuencia de la dimensión Incorporación de personas

INCORPORACIÓN_PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	28,9	28,9	28,9
	REGULAR	59	71,1	71,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 2. *Distribución de barras de la dimensión Incorporación de Personas*



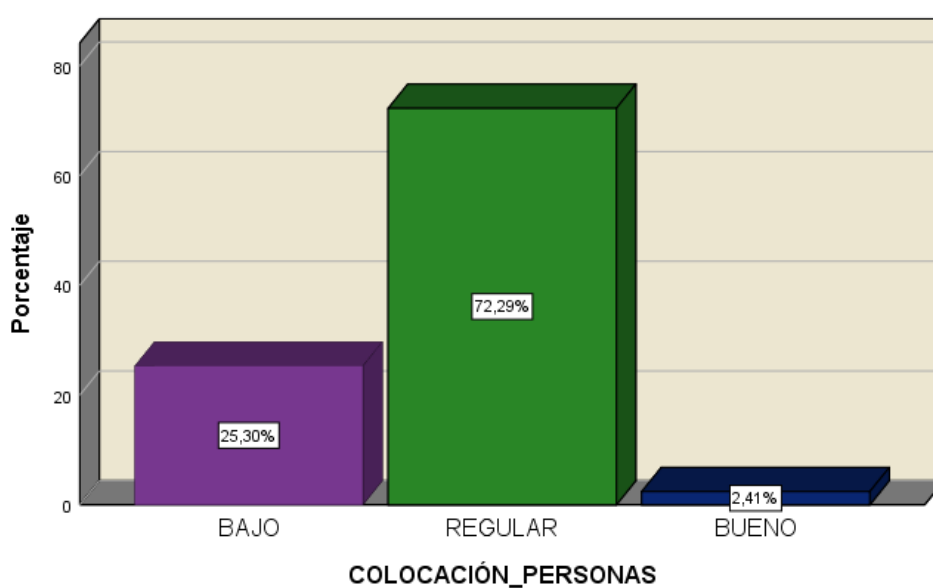
Nota: Se evidencia la distribución de la dimensión incorporación de personas que muestra un 28,92% (24) en un nivel Bajo y un 71,08% (59) en un nivel Regular. En ese sentido, al incorporar el potencial de personal es dinamizar los procesos propios de la organización en aras de lograr los objetivos propuestos con una perspectiva de compromiso en las actividades propias que se desarrollan.

Tabla 3.

Distribución de frecuencia de la dimensión Colocación de Personas

COLOCACIÓN_PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	25,3	25,3	25,3
	REGULAR	60	72,3	72,3	97,6
	BUENO	2	2,4	2,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 3. *Distribución de barras de la dimensión Colocación de Personas*



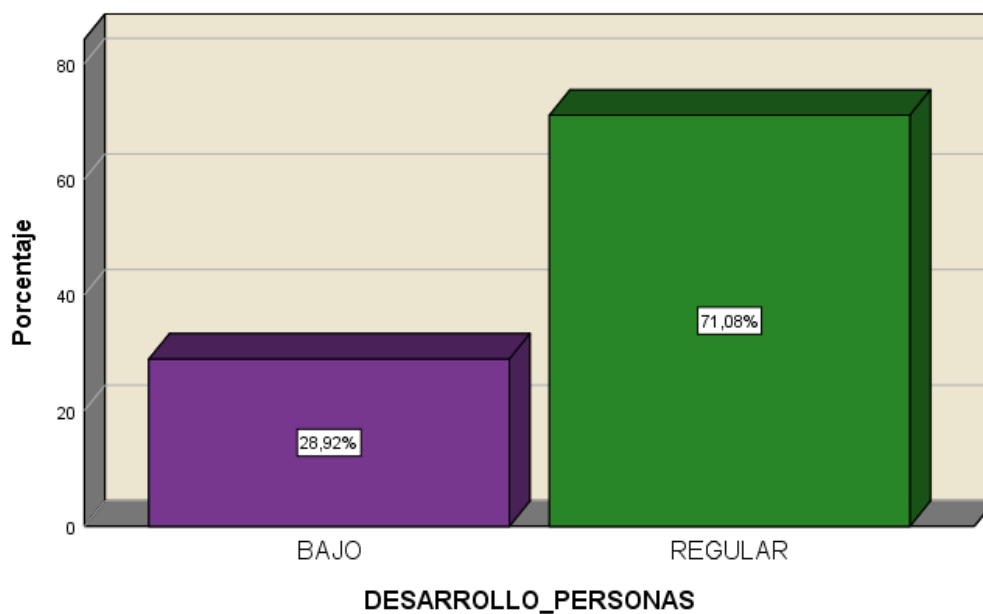
Nota: Se evidencia la distribución de la dimensión Colocación de Personas que muestra un 25,30% (21) en un nivel Bajo, un 72,29% (60) en un nivel Regular y un 2,41% (2) en un nivel Bueno. Con este criterio de colocación es situar al personal en el lugar correcto con miras a elevar la productividad de la organización.

Tabla 4.

Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de Personas

DESARROLLO_PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	28,9	28,9	28,9
	REGULAR	59	71,1	71,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 4. *Distribución de barras de la dimensión Desarrollo de Personas*



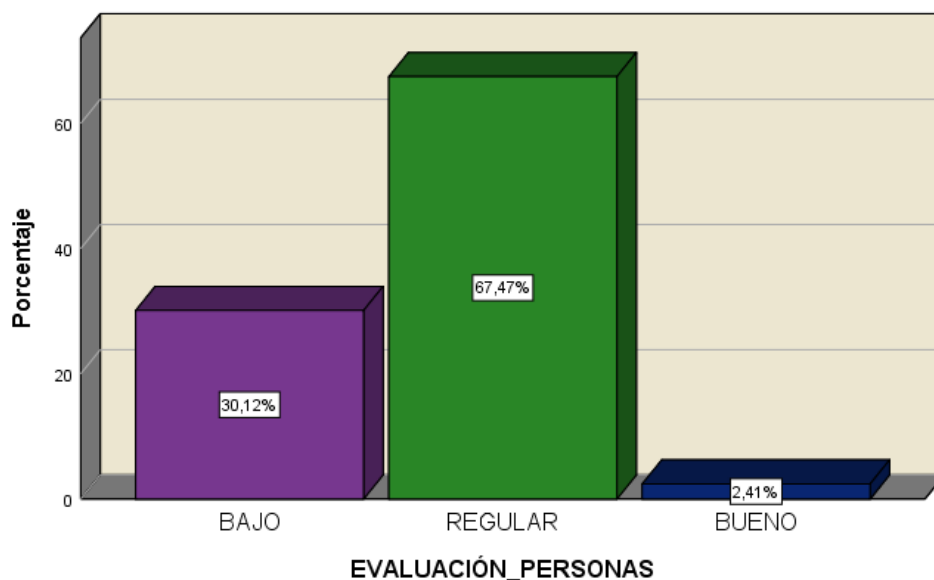
Nota: Se evidencia la distribución de la dimensión Desarrollo de Personas que muestra un 28,92% (24) en un nivel bajo y un 71,08% (59) en un nivel regular. En este contexto el desarrollo de personas implica en llevar a cabo un conjunto de actividades encaminadas a la capacitación, actualización y fortalecimiento de las capacidades profesionales de los colaboradores de la organización.

Tabla 5.

Distribución de frecuencia de la dimensión Evaluación de Personas

EVALUACIÓN_PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	25	30,1	30,1	30,1
	REGULAR	56	67,5	67,5	97,6
	BUENO	2	2,4	2,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 5. *Distribución de barras de la dimensión Evaluación de Personas*



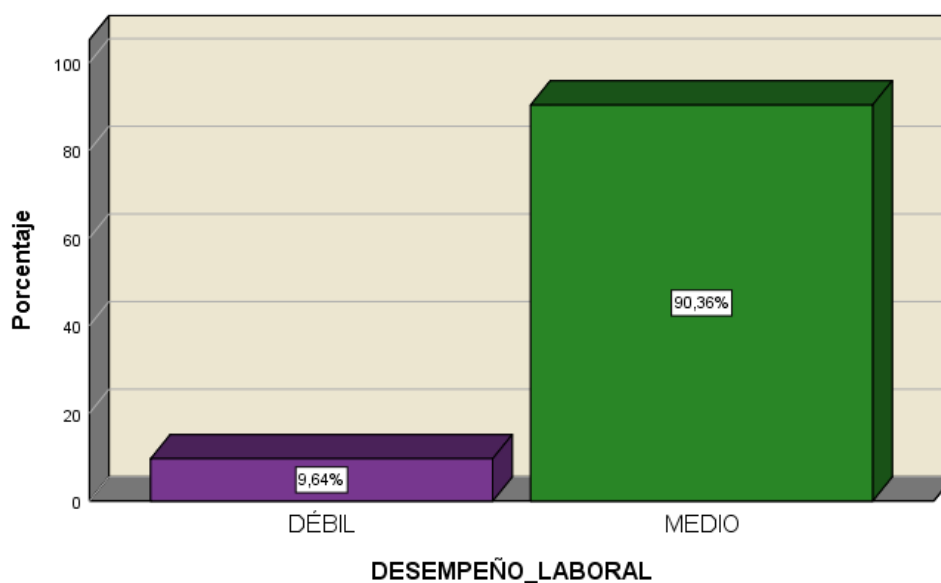
Nota: Se evidencia una distribución de la dimensión Evaluación de Personas que muestra un 30,12% (25) en un nivel bajo, un 67,47% (56) en un nivel regular y un 2,41% (2) es bueno. Es por ello que, la evaluación es un factor sumamente necesario para conocer el nivel de desempeño de los colaboradores y asimismo establecer los objetivos propuestos alcanzados en la institución.

Tabla 6.

Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral

DESEMPEÑO_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DÉBIL	8	9,6	9,6	9,6
	MEDIO	75	90,4	90,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 6. *Distribución de barras de la variable Desempeño Laboral*



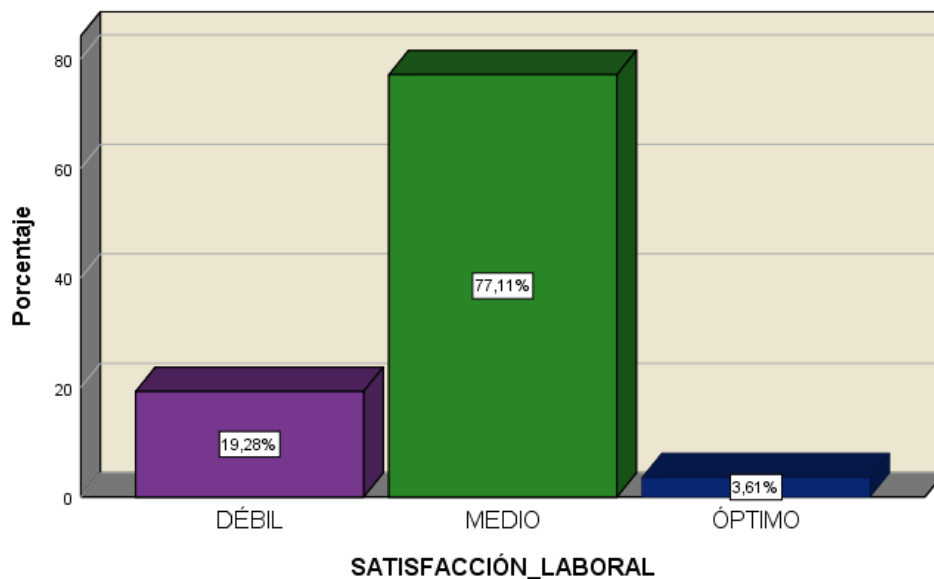
Nota: Se evidencia la distribución de la variable Desempeño Laboral que muestra un 9,64% (8) en un nivel débil y un 90,36% (75) en un nivel medio. En ese sentido, este factor es crucial para una adecuada marcha de la organización, en tanto que los colaboradores bien informados y preparados podrán demostrar un óptimo desarrollo de sus capacidades, habilidades y actitudes para el logro de los objetivos propuestos.

Tabla 7.

Distribución de frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DÉBIL	16	19,3	19,3	19,3
	MEDIO	64	77,1	77,1	96,4
	ÓPTIMO	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 7. *Distribución de barras de la dimensión Satisfacción Laboral*



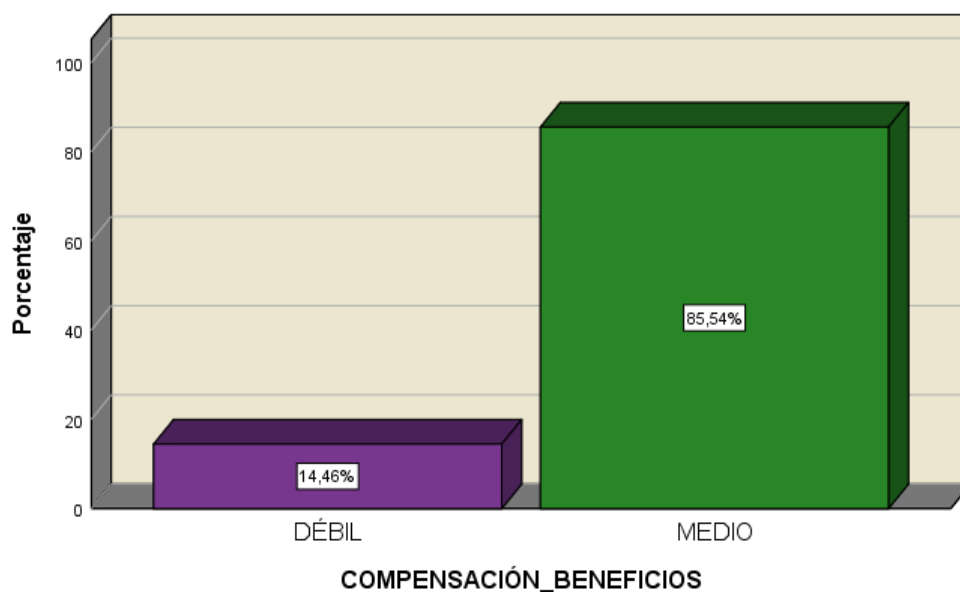
Nota: Se evidencia la distribución de la dimensión Satisfacción laboral que muestra un 19,28% (16) en un nivel débil, un 77,11% (64) en un nivel medio y un 3,61% (3) en un nivel óptimo. Se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral es considerado como un factor esencial dentro de los procesos de toma de decisiones en las organizaciones.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia de la dimensión Compensación y Beneficios

COMPENSACIÓN_BENEFICIOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DÉBIL	12	14,5	14,5	14,5
	MEDIO	71	85,5	85,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 8. *Distribución de barras de la dimensión Compensación y Beneficios*



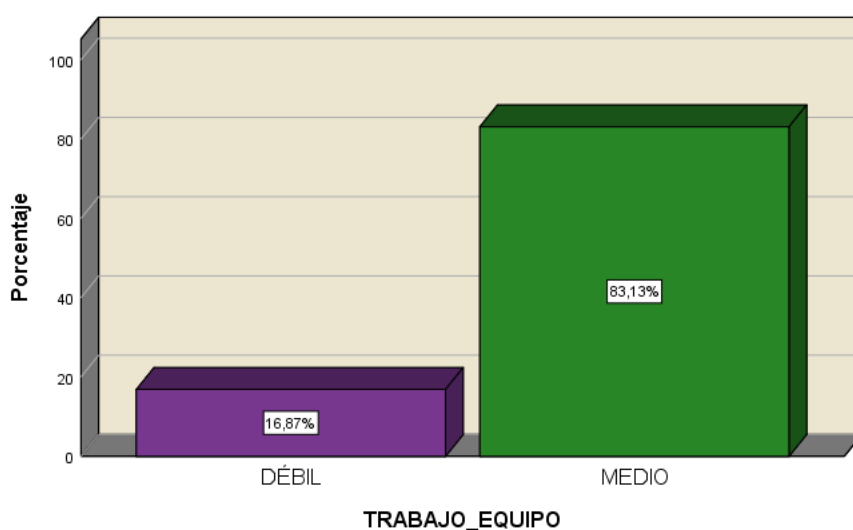
Nota: Se evidencia la distribución de la dimensión Compensación y Beneficios que muestra un 14,46% (12) en un nivel débil y un 85,54% (71) en un nivel medio. En este aspecto es la valoración que la organización brinda a los colaboradores en reconocimiento y esfuerzo valorado.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo

TRABAJO_EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DÉBIL	14	16,9	16,9	16,9
	MEDIO	69	83,1	83,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figura 9. *Distribución de barras de la dimensión Trabajo en Equipo*



Nota: Se evidencia la distribución de la dimensión Trabajo en Equipo que muestra un 16,87% (14) en un nivel débil y un 83,13% (69) en un nivel medio. En ese sentido, el trabajo en equipo es un factor que realmente posibilita alcanzar las metas organizacionales; ya que las labores se realizan de manera coordinada y sobre la base de una correcta comunicación.

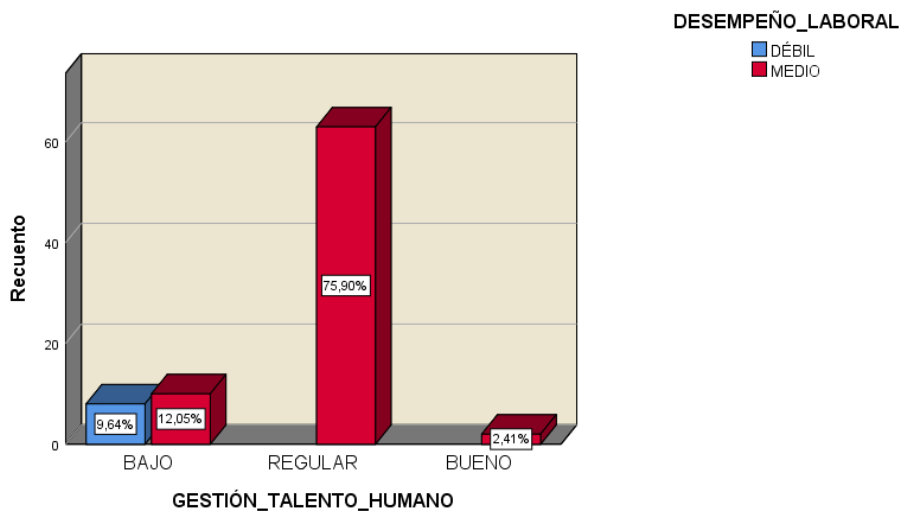
4.2. Análisis descriptivo bivariado

Tabla 10.

Tabla cruzada entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

		Tabla cruzada GESTIÓN_TALENTO_HUMANO*DESEMPEÑO_LABORAL			
		DESEMPEÑO_LABORAL			
			DÉBIL	MEDIO	Total
GESTIÓN_TALENTO_HUMANO	BAJO	Recuento	8	10	18
		% del total	9,6%	12,0%	21,7%
	REGULAR	Recuento	0	63	63
		% del total	0,0%	75,9%	75,9%
	BUENO	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	2,4%	2,4%
Total		Recuento	8	75	83
		% del total	9,6%	90,4%	100,0%

Figura 10. *Barras del cruce de variables gestión del talento humano y desempeño laboral*



Nota: Con respecto al total de los participantes, del cruce del Talento Humano y Desempeño Laboral se ubican en el nivel regular que es el 75,90%. Asimismo, el 12,05% de los encuestados indican que el Talento Humano es bajo y el Desempeño Laboral es medio y por último el 2,41% de los encuestados indican que la GTH es bueno y el Desempeño Laboral es medio.

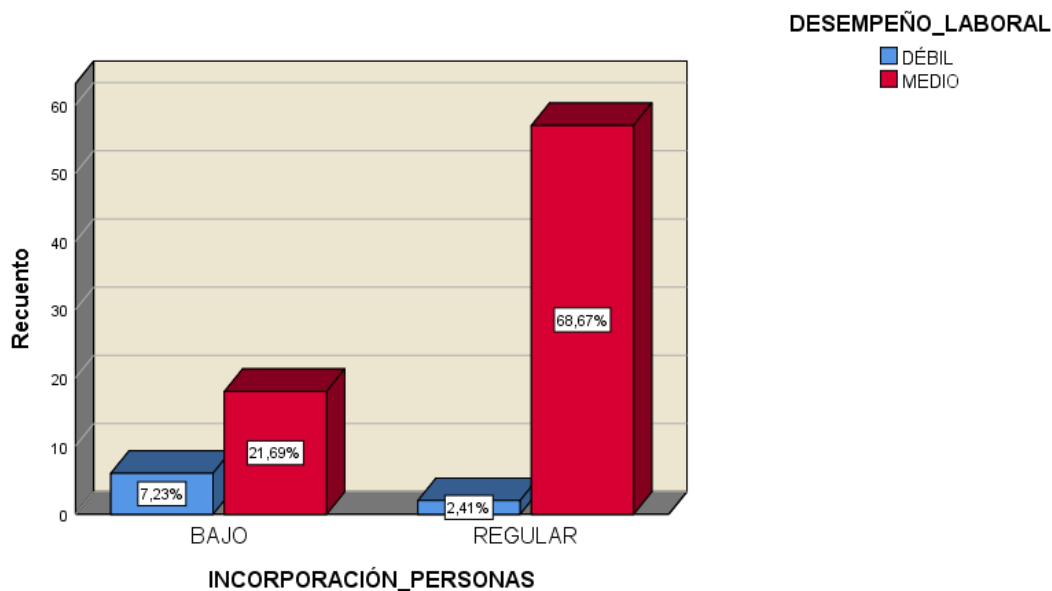
Tabla 11.

Tabla cruzada entre las variables incorporación de personas y desempeño laboral

Tabla cruzada INCORPORACIÓN_PERSONAS*DESEMPEÑO_LABORAL

		DESEMPEÑO_LABORAL			
		DÉBIL	MEDIO	Total	
INCORPORACIÓN_PERSONAS	BAJO	Recuento	6	18	24
		% del total	7,2%	21,7%	28,9%
	REGULAR	Recuento	2	57	59
		% del total	2,4%	68,7%	71,1%
Total		Recuento	8	75	83
		% del total	9,6%	90,4%	100,0%

Figura 11. *Barras del cruce de variables incorporación de personas y desempeño laboral.*



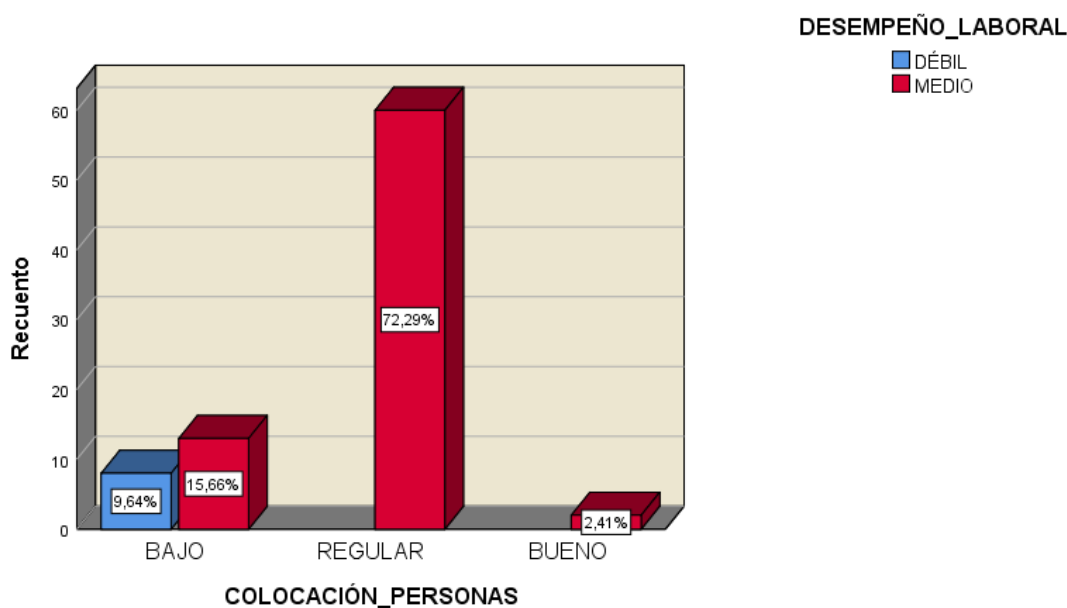
Nota: Con respecto al total de los participantes, del cruce de la incorporación de personas y desempeño laboral se encuentran en Regular con un 68,67%. Asimismo, el 21,69% de los participantes indican que la incorporación de personas es bajo y el desempeño laboral es medio.

Tabla 12.

Tabla cruzada entre las variables colocación de personas y desempeño laboral

		DESEMPEÑO_LABORAL			
		DÉBIL	MEDIO	Total	
COLOCACIÓN_PERSONAS	BAJO	Recuento	8	13	21
	% del total	9,6%	15,7%	25,3%	
	REGULAR	Recuento	0	60	60
	% del total	0,0%	72,3%	72,3%	
	BUENO	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0%	2,4%	2,4%	
Total	Recuento	8	75	83	
	% del total	9,6%	90,4%	100,0%	

Figura 12. *Barras del cruce de variables colocación de personas y desempeño laboral*



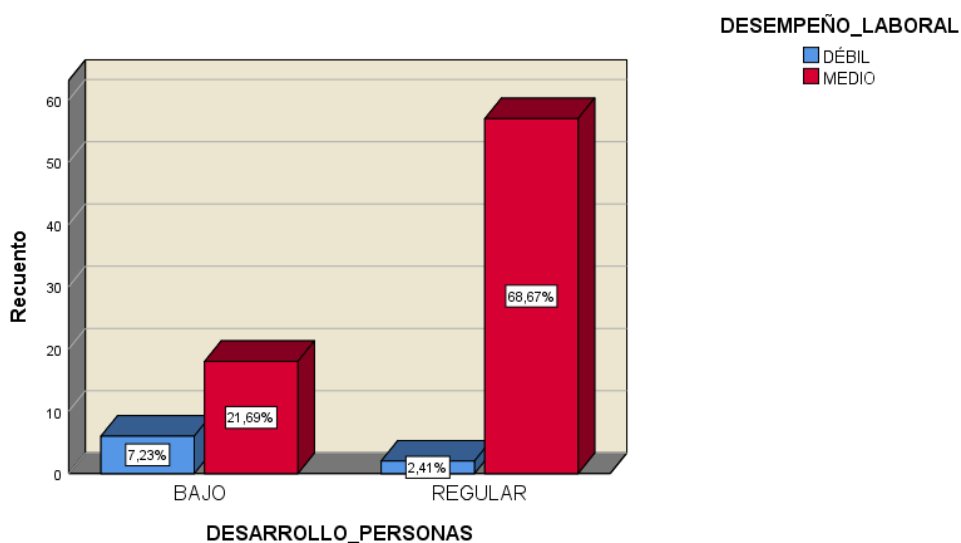
Nota: Con respecto al total de los participantes, del cruce de la colocación de personas y desempeño laboral se encuentran en regular que es el 72,29%. Asimismo, el 15,66% de los participantes indican que la colocación de personas es bajo y el desempeño laboral es medio y por último el 2,41% de los encuestados indican que la colocación de personas es buena y el desempeño laboral es medio.

Tabla 13.

Tabla cruzada entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral

		DESEMPEÑO_LABORAL			
		DÉBIL	MEDIO	Total	
DESARROLLO_PERSONAS	BAJO	Recuento	6	18	24
	% del total	7,2%	21,7%	28,9%	
	REGULAR	Recuento	2	57	59
	% del total	2,4%	68,7%	71,1%	
Total	Recuento	8	75	83	
	% del total	9,6%	90,4%	100,0%	

Figura 13. *Barras del cruce de variables desarrollo de personas y desempeño laboral.*



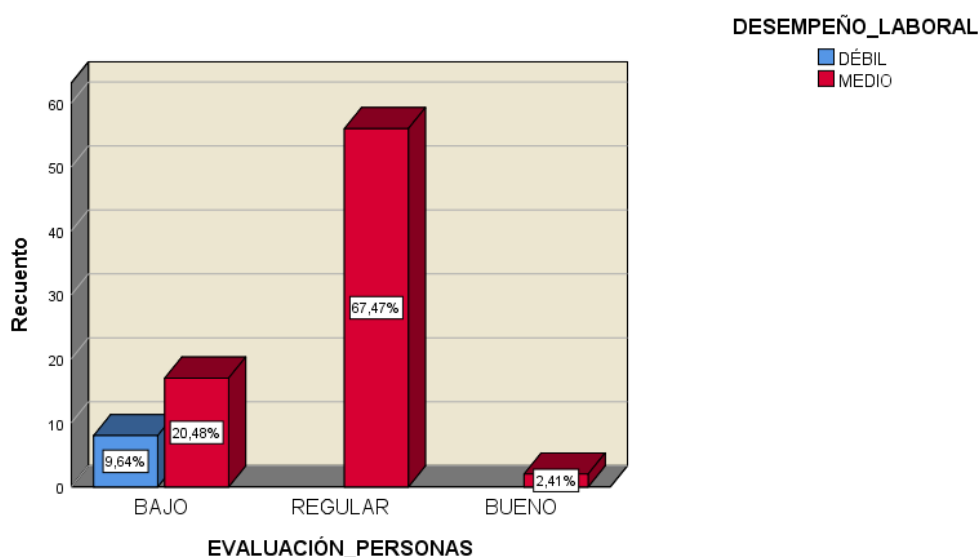
Nota: Con respecto al total de los participantes, del cruce del desarrollo de personas y desempeño laboral se encuentran en regular con un 68,67%. Asimismo, el 21,69% de los participantes indican que el desarrollo de personas es bajo y el desempeño laboral es medio.

Tabla 14.

Tabla cruzada entre las variables evaluación de personas y desempeño laboral.

		DESEMPEÑO_LABORAL			
		DÉBIL	MEDIO	Total	
EVALUACIÓN_PERSONAS	BAJO	Recuento	8	17	25
	% del total	9,6%	20,5%	30,1%	
	REGULAR	Recuento	0	56	56
	% del total	0,0%	67,5%	67,5%	
	BUENO	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0%	2,4%	2,4%	
Total		Recuento	8	75	83
		% del total	9,6%	90,4%	100,0%

Figura 14. *Barras del cruce de variables evaluación de personas y desempeño laboral.*



Nota: Con respecto al total de los participantes, del cruce de la evaluación de personas y desempeño laboral se encuentran en regular que es el 67,47%. Asimismo, el 20,48% de los participantes indican que la evaluación de personas es bajo y el desempeño laboral es medio y por último el 2,41% de los encuestados indican que la evaluación de personas es buena y el desempeño laboral es medio.

4.3. Prueba de normalidad

Para continuar con los resultados, se aprecia la prueba de Normalidad, la cual nos proporciona dos tipos de análisis, el Kolmogorov-Smirnov y el de Shapiro Wilk, aquí se puede apreciar los resultados alcanzados, el grado de libertad y la significancia de las dos variables.

En nuestra investigación utilizaremos al análisis Kolmogorov-Smirnov porque nuestra muestra es de 83 siendo esta mayor a 50, por lo que cumple el requisito para poder aplicar dicho análisis. Para el análisis se tomó dos premisas, las cuales son:

Ho: Los datos obtenidos de la muestra resultan de una distribución normal.

H1: Los datos obtenidos de la muestra no resultan de una distribución normal.

Luego de indagar en las hipótesis y teniendo más claro las ideas, se obtuvo los resultados siguientes:

Tabla 15.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,093	83	,033	,978	83	,045
D1_1	,175	83	,000	,929	83	,000
D2_1	,140	83	,000	,956	83	,006
D3_1	,175	83	,000	,929	83	,000
D4_1	,121	83	,004	,975	83	,099
V2	,070	83	,002	,966	83	,028
D1_2	,175	83	,000	,947	83	,002
D2_2	,133	83	,001	,951	83	,003
D3_2	,221	83	,000	,909	83	,000

Nota: Observando el cuadro de la Prueba de Normalidad se parecía que el p valor es igual a 0,033 para la Variable 1 y 0,002 para la Variable 2, estas al ser menores a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, donde existe una diferencia significativa, lo cual muestra que la distribución es no normal, por esa razón es no paramétrica. Se empleó el método rho de Spearman.

4.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Tabla 16.

Relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Con respecto a la tabla 16, se observa que hay un p valor de .000, este es inferior a .050 se valida la H1 que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación positiva baja con un rho=0.382. Asimismo, se evidencia la existencia de correlación entre los constructos de estudio y se demuestra estadísticamente la afirmación de la hipótesis de trabajo en el margen de error aceptado.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Tabla 17.

Relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Incorporación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incorporación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,082
		N	83	83
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,192	1,000
		Sig. (bilateral)	,082	.
		N	83	83

Con respecto a la tabla 17, se observa que hay un nivel de sig.= 0,082, este mayor a .050 puesto que debe de aceptar la Ho y rechazar la H1 que hay entre la incorporación de personas, esta no guarda una relación significativa con el desempeño laboral, siendo rho= 0.192, esta nos da una correlación positiva muy baja. Asimismo, se evidencia la existencia de correlación entre los constructos de estudio y se demuestra estadísticamente la afirmación de la hipótesis de trabajo en el margen de error aceptado.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Tabla 18.

Relación significativa entre la colocación de personas y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Colocación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Colocación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,335**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	83	83
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	83	83

Con respecto a la tabla se observa un p valor de 0,027, este es inferior a .050 puesto que se debe de rechazar el Ho y aceptar la H1, la colocación de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación positiva baja con un rho=0.335. Asimismo, se evidencia la existencia de correlación entre los constructos de estudio y se demuestra estadísticamente la afirmación de la hipótesis de trabajo en el margen de error aceptado.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Tabla 19.

Relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,082
		N	83	83
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,192	1,000
		Sig. (bilateral)	,082	.
		N	83	83

Con respecto a la tabla se observa que hay un nivel de sig.= 0,082, este mayor a 0,050 en consecuencia no existe entre el desarrollo de personas una relación significativa con el desempeño laboral, esta nos da una correlación positiva muy baja. Asimismo, se evidencia la existencia de correlación entre los constructos de estudio y se demuestra estadísticamente la afirmación de la hipótesis de trabajo en el margen de error aceptado.

Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.

Tabla 20.

Relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Evaluación de personas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Con respecto a la tabla se observa que hay un p-valor de .000, este es inferior a 0.050 se valida la relación entre la evaluación de personas significativamente con el desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación positiva moderada de 0.634. Asimismo, se evidencia la existencia de correlación entre los constructos de estudio y se demuestra estadísticamente la afirmación de la hipótesis de trabajo en el margen de error aceptado.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente, se muestra en este capítulo el desarrollo de la Discusión donde se abordará las diferentes posiciones de los autores que han tocado o realizado temas similares al trabajado, esta parte trata de los resultados obtenidos en el tratamiento que se dio a las encuestas realizadas a una Municipalidad de Lima, 2022 y de los otros autores.

Conforme a la hipótesis general, se muestra que hay un p valor de 0.000, este está por debajo de los 0.05, puesto que se debe de rechazar la H_0 y aceptar la H_1 y hay una significancia entre la gestión del talento humano con la de desempeño laboral y esta correlación es baja con .382. Con respecto a la investigación se concuerda con Holguin (2021), señaló que, en la actualidad se evidencia con mucho interés que las organizaciones se preocupan por poseer entre su capital intelectual al personal idóneo que pueda enfrentarse a los grandes retos que se vislumbra en este contexto de cambios en todos los aspectos como: económico, social, político entre otros que afectan significativamente la buena marcha de las organizaciones y que a la postre brindará resultados a la organización como producto de las decisiones pertinentes. Los resultados fueron que, la GTH y satisfacción laboral poseen una ($\rho=0,701$; $p=0,000<0,05$); significación de tarea ($\rho=0,487$; $p=0,000<0,05$); condiciones de trabajo ($\rho=0,716$; $p=0,000<0,05$); reconocimiento personal-social ($\rho=0,536$; $p=0,000<0,05$); beneficios económicos ($\rho=0,573$; $p=0,000<0,05$). Se concluyó que si hay un enlace significativo entre sus variables dándonos un p-valor de 0.000.

Así mismo, se concuerda con Moreno (2020) también comparte los mismos resultados debido a que su $p=0.000<0.05$, donde rechaza a su H_0 y acepta a su H_1 , obteniendo una relación significativa entre sus variables con una correlación positiva moderada de .579. Así también se concuerda con Calle (2020) en su investigación tenemos la misma situación, el título de esta es G.T.H y rendimiento de los colaboradores COFIMAR S.A. empresa acuícola ubicada en la ciudad de Guayaquil-Ecuador en el año 2020, como con Holguin y Moreno, ya que su p valor que obtiene Calle es de 0.000 siendo también menor a 38 .05 rechazando su

hipótesis nula y aceptando su alterna, obteniendo una significancia entre sus variables con una correlación positiva alta de 0.775.

Se coincide con Mancilla y Vara (2018), señaló que, en el momento actual los directivos de las organizaciones manifiestan un gran interés en tener los mejores cuadros profesionales que brinden el soporte en lo que se refiere al desempeño laboral y que muestre sus habilidades profesionales para hacer frente a la demanda de servicios al interior de las organizaciones; en ese sentido, se debe tener al personal en el puesto adecuado a la vez de brindar las orientaciones del puesto, la debida capacitación y reconocer sus logros profesionales en virtud a la mejora de sus desempeños en el área labora de su competencia con el propósito de elevar los niveles de productividad organizacional. Los resultados fueron que la GTH y desempeño laboral ($\rho=0,847$; $p=0,000<0,05$); provisión de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,766$; $p=0,000<0,05$); organización de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,852$; $p=0,000<0,05$); mantenimiento de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,814$; $p=0,000<0,05$); desarrollo de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,533$; $p=0,000<0,05$); auditoría de GTH y desempeño laboral ($\rho=0,814$; $p=0,000<0,05$). Se deduce que la relación de las variables es significativa, con una significancia estadística p -valor= 0.000 y valor del coeficiente de correlación 0.847; indicando que los constructos muestran una correlación de tipo positiva y considerable.

Así también se coincide con Orozco (2018) obtuvo un valor de $p=0.000<0.05$ y una correlación positiva moderada de 0.550 y por último Del Castillo (2017) con un valor de $p=0.000<0.05$ y una correlación alta de $\rho=0.770$. En el caso de estos últimos dos autores se puede deducir que son iguales los valores de su “p” esto nos dice que se desestiman sus H_0 y se aceptan la H_0 y que también son de enfoques cuantitativos y de diseño no experimentales, con esto tenemos a 2 autores más que nos ayudan a respaldar los resultados obtenidos de nuestras hipótesis.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se infirió que existe un p valor de .082, está siendo mayor a .05 por lo que se debe de aceptar la H_0 (hipótesis nula) y rechazar la incorporación de personas que no se vinculan significativamente con el desempeño laboral, por tener un coeficiente de correlación positiva muy baja de .192, con respecto con los resultados obtenidos por Holguin (2021) en su hipótesis específica 1, no hay una semejanza, ya que su Sig. = 0.000, siendo inferior a 0,05

por lo que hay una relación significativa entre su dimensión (condiciones de trabajo) y su variable (G.T.H), con una correlación positiva moderada de 0,487. En ese sentido, Mariño (2018), indicó que, la capacitación del personal de la organización es un factor fundamental desde la perspectiva de la productividad y del logro de objetivos organizacionales, en virtud de ello un personal debidamente entrenado y con conocimiento de las normas de gestión posibilita la optimización de los procesos productivos en aras de mejores resultados óptimos y de alcance de logros planteados. Se concluyó que las variables tienen relación y significancia de Pearson en los resultados, y según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,715 mayor a 0,50, pudiendo utilizarse un valor de chi cuadrado de 0,643 de Pearson.

Los resultados de Mancilla y Vara (2018) de su hipótesis específica 1 tampoco se asemeja debido a que el $p=0.000<0.05$ existe una correlación positiva alta entre su dimensión (provisión del talento humano) y su variable (desempeño laboral) de 0.766. A Orozco (2018) también le sale un p valor de 0.000 con lo que se afirma que tampoco hay semejanza con los resultados del trabajo de investigación, Orozco obtiene una correlación positiva moderada de 0.451 entre la admisión de personas y el desempeño laboral. Por último, Del Castillo (2018) obtiene un valor de $p=0.000<0.05$ con lo que también se afirma que hay semejanza,, obteniendo una correlación positiva alta de $\rho=0.710$ entre el conocimiento y el desempeño laboral.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se concluyó que existe un nivel de Sig.= 0,002, este es inferior a 0,05 por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la colocación de personas que se relaciona significativamente con el desempeño laboral, por tener un coeficiente de correlación positiva baja de 0,335, hay una semejanza con la tesis de Holguín (2021), ya que su Sig. = 0.000, siendo menor a 0,05 donde también se rechaza su hipótesis nula y se acepta su alterna, por lo que hay una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la G.T.H. con una correlación positiva alta de 0,716.

Los resultados de Mancilla y Vara (2018) de su hipótesis específica 2 también se asemejan debido a que el $p=0.000<0.05$ el cual permite rechazar su hipótesis nula (H_0) y aceptar su hipótesis alterna (H_1) con una correlación positiva alta entre su dimensión (organización del talento humano) y su variable

(desempeño laboral) de 0.852. Ruiz (2021), señaló que, el clima laboral es un factor eminentemente que genera un espacio que posibilita una buena interacción entre los componentes de la institución y hace que sea factible una fluidez en las comunicaciones, en virtud de ello genera una estrecha colaboración entre el personal que labora en la institución. En conclusión, cuentan con una correlación significativa y superior en las 2 variables, debido a que la G.T.H no evalúa a los empleados y no muestra resultados positivos en cuanto la motivación y habilidades de los empleados.

A Orozco (2018) también le sale un p valor de 0.000 con lo que se afirma que hay semejanza con los resultados del trabajo de investigación, Orozco obtiene una correlación positiva moderada de 0.480 entre su dimensión (desarrollo de personas) y su variable (desempeño laboral). Por último, Del Castillo (2018) obtiene un valor de p igual a 0.000 con lo que también se afirma que hay semejanza, obteniendo una correlación positiva alta de $\rho=0.940$ entre las habilidades y el desempeño laboral.

Por otro lado, para la hipótesis específica 3, se concluye que existe un nivel de Sig.= 0,082, este es mayor a 0,05 por lo que se debe de aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar el desarrollo de personas que no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, por tener un coeficiente de correlación positiva muy bajo de 0,192, no se encuentra semejanza con la tesis de Holguín (2021), ya que su Sig. = $0.000 < 0,05$ donde existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y la G.T.H. con una correlación positiva moderada de $\rho=0,536$.

Los resultados de Mancilla y Vara (2018) de su hipótesis específica 3 se asemejan a los de la investigación debido a que el $p= 0.000 < 0.05$ el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral muestran una $\rho= 0.814$. A Orozco (2018) también le sale un $p=0.000 < 0.05$ con lo que se afirma que, si hay semejanza con los resultados del trabajo de investigación, Orozco obtiene una correlación positiva moderada de 0.574 entre la compensación de personas y el desempeño laboral. Por último, Del Castillo (2018) obtiene un valor de $p=0.000 < 0.05$ con lo que también se afirma que también hay semejanza, obteniendo una correlación positiva alta de 0.850 entre la motivación y el desempeño laboral. Pinedo (2020), concluyó

que, si existe una gestión eficaz del talento en una organización de este tipo, se muestra que el 80% de los encuestados utiliza una estrategia de talento muy buena, el 12% es buena y el 8% es deficiente. Apaza (2021), concluyó que, la GTH fue diagnosticado con un nivel medio con un 76.7%, de esta manera determinamos que la eficiencia de los colaboradores tiene un nivel medio.

Para finalizar con el capítulo de discusiones, se realiza el análisis para la hipótesis específica 4, en esta se muestra que existe un nivel de Sig.= 0,000, este es inferior a 0,05 por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la evaluación de personas que se relaciona significativamente con el desempeño laboral, por tener un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,634, hay una semejanza con la tesis de Holguín (2021), ya que su Sig.= $0.000 < 0,05$ por lo que hay una relación significativa entre los beneficios económicos y la G.T.H. con una correlación positiva moderada de 0,573. Los resultados de Mancilla y Vara (2018) se asemejan a los de la investigación debido a que el $p=0.007 < 0,05$; existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral con una $\rho= 0.533$. Por último, Del Castillo (2018) obtiene un valor de p igual a 0.000 con lo que también se afirma que también hay semejanza, obteniendo una correlación positiva moderada de $\rho=0.440$ entre la motivación y el desempeño laboral. Calle (2020), señaló que, en el contexto actual las organizaciones requieren de un personal capacitado y dotado de habilidades básicas, ya que desde la perspectiva actual las exigencias son cada vez mayores como la adaptación de competencias digitales, el trabajo exigente, la interacción en el mundo virtual a través del fortalecimiento de las habilidades de la fuerza laboral y el posicionamiento competitivo de la organización. Los resultados fueron que, la GTH y rendimiento en la tarea ($r=0,788$; $p=0,000 < 0,05$); rendimiento en el contexto ($r=0,784$; $p=0,000 < 0,05$); comportamientos contraproducentes ($r=0,744$; $p=0,000 < 0,05$); rendimiento laboral ($r=0,741$; $p=0,000 < 0,05$). De ello se deduce que, si existe relación entre las variables, siendo un grado alto de correlación y su nivel de significancia es de 0,000.

Chiavenato (2019), sostuvo que, aquella área es muy sensible para la organización ya que está en función de aspectos como la cultura organizativa y por lo tanto sucede de manera accidental en algunas situaciones. En ese sentido,

Chiavenato (2009), definió como un conjunto de prácticas y políticas básicas para guiar aspectos del estatus de liderazgo en recursos, talento, personas, reclutamiento, capacitación y evaluación. Para Werther (2019), es un proceso organizacional que tiene como finalidad integrar, desplegar, facilitar el desarrollo, fijar compensaciones y planificar actividades de gestión que analicen el desempeño y la productividad de uno o más empleados que laboran en la empresa. Hernaus et al. (2021), definió que G.T.H es un concepto centrado en identificar estrategias y tácticas que impulsen en el intercambio automático de capital humano para los empleados. Quiroz & Torres (2019), se dice que el talento de la organización es fundamental para potenciar la excelencia operativa y potenciar su capacidad para alcanzar los objetivos estratégicos. El motivo principal de GTH es poner las habilidades pertinentes en el espacio correcto en el momento adecuado para que pueda alcanzar sus objetivos comerciales estratégicos (Kuntz, 2017).

Flores (2019), mencionó que existe seis procesos muy importantes para la GTH, las cuales son: (i) Administración de personas, (ii) Organización de personas, (iii) Compensación de persona, (iv) Desarrollo de personas, (v) Retención de personas, (vi) Evaluación de persona. Para Vera y Blanco (2019), GTH permite a las organizaciones mejorar el desempeño de los colaboradores, en ese sentido, es fundamental que desarrollen estrategias, herramientas y elementos en este sentido para posibilitar una competitividad efectiva en la globalización que definen. Por esta razón, la organización tiene la responsabilidad de proporcionar a los colaboradores que deben de analizar, pensar y desarrollar políticas para poner a los colaboradores en el lugar correcto.

Madero y Rodríguez (2018), señaló que, la teoría "X-Y" que tiene que ver en su mayoría con la de GTH y ha sido descrita por McGregor, el cual indico que se utiliza en la gestión de los RR. HH y el desempeño de las labores. No obstante, Alruwaili (2018), señaló que, algunos estudios han demostrado que el trabajo de un equipo cohesivo y bien coordinado en una situación particular puede ser mucho más efectivo que el trabajo de muchos que persiguen las metas de una organización. Entre tanto, Collings et al. (2018), indicó que, la gestión de RR. HH abre un nuevo enfoque, donde nos da a conocer que los seres humanos ya no son

un recurso organizacional, sino que se consideran personas con conocimiento, personalidad, conciencia, intelecto y ambición.

Por otro lado, se hablará sobre las dimensiones de la GTH. Empezando con la dimensión “incorporación de las personas”; según Chiavenato (2019), define que es la actividad donde se lleva a cabo la fase para la selección del personal nuevo para el puesto requerido en la organización; la cual está compuesta por dos indicadores muy importante: (i) reclutamiento, son los encargados en cazar talento; (ii) selección del personal, es la actividad donde se elige a la persona más idóneo para el puesto, a la persona quien cumpla con el perfil requerido. La segunda dimensión se habla de la “Colocación de personas”, según Chiavenato (2019), es aquello donde se asigna al puesto al colaborador seleccionado en la organización, para el desempeño de actividades y funciones correspondiente según el puesto según la jerarquía organizacional. Werther (2019), señaló que, esta dimensión tiene dos indicadores importantes las cuales son: el diseño de puesto y funciones de un puesto. Como tercera dimensión es el “Desarrollo de personas”, según Chiavenato (2019), es el proceso en el cual al trabajador le permite fortalecer sus capacidades y competencias para el mejor desempeño dentro de la organización. Asimismo, Werther (2019), mencionó que esta dimensión comprende de los siguientes indicadores: (i) capacitación, es la actualización de conocimientos a los colaboradores, con la finalidad de tener colaboradores eficaces, dispuesto a resolver cualquier tipo de problema; (ii) desarrollo, es la actividad de fortalecimiento de las competencias de los trabajadores. La cuarta dimensión es la “Recompensa”, según Chiavenato (2019), es el incentivo o reconocimiento que se le da al colaborador cada vez que cumple con sus objetivos. Werther (2019), nos da a conocer que esta dimensión comprende de los siguientes indicadores: (i) Remuneración, es la retribución de manera monetaria que se le da al colaborador por el cumplimiento de las actividades, según el puesto y funciones realizadas, (ii) Incentivo, es la estimulación monetario y no monetario otorgado a los colaboradores por el reconocimiento de la labor realizada, (iii) Prestaciones y servicios, son los beneficios legales que se le da a todos colaboradores por ley como: vacaciones, gratificaciones, seguro de salud. Como ultima dimensión es “La valoración del desempeño”, según Chiavenato (2019), es la fase sistemática donde se mide el grado de eficacia de los colaboradores en sus puestos laborales. Werther (2019),

nos indica que aquel proceso es importante como fuente de información respecto a los logros y dificultades que presentan la ejecución de las actividades ocupacional del área de recursos humanos, con el propósito de obtener óptimos resultados en el trabajo.

En relación al desempeño laboral, tenemos, a Chiavenato (2008), define que es el comportamiento y acciones de los colaboradores, sabiendo que la fortaleza más destacada de una organización es contar con colaboradores que muestran un buen desempeño. Así también, Pérez (2009), señaló que, es una técnica sistemática de medir, y contribuir en las características, las conductas, los resultados y las ausencias relacionadas con el trabajo para visualizar el trabajo de manera efectiva y saludable. Se podrá mejorar el desempeño en el futuro, permitiendo la difusión política de compensación, mejora del desempeño, asistencia para tomar decisiones de promoción o colocación, capacitaciones, detecta errores en el diseño del trabajo y ayudar a controlar las dificultades personales, ya sea que afecten o no el desempeño laboral. Del mismo modo, Palaci (2005), definió que es aquello que contribuye el colaborador con la institución en distintas etapas y distintos tiempos. Stephen (2013), define que el desempeño laboral es aquello que nos da a conocer que tan asertiva ha podido ser una organización. Como también, Borman et al. (2001), definió que, es la actividad con un diseño de tipo constructivo; quien alude a la actitud como fuente de productos o servicios que cumplan con los compromisos de la empresa. El predictor primordial de la actividad fue la capacidad cognitiva constituida para los conocimientos de campo, el saber hacer se entiende como el modelo métodos estandarizados y habituales de resolución de problemas, entendidos como reacciones características. En ese conjunto de ideas, Dessler (2009), indicó la importancia del desempeño laboral, indicando que la mayoría de los profesionales que trabajan en la GTH entienden la importancia de centrar sus esfuerzos en el desempeño, porque se dan cuenta de que, si se hace correctamente, obtendrán una mayor productividad y energía de la organización. Si bien es responsabilidad de todos los líderes organizacionales o quienes ocupan puestos dentro de una organización, pública o privada, la gestión del talento, que incluye actividades como colocar a las personas adecuada en los puestos correctos, solo dirigir, capacitar y compensar para mejorar su desempeño en un puesto laboral, con el objetivo de lograr una

mejor productividad dentro de la empresa. Según Dessler (2009), la gestión del desempeño es una serie de pasos destinados a integrar elementos como el establecimiento de objetivos, la evaluación del desempeño y el desarrollo en un sistema general. El propósito es asegurar que el desempeño de los colaboradores de su organización apoye los objetivos estratégicos de la entidad. Arnold et al. (2021), el desempeño es un enfoque organizado que permite a los empleados medir, evaluar e influir en sus características de trabajo, comportamiento y los resultados que producen para determinar su nivel de productividad. Esto permite ejecutar nuevas políticas de recompensa y selecciones de promociones o cambio de trabajo, e identificar errores en la planificación de funciones del equipo e idéntica problemas personales que interfieren con la funcionalidad. Velásquez (2017), afirmó que, el desempeño es la competencia de una persona para llevar a cabo una actividad particular, y además es el fruto de una combinación de experiencia, practica, intelecto y actividades. El talento es una cualidad instintiva que la mayoría de las personas no tiene, puede marcar una gran diferencia en las operaciones actuales y futuras de una empresa, y debe descubrirse para beneficiar una posición competitiva en una entidad pública o privada (Bieńkowska et al., 2021; Eliyana et al., 2019).

La clave de una estrategia exitosa de GTH son los diversos métodos y ensayos de contratar, desarrollar y retener. Las prácticas pueden reflejar si existe una verdadera apuesta por el talento en cuanto a los recursos destinados a esas actividades (Liebregts & Stam, 2019). Asimismo, se hablará sobre sus dimensiones de la variable en mención. Iniciamos con la dimensión “Satisfacción laboral”; según Robbins (1994), nos define que es el estado de felicidad de una persona en lugar de trabajo donde se encuentra. Un trabajador satisfecho demuestras actitudes positivas porque se sientes bien con lo que está haciendo y como es tratado. Blum y Naylor (1988), la consecuencia de varias condiciones que tiene el colaborador; los elemento que influye en aquello son: los ascensos, las condiciones laborales, los ascensos, los compañeros, el salario, las condiciones laborales, etc. La segunda dimensión es “compensación y beneficios”, según Chiavenato (2008), nos dice que la compensación y beneficios son la remuneración que todo colaborador espera obtener por sus actividades realizadas dentro de la organización. La última dimensión es “trabajo en equipo”, según Chiavenato (2008), indicó que es la base

fundamental para alcanzar los objetivos de una organización. Es por ello que, a medida que cambia la demanda de nuevas economías digitales, la gestión de recursos humanos se vuelve cada vez más importante para el futuro de la organización. De hecho, el tipo de trabajador que contratan ahora no es el mismo al que contrataban en años anteriores. En ese sentido, el área de Recursos Humanos no es ajena a estos cambios y comienza a adaptar e introducir nuevas herramientas de administración, procesos de gestión y soporte de herramientas; asimismo en las organizaciones se han dado cuenta de que encontrar y retener trabajadores talentosos es gratificante, de la misma manera es gratificante contar con colaboradores satisfechos, visto que, logran cumplir los objetivos trazados por las organizaciones. Furstenberg et al. (2021), afirmó que, en Kenia enfrentan escasez por una ineficiente administración de los RR. HH y los niveles ínfimos salariales, aquel país se encuentra en una escasez de profesionales cualificados. Teniendo en cuenta que en el sector público es difícil contratar y retener empleados bien calificados que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, ya que existen muchas empresas privadas y se tiene que competir con aquellos. Por aquella razón el 87% de las autoridades tuvieron dificultades a la hora de contratar personas destacables con grandes habilidades profesionales. Boselie y Thunnissen (2017) indicó que, en el Reino Unido, reportan que la inmigración y migración de talento se da entre un 20% y un 25% debido a que las autoridades no cuentan con medidas que promueven el buen desempeño laboral para lograr mejores resultados, por aquella razón no permiten que las empresas crezcan y que los colaboradores cuenten con mejores beneficios. Adecco (2019), la moderna G.T.H es más que una simple gestión de personas, ya que hoy en día el objetivo es que todos los colaboradores sientan que son importantes para que sean personajes del cambio y las mejoras de la organización. Por otra parte, las ultima investigaciones han demostrado que cuando un trabajador se desempeña en un ambiente cálido, con las herramientas adecuadas, el resultado son clientes externos e internos más satisfechos, por lo que da un mejor desempeño.

VI. CONCLUSIONES

El presente trabajo, titulado gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022, brinda las siguientes conclusiones:

Conclusión 1. Referente a los resultados el 75,90% de los colaboradores señalaron que la gestión del talento humano es regular y el 90,36% dicen que el desempeño laboral es regular. Referente a los resultados, se determinó que, si hay una conexión entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de una Municipalidad de Lima, 2022, con un p valor de $0,000 < 0,050$, y una $\rho = 0.382$.

Conclusión 2. Se determinó que no existe una relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral, con un nivel de sig.= $0,082 > 0,050$, y su coeficiente de correlación fue 0.192, esta nos da una correlación positiva muy baja. Esta medición es valiosa en la medida que se debe tomar las previsiones en la implementación de las políticas de G.T.H.

Conclusión 3. Se determinó que existe una relación entre la colocación de personas y el desempeño laboral, con un nivel de sig.= $0,002 < 0,050$, y una $\rho = 0.335$, esta nos da una correlación positiva baja. Esta medición es valiosa en la medida que se debe tomar las previsiones en la implementación de las políticas de G.T.H.

Conclusión 4. Se determinó que no existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, con un nivel de sig.= $0,082 > 0,050$, y el coeficiente de correlación fue 0,192, esta nos da una correlación positiva muy baja. Esta medición es valiosa en la medida que se debe tomar las previsiones en la implementación de las políticas de G.T.H.

Conclusión 5. Se determinó que existe una relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral, con un nivel de sig.= $0,000 < 0,050$, y una $\rho = 0,634$, esta nos da una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- Recomendación 1.** A la gerencia de la Municipalidad se recomienda desarrollar una política clara sobre la gestión del talento y asegurarse de que estén en consonancia con el propósito de la entidad. Estas políticas deben introducir lo que cada empleado espera de sus colaboradores para trabajar de manera efectiva.
- Recomendación 2.** Al personal de reclutamiento se le recomienda realizar el proceso de selección con mucho cuidado, ya que se necesita personas que cumplan con el perfil necesario para que puedan lograr los objetivos definidos al realizar el reclutamiento de nuevos trabajadores.
- Recomendación 3.** Al jefe del área de RR.HH se le recomienda rediseñar los perfiles de puesto de trabajado de acuerdo a la necesidad de cada área, para que así cada colaborador pueda cumplir con lo que se le solicita.
- Recomendación 4.** Al jefe del área de RR.HH se le recomienda realizar capacitaciones frecuentemente y desarrollar un plan de incentivos para que los colaboradores reconozcan su trabajo. De esta forma, la entidad considere iguales a todos los miembros.
- Recomendación 5.** Al jefe de RR.HH se le recomienda realizar evaluación integral de 360° para obtener respuestas de diferentes perspectivas de cómo se evalúa y analizan las competencias laborales de cada colaborador

REFERENCIAS:

- Adecco (2019), *Impacto actual de la gestión de recursos humanos*. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2019/07/02/impacto-actual-gestion-recursos-humanos/>
- Alruwaili, N. (2018). Talentbeheer en talentontwikkeling bij het verbeteren van de prestaties van werknemers. *Europäische Zeitschrift für nachhaltige Entwicklung*, 7(1), 98–98. <https://doi.org/10.14207/EJSD.2018.V7N1P98>
- Apaza, A. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del distrito del municipio de Socabaya en 2019* (Tesis de maestría en Administración, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12009>
- Arnold, J. D., Van Iddekinge, C. H., Campion, M. C., Bauer, T. N., & Campion, M. A. (2021). Welcome Back? Job Performance and Turnover of Boomerang Employees Compared to Internal and External Hires. *Journal of Management*, 47(8), 2198–2225. <https://doi.org/10.1177/0149206320936335>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Bieńkowska, A., Koszela, A., & Tworek, K. (2021). Verification of the Job Performance Model based on Employees' Dynamic Capabilities in organisations under the COVID-19 pandemic crisis. *Engineering Management in Production and Services*, 13(3), 66–85. <https://doi.org/10.2478/EMJ-2021-0022>
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1), 52-69. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2389.00163>
- Boselie, P., & Thunnissen, M. (2017). Talentbeheer in de overheidssector. *Oxford Handbooks Online*, 1, 1–24. <https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>

- Calle, J. (2021). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2021*. (Tesis de Maestría en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo). Piura, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55887>
- Cáceres, A. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. (Tesis de Maestría en Gestión Empresarial, Universidad Técnica Particular de Loja), Ecuador. http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf
- Carrasco-Díaz, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. (13.^a ed.). McGraw Hill.
- Collings, D., Wood, G., & Szamosi, L. (2018). Human resource management : Een benadering. *Management der Humanressourcen*, 2, 1–23. <https://doi.org/10.4324/9781315299556-1>
- Condori-Mamani, M. N. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano). Puno, Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Fiore, T., & Fantinelli, S. (2019). Dankbarkeit bei der Arbeit funktioniert! Eine Studie mit gemischten Methoden über verschiedene Dimensionen der Dankbarkeit, der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsleistung. *Sustainability*, 11(14), 3902. <https://doi.org/10.3390/SU11143902>
- Del castillo, A (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo,

2016 (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>

- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Arbeitszufriedenheit und organisatorisches Engagement wirken sich bei der transformationalen Führung auf die Leistung der Mitarbeiter aus. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
<https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>
- Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. *Revista Escuela de Administración y Negocios - EAN*(87), 59-77.
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>
- Gestión (2020). *Población con empleo formal creció 0.7% a nivel nacional durante el periodo 2019*. <https://gestion.pe/economia/poblacion-con-empleo-formal-crecio-07-a-nivel-nacional-durante-el-2019-noticia/?ref=gesr>
- Gestión (2020). El 34% de empleados considera que sus puestos serán reemplazados por la automatización en 3 años. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-34-de-empleadosconsidera-que-sus-puestos-seran-reemplazados-por-la-automatizacionen-3-anos-noticia/?ref=gesr>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a Ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw Hill.

- Hernaus, T., Černe, M., & Škerlavaj, M. (2021). The interplay between relational job design and cross-training in predicting employee job/task citizenship performance. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 625–646. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.21427>
- Holguin, S. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021*. [Tesis de Magister. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82085>
- Horevitz, M., & Manoleas, P. (2013). Beroepsbekwaamheden en opleidingsbehoeften van professionele maatschappelijk werkers in geïntegreerde gedragsgezondheidszorg in de eerstelijnszorg. *Social Work in Health Care*, 52(8), 752–787. <https://doi.org/10.1080/00981389.2013.791362>
- Jokinen, J., & Pehkonen, J. (2021). *The role of personal and relative job performance in promotion decisions*. *Labour*, 35(4), 485–499. <https://doi.org/10.1111/LABR.12209>
- Kuntz, A. M. (2017). Heroverweging van de werkplek: percepties van docenten over hun werk en werkomgeving. *Studies in Higher Education*, 37(7), 769–782. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.541556>
- Liebregts, W., & Stam, E. (2019). Wetgeving inzake arbeidsbescherming en ondernemerschap. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(6), 581–603. <https://doi.org/10.1177/0266242619836358>
- Macilla, C. y Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. [Tesis de Magister. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26339>

- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Beziehungen zwischen der X- und Y-Theorie von McGregor, der Vergütungsform und der Arbeitszufriedenheit. *CienciaUAT*, 13(1), 95. <https://doi.org/10.29059/CIENCIAUAT.V13I1.1014>
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. Ecuador 2018. (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- McClelland, D. (1993). "Testing for Competencies rather than intelligence". *American Psychologist*, 28, 1973. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Moreno, M. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020*. [Tesis de Magister. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management praktijken en arbeidsprestaties van bibliothecarissen in universiteitsbibliotheken in Nigeria. *Die Zeitschrift für wissenschaftliches Bibliothekswesen*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Orozco, E. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Magister. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson.
- Pérez A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII,VII.
- Pinedo, M. (2020). Análisis de las Estrategias de Gestión del Talento Humano en la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana [Universidad Privada de la Selva Peruana].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_ba3738ee78c83e97d8c_ba2d4bb8961ed/Details

Pino-Gotuzzo, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.

Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revistas UNIFE*, 4(5), 157–164

Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Ruiz, L. (2021). *Gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de salud de la Maternidad de María, Chimbote año 2021*. [Tesis de Magister. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85348>

Siliceo, C. O. (2017). *Metodología de la Investigación Sampieri La Propuesta by Octavio Siliceo*. https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04_met-invsampieri_propuesta_a

Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Wiley & Sons

Stephen, C. &. (2013). *Administración un empresario competitivo*. Mexico: Pearson.

Velásquez, A. (2017). eTraining: Collaboratief leren en beroepsprestaties / eTraining: Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral / eTraining: Collaboratief leren en beroepsprestaties. *eTraining*, 18(4), 53–73. <https://doi.org/10.14201/EKS20171845373>

Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 24(74).

Werther, W. (2019). *Administración del capital humano*. McGraw Hill

Yewande, O. A., Oluseye, O., & Joseph, O. (2018). Talentmanagement als Determinante der Unternehmensleistung: Ein konzeptioneller Ansatz.

Business & Social Sciences Journal (BSSJ), 3(1), 21–32.
<https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-105865ef90>

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICOS ¿Cómo se relaciona la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación de persona y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Identificar la relación que existe entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS Existe relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la colocación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022.</p>	Variable 1: Gestión Patrimonial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
			Incorporación de personas	Reclutamiento Selección	1,2,3,4	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno [4 -9] Regular [10 -15] Malo [16-20]
			Colocación de personas	División de trabajo Diseño de puesto	5,6,7		
Desarrollo de personas	Capacitación Desarrollo	8,9,10,11					
Evaluación de personas	Conocimiento Capacidades Actitudes	12,13,14					
Variable 1: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango			
Satisfacción laboral	Reconocimiento Remuneración	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno [4 -9] Regular [10 -15] Malo [16-20]			
	Oportunidad de mejora						
Compensación y beneficios	Recompensa o reconocimiento incentivos	7,8,9,10					
	Trabajo en equipo	11,12,13,14,15,16					
Comunicación asertiva							
Solidaridad en el trabajo Empatía							

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de la variable 1 Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009), afirma que es el conjunto de prácticas y políticas para dirigir personas o recursos, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, diseño de puesto, capacitación, recompensas y evaluación de personas.	Incorporación de personas	Reclutamiento	1,2,3,4	Ordinal de tipo Likert: [1] "Nunca" [2] "Casi Nunca" [3] "A veces" [4] "Casi Siempre" [5] "Siempre"
			Selección		
		Colocación de personas	División del trabajo	5,6,7	
			Diseño de puesto		
		Desarrollo de personas	Capacitación	8,9,10,11	
			Desarrollo		
		Evaluación de personas	Conocimiento	12,13,14	
			Capacidades		
			Actitudes		

Operacionalización de la variable 2 Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2000), son los comportamientos y acciones que transmiten los colaboradores en la organización, dado que si hay colaboradores satisfechos y trabajan en equipo lograrán los objetivos y obtendrán compensaciones y beneficios por el buen desempeño laboral.	Satisfacción laboral	Reconocimiento	1,2,3,4,5,6	Ordinal de tipo Likert [1] "Nunca" [2] "Casi Nunca" [3] "A veces" [4] "Casi Siempre" [5] "Siempre"
			Remuneración		
			Oportunidades de mejora.		
		Compensación y beneficios	Recompensa o reconocimiento	7,8,9,10	
			Incentivos		
		Trabajo en equipo	Comunicación asertiva	11,12,13,14,15,16	
			Solidaridad en el trabajo		
			Empatía		

ANEXO 03: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Incorporación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El reclutamiento de personal se realiza de manera efectiva.	X		X		X		
2	La convocatoria se realiza de manera pública.	X		X		X		
3	El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la Municipalidad.	X		X		X		
4	La selección del personal para los diferentes puestos se realiza de manera adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Colocación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente.	X		X		X		
6	El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.	X		X		X		
7	Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Municipalidad realiza capacitaciones de manera continua.	X		X		X		
9	Las capacitaciones se realizan de manera efectiva.	X		X		X		
10	Existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Municipalidad.	X		X		X		
11	Existe dificultad para informar problemáticas laborales a mi superior inmediato.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Evaluación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza evaluación de desempeño de tus conocimientos.	X		X		X		
13	Se realiza evaluación de desempeño de tus habilidades.	X		X		X		
14	Se realiza evaluación de desempeño de tus actitudes laborales.	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

METODÓLOGO

Especialidad del validador:.....

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su jefe solicita la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.	X		X		X		
2	Siente que las ideas que aportan los colaboradores son consideradas para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	La remuneración que percibe está de acuerdo en entorno laboral y a sus necesidades.	X		X		X		
4	Considera que el cuadro remunerativo de su institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador.	X		X		X		
5	En su puesto de trabajo le permiten tener oportunidad de desarrollo personal y profesional.	X		X		X		
6	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus supervisores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compensación y beneficios	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Siente que su esfuerzo es reconocido por su jefe.	X		X		X		
8	Cuando con el objetivo del área, su jefe reconoce el logro realizado.	X		X		X		
9	La Municipalidad concede aumentos salariales en función de los logros de cada colaborador.	X		X		X		
10	La Municipalidad les da bonos cada vez que logran los objetivos trazados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	

11	La comunicación que existe en su equipo de trabajo es asertiva y permite un mejor ambiente laboral.	X		X		X	
12	La comunicación entre usted y tu compañero permite mejorar el trabajo a realizar.	X		X		X	
13	Considera que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	X		X		X	
14	Cuando un compañero tiene problema usted lo ayuda.	X		X		X	
15	La relación laboral permite mantener un clima laboral de respeto y empatía.	X		X		X	
16	Antes de hacer un comentario negativo sobre su compañero, usted se pone en el lugar del otro.	X		X		X	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Lima, 8 de junio del 2022

METODÓLOGO

Especialidad del validador:.....

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Incorporación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El reclutamiento de personal se realiza de manera efectiva.	X		X		X		
2	La convocatoria se realiza de manera pública.	X		X		X		
3	El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la Municipalidad.	X		X		X		
4	La selección del personal para los diferentes puestos se realiza de manera adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Colocación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente.	X		X		X		
6	El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.	X		X		X		
7	Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Municipalidad realiza capacitaciones de manera continua.	X		X		X		
9	Las capacitaciones se realizan de manera efectiva.	X		X		X		
10	Existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Municipalidad.	X		X		X		
11	Existe dificultad para informar problemáticas laborales a mi superior inmediato.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Evaluación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza evaluación de desempeño de tus conocimientos.	X		X		X		
13	Se realiza evaluación de desempeño de tus habilidades.	X		X		X		
14	Se realiza evaluación de desempeño de tus actitudes laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SI HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: _____ HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina _____ **DNI:** _____ 09333287 _____

Grado y Especialidad del validador: _____ DOCTORA EN EDUCACIÓN _____

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.

Lima, 12 de mayo del 2022.

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su jefe solicita la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.	X		X		X		
2	Siente que las ideas que aportan los colaboradores son consideradas para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	La remuneración que percibe está de acuerdo en entorno laboral y a sus necesidades.	X		X		X		
4	Considera que el cuadro remunerativo de su institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador.	X		X		X		
5	En su puesto de trabajo le permiten tener oportunidad de desarrollo personal y profesional.	X		X		X		
6	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus supervisores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compensación y beneficios	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Siente que su esfuerzo es reconocido por su jefe.	X		X		X		
8	Cuando con el objetivo del área, su jefe reconoce el logro realizado.	X		X		X		
9	La Municipalidad concede aumentos salariales en función de los logros de cada colaborador.	X		X		X		
10	La Municipalidad les da bonos cada vez que logran los objetivos trazados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	

11	La comunicación que existe en su equipo de trabajo es asertiva y permite un mejor ambiente laboral.	X		X		X	
12	La comunicación entre usted y tu compañero permite mejorar el trabajo a realizar.	X		X		X	
13	Considera que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	X		X		X	
14	Cuando un compañero tiene problema usted lo ayuda.	X		X		X	
15	La relación laboral permite mantener un clima laboral de respeto y empatía.	X		X		X	
16	Antes de hacer un comentario negativo sobre su compañero, usted se pone en el lugar del otro.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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.

Lima, 12 de mayo del 2022.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Incorporación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El reclutamiento de personal se realiza de manera efectiva.	X		X		X		
2	La convocatoria se realiza de manera pública.	X		X		X		
3	El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la Municipalidad.	X		X		X		
4	La selección del personal para los diferentes puestos se realiza de manera adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Colocación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente.	X		X		X		
6	El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.	X		X		X		
7	Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Municipalidad realiza capacitaciones de manera continua.	X		X		X		
9	Las capacitaciones se realiza de manera efectiva.	X		X		X		
10	Existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Municipalidad.	X		X		X		
11	Existe dificultad para informar problemáticas laborales a mi superior inmediato.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Se realiza evaluación de desempeño de tus conocimientos.	X		X		X	
13	Se realiza evaluación de desempeño de tus habilidades.	X		X		X	
14	Se realiza evaluación de desempeño de tus actitudes laborales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

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

31 de mayo del 2022



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su jefe solicita la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.	X		X		X		
2	Siente que las ideas que aportan los colaboradores son consideradas para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	La remuneración que percibe está de acuerdo en entorno laboral y a sus necesidades.	X		X		X		
4	Considera que el cuadro remunerativo de su institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador.	X		X		X		
5	En su puesto de trabajo le permiten tener oportunidad de desarrollo personal y profesional.	X		X		X		
6	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus supervisores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compensación y beneficios	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Siente que su esfuerzo es reconocido por su jefe.	X		X		X		
8	Cuando con el objetivo del área, su jefe reconoce el logro realizado.	X		X		X		
9	La Municipalidad concede aumentos salariales en función de los logros de cada colaborador.	X		X		X		
10	La Municipalidad les da bonos cada vez que logran los objetivos trazados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	

11	La comunicación que existe en su equipo de trabajo es asertiva y permite un mejor ambiente laboral.	X		X		X	
12	La comunicación entre usted y tu compañero permite mejorar el trabajo a realizar.	X		X		X	
13	Considera que todos cooperan en la realización de las actividades en común.	X		X		X	
14	Cuando un compañero tiene problema usted lo ayuda.	X		X		X	
15	La relación laboral permite mantener un clima laboral de respeto y empatía.	X		X		X	
16	Antes de hacer un comentario negativo sobre su compañero, usted se pone en el lugar del otro.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

31 de mayo del 2022

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



.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la comunicación interna en la entidad. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un

(X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Incorporación de personas					
1	El reclutamiento de personal se realiza de manera efectiva.					
2	La convocatoria se realiza de manera pública.					
3	El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la municipalidad.					
4	La selección del personal para los diferentes puestos se realiza de manera adecuada.					
	DIMENSIÓN 2: Colocación de personas					
5	La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente.					
6	El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.					
7	Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados.					
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas					
8	La municipalidad realiza capacitaciones de manera permanente.					
9	Las capacitaciones se realizan de manera efectiva.					
10	Existen alternativas de desarrollo del personal dentro de la Municipalidad.					
11	Existe Las políticas de la Municipalidad promueven el desarrollo organizacional.					
	DIMENSIÓN 4: Evaluación de personas					
12	Se realiza evaluación de desempeño de tus conocimientos.					
13	Se realiza evaluación de desempeño de tus habilidades.					
14	Se realiza evaluación de desempeño de tus actitudes laborales.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre las competencias laborales de los trabajadores en la entidad. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL					
1	Su jefe solicita la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.					
2	Siente que las ideas que aportan los colaboradores son consideradas para la toma de decisiones.					
3	La remuneración que percibe está de acuerdo con el entorno laboral y a sus necesidades.					
4	Considera que el cuadro remunerativo de su institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador.					
5	En su puesto de trabajo le permiten tener oportunidad de desarrollo personal y profesional.					
6	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus supervisores.					
	DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS					
7	Siente que su esfuerzo es reconocido por su jefe.					
8	Cuando cumplen con el objetivo del área, el jefe reconoce el logro realizado.					
9	La institución concede aumentos salariales en función de los logros de cada colaborador.					
10	La Municipalidad les da bonos cada vez que logran los objetivos trazados.					
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO					
11	La comunicación que existe en su equipo de trabajo es asertiva y permite un mejor ambiente laboral.					
12	La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.					
13	Considera que todos cooperan en la realización de las actividades en común.					
14	Cuando un compañero tiene problema usted lo ayuda.					
15	La relación laboral permite mantener un clima laboral de respeto y empatía.					
16	Antes de hacer un comentario negativo sobre su compañero, usted se pone en el lugar del otro.					