



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en una
municipalidad de la provincia de Cotabambas-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Ruslen América Checcaña Chahuayllo (orcid.org. [0000-0002-2492-8167](https://orcid.org/0000-0002-2492-8167))

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscoco (orcid.org. [0000-0003-3765-7391](https://orcid.org/0000-0003-3765-7391))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y a mis hijas, por enseñarme la razón de vivir.

Agradecimiento

Mi gratitud a mi asesor Dr. Felipe Guizado Oscco y a la Dra. Yolanda felicitas Soria Pérez, quienes me exigieron con rigurosidad académica y compartieron sus conocimientos.

A los colaboradores de la municipalidad de Haqira, quienes amablemente me facilitaron información para realizar esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Distribución de frecuencias de Gestión del talento humano</i>	17
Tabla 2	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión de Gestión del talento humano.....</i>	18
Tabla 3	<i>Distribución de frecuencias de Desempeño laboral</i>	19
Tabla 4	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de Desempeño laboral</i>	20
Tabla 5	<i>Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores.....</i>	21
Tabla 6	<i>Coeficiente de correlación entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores</i>	22
Tabla 7	<i>Coeficiente de correlación entre el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores</i>	23
Tabla 8	<i>Coeficiente de correlación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores.....</i>	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Niveles de Gestión del talento humano</i>	17
Figura 2	<i>Niveles de las dimensiones de Gestión del talento humano</i>	18
Figura 3	<i>Niveles de Desempeño laboral.....</i>	19
Figura 4	<i>Niveles de las dimensiones de Desempeño laboral</i>	20

Resumen

La finalidad de esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022. Cuenta con enfoque cuantitativo de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo. Se tomó una muestra no probabilística a 60 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento el cuestionario, fue sometido a una prueba piloto en la que se utilizó el coeficiente Alfa Cronbach para medir su fiabilidad. Para efectos de procesar la información se usó el programa estadístico informático SPSSv25 y para la validación de las hipótesis se realizó el análisis aplicando el coeficiente de correlación Rho Spearman. De los resultados obtenidos se observan que el Rho de Spearman es de (.559**), el cual implica una correlación positiva alta en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) -que, al ser < 0.05 - denota que existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores. Se concluye que si existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores investigados.

Palabras clave: Gestión, talento humano y desempeño laboral

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the employees of the municipality of the district of Haqira in the year 2022. It has a quantitative approach of a basic type, a non-experimental design, transversal and descriptive level. A non-probabilistic sample was taken from 60 collaborators. The technique used was the survey, the instrument the questionnaire, was subjected to a pilot test in which the Alpha Cronbach coefficient was used to measure its reliability. For purposes of processing the information, the statistical computer program SPSSv25 was used and for the validation of the hypotheses, the analysis was carried out by applying the Rho Spearman correlation coefficient. From the results obtained, it can be seen that Spearman's Rho is (.559**), which implies a high positive correlation at the 0.01 level. Likewise, as a result of bilateral significance, we have a (.000) -which, being ≤ 0.05 - denotes that there is a significant correlation between the management of human talent and the work performance of the collaborators. It is concluded that there is a significant correlation between the management of human talent and the work performance of the collaborators investigated.

Keywords: Management, human talent, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se presentan realidades que están en constante y acelerado cambio, en el que se presentan innovaciones a un ritmo exponencial en los diversos campos del conocimiento científico y tecnológico que influyen críticamente en la sociedad, generándose transformaciones, nuevos escenarios tanto estructurales, económicos, políticos, sociales y culturales. Actualmente las organizaciones están atravesando cambios disruptivos, negocios globalizados, avances en la tecnología y en la gestión del talento humano lo cual ha llevado a crear mayor competitividad entre las organizaciones (Ipanaqué, 2021)

En este panorama, las complejidades generadas necesitan del talento humano con capacidad de respuesta y liderazgo, enfocados en lograr objetivos estratégicos para generar instituciones y organizaciones eficaces a partir de conceptos como innovación, ética, justicia, equidad orientados al óptimo servicio del ciudadano (Avila et al., 2022)

La relación entre el clima laboral y satisfacción laboral puede determinar a un buen camino o al declive a una organización. (Hualcas,2021), dichas relaciones son determinantes también para las instituciones públicas (Parra, 2018).

Para el 2020, laboraron más de 1,427 mil colaboradores en las entidades del estado. Con respecto al 2019 se incrementó en un 4.7%, que ha significado el mayor porcentaje en varios años. La planilla pública representó el 9.6% del total del PEA ocupada (Servir, 2021).

Se debe por ello la necesidad de conocer cómo logran productividad y óptimos rendimientos los colaboradores del municipio de Haquira, distrito que está inmerso en el 14% que representan los Gobiernos Locales de la participación de colaboradores públicos según nivel de gobierno (Servir, 2021). El tema tratado se evaluó desde la perspectiva de los colaboradores, quienes observaron y evaluaron los procesos de selección, reclutamiento, incorporación de colaboradores, salarios, compensaciones, retención entre otros aspectos que se cuestionan en los actuales procesos como la ausencia de concursos públicos para cubrir plazas que se basen en la meritocracia, en las competencias, experiencia, estudios y habilidades pertinentes para asumir las responsabilidades de los puestos de trabajo que le son asignados; esta problemática es repetitiva en cada periodo municipal, en los que

no se asegura la inducción y tampoco la capacitación mínima de los nuevos colaboradores, en otros casos existe carga laboral no acorde con los roles y responsabilidades para los cuales fueron contratados e inconformidad por las remuneraciones percibidas. Uno de las consecuencias de la problemática en cuestión con respecto a la calidad de los servicios municipales es también la alta rotación del personal. Así mismo, se debe mencionar las deficiencias existentes en las habilidades y conocimientos de ofimática para optimizar los tiempos de análisis de datos y desarrollar mejor las labores encargadas, debilidades que no son atendidas con capacitación oportunamente. Se debe mencionar que el 52.7% de los colaboradores públicos de los Gobiernos locales se encuentra en el grupo de nivel educativo de secundaria frente al 19.6% y 19.5% de los niveles superior técnico y universitario respectivamente (Servir, 2021).

La realidad problemática se resume mediante la pregunta ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022?

Los problemas específicos se plantean en base a la pregunta ¿Qué relación existe entre la selección, desarrollo, capacitación y la compensación del personal con respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022?

Desde un punto de vista teórico la justificación es manifiesta en la generación de nuevos conocimientos que será insumo para el debate para futura aplicación de alternativas de solución para la problemática abordada como refieren Hernández et al. (2019).

La justificación practica se sustenta por su conveniencia para solucionar una problemática real. Porque describe una problemática y busca ayudar a resolverla abriendo teorías para nueva investigación, como señalan Hernández et al. (2019) una investigación es conveniente porque en sus motivos puede ayudar a gestionar problemáticas de diversa índole, en el presente caso están orientados al debate de las teorías en gestión pública, para crear nuevo conocimiento y alternativas al respecto.

Con respecto al objetivo general, este se planteó en determinar la interrelación que existe entre las variables gestión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores municipales de Haqira en el año

2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación existente con respecto a gestión del talento humano frente a la selección del personal, desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución. Finalmente determinar cómo es la relación de la variable compensación del personal y el desempeño laboral.

Con respecto a la hipótesis mencionan Hernández et al. (2019), que estas exponen proposiciones que se buscan validar y están definidas como determinaciones por probar de la problemática investigada, en ese sentido la hipótesis general propone que: H: El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira está directamente relacionado con los procesos de gestión del talento humano. Así mismo las hipótesis específicas proponen: H1: El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira está directamente relacionado con los procesos de selección y reclutamiento de personas; H2: El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira está directamente relacionado con los procesos de desarrollo y capacitación de personal; H3: El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira está directamente relacionado con los procesos de compensación.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional en Chiclayo, Diaz & Chávarry (2022), relizaron una investigación de bases bibliográficas analizando la relevancia de la razón emocional como gestión y manejo del desempeño laboral de colaboradores en una institución pública. Consta de un trabajo bibliográfico que analiza información de hasta seis años anteriores, como resultado sustentan que la inteligencia emocional empleada como herramienta en la estrategia organizacional actúa sobre el desempeño de los colaboradores mejorándolo tanto en rendimiento como también en el clima laboral; así mismo enfocan resultados similares en que se detalla influencia relevante para alcanzar alto rendimiento laboral. La investigación concluye que la variable independiente ha ganado posicionamiento y se constituye en parte fundamental inmerso en los procesos del manejo de talento del personal, su aplicación está extendida hacia motivar a las personas en el trabajo, incide en generar ambientes laborales óptimos mejorando la salud de la organización y se proyecta de esta manera hacia sus usuarios.

Del mismo modo, Hualcas (2021) en su investigación señala que, en el ecosistema laboral, juega un papel importante en lograr satisfacción, ambos son aspectos relevantes para la alcanzar objetivos organizacionales en base al confort de los empleados; la deficiencia de alguno de estos componentes puede terminar en perjuicio para el crecimiento de la organización. El objetivo general fue analizar la correlación entorno laboral y satisfacción en una empresa en Chimbote. De tipo descriptivo y correlacional, con muestreo de 36 encuestas a empleados. Concluyéndose en afirmar la existencia de correlación positiva moderada para los aspectos analizados.

Para Mestas et al. (2021) es importante analizar las causas por las cuales los colaboradores del municipio de San Román, Perú, no logran alcanzar altos rendimientos. La investigación se orientó en determinar cómo es el vínculo que existe para los procesos de reclutamiento y capacitación frente el desempeño de sus colaboradores. Esta investigación enfocó el tema de manera cuantitativa no experimental transeccional correlacional, tuvo un muestreo en 200 colaboradores en la cual se enfocó la selección de personal cuyo objetivo es el de contratar el personal competente para los puestos. Del mismo modo se analizó la capacitación del personal y su nivel de manejo de herramientas informáticas para atender de manera óptima a

los usuarios. Se llegó a determinar un vínculo positivo moderado (0,640) entre selección y desempeño, existiendo correlación positiva moderada para este caso. Mientras que capacitación y desempeño tienen (0,756) que denota positiva alta en comparación a la anterior. El manejo de procesos de personal influye de modo relevante en los colaboradores y presenta alto nivel en significancia.

En referencia al desempeño institucional Tuesta et al. (2021) mencionan que el desempeño de las instituciones públicas aporta al crecimiento social y económico cuando su rendimiento satisface a los usuarios. Es por ello que el rendimiento del personal responsable de labores administrativas es fundamental para cumplir metas institucionales. La finalidad del presente paso por el estudio de las interacciones compensación, tipo de servicio, grado de estudios alcanzado por colaboradores del área administrativa de instituciones estatales del Perú y su desempeño. Se utilizó una metodología cuantitativa de tipo explicativa. La metodología usada fue descriptiva y de aplicación transversal, se realizó la evaluación a 188 empleados de la administración pública. Los hallazgos según los análisis estadísticos mostraron la existencia de alta correlación entre las compensaciones, el tiempo de servicio y las calificaciones académicas. Concluyéndose que es responsabilidad de la alta dirección el óptimo manejo de los sistemas de salarios y desarrollo personal de los colaboradores.

Con respecto a los antecedentes internacionales se destaca a Pedraza (2020), quien realizó una investigación en México de tipo cuantitativa, cuyo objetivo fue examinar componentes de los procesos de manejo del capital humano como la satisfacción, el compromiso, la competencia y el impacto generado para alcanzar desempeño, en base a una muestra de 84 directores de colegios particulares y estatales lográndose determinar que la relación entre las variables propuestas por la hipótesis son beneficiosas para el desempeño laboral por lo que el impacto de este resultado se ven reflejados en los índices de satisfacción de los usuarios.

Así mismo, Araya & Medina (2019) sustentaron con respecto a las áreas de gestión de personal que no considere primordial las relaciones entre las variables satisfacción y ambiente en el ámbito laboral se expone a generar efectos adversos como ausentismo, alta rotación del personal, clima laboral desfavorable y bajo desempeño laboral. Bajo ese enfoque realizaron una investigación en una comuna chilena en la que se planteó determinar la influencia de dicha interrelación. El estudio

obtuvo como resultado que la interacción es directa para las variables en análisis, lo cual es importante también para el clima organizacional.

Los investigadores Boxall & Long, (2021) presentan un modelo de alta participación en el manejo de los recursos humanos orientados a conseguir los objetivos laborales, temas importantes para generar beneficios tanto para las organizaciones, como para colaboradores y las sociedades, teniendo en cuenta la relevancia de la motivación para generar valor. Concluyen: mediante este modelo se logra que las personas logren más de su potencial y produzcan una mejor calidad e innovación en el desempeño, orientados en la satisfacción de los usuarios y la colectividad tanto en entidades estatales como en empresas privadas.

Del mismo modo, Shuck & Reio, (2021) en su investigación para *Advances in Development Human Resources*, concluyen que la administración del capital humano orientado hacia alcanzar o lograr satisfacción laboral, impactan considerablemente en el funcionamiento organizacional. Los resultados demostraron que en un ambiente de trabajo con un entorno de respeto, confianza e innovación se puede resolver el problema del bajo desempeño. Tal entorno requiere el apoyo de la dirección para crear una cultura que reconozca la empatía para impulsar las emociones positivas y reducir la negatividad de los empleados que recae en bajos desempeños.

En el mismo orden de ideas, Madero (2020) realizó una investigación en México para identificar la incidencia que ejercen los procesos de manejo de personas y desempeño, enmarcados dentro de estrategias con responsabilidad social empresarial, ética organizacional, desarrollo sostenible y socio económico con mejores oportunidades de crecimiento personal y familiar. El estudio de tipo cuantitativo uso una encuesta en la colección de datos de 458 colaboradores. El hallazgo demostró la importancia de cumplir con satisfacer también las expectativas de los colaboradores para de esta manera conseguir altos rendimientos y desempeño laboral.

Con respecto a las implicancias existentes entre salud ocupacional y el desempeño de los colaboradores en el Japon, Piao & Managi (2022) realizaron una investigación en la que hallaron 1 021 178 observaciones de estrés laboral en empleados de 390 empresas entre los años de 2017 a 2019, la encuesta transversal original contiene 11 167 empleados muestran datos sobre estrés laboral además de su información socioeconómica. Entre los resultados obtenidos se estima la relación entre estrés y el ingreso anual con regresión polinomial y se calcula la pérdida

acumulada del capital humano. Se aplican enfoques coincidentes para empresas con pérdidas de capital humano, lo cual genera pérdidas en los procesos productivos y retroceso en la generación de valor.

Con respecto a las bases teóricas correspondientes a gestión del talento humano, Manturano et al. (2018) mencionan que son los procesos necesarios para organizar al capital humano en un entorno que favorezca al desempeño y productividad con el objetivo de alcanzar innovación constante, aprendizaje continuo, mayor competitividad con generación de valor. Sus principales procesos son la convocatoria, evaluación, incorporación, inducción, desarrollo, compensación y valoración, además de retención (Chiavenato, 2009), tales procedimientos para Gallardo et al. (2020) conforman un área de soporte para las organizaciones, en las que desarrollar y retener por su talento a los colaboradores, crea ventajas competitivas y su manejo es fundamental para el crecimiento de las personas como de la institución a la que sirven.

Dentro de las funciones de la administración, el manejo del capital humano se orienta a la creación de desempeño en un entorno de clima laboral y motivación permanente, todo ello orientados hacia la productividad con satisfacción laboral (Montoya & Boyero, 2016). Sin embargo, Barrios et al (2020) enfatizan, señalando que en el ámbito empresarial son las distintas acciones que se ejecutan como parte de su propio rol estratégico de manejar personas, todo ello con el objetivo de lograr generación de valor para las organizaciones, afrontando las diversas circunstancias del ambiente laboral en que se desarrollan en un clima laboral con satisfacción y motivación al rendimiento.

Específicamente en las organizaciones de carácter estatal, el manejo de los procesos de RR.HH. se proyecta en lograr empatía mediante el reconocimiento de lo esencial en los requerimientos de los clientes, mediante estrategias organizacionales basadas en políticas, procedimientos, instructivos, normatividad y en las competencias de sus colaboradores para aplicarlas, ellos comparten objetivos institucionales y son motivados en las buenas prácticas de ética para que su trabajo tenga como objetivo servir y atender las necesidades de la colectividad (Casana & Carhuancho, 2019).

Todo el valor generado en una organización conseguidos dentro de lo equitativo y ético debe ser producto del esfuerzo, conocimiento y creatividad de sus colaboradores sumados a sus habilidades y competencias. (Flair, 2022). Es

importante mencionar la investigación realizada por Wood (2004) donde se enfoca el equilibrio entre utilitarismo y humanismo, donde el primero fija condiciones en las organizaciones de estructuras complejas y el logro de objetivos empresariales y la segunda que prioriza al trabajador, ambas implican la satisfacción del individuo y las metas organizacionales.

La función gestión del capital humano de por sí el manejo de personas, que hacen funcionar equipos, que operan maquinaria, que procesan datos, que organizan operaciones complejas y/o simples, que aportan su conocimiento transformado en práctica y a quienes están orientadas las políticas de crecimiento y desarrollo en climas laborales favorables para la satisfacción laboral y altos desempeños y por ende productividad (Chiavenato, 2009).

Selección de personal es el proceso de captar personas en base al perfil que se necesita, en la cantidad requerida, el cual debe cumplir con la formación, experiencia, actitudes y aptitudes que necesita la organización. Por lo cual, el Reclutamiento implica el proceso basado en la decisión de elegir un grupo de personas que cumplen con requisitos y perfiles solicitados. En cuanto a la selección, esta consiste en el proceso convergente de filtrar entre los candidatos y escoger a los que definitivamente cumplen con lo requerido (Capital Humano , 2021). Frente al creciente cambio global que exige rendimiento y desempeño integral, las organizaciones están enfocadas en conseguir mejora continua de sus procedimientos de admisión, filtrando trabajadores competentes que generan valor, fomenten innovación y creen rentabilidad para la organización (Ipanaqué,2021).

El desarrollo y la capacitación son las actividades que en conjunto buscan internalizar las políticas, objetivos, visión y misión de la organización y se complementa con la formación de personal competente. Para las empresas es unas herramientas muy poderosas que los líderes, deberían utilizar para disminuir la rotación de personal y generar retención del talento. De esta manera podrá obtener mejores desempeños como productividad a largo plazo y que los colaboradores se involucren más con los objetivos de la organización (Kaye & Winkle, 2014).

La compensación y/o remuneración es la contraprestación merecida que recibe un trabajador por el esfuerzo ejecutado. Para Setiawati & Ariani (2020) la compensación debe estar regido por escalas y basado en valores como la equidad, la compensación debe traducirse en el justo pago por el esfuerzo, el trabajo ejecutado

en un tiempo determinado. Señalan Lora et al. (2020) que el vínculo laboral entre las organizaciones y los colaboradores conviene en compromisos contractuales que deben beneficiar equitativamente a los interesados en los que los colaboradores aportan sus conocimientos, habilidades, experticia, y demás competencias y los contratantes deben corresponder con el pago justo.

La retención del talento para Alatriza (2020) está basada en la correspondencia y la consolidación de los ideales de la empresa en el trabajador, donde esta le brinda la opción de continuar por los beneficios que le ofrece, el interés del trabajador de continuar en la organización está vinculado a su satisfacción personal, con respecto a lo que puede lograr para su beneficio dentro de las instituciones. Por esta razón las organizaciones buscan alcanzar altos grados de satisfacción laboral para lograr altos desempeños.

Para Armijos, (2019) los factores determinantes para una gestión de RR.HH. considerablemente bien calificada radican en alcanzar satisfacción de su principal "activo" que son las "personas", el modo de aplicar los procesos de RR.HH. no queda en incorporar personal idóneo y contar con buenas políticas de retención de talentos, adicionalmente se debe optar como parte de las estrategias organizacionales planificar y considerar como generar valor mediante la satisfacción de sus usuarios en un entorno en que los colaboradores disfrutaran de óptimo ambiente laboral y calidad de vida.

Es importante mencionar la función de soporte que cumple la gestión de personal dentro de las organizaciones, tomando como objetivo principal alcanzar altos niveles de empatía para lograr satisfacer a sus usuarios, sobre todo en el sector público Vesga, (2020). La administración de personas se constituye en parte vital en la empresa con la finalidad de lograr performance y altos desempeños, desarrollando sus competencias, brindando capacitaciones en un entorno favorable alcanzando sus objetivos (Gaspar, 2021). Se puede concluir que su importancia se da cuando se consolidan estrategias dirigidas al manejo de los colaboradores, de ellos depende la productividad, ya sea por su producción o los servicios brindados, cuyos resultados se traducirían en la consecuente generación de valor (Quiñones, 2021).

El proceso de retención de colaboradores con talento es vital para las organizaciones. Es importante el análisis de que tipos de motivación que se podrían aplicar a las estrategias de gestión humana basadas en la motivación para generar satisfacción laboral, del mismo modo es importante observar los tipos de liderazgo

que se viene aplicando en la organización por parte de los directivos, para que su personal se sienta comprometido, a gusto, felices y proyectados en su realización profesional (Miranda, 2016).

Pedraza (2020) interpreta que en un clima laboral o ambiente organizacional óptimo y de satisfacción positiva para los colaboradores, puede asociarse con mayor rendimiento para obtener resultados de calidad para la organización que es finalmente trasladado a los usuarios un bien o servicio. La medida de este desempeño laboral se ejecuta mediante evaluación por competencias y en base a indicadores.

Como base teórica de la segunda variable, Ortiz & Solleiro, (2020) señalan que el desempeño laboral y evaluación de desempeño son actividades de innovación, que buscan generación de conocimientos sobre la satisfacción laboral para mejorar productividad, en ello juegan un rol importante también las políticas de compensación por los logros obtenidos. De esta manera, la organización se enfoca en la contribución de los colaboradores y de qué manera puede ser medido y compensado su aporte en función del desempeño laboral.

Con respecto al desempeño laboral, esta representa la calidad y el cumplimiento de requisitos exigidos por un trabajo que un colaborador ejecuta dentro de un plazo determinado, en la actualidad las organizaciones se adaptan a las tendencias de los mercados y no todas implementan la debida gestión orientada a motivar al capital humano para potenciar su talento como sus competencias para lograr la motivación que genere mayor desempeño laboral y productividad para la organización (Bohórquez et al., 2020). Son varios los factores para que en primera instancia se pueda lograr la adecuada motivación de los colaboradores, como lo son un óptimo ambiente laboral que brinde confianza para desempeñarse y rendir altos niveles de productividad.

Según Chuco et al. (2020) ha habido cambios en los espacios de trabajo, pues se tuvo que trasladar las responsabilidades desde las oficinas a los hogares de los colaboradores. El trabajo de modalidad remota ha generado más tiempo de trabajo desde los hogares y carga laboral. El rendimiento de los colaboradores por la carga laboral desmedida se ha visto considerablemente impactada en estas circunstancias de duración temporal.

En el caso de los servicios que son de naturaleza pública, Tejada, (2021) conceptualiza y detalla la valoración del rendimiento de los colaboradores en función a los alcances e indicadores que representan el performance propuesto por la entidad

con una correcta evaluación y distribución de las compensaciones se contribuirán para generar productividad, es importante también comprender cómo la gestión por resultados se vincula o articula con la gestión por procesos para la mejora continua.

Con respecto a la evaluación del desempeño laboral, del Del Río et al. (2022) definen como una herramienta que ayuda a evaluar en qué medida se está alcanzando a empatizar con los beneficiarios de los servicios prestados, ya que las necesidades de los clientes o usuarios se constituyen en la finalidad del servicio, evaluar si la prestación del servicio es óptima o no define el éxito del servicio prestado. Así mismo la evaluación de desempeño ayuda a enfocar hacia la dirección correcta para identificar y preservar el talento humano idóneo.

Según Armijos et al. (2019) la motivación es un factor adicional que es inherente al manejo y formación de personal competente para el trabajo, ello es determinante y sustancial en el rendimiento de los colaboradores. Es así, que la gestión del personal se constituye en un elemento básico y funcional de la organización, el mismo que tiene como finalidad soportar a la organización con el fin de alcanzar óptimo desempeño de los colaboradores y desarrollo de capacidades en la ejecución de sus roles, responsabilidades y funciones en un clima laboral que fomente la motivación y satisfacción (Gaspar, 2021).

Para Sharma et al. (2021), la satisfacción del personal influye en la alta tasa de desvinculación entre la fuerza laboral, la misma que afecta el funcionamiento general de las organizaciones, ya que los empleados desvinculados no solo están insatisfechos, sino que también pueden propagar la negatividad entre sus compañeros. Otro factor que influye es el de nivel de participación e involucramiento de la gerencia para crear empatía e impulsar las emociones positivas con el fin de reducir la negatividad de los empleados. Una gestión de gestión del talento humano con una perspectiva idiosincrásica, más centrada en los individuos, sus necesidades particulares, permitirá desarrollar al máximo su potencial para articularlo con los potenciales de desempeño del resto de individuos en la organización y así conseguir una mayor efectividad en el alcance de los objetivos estratégicos (Vesga, 2020).

Bautista et al. (2020) señalan que la implementación de sistemas orientados al desarrollo y compensación por la efectividad en la ejecución y el logro de las tareas conformes; eliminan desempeños negativos no productivos, resaltándose los logros planificados que superan los resultados deseados. Es por ello que se generan estrategias para la satisfacción laboral en un entorno de buen clima laboral en que se

fomente los logros que superen los mínimos deseados enmarcados en el trabajo seguro.

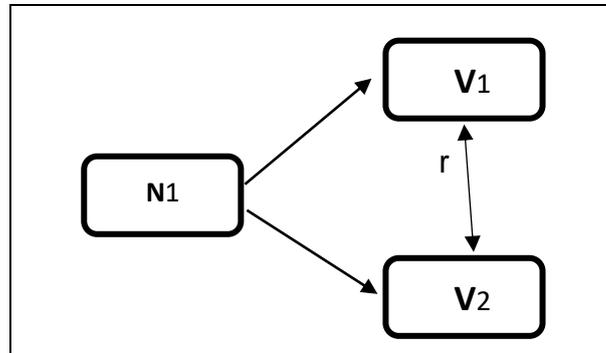
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Por las características de los datos tratados para validar las hipótesis y la orientación del estudio se planteó un enfoque cuantitativo, se cuantifico y analizo los datos mediante herramientas matemáticas y estadísticas. Este tipo de enfoque se considera comprensible por que proviene de la realidad medible (Rios, 2017).

De tipo básico, ya que el mediante ella se crea nuevo saber científico que contribuye en la resolución del problema planteado. Hernández et al. (2014) hacen referencia a enfocarse en el análisis, la búsqueda y el afianzamiento del conocimiento para su aplicación.

Se conto con un diseño no experimental, en el cual se observaron los fenómenos tal como se produjeron y presentaron de manera natural, los mismos que fueron posteriormente analizados. A esta investigación no se le puede establecer aleatoriamente dependientes en determinadas condiciones (Díaz, 2009).



Donde N = Muestra (M= 60)

r = Correlación existente entre ambas variables

V1= Gestión del talento humano

V2= Desempeño laboral

La investigación tuvo un corte transversal, porque recolecto información la fecha determinada o programada, identificando la incidencia y las posibles relaciones que existieron entre las variables de interés. Se estudiaron grupos o subgrupos de objetos de investigación (Díaz, 2009).

El nivel fue descriptivo, ya que se describió situaciones o acontecimientos, del mismo modo que dio a conocer algunos aspectos como resultado de las

interrelaciones entre las variables de estudio los cuales tuvieron la finalidad de ampliar los conocimientos (Monje, 2011).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de gestión del talento humano

La fuerza laboral está conformada por personas. Por lo tanto, la gestión de dichas personas proporciona las capacidades humanas como habilidades y destrezas precisas requeridas por a cualquier tipo y tamaño de organización Chiavenato (2009).

Para definir el estudio operacional de las variables de gestión del talento humano, se realizó una clasificación en cuatro (4) dimensiones:

Dimensión 1: Admisión de personal

Indicadores: Reclutamiento, Selección, Inducción

Variable 1, Dimensión 2: Desarrollo del personal

Indicadores: Capacitación, Perfil de habilidades, Relaciones interpersonales

Variable 1, Dimensión 3: Compensación del personal

Indicadores: Motivación, Remuneración, Plan de carrera

La escala de medición que se usó en el estudio fue de Likert: donde 5=Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo,3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo,2 = En desacuerdo 2 y 1=Totalmente en desacuerdo.

Variable 2: Desempeño laboral

Pedraza, (2020) señala que es el resultado de la evaluación y de la aprobación del trabajo ejecutado, interpretándose que en un clima laboral o ambiente organizacional optimo y de satisfacción positiva para los colaboradores, puede asociarse con mayor rendimiento para obtener resultados de calidad para la organización que es finalmente trasladado a los usuarios un bien o servicio. La medida de este desempeño laboral se ejecuta mediante evaluación de sus actitudes y aptitudes confrontados a KPIs laborales.

Para definir el estudio operacional de la variable de desempeño laboral, se realizó la clasificación en tres (3) dimensiones:

Dimensión 1: Calidad del trabajo

Indicadores: Expectativas, Necesidades, Satisfacción

Variable2, Dimensión 2: Productividad

Indicadores: Eficiencia, Eficacia, Efectividad.

Variable 2, Dimensión 3: Metas

Indicadores: Profesionales, Personales, Laborales

La escala de medición que se usó en el estudio fue de Likert: donde 5=Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo,3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo,2 = En desacuerdo 2 y 1=Totalmente en desacuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La Población se conforma como una suma de la totalidad de casos coincidentes con determinadas especificaciones (Hernández et al.,2014), bajo esta línea de pensamiento se consideró como población de estudio a 100 colaboradores administrativos de la Municipalidad de Haquira.

Criterios de inclusión:

Los colaboradores brindan datos de manera voluntaria y confidencial.

Criterio de Exclusión:

Los que han tenido algunas limitaciones en completar el cuestionario (no contaban con WhatsApp, correo electrónico) además de colaboradores que no han querido formar parte de esta investigación.

La muestra representa un subconjunto que forma parte de la población. En este estudio, la muestra fue de tipo no probabilística, puesto que no se usó el cálculo de probabilidades para escogerla, es decir se escogió por elección propia del investigador (Hernández et al.,2014) correspondiendo a las características propias de la investigación, siendo para el presente caso un total 60 colaboradores de la municipalidad de Haquira.

Como señala Ñaupas et al. (2018) el muestreo es un procedimiento que consta en seleccionar las partes que van a consolidar una muestra, cuyo objetivo es obtener la información requerida por el estudio, que podría usar los métodos estadísticos para procesar los datos de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Uso de encuestas para recabar información a los participantes, esta tuvo como finalidad agregar datos en específico para el análisis mediante un programa

estadístico, y así obtener resultados que contribuyan en generar conocimiento orientado a resolver la problemática planteada (Bernal, 2016).

El instrumento usado para la investigación es el cuestionario, ya que servirá verificar el grado contenida en la hipótesis, según Ñaupas et al. (2018) esta medición solo será efectiva cuando en punto de instrumentos recolección en datos realmente representan a las variables y a la problemática planteada, El cual fue adaptado al diseño de cuestionario elaborado por Soto (2017). La herramienta de medición que se usó para el cuestionario, es la escala de Likert lo cual nos va a brindar la escala de medición para conocer el grado de percepción del encuestado, según Hernández et al. (2014), sobre su nivel de opinión con respecto a proposiciones que se realizan en un cuestionario.

Con respecto a la validación del instrumento, esta buscó el juicio de expertos, para lo cual se ha contado con la participación de tres profesionales expertos en Gestión del talento humano que cuentan con amplia experiencia en instituciones públicas, docentes universitarios expertos en investigación, quienes calificaron la pertinencia del concepto teórico formulado, la relevancia de la dimensión específica del constructo y la claridad en su enunciado; por lo cual han validado el instrumento sin ninguna observación. Precizando que existe suficiencia para medir la dimensión y su aplicabilidad. (Ver Anexo 8)

El instrumento paso la prueba piloto a 18 empleados municipales para medir y medir si es fiable se tomó en cuenta evaluarlo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se usa para conocer la fiabilidad de una escala o test, en la que según los cálculos el coeficiente se ubica entre cero y uno; cero como nula fiabilidad y 1 como alta o perfecta. En caso el límite resulte más próximo a "0", el resultado será erróneo y evidente (Hernández, 2014). Los resultados obtenidos fueron 0.86 para la variable gestión del talento humano y 0.84 para el desempeño laboral, valores que muestran elevada fiabilidad del instrumento. (Ver Anexo 09)

3.5. Procedimientos.

Se implemento la versión final del instrumento en Google Form, se definió el procedimiento de aplicación e interpretación. Posteriormente se consiguieron los permisos y aprobaciones institucionales necesarios para la aplicación del

instrumento. Se compartió el link del formato vía WhatsApp y se recibió las respuestas para el correspondiente análisis de la información. (Ver anexo 09)

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar la data, fue necesario tener en cuenta lo señalado por Hidalgo (2019), referente a que las investigaciones cuantitativas presentan diversas técnicas de desarrollo que dependen de la materia de estudio en la cual se enfocan. Para el presente caso se aplicaron metodologías estadísticas descriptivas además de inferenciales. Se utilizaron tablas y gráficos estadísticos para analizar resultados de la estadística descriptiva, y pruebas de normalidad e hipótesis respectivos para la estadística inferencial. Para el procesamiento de la información se tuvo en cuenta que existen diversos softwares informáticos con variedad de precio, amabilidad de manejo, ventajas y desventajas, para el presente caso se utilizó el software estadístico digital SPSSv24 por que brinda mayores facilidades, versatilidad y sencillez para el desarrollo de procesos de investigación social aplicada, tanto para el ingreso de datos como para el procesamiento analítico de estos. Se procedió aplicando la codificación de cada ítem conforme a la escala de medición según los objetivos planteados. Debido a que la información obtenida en la investigación no corresponde a una distribución normal, se tomó la decisión de emplear el coeficiente de correlación de Spearman en el análisis tanto de hipótesis general como específicas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación ha considerado la importancia del cumplimiento con la totalidad de criterios éticos, así como de valor social, validez científica, selección adecuada de quienes brindaron información para las estadísticas, conservándose respetuosamente la confidencialidad de sus identidades, teniendo en cuenta que el investigador debe ser responsable de las potenciales consecuencias que enfrentarían los participantes al informar sobre ciertos temas de la institución en la que sirven (Hernández et al.,2019), así mismo se ha considerado la ponderación de los riesgos, así como no tener conflictos de interés por su formulación.

IV. RESULTADOS

Los resultados gráficos de las variables estudiados

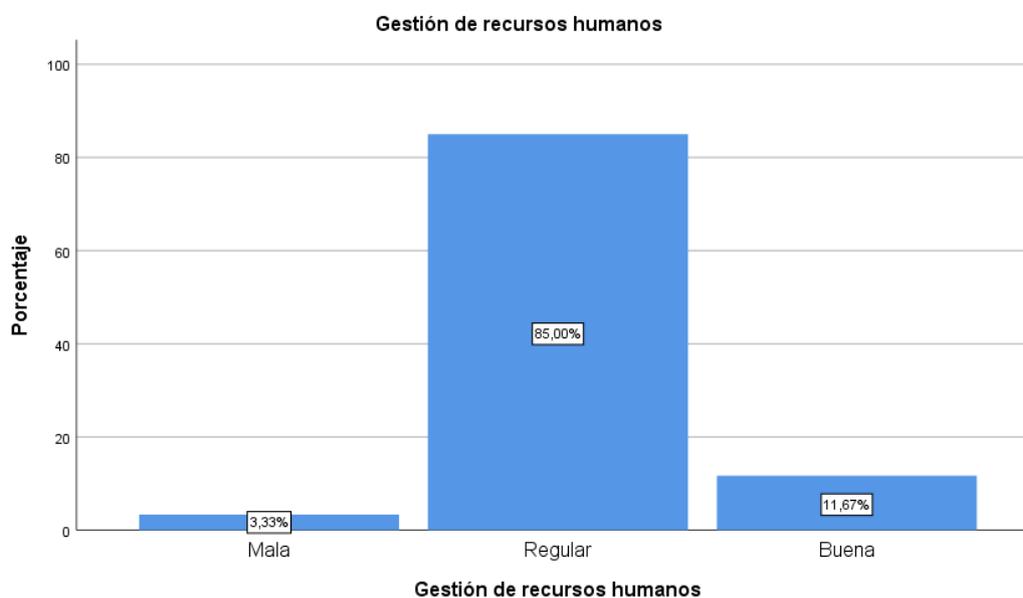
Tabla 1

Distribución de frecuencias de Gestión del talento humano

Gestión de del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	3,3	3,3	3,3
	Regular	51	85,0	85,0	88,3
	Buena	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1

Niveles de Gestión del talento humano



En la tabla 1 y figura 1, es apreciable un 85% que perciben que la Gestión del talento humano tiene nivel regular. Mientras, el 11,7% señala que es buena. Así mismo, el 3,33% que queda indica que la Gestión del talento humano que desarrollan colaboradores del municipio distrital de Haqira, es de nivel malo.

Resultados descriptivos según las dimensiones de Gestión del talento humano

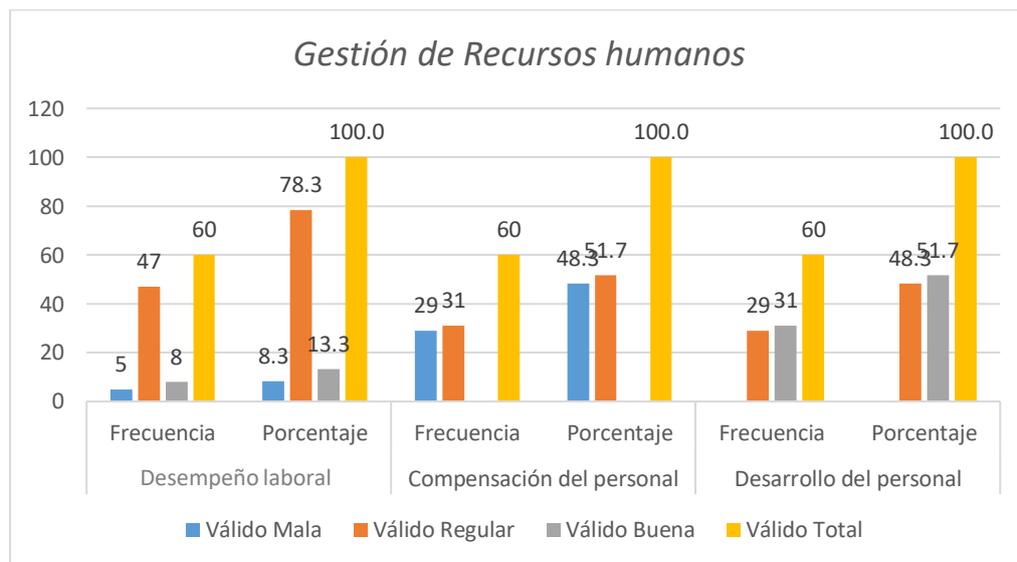
Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones: Gestión del talento humano

	Admisión de personal		Compensación del personal		Desarrollo del personal	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido						
Mala	5	8.3	29	48.3		
Regular	47	78.3	31	51.7	29	48.3
Buena	8	13.3			31	51.7
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Figura 2

Niveles de las dimensiones de Gestión del talento humano



En la tabla 2 y figura 2 está indicado que un 78,3% de los encuestados manifestó con respecto a Admisión de personal que desarrollan los colaboradores que esta tiene nivel regular. En tanto, un 13,3% la señala como buena. Finalmente, un 8,3% refiere un nivel malo. Así mismo el 51,7% de los encuestados perciben que la Compensación del personal que desarrollan los colaboradores es de estándar regular. Mientras que, el 48,3% señala que es de nivel malo. Por su parte, el 48,3% de los encuestados perciben que la Desarrollo del personal que aplican los

colaboradores es de nivel regular. En tanto el 51,7% señala que la gestión de desarrollo que aplican los trabajadores municipales de Haquira es buena.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de Desempeño laboral

Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	48	80,0	80,0
	Optimo	12	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Figura 3

Niveles de Desempeño laboral

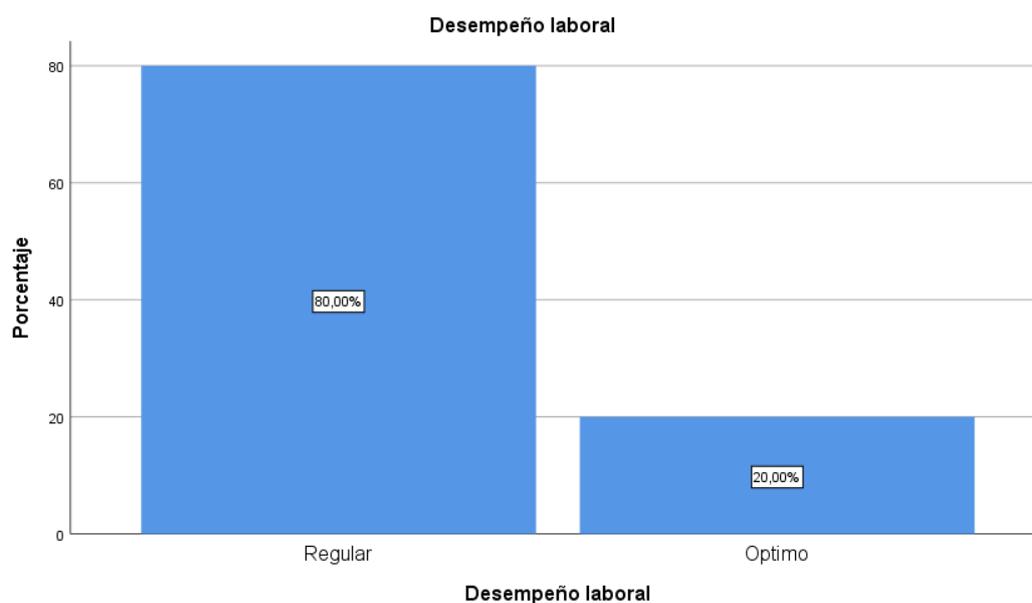


Tabla 3 y figura 3, muestra un 80% de los encuestados que perciben al Desempeño laboral que desarrollan trabajadores del municipio de Haquira como de nivel regular. Señalan el 20% restante como óptimo.

Resultados descriptivos según las dimensiones de Desempeño laboral

Tabla 4

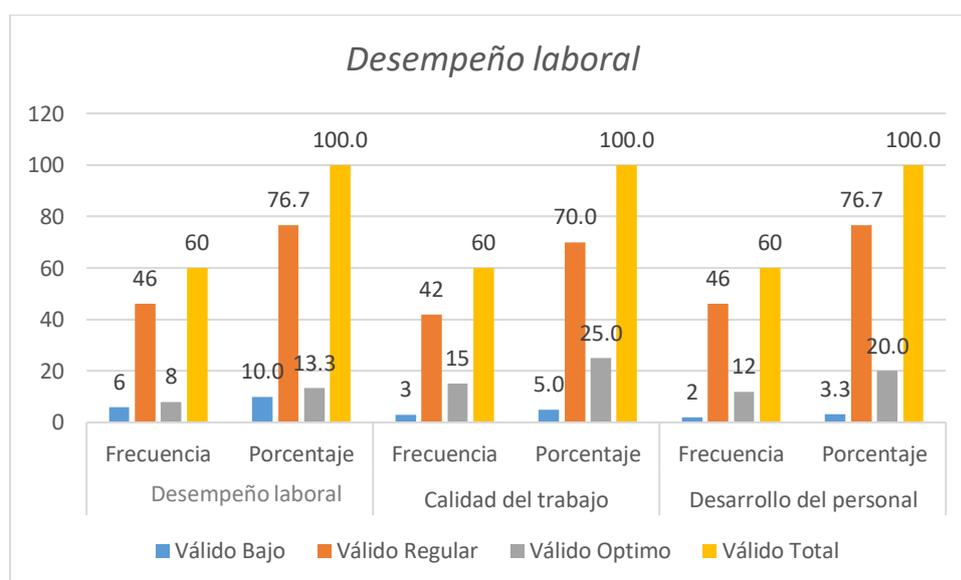
Distribución de frecuencias de las dimensiones de Desempeño laboral

	Productividad		Calidad del trabajo		Desarrollo del personal		
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	10.0	3	5.0	2	3.3
	Regular	46	76.7	42	70.0	46	76.7
	Óptimo	8	13.3	15	25.0	12	20.0
	Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Figura 4

Niveles de las dimensiones de Desempeño laboral



En la tabla 4 y figura 10, en cuanto a las dimensiones se observa que el 80% de los encuestados el 76,7% de los encuestados perciben que la Productividad que desarrollan los colaboradores es de nivel regular. En tanto el 13,3% indican que tiene nivel óptimo. Para el 10% consultado es bajo. También, el 70% de los encuestados perciben que la Calidad del trabajo que desarrollan los colaboradores como regular. El 5% manifestó de bajo nivel y el 25% la señalo como óptima. Finalmente, el 76,7% de los encuestados perciben que Desarrollo del personal que desarrollan los colaboradores es de nivel regular. En tanto el 20% indican que es óptimo y el 3,3% indica que es bajo

Resultados Inferenciales

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión: Si: $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022.

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores

Correlaciones			
		Gestión de gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	,000
	Desempeño laboral	N	60
		Coefficiente de correlación	,559**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Interpretación: Por los hallazgos obtenidos de la tabla 5, observamos que el Rho de Spearman tiene (.559**), implicando una correlación positiva alta para el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) -que, al ser < 0.05 - denota la existencia de correlación significativa para la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores. Por tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), "Existe relación entre la gestión

del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022”.

Para interpretar los datos, se ha utilizado el denominado índice de Spearman, porque no está afectada por los cambios en las unidades de medida y la correlación entre las variables propuestas no implica causalidad. (Martínez et al., 2009)

Hipótesis específicas

Prueba de primera hipótesis específica

H₁: Existe relación entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022.

H₀: No existe relación entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Admisión de personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Admisión de personal	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

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

Interpretación: observamos en la tabla 6, al Rho de Spearman resultante (.400**), que da a conocer correlación positiva moderada en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) - que, al ser < 0.05 - denota que hay correlación significativa entre la variable admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores, incluso con un nivel de confianza del 99%. Por tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), “Existe relación entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022”.

Prueba de segunda hipótesis específica

H₁: Existe relación entre el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022

H₀: No existe relación entre el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022

Tabla 7

Coefficiente de correlación entre el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Desarrollo del personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,317*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	60	60
	Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	,317*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De los resultados obtenidos de la tabla 7, observamos que el Rho de Spearman es de (.317**), el cual implica una correlación positiva baja en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.014) - que, al ser < 0.05 - denota que existe correlación significativa entre la variable el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores, incluso con un nivel de confianza del 99%. Por tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), "Existe relación entre el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022".

Prueba de tercera hipótesis específica

H₁: Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022.

H₀: No existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022.

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Compensación del personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,233
		Sig. (bilateral)	.	,073
		N	60	60
Rho de Spearman	Compensac ión del personal	Coeficiente de correlación	,233	1,000
		Sig. (bilateral)	,073	.
		N	60	60

Interpretación: De los resultados obtenidos de la tabla 8, observamos que el Rho de Spearman es de (.233), el cual implica un coeficiente positivo baja en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.073) - que, al ser mayor 0.05 - denota que no existe correlación la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores. Por tanto, nos permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (H₀), “No existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022.”

V. DISCUSIÓN

Según el levantamiento de datos se observa que el 85% de los encuestados perciben que la Gestión del Talento Humano que desarrollan los colaboradores es de nivel regular. Mientras que, el 11,7% señala que es de nivel buena. Mientras que, solo el 3,33% restante refiere que la Gestión de Gestión del talento humano que desarrollan los colaboradores de la de la Municipalidad del distrito de Haqira, es de nivel malo.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores municipales de Haqira en el año 2022, para lo cual al aplicarse el valor de Rho de Spearman se tuvo como resultado (.559**), que indica que existe una correlación positiva alta en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) el mismo que, al ser menor que 0.05 llevo a la conclusión que existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores. Este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), que enuncia “Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022”, tales hallazgos son corroborados por Cieza et al. (2021) cuando refiere la importancia de que las entidades públicas, como los municipios, la gestión del talento humano se enfoque en atender los procesos de manejo de personal, dentro de la normatividad y cumpliendo de procedimientos legales, para alcanzar eficientes desempeños laborales de los colaboradores y por ende satisfacción de sus usuarios; del mismo modo, por su parte, Shuck & Reio, (2021) en su investigación para *Advances in Development Human Resources*, determinaron que la gestión del capital humano orientado hacia alcanzar o lograr satisfacción laboral, influyen considerablemente en el funcionamiento organizacional. Los resultados demostraron que en un ambiente de trabajo con un entorno de respeto, confianza e innovación se puede resolver el problema del bajo desempeño. Hualcas (2021) en su investigación señala la importancia de generar un clima laboral como parte de la gestión del talento humano, el entorno de trabajo seguro y saludable incide en lograr satisfacción, lo cual es un aspecto relevante dentro de una organización; la deficiencia de alguno de estos componentes puede crear en perjuicio para el crecimiento de la organización. La función de la gestión del talento humano son el

conglomerado de procesos que van desde el ingreso de colaboradores, pasa por capacitarlos, desarrollarlos técnica, profesional y personalmente para recibir como retribución el mayor aporte traducido en productividad y alto desempeño con generación de valor (Chiavenato, 2009), es por ello que las organizaciones tanto privadas como públicas se orientan en alcanzar que los colaboradores como los usuarios perciban que la gestión del talento humano es la más óptima, y por ende también se perciba que como consecuencia de ello el desempeño laboral también lo sea. La investigación de Marrufo et al. (2020) busco identificar el rendimiento laboral de los colaboradores nombrados en la Municipalidad provincial de Rioja, región San Martín, 2020. Investigación no experimental, con diseño descriptivo propositiva. Tuvo una muestra de 105 trabajadores, uso de instrumento el cuestionario y los resultados de la variable rendimiento laboral, identifico desde el punto de vista del funcionario y colaborador, que el nivel es "regular" en un 77.8% (7) y 78.1% (82), seguido de "deficiente con "11.1% (1) y 17.1(18) y "eficiente en un "11.1% (1) y 4.8% (5). Llegándose a la conclusión que existe un regular rendimiento laboral en los colaboradores nombrados, que demuestra que no están siendo eficaces en sus funciones. La investigación de Santillán et al. (2021) busco determinar cómo se percibe el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Moyobamba, San Martín - Perú. Mediante un estudio descriptivo no experimental, uso una muestra de 60 trabajadores, mediante el instrumento individual Work Performance (IWP), adaptado por Widyastuti & Hidayat, trató sobre las variables Rendimiento en la tarea; comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto; mediante procedimientos estadísticos básicos hallo que el desempeño laboral, como sus dimensiones, fueron percibidas en un nivel moderado, lo cual demuestra que , los colaboradores ven de necesidad vital la planificación de las actividades con conocimiento de los ciudadanos; así mismo los trabajadores se perciben con buen rendimiento en sus labores.

Por lo tanto, según lo analizado se puede confirmar que la óptima gestión del talento humano, tendrá como resultado mejor desempeño laboral lo cual será beneficioso para los usuarios de los servicios públicos prestados por instituciones como la municipalidad de Haquira.

Con respecto a la percepción sobre la Admisión del personal, el 78,3% de los encuestados perciben que la admisión de personal que desarrolla el área de gestión

del talento humano es de nivel regular. Mientras que, el 13,3% señala que es de nivel buena. Sin embargo, solo el 8,3% restante refiere que es de nivel malo.

En lo que se refiere a determinar la interrelación que existe entre las variables gestión del talento humano y el proceso de selección en los colaboradores municipales de Haqira en el año 2022 se pudo hallar que el valor de Rho de Spearman es de (.400**), el cual implica una correlación positiva moderada en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.000) - que, al ser < 0.05 - denota que existe correlación significativa entre la variable admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores, incluso con un nivel de confianza del 99%. Por lo tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), "Existe relación entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad del distrito de Haqira en el año 2022" se debe señalar que los colaboradores de una organización son considerados como los activos más valiosos, su óptimo desempeño laboral son básicos en la generación de equipos de trabajo motivados y comprometidos en cumplir sus servicios con calidad, mediante el rendimiento y la productividad mejorada (Ni et al., 2022) tal información es corroborada por Armijos, (2019) cuando señala que los factores determinantes para una gestión del talento eficiente, no termina en la admisión del personal idóneo y con tener las mejores opciones que ofrecer para la de retención de talentos, también se debe tener en cuenta como parte de las estrategias organizacionales, planificar como se va lograr la empatía con los usuarios a quienes se debe tener con el servicio público. La admisión parte de la elección de personal, es el procedimiento mediante el cual se incorpora personal que cumple con los perfiles solicitados. Por lo cual, el proceso de admisión involucra alcanzar la correcta decisión de selección, filtrando a los postulantes y asegurando que en definitiva se haya escogido a los idóneos (Capital Humano , 2021). La óptima selección del capital humano y asignación en las tareas según sus competencias es fundamental para que una organización se desarrolle con éxito. Es importante también el análisis de los puestos para lograr resultados que se enmarquen en un adecuado diseño de puestos de trabajo (Foarta & Sugaya, 2021). El porcentaje que califica al proceso de admisión entre regular y malo está en un orden del 23,6%, su opinión es importante ya que un aspecto que se debe tener en cuenta es el soporte de medios informáticos y la implementación de facilidades hoy en día que el medio en el que se desarrollan los tramites de admisión de personal pueden ser virtuales, con el objetivo de elevar la

calidad de la gestión del talento en un contexto de trabajo que día a día es más digital. Los procesos de gestión del talento han dado un giro a consecuencia de la pandemia del COVID 19, desde el cambio de punto de vista de abandonar el concepto tradicional de como recurso a las personas hasta el manejo virtual de sus procedimientos como el reclutamiento on line, la selección virtual, la incorporación e inducción por medios virtuales y monitoreo de trabajos remotos. En este contexto se debe tener en consideración que la gestión del talento en los organismos del estado necesita de renovación en los requerimientos de conocimientos y habilidades de los nuevos empleados los cuales deben cumplir características de manejo de tecnologías informáticas (Dorasamy, 2021). La crisis global generada por la pandemia COVID-19, trajo consigo desempleo entre otras complicaciones a las organizaciones. En la post pandemia urgen de mejorar sus procesos con eficiencia de costos por ello necesitan reclutar, seleccionar e incorporar personas en los puestos disponibles, competentes en tecnología digital, habilidades blandas e inteligencia emocional con el objetivo de alcanzar productividad con calidad en el desempeño laboral (Valeriano,2021). En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y habiéndose analizado los resultados se confirma que, mientras más óptimos y acertados sean los procesos de admisión de personal, mejorara el desempeño laboral de los colaboradores municipales del distrito de Haquira.

Se debe mencionar que el 48,3% de los encuestados perciben que los procesos de Capacitación y Desarrollo del personal en la municipalidad de Haquira es de nivel regular. Mientras que, el 51,7% señala que son de un nivel bueno.

Al determinar la interrelación que existe entre las variables de gestión del talento humano y el proceso de desarrollo y capacitación en los colaboradores observamos que el Rho de Spearman es de (.317**), el cual implica una correlación positiva baja en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.014) que, al ser menor que 0.05 denota que existe correlación significativa entre la variable el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores, incluso con un nivel de confianza del 99%. Por tanto, estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), “Existe relación entre el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022”. Estos resultados son corroborados por Mestas et al. (2021) quienes realizaron una investigación para analizar por qué los colaboradores del municipio de San Román,

Perú, no logran alcanzar altos rendimientos para tales efectos se analizaron la capacitación del personal y su nivel de manejo de herramientas informáticas para la atención de los usuarios, obteniéndose como hallazgo del estudio estadístico que existe una correlación positiva moderada para este caso. Mientras que capacitación y desempeño tienen (0,756) que denota una correlación positiva alta en comparación a la anterior, concluyendo su estudio en que el manejo de procesos de personal influye de modo relevante en los colaboradores y presenta alto nivel en significancia. Por otro lado, también se corrobora la importancia que tiene la administración de personas en el objetivo de lograr rendimiento sostenido y óptimos desempeños, para lo cual se requiere de capacitación y desarrollo de competencias, mediante capacitaciones orientadas al crecimiento técnico y profesional, buscando que se motive hacia alcanzar los objetivos organizacionales (Gaspar, 2021) aplicando el desarrollo de liderazgo, el desarrollo de equipos, la gestión del desempeño, el aprendizaje/capacitación, la planificación de la sucesión, los sistemas integrados de gestión de recursos humanos, el desarrollo de competencias, la creación de conocimientos (Chaudhry & Dhas, 2020). Por lo expuesto se debe determinar que en tanto la institución pública brinde oportunidades de capacitación en formación de competencias profesionales y planes de apoyo en el desarrollo personal a sus colaboradores, mejorara el clima laboral y elevara el nivel de calidad de atención al público.

Con respecto a la compensación del personal del municipio de Haquira, el 51,7% de los encuestados perciben que esta es de nivel regular. Mientras que, el 48,3% señala que es de nivel mala.

Al determinar la interrelación existente entre las variables gestión del talento humano y el proceso de compensación en los colaboradores municipales de Haquira en el año 2022 se pudo conocer que el Rho de Spearman es de (.233), el cual implica un coeficiente positivo baja en el nivel 0.01. Asimismo, como resultado de significancia bilateral se tiene a (.073) el mismo que es mayor a 0.05 y denota que no existe correlación la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula (H_0), que se enuncia: “No existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022.” La compensación y/o remuneración es la contraprestación merecida que recibe un trabajador por el esfuerzo ejecutado. Para Setiawati & Ariani (2020) la

compensación debe estar regido por escalas y basado en valores como la equidad, la compensación debe traducirse en el justo pago por el esfuerzo, el trabajo ejecutado en un tiempo determinado. Señalan Lora et al. (2020) que el vínculo laboral entre las organizaciones y los colaboradores convienen en compromisos contractuales que deben beneficiar equitativamente a los interesados en los que los colaboradores aportan sus conocimientos, habilidades, experticia, y demás competencias y los contratantes deben corresponder con el pago justo. Los conceptos “nivel de vida” y “calidad de vida” juegan un papel fundamental en la sociedad. Son indicadores de evaluación de la situación socioeconómica de un país. Brych et al. (2022) consideran que los índices financieros de la eficiencia de los sistemas salariales en las organizaciones no muestran el efecto deseado en el nivel de vida de los colaboradores. Ello deriva de que el nivel del índice de compensaciones no es suficiente para cubrir completamente las necesidades de los colaboradores. Según lo señalado por Elshahry et al. (2022) los niveles de satisfacción laboral son variables en extremo, en ello están implicados temas emocionales y organizacionales. El reconocimiento laboral, el salario o compensación, posibilidad de ascensos y el reconocimiento en el logro de objetivos individuales son valorados por su influencia en la satisfacción laboral; los sueldos y compensaciones están considerados como la influencia más relevante en el objetivo de incrementar los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores. La Satisfacción y el desempeño laboral se vinculan con las posibilidades de promoción, lo cual genera mayor interés en incrementar los conocimientos, con compensaciones para generar satisfacción laboral. Por lo expuesto se debe determinar que en tanto la institución pública brinde mejores compensaciones ligadas a la promoción, capacitación y generación de conocimientos, mejorara el nivel de calidad de atención al público.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general, se ha determinado que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022. En el análisis estadístico Rho de Spearman, se obtuvo (.559**), lo que determina una correlación positiva alta en el

nivel 0.01. Con respecto a la significancia bilateral el resultado (.000) que es menor que 0.05 indica la existencia de correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

Se ha determinado la existencia de correlación positiva moderada para las variables gestión del talento humano y proceso de admisión del personal de la municipalidad de Haqira, 2022, cuyo Rho de Spearman es de (.400**), en el nivel 0.01. Por otro lado, como resultado de significancia bilateral se obtuvo (.000) que es menor que 0.05 por lo cual se determina que existe correlación significativa entre la variable admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores, con un nivel de confianza del 99%.

Se ha determinado la existencia de correlación positiva baja para las variables gestión del talento humano y proceso de capacitación y desarrollo del personal de la municipalidad de Haqira, 2022, cuyo Rho de Spearman es de (.317**), en el nivel 0.01. Por otro lado, como resultado de significancia bilateral se obtuvo (.014) que es menor que 0.05 por lo cual se determina que existe correlación significativa entre la variable admisión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores, con un nivel de confianza del 99%.

Se ha determinado la existencia de correlación positiva baja para las variables gestión del talento humano y compensación del personal de la municipalidad de Haqira, 2022, cuyo Rho de Spearman es de (.233**), en el nivel 0.01. Por otro lado, como resultado de significancia bilateral se obtuvo (.073) que es mayor 0.05 por lo cual se determina que no existe correlación entre la variable compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores, con un nivel de confianza del 99%.

VII. RECOMENDACIONES

La institución debe asegurar la sostenibilidad en el tiempo y mejora continua de sus sistemas de gestión de procesos en su área de talento humano; este debe ser funcional para la admisión, capacitación, desarrollo y compensación para alcanzar sus objetivos de brindar óptimos servicios a los usuarios.

Los procesos de admisión de la Entidad deben ser públicos y asegurar transparencia basados en procedimientos técnicos que evidencien que se ha actuado de manera ética y en base a meritocracia, según las normativas vigentes que plantea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), si la entidad cumple en incorporar personal idóneo que asegure calidad, rendimiento sostenible orientado en alcanzar la eficacia de los servicios que presta la institución pública.

La entidad debe gestionar la planificación e implementación de planes anuales de capacitación y desarrollo del personal, con la finalidad de asegurar que se cuente con personal competente que cumpla con los requisitos requeridos para los puestos según necesidad de la entidad, de esta manera el desempeño laboral de los colaboradores genera mayores competencias y es fundamental en la visión de alcanzar la óptima atención de los requerimientos de sus clientes que en este caso es la ciudadanía.

La entidad debe garantizar una óptima escala de compensaciones a sus colaboradores, la cual debe ser oportuna y justa para generar motivación y clima laboral favorable y así asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Se recomienda que para posteriores estudios se haga mayor énfasis en la compensación a los colaboradores, puesto que estos no tuvieron resultados altos; por ello, se considera que se deba acordar una estrategia para disponer de beneficios económicos, incentivos, entre otros, que beneficien al trabajador, ya que se demuestra que esta incide directamente en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alatrística, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio - Universidad ESAN*, 23(496), 89-98. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Andia, W., & Herrera, R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camana – Arequipa 2019.*[Tesis de Licenciatura, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA]. Repositorio Institucional, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26he narr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Medica Risaralda*, 84-89. doi:<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-170. Recuperado el 12 de 05 de 2022, de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Avila, H. O. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 162. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Barrios, K., Olivero, E., & B., F. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 2. Recuperado el 23 de 04 de 2022, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 07(01), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogota, Colombia: Editorial Pearson.

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 385-390. Recuperado el 18 de 07 de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Boxall, P., & Long, M. (2021). Fomentar el modelo de alta implicación de la gestión de recursos humanos: ¿qué hemos aprendido y a qué retos nos enfrentamos? *Revista de Recursos Humanos de Asia Pacífico*, 41. doi:<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12305>
- Capital Humano . (2021). La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020. *Capital Humano*, 83-101. Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=bc0c0749-125d-417b8c4d-de692162de7d%40redis>
- Casana, K., & Carhuacho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 120-125. Recuperado el 23 de 04 de 2022, de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Chaudhry, D., & Dhas, B. (2020). Talent management practices in services sector: evidences from literature review. *International Journal of Pharmaceutical Research*, 1289-1298. Recuperado el 01 de 08 de 2022, de <http://www.ijpronline.com/ViewSpecialArticleDetail.aspx?ID=701>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (novena edición ed.). The McGraw-Hill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chuco, V., Chávez, M., Álvarez, J., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of global management - UPC*, 51-55. Recuperado el 24 de 04 de 2022, de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489/1194>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 270-287. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>

- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 13-20. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200013&script=sci_arttext
- Díaz, E., & Chávarry, P. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 97-114. Recuperado el 15 de 07 de 2022, de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=cfa85187-2217-42d9-8670-0c6cd22ad8a8%40redis>
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Ril Editores. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Dorasamy, N. (2021). The search for talent management competence: Incorporating digitization. *International Journal of Entrepreneurship*. Recuperado el 01 de 08 de 2022, de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85104147436&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=TALENT+SELECTION+JOB&sid=5f8b50169b199f3aeebed7ba649c51d3&sot=b&sdt=b&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28TALENT+SELECTION+JOB%29&relpos=23&citeCnt=0&searchTerm=&>
- Flair, I. (2022). Human capital. *Salem Press Encyclopedia*, 2. Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=e17aec2c-3ba4-4342-8162-8b099d49f398%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#db=ers&AN=89677569>
- Foarta, D., & Sugaya, T. (2021). The management of talent: Optimal contracting for selection and incentives. *The Rand Journals and Economics*, 49-77. Recuperado el 01 de 08 de 2022, de <https://doi.org/10.1111/1756-2171.12361>

- Gallardo, E., Thunninssen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31, 1. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *El Polo del conocimiento*, 318-329. Recuperado el 11 de 05 de 2022
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Editorial McGRAW – HILL Educación. Recuperado el 11 de Febrero de 2020
- Hidalgo, A. T. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *SIGMA*, 28-44. Obtenido de [file:///C:/Users/Ame/Downloads/Dialnet-TecnicasEstadisticasEnElAnalisisCuantitativoDeDato-7128947%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Ame/Downloads/Dialnet-TecnicasEstadisticasEnElAnalisisCuantitativoDeDato-7128947%20(3).pdf)
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Ciencia y tecnología*, 92-93. Recuperado el 19 de 04 de 2022, de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Ipanaqué, A. (2021). Sabemos cómo impacta la selección y contratación de un talento humano para la organización? *Gestión en el Tercer Milenio - Universidad ESAN*, 24(48), 85-92. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21822>
- Kaye, B., & Winkle, J. (2014). *Ayúdalos a crecer o míralos irse*. Empresa Activa.
- Lora, H., Morelos, J., & Romero, Z. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método HAY (Sistema de Escalas y Perfiles de Valoraciones de Puestos). *Dictamen Libre*, 87-98. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6645/6545>
- Madero, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales-Universidad Icesi*, 391-401. Recuperado el 19 de mayo de 2022, de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3790/4071

- Manturano, T., Ortega, W., Vásquez, J., & Sangama, J. (2018). The foreign human talent in the montaña food and beverage business. *Investigación Operacional*, 19. Obtenido de https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num14/Revista_de_Formaci%c3%b3n_de_Recursos_Humanos_V4_N14.pdf
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 20. doi:<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182/226>
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., & Pérez Abreu. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 20. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 21-29. Recuperado el 18 de 07 de 2022, de <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7/7>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigación & Negocios*, 2521-2737. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica*. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 1-20. Recuperado el 19 de mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Ni, W., Ng, E., Chiang, Y., LePage, B., Yang, F., & Fang, W. (2022). Examine the relationships between health-related quality of life, achievement motivation and

- job performance: the case of Taiwan hospitality industry. *BMC Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1186/s40359-022-00884-8>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Segunda ed.). Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 28 de Octubre de 2019
- Ortiz, S., & Solleiro, J. (2020). Evaluación del desempeño de las oficinas de transferencia de tecnología en México . *360 Revista de Ciencias de la Gestion - PUCP*, 47-73. doi:s://doi.org/10.18800/360gestion.202005.002
- Parra, R., Arce, M., & Guerrero, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA ResearchJournal*, 1,. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. Recuperado el 14 de 05 de 2022, de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595>
- Piao, X., & Managi, S. (2022). Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan. *BMC Public Health*, 1-11. Recuperado el 16 de 07 de 2022, de <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-022-12751-7.pdf>
- Quiñones, A. (2021). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina*, 332-340. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6il.1501
- Rios, R. (2017). *Metodologia para la investigacion y redaccion*. Recuperado el 20 de mayo de 2022, de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 12249-12259. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227

- Servir. (2021). *Informe sobre las características del servicio civil peruano 2021*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil. Recuperado el 18 de 07 de 2022, de https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Caracter%C3%ADsticas%20del%20Servicio%20Civil%20Peruano%202021_LALEY.pdf
- Setiawati, T., & Ariani, I. (2020). Influencia de la equidad en la evaluación del desempeño y Satisfacción Laboral a través del Compromiso en Desempeño Laboral. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 133-151. Recuperado el 23 de 04 de 2022, de http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_9-3_08_s19-204_133-151.pdf
- Sharma, H., & Goyal, R. (2021). Engaging Employees Through a Virtuous Environment! Does Positive Affect Mediate in the Relationship? *Advances in Developing Human Resources*, 49-68. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/15234223211057611>
- Shuck, B., & Reio, T. (2021). Engaging Employees Through a Virtuous Environment! Does Positive Affect Mediate in the Relationship? *Advances in Developing Human Resources*, 12,. doi:<https://doi.org/10.1177/15234223211057611>
- Soto, J. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7189/Soto_SJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejada, R. (2021). Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente. *Saber Servir - Universidad ESAN*(5), 76,. Recuperado el 24 de 04 de 2022, de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/4466/5033>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 629-641. Recuperado el 18 de 07 de 2022, de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271/3880>

- Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión en el Tercer Milenio - Universidad ESAN*, 24(48), 145-152. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21827>
- Vesga, J. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Perspectivas en Psicología*, 201-213. doi:<https://doi.org/10.15332/22563067.5551>
- Wood, T. (2004). Gestión de recursos humanos en Brasil: tensiones e hibridismo1. *Revista Latinoamericana de Administración*, 68-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/716/71603305.pdf>

ANEXOS

Anexos 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2009) definió que las personas no son recursos, sino seres humanos. Por lo tanto “La gestión del talento humano proporciona las capacidades humanas como habilidades y destrezas precisas requeridas por a cualquier tipo y tamaño de organización.	La variable Gestión de recursos humanos está conformada por las dimensiones:	Admisión de personal	Reclutamiento	Tipo de escala de Likert: 5 =Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo,3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo,2 = En desacuerdo 2 y 1=Totalmente en desacuerdo
				Selección	
				Inducción	
			Desarrollo del personal	Capacitación	
				Perfil de habilidades	
				Relaciones interpersonales	
			Compensación del personal	Motivación	
				Remuneración	
				Plan de carrera	
Desempeño laboral	Es el proceso que evalúa el comportamiento de la persona que lo ocupa. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él, Chiavenato (2009)	La variable Desempeño laboral está compuesta por las dimensiones de:	Calidad del trabajo	Expectativas	Tipo de escala de Likert basados en donde: 5 =Totalmente de acuerdo, 4= De acuerdo,3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo,2 = En desacuerdo 2 y 1=Totalmente en desacuerdo
				Necesidades	
				Satisfacción	
			Productividad	Eficiencia	
				Eficacia	
				Efectividad	
			Metas	Profesionales	
				Personales	
				Laborales	

Anexos 2

Matriz de Consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión de recursos humanos	Admisión de personal	Reclutamiento	Población Trabajadores de la Municipalidad de Haquira	
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022?	Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022	El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira está directamente relacionado con los procesos de gestión del talento humano		Desarrollo del personal	Selección		Muestra Muestra probabilística La muestra estará conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad de Haquira
					Inducción		
					Capacitación		
					Perfil de habilidades		
					Relaciones interpersonales		
					Motivación		
Compensación del personal	Remuneración	Enfoque Cuantitativo					
Plan de carrera							
Problemas específicos	Objetivos específicos		Hipótesis específicas	Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Expectativas	Tipo de investigación Basica Nivel de investigación Descriptivo Diseño de investigación No experimental Técnicas Encuesta Instrumentos Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022?	Determinar la relación existente entre los procesos de selección y reclutamiento del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022		El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira está directamente relacionado con los procesos de selección y reclutamiento de personas		Productividad	Necesidades	
¿Cuál es la relación entre el desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022 ?	determinar la relación existente entre los procesos de desarrollo y capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022	El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira está directamente relacionado con los procesos de desarrollo y capacitación de personal	Metas		Eficiencia		
			Admisión del personal				
¿Cuál es la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022?	determinar la relación que existe entre los procesos de compensación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira en el año 2022?	El desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Haquira está directamente relacionado con los procesos de compensación			Eficacia		
			Desarrollo del personal		Profesionales		
					Personales		
				Laborales			

Anexos 3

Cuestionario aplicado para la variable gestión del talento humano

CUESTIONARIO						
VARIABLE 01 : GESTION DE RECURSOS HUMANOS						
PREGUNTAS						
ADMISION DE PERSONAS		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Está de acuerdo con el proceso de reclutamiento externo que desarrolla la Municipalidad					
2	Está de acuerdo que la convocatoria sea publica clara y explícita relacionado al puesto laboral.					
3	En la Municipalidad, la evaluación curricular está acorde al perfil de puesto					
4	Está de acuerdo con que las referencias dentro de su currículo vitae sean esenciales para seleccionar al trabajador					
5	Está de acuerdo que el perfil debe guardar relación con las necesidades de la Municipalidad					
6	Está de acuerdo que el personal contratado cumpla con los perfiles de puestos diseñados por la Municipalidad.					
DESARROLLO DEL PERSONAL						
7	Considera usted, que el área de Recursos Humanos debe fomentar la capacitación continua del personal de a Municipalidad					
8	Los programas de capacitación le permiten adquirir nuevos conocimientos					
9	Considera que las capacitaciones te permiten desempeñarte con mayor eficiencia					
10	La capacitación le permite desarrollar sus habilidades para poder trabajar en equipo					
11	El promedio alcanzado de sus indicadores refleja su habilidad para desempeñarse en el puesto					
12	La formación continua, permite al personal alcanzar el éxito					
COMPENSACION DEL PERSONAL						
13	Está de acuerdo con la remuneración que percibe					
14	La remuneración que percibe cumple con los requisitos fijados por ley					
15	Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las remuneraciones en la Municipalidad					
16	Los incentivos otorgados por la municipalidad, valoran tu aporte a los resultados obtenidos					
17	Está de acuerdo, con los bonos por desempeño otorgados por la Municipalidad					
18	La Municipalidad aplica de manera justa el sistema de sanciones					

Autor originario (Soto, 2017) adaptado por Ruslen Checcaña (2022)

Anexos 4

Cuestionario aplicado para la variable desempeño laboral

CUESTIONARIO						
VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL						
PREGUNTAS						
CALIDAD DEL TRABAJO PRODUCTIVIDAD		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19	Considera que tiene capacidad de toma de decisiones					
20	Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos					
21	Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado					
22	Se siente identificado con la Municipalidad					
23	Su responsabilidad laboral es valorada en general					
24	Se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales					
METAS ADMISION DE PERSONAS						
25	Según su percepción, el personal que labora en la Municipalidad, se anticipa a los plazos establecidos y calcula riesgos previniendo situaciones inesperadas					
26	Cree usted que se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos					
27	Se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos					
28	Se plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad					
29	En su trabajo, está pendiente por atender a los que lo necesitan					
30	Considera que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo					
DESARROLLO DEL PERSONAL						
31	Usted se adapta rápidamente a los cambios que se suscitan en su puesto de trabajo					
32	Está satisfecho con el sueldo que percibe por el puesto que ocupa					
33	Comprende las razones de desplazamiento de un colaborador					
34	El clima organizacional de la Municipalidad incide en el desempeño laboral					
35	Usted percibe que sus compañeros conocen sus funciones					
36	Es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales					

Autor originario (Soto, 2017) adaptado por Ruslen Checcaña (2022)

Anexos 5

Captura de pantalla de la encuesta realizada mediante Google forms



The screenshot shows a Google Forms interface in a web browser. The address bar displays the URL: docs.google.com/forms/d/1R3MWPCq9oV1w7OwVudXH5tgdvF4PI50Fb3tHkFIYfhA/edit. The form title is 'CUESTIONARIO 2022'. The navigation tabs at the top are 'Preguntas', 'Respuestas' (with a count of 60), and 'Configuración'. The 'Puntos totales: 0' is also visible. The main content area features a header image of colorful pencils. Below the image, the title 'CUESTIONARIO-UCV-2022' is displayed. The introductory text reads: 'Nos presentamos a Usted, a fin de que nos ayude obtener información relevante para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación titulada "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira en el 2022", el cual nos permitirá probar nuestra hipótesis. Gracias de antemano por tu valiosa intervención. Hacemos la aclaración de que dicha información será reservada y anónima. ¡Sólo te tomará 10 minutos!'. The first question is: '1. Está de acuerdo con el proceso de reclutamiento externo que desarrolla la Municipalidad *'. It has five radio button options: 'Totalmente de acuerdo', 'De acuerdo', 'Ni de acuerdo ni en desacuerdo', 'En desacuerdo', and 'Totalmente en desacuerdo'. The second question is: '2. Está de acuerdo con que la convocatoria sea publica clara y explícita relacionado al puesto * laboral.'.

docs.google.com/forms/d/1R3MWPCq9oV1w7OwVudXH5tgdvF4PI50Fb3tHkFIYfhA/edit

CUESTIONARIO 2022

Enviar

Preguntas Respuestas 60 Configuración Puntos totales: 0



CUESTIONARIO-UCV-2022

Nos presentamos a Usted, a fin de que nos ayude obtener información relevante para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación titulada "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira en el 2022", el cual nos permitirá probar nuestra hipótesis. Gracias de antemano por tu valiosa intervención. Hacemos la aclaración de que dicha información será reservada y anónima. ¡Sólo te tomará 10 minutos!

1. Está de acuerdo con el proceso de reclutamiento externo que desarrolla la Municipalidad *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

2. Está de acuerdo con que la convocatoria sea publica clara y explícita relacionado al puesto * laboral.

Anexos 6

Certificado de validez por Mag. John R. Moreno Campomanes



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ADMISION DE PERSONAS								
1	Está de acuerdo con el proceso de reclutamiento externo que desarrolla la Municipalidad	✓		✓		✓		
2	Está de acuerdo que la convocatoria sea publica clara y explícita relacionado al puesto laboral.	✓		✓		✓		
3	En la Municipalidad, la evaluación curricular está acorde al perfil de puesto	✓		✓		✓		
4	Está de acuerdo con que las referencias dentro de su currículo vitae sean esenciales para seleccionar al trabajador	✓		✓		✓		
5	Está de acuerdo que el perfil debe guardar relación con las necesidades de la Municipalidad	✓		✓		✓		
6	Está de acuerdo que el personal contratado cumpla con los perfiles de puestos diseñados por la Municipalidad.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DEL PERSONAL								
7	Considera usted, que el área de Recursos Humanos debe fomentar la capacitación continua del personal de a Municipalidad	✓		✓		✓		
8	Los programas de capacitación le permiten adquirir nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
9	Considera que las capacitaciones te permiten desempeñarte con mayor eficiencia	✓		✓		✓		
10	La capacitación le permite desarrollar sus habilidades para poder trabajar en equipo	✓		✓		✓		
11	El promedio alcanzado de sus indicadores refleja su habilidad para desempeñarse en el puesto	✓		✓		✓		
12	La formación continua, permite al personal alcanzar el éxito	✓		✓		✓		
COMPENSACION DEL PERSONAL								
13	Está de acuerdo con la remuneración que percibe	✓		✓		✓		
14	La remuneración que percibe cumple con los requisitos fijados por ley	✓		✓		✓		
15	Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las remuneraciones en la Municipalidad	✓		✓		✓		
16	Los incentivos otorgados por la municipalidad, valoran tu aporte a los resultados obtenidos	✓		✓		✓		
17	Está de acuerdo, con los bonos por desempeño otorgados por la Municipalidad	✓		✓		✓		
18	La Municipalidad aplica de manera justa el sistema de sanciones	✓		✓		✓		

Autor originario (Soto, 2017) - adaptado por Ruslen Checcaña (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: John R. Moreno Campomanes
Mag. En Gestión Pública

Especialidad del validador: Coordinador del Equipo de Administración de
Personal-Recursos Humanos - UGEL 05

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

Lima, 27 de mayo del 2022



John R. Moreno Campomanes
Mag. En Gestión Pública
DNI: 08168211

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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CALIDAD DEL TRABAJO PRODUCTIVIDAD								
19	Considera que tiene capacidad de toma de decisiones	✓		✓		✓		
20	Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos	✓		✓		✓		
21	Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado	✓		✓		✓		
22	Se siente identificado con la Municipalidad	✓		✓		✓		
23	Su responsabilidad laboral es valorada en general	✓		✓		✓		
24	Se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales	✓		✓		✓		
METAS ADMISION DE PERSONAS								
25	Según su percepción, el personal que labora en la Municipalidad, se anticipa a los plazos establecidos y calcula riesgos previniendo situaciones inesperadas	✓		✓		✓		
26	Cree usted que se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos	✓		✓		✓		
27	Se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos	✓		✓		✓		
28	Se plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad	✓		✓		✓		
29	En su trabajo, está pendiente por atender a los que lo necesitan	✓		✓		✓		
30	Considera que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo	✓		✓		✓		
DESARROLLO DEL PERSONAL								
31	Usted se adapta rápidamente a los cambios que se suscitan en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
32	Está satisfecho con el sueldo que percibe por el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
33	Comprende las razones de desplazamiento de un colaborador	✓		✓		✓		
34	El clima organizacional de la Municipalidad incide en el desempeño laboral	✓		✓		✓		
35	Usted percibe que sus compañeros conocen sus funciones	✓		✓		✓		
36	Es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales	✓		✓		✓		

Autor originario (Soto, 2017)- adaptado por Ruslen Checcaña (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: John R. Moreno Campomanes
Mag. En Gestión Pública

Especialidad del validador: Coordinador del Equipo de Administración de
Personal-Recursos Humanos - UGEL 05

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

Lima, 27 de mayo del 2022



John R. Moreno Campomanes
Mag. En Gestión Pública
DNI: 08168211

Anexos 7

Certificado validado por Dr. Felipe Guizado Oscoco



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ADMISION DE PERSONAS								
1	Está de acuerdo con el proceso de reclutamiento externo que desarrolla la Municipalidad	✓		✓		✓		
2	Está de acuerdo que la convocatoria sea publica clara y explícita relacionado al puesto laboral.	✓		✓		✓		
3	En la Municipalidad, la evaluación curricular está acorde al perfil de puesto	✓		✓		✓		
4	Está de acuerdo con que las referencias dentro de su currículo vitae sean esenciales para seleccionar al trabajador	✓		✓		✓		
5	Está de acuerdo que el perfil debe guardar relación con las necesidades de la Municipalidad	✓		✓		✓		
6	Está de acuerdo que el personal contratado cumpla con los perfiles de puestos diseñados por la Municipalidad.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DEL PERSONAL								
7	Considera usted, que el área de Recursos Humanos debe fomentar la capacitación continua del personal de a Municipalidad	✓		✓		✓		
8	Los programas de capacitación le permiten adquirir nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
9	Considera que las capacitaciones te permiten desempeñarte con mayor eficiencia	✓		✓		✓		
10	La capacitación le permite desarrollar sus habilidades para poder trabajar en equipo	✓		✓		✓		
11	El promedio alcanzado de sus indicadores refleja su habilidad para desempeñarse en el puesto	✓		✓		✓		
12	La formación continua, permite al personal alcanzar el éxito	✓		✓		✓		
COMPENSACION DEL PERSONAL								
13	Está de acuerdo con la remuneración que percibe	✓		✓		✓		
14	La remuneración que percibe cumple con los requisitos fijados por ley	✓		✓		✓		
15	Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las remuneraciones en la Municipalidad	✓		✓		✓		
16	Los incentivos otorgados por la municipalidad, valoran tu aporte a los resultados obtenidos	✓		✓		✓		
17	Está de acuerdo, con los bonos por desempeño otorgados por la Municipalidad	✓		✓		✓		
18	La Municipalidad aplica de manera justa el sistema de sanciones	✓		✓		✓		

Autor originario (Soto, 2017) - adaptado por Ruslen Checcaña (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Guizado Oscoco Felipe

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

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

Lima, 26 de mayo del 2022



Dr. Felipe Guizado Oscoco
31169557

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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CALIDAD DEL TRABAJO PRODUCTIVIDAD								
19	Considera que tiene capacidad de toma de decisiones	✓		✓		✓		
20	Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos	✓		✓		✓		
21	Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado	✓		✓		✓		
22	Se siente identificado con la Municipalidad	✓		✓		✓		
23	Su responsabilidad laboral es valorada en general	✓		✓		✓		
24	Se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales	✓		✓		✓		
METAS ADMISION DE PERSONAS								
25	Según su percepción, el personal que labora en la Municipalidad, se anticipa a los plazos establecidos y calcula riesgos previniendo situaciones inesperadas	✓		✓		✓		
26	Cree usted que se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos	✓		✓		✓		
27	Se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos	✓		✓		✓		
28	Se plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad	✓		✓		✓		
29	En su trabajo, está pendiente por atender a los que lo necesitan	✓		✓		✓		
30	Considera que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo	✓		✓		✓		
DESARROLLO DEL PERSONAL								
31	Usted se adapta rápidamente a los cambios que se suscitan en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
32	Está satisfecho con el sueldo que percibe por el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
33	Comprende las razones de desplazamiento de un colaborador	✓		✓		✓		
34	El clima organizacional de la Municipalidad incide en el desempeño laboral	✓		✓		✓		
35	Usted percibe que sus compañeros conocen sus funciones	✓		✓		✓		
36	Es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales	✓		✓		✓		

Autor originario (Soto, 2017)- adaptado por Ruslen Checcaña (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Guizado Oscoco Felipe

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

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

Lima, 26 de mayo del 2022



Dr. Felipe Guizado Oscoco
31169557

Anexos 8

Certificado validado por Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ADMISION DE PERSONAS								
1	Está de acuerdo con el proceso de reclutamiento externo que desarrolla la Municipalidad	✓		✓		✓		
2	Está de acuerdo que la convocatoria sea publica clara y explícita relacionado al puesto laboral.	✓		✓		✓		
3	En la Municipalidad, la evaluación curricular está acorde al perfil de puesto	✓		✓		✓		
4	Está de acuerdo con que las referencias dentro de su currículum vitae sean esenciales para seleccionar al trabajador	✓		✓		✓		
5	Está de acuerdo que el perfil debe guardar relación con las necesidades de la Municipalidad	✓		✓		✓		
6	Está de acuerdo que el personal contratado cumpla con los perfiles de puestos diseñados por la Municipalidad.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DEL PERSONAL								
7	Considera usted, que el área de Recursos Humanos debe fomentar la capacitación continua del personal de a Municipalidad	✓		✓		✓		
8	Los programas de capacitación le permiten adquirir nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
9	Considera que las capacitaciones te permiten desempeñarte con mayor eficiencia	✓		✓		✓		
10	La capacitación le permite desarrollar sus habilidades para poder trabajar en equipo	✓		✓		✓		
11	El promedio alcanzado de sus indicadores refleja su habilidad para desempeñarse en el puesto	✓		✓		✓		
12	La formación continua, permite al personal alcanzar el éxito	✓		✓		✓		
COMPENSACION DEL PERSONAL								
13	Está de acuerdo con la remuneración que percibe	✓		✓		✓		
14	La remuneración que percibe cumple con los requisitos fijados por ley	✓		✓		✓		
15	Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las remuneraciones en la Municipalidad	✓		✓		✓		
16	Los incentivos otorgados por la municipalidad, valoran tu aporte a los resultados obtenidos	✓		✓		✓		
17	Está de acuerdo, con los bonos por desempeño otorgados por la Municipalidad	✓		✓		✓		
18	La Municipalidad aplica de manera justa el sistema de sanciones	✓		✓		✓		

Autor originario (Soto, 2017) - adaptado por Ruslen Checcaña (2022)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

Especialidad del validador: Gestión de la 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

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

Lima, de junio del 2022



Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

PREGUNTAS		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
CALIDAD DEL TRABAJO PRODUCTIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera que tiene capacidad de toma de decisiones	✓		✓		✓		
20	Considera Ud., que tiene capacidad para solucionar problemas y conflictos	✓		✓		✓		
21	Esta Ud., preparado para realizar la labor que le fue asignado	✓		✓		✓		
22	Se siente identificado con la Municipalidad	✓		✓		✓		
23	Su responsabilidad laboral es valorada en general	✓		✓		✓		
24	Se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales	✓		✓		✓		
METAS ADMISION DE PERSONAS								
25	Según su percepción, el personal que labora en la Municipalidad, se anticipa a los plazos establecidos y calcula riesgos previniendo situaciones inesperadas	✓		✓		✓		
26	Cree usted que se genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos	✓		✓		✓		
27	Se administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos	✓		✓		✓		
28	Se plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad	✓		✓		✓		
29	En su trabajo, está pendiente por atender a los que lo necesitan	✓		✓		✓		
30	Considera que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo	✓		✓		✓		
DESARROLLO DEL PERSONAL								
31	Usted se adapta rápidamente a los cambios que se suscitan en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
32	Está satisfecho con el sueldo que percibe por el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
33	Comprende las razones de desplazamiento de un colaborador	✓		✓		✓		
34	El clima organizacional de la Municipalidad incide en el desempeño laboral	✓		✓		✓		
35	Usted percibe que sus compañeros conocen sus funciones	✓		✓		✓		
36	Es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales	✓		✓		✓		

Autor originario (Soto, 2017)- adaptado por Ruslen Checcaña (2022)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

Especialidad del validador: Gestión de la 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

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

Lima, de junio del 2022

Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

Anexos 9

Cuadro de prueba piloto de confiabilidad para la primera variable

casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

Está compartiendo la pantalla

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	18

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Anexos 10

Prueba piloto de confiabilidad para la segunda variable

► **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	94,1
	Excluido ^a	1	5,9
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	18

IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala ALL VARU
 Título
 Resumen de Estadísticas
 Estadísticas

casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	18

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
/SCALE ("ALL VARIABLES") ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	16	94,1
	Excluido ^a	1	5,9
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.840	18

IBM SPSS Statistics. Procesador está listo. Unicode ON

15°C Nublado 11/06/2022

Anexos 11

**Permiso concedido por la Municipalidad, para realizar la encuesta a los
colaboradores**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HAQUIRA**
COTABAMBAS - APURIMAC
"Lapanchisga Atisunmi"

Haqira, 20 de julio del 2022

CARTA N°198-2022-GM/MDH

SEÑOR (ES):
RUSLEN AMERICA CHECCAÑA CHAHUAYLLO

ASUNTO : REMITO RESPUESTA A SOLICITUD

REFERENCIA : INFORME N°357-2022-MDH-URH

Es grato dirigirme a su persona, con la finalidad de informarle, que viendo el FUT N°5224 se le concede el permiso solicitado por su persona para realizar la encuesta al personal que labora en la municipalidad distrital de Haqira.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración más distinguida y estima personal.

Atentamente,


Saúl O. C. Cipriana
GERENTE MUNICIPAL

GESTIÓN 2019-2022
DIRECCIÓN PLAZA DE ARMAS S/N

Anexos 12

Capturas de pantalla de recolección de datos en Google form para el procesamiento en el SPS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Gráficos Estadísticos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	VAR0000	VAR0001	VAR0002	VAR0002																		
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
4	1	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	1	5	3	5	5	5
5	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5
6	2	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3
7	2	1	2	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	2	3	1	2	1	2	3	3	5
8	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
9	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
10	1	5	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1
11	1	5	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1
12	1	5	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1
13	3	5	1	3	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1	2	1	3	2	5	5	3	5
14	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5
15	2	5	2	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3
16	3	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5
17	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	3
18	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3
20	1	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5
22	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2	5	2	5	5
23	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2	5	2	5	5
24	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2	5	2	5	5
25	2	3	2	3	5	5	3	5	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3
26	2	3	2	3	5	5	3	5	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3
27	2	3	2	3	5	5	3	5	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3
28	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	1	2	2	3	2	3	5	5	5	5
29	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	1	5	5	5	5
30	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	1	5	5	5	5
31	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	1	5	5	5	5
32	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5
33	2	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3
35	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
36	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	5	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2

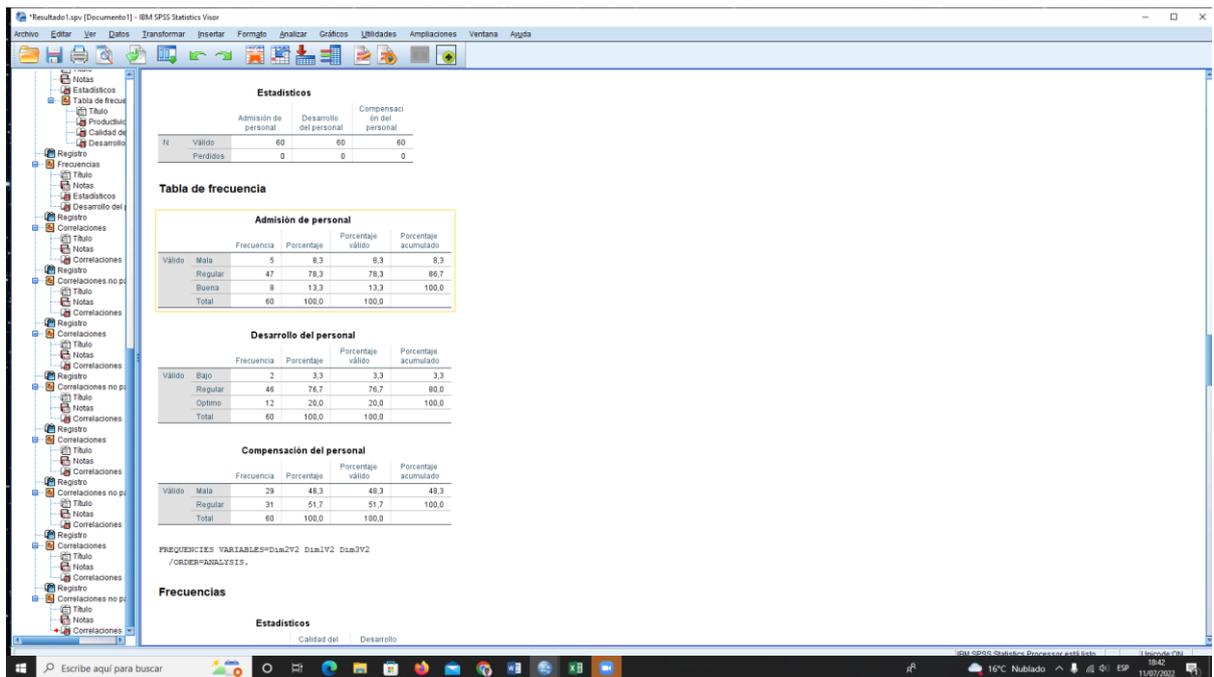
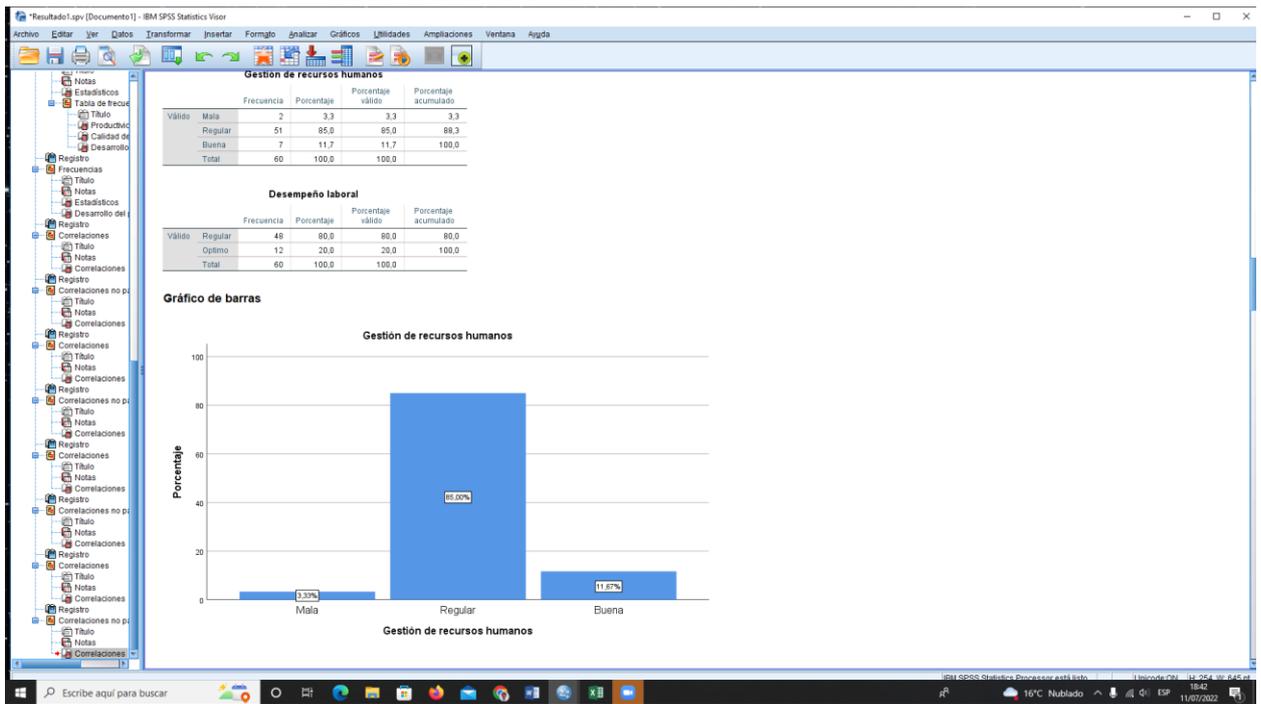
IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	VAR00025	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	VAR00026	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	VAR00027	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	VAR00028	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	VAR00029	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	VAR00030	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	VAR00031	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	VAR00032	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	VAR00033	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	VAR00034	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	VAR00035	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	VAR00036	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	Var1	Númerico	8	2	Gestión de recursos hum...	(1.00, Mala)	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
38	Var2	Númerico	8	2	Desempeño laboral	(1.00, Bajo)	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
39	Dim2V2	Númerico	8	2	Productividad	(1.00, Bajo)	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
40	Dim3V2	Númerico	8	2	Desarrollo del personal	(1.00, Bajo)	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
41	Dim1V1	Númerico	8	2	Admisión de personal	(1.00, Mala)	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	Dim1V2	Númerico	8	2	Calidad del trabajo	(1.00, Bajo)	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
43	Dim2V1	Númerico	8	2	Desarrollo del personal	(1.00, Mala)	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
44	Dim3V1	Númerico	8	2	Compensación del personal	(1.00, Mala)	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada

Correlaciones

```
Correlaciones  
/VARIABLES=Var2 Dim1V1  
/PRINT=TWOZIAL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.
```



Resultado1.spr [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Notas Estadísticos Tabla de frecuencias Productividad Calidad de desarrollo Registro Frecuencias Notas Estadísticos Desarrollo del Registro

Correlaciones

		Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,551**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,551**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Var1 Var2
 /PRINT=SPHARMAN *WOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

CORRELATIONS
 /VARIABLES=Var2 Dim1V1
 /PRINT=WOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

Correlaciones

IBM SPSS Statistics - Ejecución p111.htm | 11/07/2022 18:42

Escribe aquí para buscar | 16°C Nublado | ESP | 11/07/2022