

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

DE EL COLLAO - ILAVE, 2023

PRESENTADA POR:

KLARIZZA HELEN RIVERA DELGADO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

BACHILLER EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

PUNO - PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



8.73%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 4 JUL 2024, 5:30 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.17%

● CHANGED TEXT
7.55%

Report #21920061

KLARIZZA HELEN RIVERA DELGADO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, 2023 RESUMEN La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

7 18 19

20 22 46 El tipo de investigación fue aplicada, el diseño fue no experimental de corte transversal y el nivel fue correlacional. La población estuvo constituida por 37 trabajadores y el muestreo fue probabilístico seleccionando a 34 trabajadores de la municipalidad; la técnica de investigación fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios de gestión del talento humano y desempeño laboral. Los resultados fueron los siguiente: el nivel de gestión del talento humano es regular en la municipalidad en un 52,94%, el 29,41% de los trabajadores sostienen que es inadecuado y el 17,65% precisa que la gestión del talento humano es adecuado; por otro lado, el nivel del desempeño laboral de los trabajadores es regular en la municipalidad en un 44,12%, el 35,29% de los trabajadores tienen un desempeño laboral eficiente y el 20,59% de los trabajadores tienen un desempeño laboral ineficiente. Concluyendo que la variable gestión del talento humano está relacionada positivamente con la variable

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE EL COLLAO - ILAVE, 2023**

PRESENTADA POR:

KLARIZZA HELEN RIVERA DELGADO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

BACHILLER EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
M.Sc. KORINA ASQUI GÓMEZ

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 10 de julio del 2024

DEDICATORIA

A Dios, por darme la sabiduría y fortaleza necesaria para seguir adelante día a día en cada paso que doy, y por haberme permitido tener la voluntad y firmeza necesaria para continuar logrando mis metas y objetivos.

Con mucho amor y aprecio a mi querida madre quien son el pilar fundamental en mi vida, por demostrarme su cariño e impulsarme a seguir adelante y darme fuerzas para enfrentar cualquier adversidad, que con su apoyo incondicional y comprensión han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores las cuales me han ayudado salir adelante siendo mi mayor fuente de inspiración y así poder lograr concretar con uno más de mis objetivos trazados.

Con mucho cariño a las personas que siempre me acompañan en este largo camino. Por su apoyo incondicional, por compartir sus experiencias y dejarme ser parte de sus vidas.

AGRADECIMIENTOS

Mi eterno agradecimiento y sincera gratitud a la Universidad Privada San Carlos - Puno, Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, que me vio crecer como persona como profesional, en especial a las docentes por ser mis mentores y compartir sus conocimientos, experiencias a lo largo de mi formación profesional.

Reconocimiento singular a mi directora y asesora de tesis M.Sc. Marlene Cusi Montesinos quien con su asesoramiento, conocimiento y experiencia, me apoyó para la culminación de la presente investigación agradecerle por su tiempo y comprensión.

Con mucha gratitud y correspondencia a los miembros del jurado; M.Sc. Korina Asqui Gomez y Dr. Heber Nehemias Chui Betancur, por brindarme su valioso tiempo, correcciones acertadas y orientaciones para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, en especial al personal que labora en esta prestigiosa institución por el apoyo brindado en la recolección de información que me permitió hacer posible el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
INDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.2. ANTECEDENTES	15
1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL	15
1.2.2. A NIVEL NACIONAL	17
1.2.3. A NIVEL REGIONAL	22
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	24
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	25
2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	25
2.1.1.1. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	26
2.1.1.2. DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	27
2.1.1.3. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	27
2.1.1.4. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	28
2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	30
2.1.2.1. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	30
2.1.2.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	31
2.1.2.3. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	32
2.2. MARCO CONCEPTUAL	33
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	35
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	35
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	36
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	37
3.2.1. POBLACIÓN	37
3.2.2. MUESTRA	37
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	38
3.3.1. TÉCNICAS	38
3.3.2. INSTRUMENTO	38
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	39

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	40
---	-----------

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL	43
4.2. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 01	46
4.3. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 02	49
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Operacionalización de variables	39
Tabla 02: Prueba de normalidad de las variables	42
Tabla 03: Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	44
Tabla 04: Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	46
Tabla 05: Nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Ubicación de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave	37
Figura 02: Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	47
Figura 03: Nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	49

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	66
Anexo 02: Cuestionario de gestión del talento humano	67
Anexo 03: Cuestionario de desempeño laboral	70
Anexo 04: Ficha de validación de instrumento	73
Anexo 05: Panel fotográfico	75
Anexo 06: Base de datos SPSS	77

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño fue no experimental de corte transversal y el nivel fue correlacional. La población estuvo constituida por 37 trabajadores y el muestreo fue probabilístico seleccionando a 34 trabajadores de la municipalidad; la técnica de investigación fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios de gestión del talento humano y desempeño laboral. Los resultados fueron los siguiente: el nivel de gestión del talento humano es regular en la municipalidad en un 52,94%, el 29,41% de los trabajadores sostienen que es inadecuado y el 17,65% precisa que la gestión del talento humano es adecuado; por otro lado, el nivel del desempeño laboral de los trabajadores es regular en la municipalidad en un 44,12%, el 35,29% de los trabajadores tienen un desempeño laboral eficiente y el 20,59% de los trabajadores tienen un desempeño laboral ineficiente. Concluyendo que la variable gestión del talento humano está relacionada positivamente con la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023, según la correlación de Pearson de 0,698 representado este resultado como positivo con una significancia estadística de $p=0,001$ siendo menor que el 0,01. Es decir a mayor nivel de gestión del talento humano mejor desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, Gestión del talento humano.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of workers in the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, 2023. The type of research was applied, the design was non-experimental. transversal and the level was correlational. The population consisted of 37 workers and the sampling was probabilistic, selecting 34 workers from the municipality; The research technique was the survey and the instruments were the human talent management and job performance questionnaires. The results were the following: the level of human talent management is regular in the municipality at 52.94%, 29.41% of workers maintain that it is inadequate and 17.65% specify that human talent management It's appropriate; On the other hand, the level of work performance of workers is regular in the municipality at 44.12%, 35.29% of workers have efficient work performance and 20.59% of workers have work performance inefficient. Concluding that the variable human talent management is positively related to the variable job performance of workers in the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, 2023, according to the Pearson correlation of 0.698, representing this result as positive with a statistical significance of $p= 0.001$ being less than 0.01. That is to say, the higher the level of human talent management, the better job performance.

Keywords: Job performance, Human talent management.

INTRODUCCIÓN

Este estudio tiene cierta base teórica, debido a que las variables de la gestión del talento se basan en la teoría de la gestión del talento, y la gestión de cada organización permite definir reglas y procedimientos que promueven la gestión del personal, liberando una serie de mecanismos que la hacen posible. para facilitar la gestión del personal. Asimismo, la variable desempeño laboral se basa en la teoría de los motivadores de dos factores de Herzberg, que implica identificar factores que crean satisfacción en el empleado e indica factores que no crean satisfacción en el ambiente laboral, reflejando un mayor nivel de satisfacción cuanto más se comprometen los empleados. Desarrollando su desempeño, mejor será el resultado.

También tiene una justificación metodológica, ya que en la investigación se desarrollan métodos descriptivos (mediante tablas y figuras) y métodos inferenciales (puntos de correlación) en respuesta a los objetivos de la investigación, del mismo modo que la encuesta se considera una técnica. Mismas herramientas que recursos humanos. Se aplicó un cuestionario de gestión y una encuesta de desempeño laboral a una muestra de directivos.

Esta investigación tiene una base social ya que ayuda a analizar las actividades de los administradores de la ciudad, después de lo cual es posible comprender las deficiencias actuales de los socios y formular pautas que ayudaron a lograr los objetivos de la institución. Asimismo, se puede determinar el impacto de la gestión de recursos humanos y el impacto en el desempeño laboral para realizar un estudio profundo en las instituciones de gobierno local y determinar estrategias para incrementar la productividad y eficiencia ante las mismas. Asimismo, el proyecto desarrollado se destaca porque identifica la importancia de la gestión del capital humano en la mejora de los procesos de

atención y servicio al usuario, así como ayuda al municipio a adquirir las herramientas necesarias para la gestión de personal.

En el presente momento, la mayoría de las entidades gubernamentales no ponen un énfasis significativo en la gestión del talento, ya que su principal preocupación se centra en garantizar que los empleados respeten sus horarios y cumplan con las tareas laborales asignadas. Sin embargo, no cuentan con políticas o estrategias completas para mejorar este aspecto. Esto está relacionado con la idea de reconocer que, en ausencia de estas condiciones, la calidad de los servicios ofrecidos a la población se verá afectada en términos de cómo se abordan y se brindan.

En base a lo descrito la presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos cuyo detalle es el siguiente: En el capítulo I se ha considerado el planteamiento problema (general y específicos), los antecedentes (Internacionales, Nacionales y Locales), y los objetivos (General y específicos). El capítulo II se refiere al marco teórico, y la hipótesis (general y específica). El capítulo III a la metodología, tamaño de muestra, métodos y técnicas, se tiene a la identificación de variables y el capítulo IV se refiere a los resultados de la investigación, además se realiza las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el siglo XXI, las organizaciones gubernamentales enfrentan un enorme desafío y es la gestión del talento, donde los avances tecnológicos juegan un papel importante y contribuyen a la calidad, la eficiencia y la buena prestación de servicios de las unidades. Se valoran los recursos humanos Los recursos humanos son un grupo de trabajo y son la base y parte integral para alcanzar las metas y hacer avanzar a la organización hacia el éxito (Jara et al., 2018). En esta era, los líderes de los departamentos gubernamentales deben priorizar cómo gestionar bien los recursos humanos, lo que significa brindarles todas las oportunidades para desarrollarse en la organización, a pesar de las limitaciones que a menudo enfrentan, y así mejorar su desempeño laboral. Por lo tanto, no será posible comprender las inquietudes, habilidades, capacidades y actitudes de los empleados que afectan su desempeño en la organización (Prieto, 2013).

En un contexto internacional en Colombia, Armesto & Oca (2020) destacan que en el gobierno central la gestión del talento es fundamental para responder a las condiciones ambientales que se presentan en la organización, debido a que la falta de dichos procesos de gestión hace que los asociados no tengan las habilidades necesarias y no estén motivados, estos dos factores son el rol dominante que permite a los asociados aprovechar sus capacidades dinámicas, ayudándolos a trabajar en equipo y participar en

el logro de metas de la misma manera que beneficia el liderazgo y el cambio en las organizaciones públicas (Prieto, 2013).

García et al. (2023) afirma que la estructura de la administración estatal en Ecuador está compuesta no sólo por gobiernos autónomos descentralizados, como los municipios del estado de Maná, sino también destaca que la gestión de personal implica una variedad de procedimientos que ponen énfasis en la contratación de empleados. que se necesitan lograr con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Todo esto se traducirá en una mejora de los logros en el trabajo y en una mejora en la calidad de la atención y servicios proporcionados a los ciudadanos.

En la actualidad, la mayoría de las agencias gubernamentales no priorizan la gestión del talento, ya que se enfocan únicamente en asegurarse de que los empleados cumplan con sus horarios y tareas laborales asignadas, sin embargo, carecen de políticas o estrategias integrales para este fin. Está vinculado al hecho de reconocer que cuando estas condiciones no están presentes, esto influirá en la manera en que se aborda y se ofrece la calidad de los servicios a la población (Espinoza & Montalvo, 2021).

En el contexto local, el municipio de la provincia El Collao-Ilave vive una mala situación de gestión de recursos humanos donde los empleados municipales no siguen los pasos y procesos contenidos en el desarrollo de esta teoría que corresponden a la motivación del personal, lo que indica que los administradores no están realizando sus funciones correctamente, algunos están en ubicaciones mal configuradas y los servidores no están motivados. Esto significa que los usuarios a menudo no obtienen soluciones para sus programas y no prestan suficiente atención.

Además, la Sub Gerencia de Recursos Humanos parece no tener capacitación continua de los trabajadores en diversas áreas ni un sistema de incentivos para aquellos pocos trabajadores que se esfuerzan por alcanzar metas y dar lo mejor de sí a la organización. formación y motivación. Se nota un retraso en la respuesta a los archivos de entrada,

ineficiencia, falta de productividad y falta de acciones propias. No tienen posibilidades de avanzar y el personal sentirá que los recursos humanos no son valorados, ya que cada nueva administración parlamentaria cuenta con su propio personal y deja fuera al personal de larga duración. No hay trabajo en equipo y solo trabajan para completar sus horas lo que demuestra una falta de compromiso y apoyo a la institución. Porque no existe un sistema de compensación que reconozca las horas extras y brinda flexibilidad a los servidores que trabajan fuera de horario.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Altamirano (2020), realizó un estudio con la finalidad de establecer la influencia entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo - Educación, Ecuador - 2020. La población delimitada para este estudio son 30 colaboradores administrativos, y no se utilizó muestreo, se trabajó con la población existente en la institución, en analogía con las variables: gestión del talento humano y desempeño laboral. El 20% de la población encuestada cree que el administrador distrital no valora el aprendizaje individual y continuo de sus colaboradores ni fomenta el intercambio de conocimientos entre ellos. El 13% afirma que los líderes de cada unidad no permiten diariamente desarrollar la visión de atención, servicio y

participación de los usuarios. Los encuestados opinan que el administrador no busca mejorar su conocimiento en Áreas pertinentes a su trabajo. La gestión del talento humano influye en el rendimiento laboral en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación.

Mejía (2023), realizó una investigación con el propósito comprobar la influencia existente de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda - Ecuador, 2023. La investigación es descriptiva, explicativa, propositiva, de campo y bibliográfica, no experimental debido a que responde a los objetivos planteados y de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). De acuerdo a las pruebas técnicas, un total de 36 trabajadores, lo que equivale al 12,86 % del personal, expresaron una opinión negativa. Por otro lado, un grupo de 25 empleados, correspondiente al 8,93 %, consideró que la selección de personal fue buena. Además, se observó que el 22,86 %, equivalente a 64 trabajadores, evaluaron la selección como buena. La mayoría, con un porcentaje del 48,57 % y representando a 136 empleados, la calificaron como muy buena. Por último, el 6,79 %, compuesto por 19 trabajadores, manifestaron que la selección del personal fue excelente. A través del proceso de validación de suposiciones, se llegó a la conclusión de que la dirección del talento humano tiene un impacto sustancial en cómo los empleados realizan sus tareas laborales.

Correa (2019), realizó un estudio con el objetivo de determinar la influencia del modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala, 2019. La metodología que se utilizó para la presente investigación fue en un enfoque cualitativo y cuantitativo, y el análisis de datos fue realizado en la UTMACH a 273 servidores que corresponden a la muestra representativa del total de funcionarios que se encuentran en la Institución. Los datos fueron recopilados a través de encuestas que emplearon un cuestionario estandarizado como instrumento, lo que

permitió identificar la relación entre las dos variables: el modelo de gestión y el rendimiento laboral. Durante el proceso de análisis de los datos, se utilizó una variedad de herramientas como tablas de contingencia, gráficos circulares y de barras, así como análisis estadísticos incluyendo la Prueba de Chi-cuadrado. De los 273 servidores universitarios que fueron encuestados como parte del estudio, se obtuvieron respuestas indicando que el 28% consideraba que la gestión del talento humano era clasificada como muy buena, mientras que el 27% la calificó como regular, el 25% como buena, el 17% como mala y solo el 3% la consideró como excelente. Además, señalaron que un porcentaje del 46% considera que el desempeño laboral es bueno, mientras que un 27% lo califica como regular, un 16% lo considera muy bueno, un 7% lo califica como excelente y un 3% lo percibe como malo.

1.2.2. A NIVEL NACIONAL

Aguila (2023), desarrolló un estudio con el objetivo de establecer y analizar la conexión que existe entre la forma en que se administra la compensación salarial y cómo afecta al rendimiento de los empleados en la Municipalidad distrital de Zapatero, situada en Lamas, durante el año 2022. Como consecuencia, se puede observar que la gestión de la remuneración se sitúa en un nivel intermedio de cumplimiento, alcanzando un porcentaje del 44,4 %. Por otra parte, el nivel de desempeño se clasifica como insatisfactorio, con un índice del 44,4 %, lo que sugiere dificultades en la colaboración en equipo, la organización del trabajo y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. En resumen, se puede concluir que el coeficiente de correlación encontrado es de 0,879, con un nivel de significancia de 0,000, lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa. Esto implica que hay una relación significativa entre la gestión de la remuneración y el desempeño laboral.

Vasquez (2023), su investigación tuvo por objetivo establecer la conexión que hay entre la forma en que se administra el talento humano y el rendimiento en el trabajo de los

empleados de nivel administrativo que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Los resultados obtenidos de este estudio fueron confirmados al realizar la prueba de chi cuadrado, la cual arrojó un valor de p igual a 0.000, indicando que es significativamente más bajo que el nivel de significancia estándar de 0.05 ($p < 0.05$). Esto demuestra que existe una correlación significativa entre las variables analizadas, específicamente que la gestión del talento humano guarda una relación directa con el rendimiento laboral de los empleados administrativos. Además, el análisis de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de correlación de 0,658, lo cual indica que existe una fuerte correlación positiva entre las variables. Los hallazgos de la investigación demostraron que existe una conexión entre la manera en que se administra el talento humano y el nivel de desempeño laboral de los empleados. Esto se debe a que cuando los trabajadores se sienten motivados, apreciados y considerados, su rendimiento en el trabajo alcanzará su máximo potencial. Como consecuencia, aumentará la productividad, el compromiso y la lealtad hacia su lugar de empleo.

Medina (2020), su estudio tuvo como objetivo explorar y analizar la conexión que hay entre la manera en que se maneja el talento humano y el rendimiento de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pátapo en Chiclayo durante el año 2020. Los resultados de la investigación pusieron de manifiesto que la variable de Gestión del Talento humano está en un nivel medio del 100%, mientras que la variable de desempeño laboral se sitúa en un nivel medio en un 25% de los casos y en un nivel alto en un 75% de las situaciones analizadas. La prueba estadística Rho de Spearman fue utilizada para analizar los datos, y los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0.665. Este valor se considera como una correlación positiva de intensidad moderada. Concluyendo que hay una conexión clara y evidente entre la forma en que se administra el talento humano y el nivel de rendimiento en el ámbito laboral dentro de la Municipalidad.

Garate & Ihuaraqui (2022), desarrollaron un estudio con la finalidad de examinar y respaldar la conexión que se presenta entre la variable número 1 referente al talento humano y la variable número 2 relacionada con el desempeño en el trabajo de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Masisea durante el transcurso del año 2022. Los datos recopilados fueron representados en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos para cada uno de los ítems; además, en la tabla 14 se llevó a cabo el análisis de la prueba de hipótesis de Rho Spearman, dando como resultado un Coeficiente de correlación de 0.741 entre la primera y segunda variables, con un valor de significancia de 0.004. Según la interpretación de la prueba aplicada, se concluye que hay una correlación moderada y significativa entre el talento humano y el desempeño laboral, lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa de la investigación.

Grandez (2021), su estudio tuvo como objetivo analizar la correlación existente entre la forma en que se administra el talento humano y el rendimiento laboral de los empleados públicos que trabajan para el Municipio de Independencia en Lima durante el año 2021. Se determinó que la correlación de Rho Spearman entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, incluyendo todas sus dimensiones, es significativa y positiva. Sin embargo, la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral fue más débil, con un coeficiente de 0,413. En todos los casos examinados, se encontró que las relaciones eran altamente significativas, ya que el valor del coeficiente de significancia (Sig) fue menor a 0,05, lo que indica una fuerte asociación.

Hernández & Zuta (2022), llevaron a cabo un estudio con el propósito de identificar y analizar la vinculación que se presenta entre la administración de los recursos humanos y el rendimiento en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el año 2022. Respecto a los resultados obtenidos, se descubrió que el 64,6% de los encuestados expresaron que la gestión del talento humano se lleva a cabo de forma

adecuada "Casi siempre", lo que también indica que el rendimiento laboral se mantiene en un nivel adecuado en la misma proporción. Se encontró que el coeficiente de correlación fue de 0,958, mostrando una correlación positiva excelente. Como resultado de este análisis, se puede concluir que hay una conexión directa entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento en el trabajo en la Municipalidad.

Pando (2022), su investigación tuvo como objetivo general identificar y analizar la conexión que se da entre la administración eficaz de los recursos humanos en una organización y la manera en que los empleados llevan a cabo sus labores específicas en el contexto de la municipalidad distrital de Pacasmayo. Fue posible establecer que hay una relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral al observar que el valor calculado de chi-cuadrado supera el valor crítico con 1 grado de libertad. Además, se encontró un nivel de significancia de 0,000, que es menor al 5%. Debido a este razonamiento, es posible argumentar que la existencia de datos estadísticos en cantidad adecuada respalda la validez de la hipótesis que demuestra de manera significativa su correlación. En resumen, se explica que si se lleva a cabo una eficiente administración del capital humano en la alcaldía de Pacasmayo, los empleados lograrán un rendimiento laboral satisfactorio.

Ricce (2019), su investigación tuvo como objetivo identificar y analizar el vínculo que se establece entre la administración de recursos humanos y la efectividad en el trabajo de los empleados que laboran en la Municipalidad Provincial de Huaral, ubicada en Lima durante el año 2019. La conclusión del estudio fue alcanzada a través de un riguroso análisis de los datos utilizando un enfoque estadístico específico. El 10% concuerda plenamente con el lenguaje utilizado por los trabajadores, mientras que el 39% está de acuerdo, el 29% no tiene postura definida, el 16% está en desacuerdo y el 6% en total desacuerdo. El 5% completamente de acuerdo, 23% de acuerdo, 32% neutros, 26% en desacuerdo, 14% totalmente en desacuerdo. Además, se utilizó la técnica estadística del

Chi Cuadrado para examinar las hipótesis, lo que condujo a la observación de que existe una relación directa y favorable entre la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Municipio X, con un valor de 26.296 para 16 grados de libertad a un nivel de significancia de 0.05.

Rodríguez (2022), realizó un estudio con el propósito de determinar, en el transcurso del año 2021, cuál es la conexión existente entre la administración adecuada del recurso humano y la efectividad en el trabajo de los empleados que laboran en la Municipalidad Provincial de Otuzco. La muestra utilizada en el estudio estaba compuesta por un total de 40 colaboradores que ocupan cargos administrativos dentro de la Municipalidad Provincial de Otuzco. El estudio muestra que el 50% de los colaboradores estuvieron de acuerdo con la administración de recursos humanos, 20% totalmente de acuerdo y 17.5% neutrales respecto a los medios de difusión de oferta laboral en la entidad. Asimismo, el 52.5% tuvo efectividad en el trabajo media, 35% alta y 12.5% baja. Se llegó a la conclusión de que la relación entre las variables de estudio se evaluó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.792, indicando una asociación sólida, elevada y relevante.

Paredes (2022), desarrolló un estudio con la finalidad de investigar y analizar de qué manera la administración efectiva del talento humano impacta en el rendimiento de los empleados que laboran en la Municipalidad del Distrito de Manantay durante el año 2020. Después de analizar los datos, la conclusión a la que se llega es que no se ha encontrado evidencia que demuestre algún tipo de conexión entre la manera en la que se maneja el talento humano y cómo esto afecta el rendimiento laboral de los empleados, según lo revelado por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que es de $r = 0,025$ y su nivel de significancia. (bilateral) = 0,857. Además, de entre los 53 empleados, que conforman la totalidad de la muestra, un porcentaje del 66% considera que la gestión

del talento humano es de nivel medio, mientras que el 32.1% opina que es de un nivel alto y el restante 1.9% considera que es de nivel bajo.

Mesia (2019), su estudio tuvo como finalidad establecer la correspondencia y relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Maynas 2019. Como conclusión, se ha comprobado que hay una conexión directa entre la manera en que se administra el talento de los trabajadores y el nivel de eficiencia y productividad que muestran en el ámbito laboral; la significancia asintótica es menor que 0,05 a un nivel de confianza del 95%. El 31,3% de los trabajadores municipales no están de acuerdo con la gestión del talento humano, así como, el 45,2% de los trabajadores tiene un regular desempeño laboral.

Flores (2022), su estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022. Los resultados encontrados indican que hay una correlación de Pearson ($R=0,717$) que es moderadamente significativa en dirección positiva, con un nivel de significancia asintótica bilateral (0,000) menor que (0,05), demostrando una conexión importante entre el manejo del talento humano y el rendimiento en el trabajo. De manera similar, el 45.00% de las personas encuestadas piensan que la gestión del talento humano se sitúa en un nivel deficiente, mientras que el 30.00% la perciben como muy eficiente y el 25.00% la califican como eficiente.

1.2.3. A NIVEL REGIONAL

Yucra (2022), desarrolló un estudio con el objetivo de establecer de qué manera la administración de recursos humanos impacta en la productividad en el trabajo de los empleados que colaboran con la Municipalidad Provincial de Yunguyo, ubicada en Puno, en el año 2022. De manera similar, de acuerdo con los resultados obtenidos, se pudo establecer que hubo una conexión que seguía una proporción directa entre el rendimiento en el trabajo con la contratación de empleados y la capacidad dimensionada. Los valores

muestran una correlación positiva significativa entre los aspectos analizados: $\sigma = 0.000$, relación = 0.050 y 0.550. Se ha observado una correlación directa entre el rendimiento laboral y la compensación personal, con un valor óptimo de σ de 0.000 y una correlación media positiva de 0.433. En resumen, se encontró una conexión clara y significativa entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral, con una relación directa proporcional y una correlación positiva notable de 0.587.

Condori (2019), su investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno. La conclusión a la que se ha llegado a través de este estudio es que el rendimiento laboral de los empleados está directamente influenciado por la manera en que se gestiona el talento humano. De acuerdo con los datos obtenidos, se ha determinado que un 34.8% de los encuestados señalan que la gestión del talento humano ocurre ocasionalmente y, como resultado, el rendimiento laboral es simplemente decente. Como resultado, se puede observar que la gestión del talento humano guarda una relación moderada, que se representa con un coeficiente de correlación de 0,528, con el desempeño laboral.

Tapia (2019), su estudio tuvo como propósito determinar el grado de correlación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, durante el periodo 2019. Existe una clara conexión entre cómo se gestiona el personal y su rendimiento en la Panadería y Pastelería del Centro de Producción. La correlación de 0.809 indica una fuerte relación positiva entre las variables. En consecuencia, podemos deducir que a medida que se perfecciona la manera en que se administra el talento humano en una organización, se observa un aumento en la productividad y eficacia de los trabajadores en sus respectivos lugares de trabajo.

Centeco (2021), realizó un estudio con el objetivo de analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Taypikala Hotel Lago

S.A.C. de la ciudad de Chucuito Puno, periodo 2021. Se llegó a los siguientes resultados en relación con la variable independiente. Se encontró que solo el 40.31% de los trabajadores consideraron que la gestión del talento humano es adecuada. En cuanto a la variable dependiente, se observó que únicamente el 39.45% de los empleados expresaron estar satisfechos casi siempre con su desempeño laboral.

Ancasi (2019), realizó un estudio con el objetivo de conocer la relación que tiene la variable selección de personal ante la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Macari. A través de la evaluación de todos los resultados recopilados, fue posible identificar y analizar el proceso de selección de personal y cómo éste impacta en el rendimiento de los empleados. Según los hallazgos obtenidos en este estudio de investigación, se destaca la relevancia significativa de examinar detalladamente el proceso de reclutamiento de empleados y la ejecución en el trabajo dentro de la organización. Se descubrió que en la Municipalidad, la mitad de las personas encuestadas expresan su descontento con el proceso de reclutamiento. Además, el 63% de los participantes considera deficiente la estructura establecida por la Municipalidad para la selección de personal. A su vez, un 56% de los encuestados mencionó que las evaluaciones teóricas y prácticas no se realizan con regularidad y son de mala calidad.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.
- Examinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El talento de las personas es esencial en una empresa, ya que constituye el activo más valioso en su funcionamiento y desempeño. El talento humano en una empresa abarca conocimientos, experiencia, creatividad, habilidades y motivación, entre otros aspectos. Por lo tanto, simplemente tener empleados en una organización no garantiza que se cuente con talento. Para formar parte del talento humano de una empresa, una persona debe reunir un factor diferenciador que la haga competente y atractiva, indicando que sabe cómo hacer algo, tiene el deseo de hacerlo y cuenta con la capacidad para llevarlo a cabo (Cunya, 2016).

En este grupo se engloban tanto la labor humana y la actividad como diversos elementos que inciden en su desarrollo, como saberes, vivencias, motivación, habilidades, salud y otros factores. La administración de recursos humanos se encarga de identificar, contratar, promover y mantener a los individuos con capacidades excepcionales, facilitando que cada empleado mejore sus competencias de acuerdo a las metas establecidas por la empresa, generando beneficios no solo para la compañía, sino también para todos los integrantes involucrados (Manayay & Aleman, 2023).

2.1.1.1. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los gerentes y los equipos de recursos humanos necesitan establecer objetivos específicos y medibles que actúen como referencias para evaluar las actividades que llevan a cabo. A veces, la comunicación se lleva a cabo de manera escrita a través de documentos que han sido elaborados con esmero y atención. En algunas ocasiones, estas normas no son comunicadas claramente, sino que se integran como un elemento inherente a la identidad y el funcionamiento cotidiano de la entidad. En cualquier circunstancia, ya sea de las dos mencionadas, los objetivos son el factor que orienta y dirige la actividad de la gestión de recursos humanos (Chicaiza, 2022).

- Colaborar con la organización en la consecución de sus metas y objetivos con el fin de llevar a cabo su misión de manera exitosa.
- Impulsar la competitividad de la empresa aprovechando las habilidades y talentos de los empleados para lograr una ventaja competitiva en el mercado.
- Brindar capacitación y ánimo al equipo de trabajo es fundamental, ya que otorgar aprecio y valoración a los individuos, no únicamente en términos monetarios, es esencial para impulsar la motivación en las personas. Para optimizar su rendimiento, es fundamental que las personas sientan que las recompensas que obtienen son justas y proporcionales a sus esfuerzos y logros.
- Facilitar el crecimiento de la autorrealización y la felicidad de los trabajadores en el entorno laboral puede resultar en una mayor productividad, ya que los empleados que no se sienten satisfechos no suelen ser los más eficientes en sus tareas. Sentir alegría y satisfacción en el ambiente laboral es un factor crucial que influye de manera significativa en el logro de los objetivos y el rendimiento general de una organización (Benavides & Chung, 2017).
- Es importante implementar normas éticas y promover conductas socialmente responsables dentro de la institución, enfatizando la importancia de que todos los

empleados sigan pautas éticas y de responsabilidad social (Benavides & Chung, 2017).

2.1.1.2. DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El concepto de desarrollo del talento humano hace alusión a las diversas medidas o iniciativas que una empresa implementa con el objetivo de mejorar las habilidades y capacidades de sus empleados. La organización ofrece a sus empleados actuales, nuevos y potenciales - aquellos que podrían ser promovidos a roles de mayor responsabilidad - una variedad de formaciones y capacitaciones diseñadas para prepararlos para realizar eficazmente sus funciones laborales, ya sea en el presente o en el futuro. Principalmente, se enfoca en garantizar que la organización logre de forma efectiva la realización de sus metas y objetivos establecidos a nivel organizacional. Capacitar y mejorar a los empleados involucra una serie de acciones dirigidas a potenciar su desempeño actual o futuro, con el objetivo de incrementar sus habilidades, conocimientos y actitudes a través de la modificación y mejora de las mismas (Chirinos, 2017).

2.1.1.3. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Es crucial que las organizaciones reconozcan la importancia de los empleados como elementos esenciales para alcanzar los objetivos deseados, incluso en un entorno en constante evolución tecnológica. Por lo tanto, es imperativo dedicar recursos al fortalecimiento de las habilidades de los trabajadores y establecer mecanismos de recompensa para mantener altos niveles de motivación, ya que un empleado entusiasta y comprometido contribuye de manera significativa a los logros de la empresa (Chaca & Contreras, 2022).

Es crucial que las organizaciones reconozcan la importancia de los empleados como elementos esenciales para alcanzar los objetivos deseados, incluso en un entorno en constante evolución tecnológica. Por lo tanto, es imperativo dedicar recursos al

fortalecimiento de las habilidades de los trabajadores y establecer mecanismos de recompensa para mantener altos niveles de motivación, ya que un empleado entusiasta y comprometido contribuye de manera significativa a los logros de la empresa (Chaca & Contreras, 2022).

2.1.1.4. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- **SELECCIÓN DEL PERSONAL:** Se determina que la selección de personal implica el procedimiento de elegir a la persona más apropiada para un cargo específico o, en una perspectiva más amplia, escoger entre los postulantes más idóneos para una posición laboral, con el fin de ocupar los roles vacantes en la empresa. -Esforzarse por mantener niveles óptimos de eficiencia y encontrar maneras más efectivas de incrementar el rendimiento de los empleados (García, 2021).

La tarea de elegir al personal idóneo es esencial en la empresa, ya que se trata del punto de partida para los demás sistemas, con el propósito de examinar detenidamente y escoger al mejor candidato que encaje perfectamente en el puesto según los requisitos específicos de la organización, sin importar lo mínimos que puedan ser los errores que se cometan en este proceso. A la hora de realizar contrataciones, resulta fundamental seleccionar al candidato más idóneo para ocupar el puesto disponible y situarlo en el entorno laboral adecuado, algo que puede lograrse mediante el uso de métodos y técnicas bien establecidos y probados. Además, se toma en cuenta el proceso de selección de individuos para calificar como candidatos, con solo un reducido número de personas teniendo la autorización para acceder a la organización, siendo estas personas las que poseen las cualidades específicas que la organización busca (Bobadilla, 2023).

La diversidad en las selecciones de personal se destaca actualmente, y se observa una tendencia creciente hacia la adopción de las modernas tecnologías. Estas herramientas son utilizadas para automatizar los procesos de evaluación psicológica, permitiendo llevar a cabo dichas evaluaciones de manera remota y brindando a los candidatos la flexibilidad

de elegir el momento más conveniente para realizarlas, y esta tendencia está ganando terreno con rapidez (Bobadilla, 2023).

- **GESTIÓN DE COMPETENCIAS:** Las competencias se emplean para evaluar el rendimiento según el nivel necesario para un puesto. La orientación basada en el comportamiento mejora el desempeño al ser específica en sus estándares. Para evaluar el desempeño por competencias, una organización debe especificar qué son las competencias (Liberato, 2018).
- **DESARROLLO DE PERSONAS:** El desarrollo del personal implica formar empleados para satisfacer necesidades empresariales y potenciar su crecimiento productivo y educativo. El entrenamiento de nuevos empleados es la capacitación laboral de personas en búsqueda de empleo. Los estudiantes pueden obtener experiencia laboral por primera vez. Su entrenamiento puede ser individual o grupal. Los trabajadores frecuentemente toman cursos dictados por especialistas en un tema específico (Cayotopa, 2017).
- **COMPENSACIÓN:** La compensación engloba todas las remuneraciones dadas a los empleados por su trabajo. El objetivo común de la remuneración es atraer, retener y motivar a los empleados. Un programa de remuneración financiera directa incluye sueldos, salarios, comisiones y bonos. La compensación no monetaria abarca los pagos no contemplados en la compensación monetaria directa. Estas formas de pago ofrecen beneficios adicionales al empleado de forma indirecta. Es la remuneración por el trabajo realizado en la empresa, considerando el tiempo, esfuerzo y contribuciones del empleado. Su objetivo principal es satisfacer las necesidades económicas desde el comienzo del empleo (Chavez & Miranda, 2021).

La compensación es esencial en la relación laboral colaborador-empleador. La gestión de la compensación ha cambiado con el tiempo, adaptándose a las necesidades de empresas y empleados (Orozco, 2018). En la actualidad, la compensación se ve como

estrategias en lugar de simplemente aspectos económicos en la empresa. Compensar al colaborador es clave en las políticas de recursos humanos y en la estrategia empresarial. Las empresas se percatan cada vez más de que las estrategias son clave para alcanzar metas y objetivos empresariales (Torres, 2019).

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Es el comportamiento laboral de un empleado, variando según las circunstancias. También se refiere a la evaluación del rendimiento, que analiza la actuación de las personas en la empresa mediante distintas técnicas (Boada, 2019).

La eficiente ejecución de tareas con habilidades y potencial es esencial en la gestión pública actual. El desempeño laboral se relaciona con el rendimiento del trabajador para lograr metas de la organización, siendo una herramienta estratégica. Si se potencia de forma positiva, el efecto será multiplicador en su desempeño (Alveiro, 2020).

La motivación y los incentivos profesionales o económicos tienen un gran impacto multiplicador. El rendimiento en el trabajo depende de cómo el empleado lleve a cabo sus tareas, motivado por sus superiores para lograr las metas de la empresa. "Un buen desempeño laboral se refleja en la calidad del producto o servicio al ciudadano" (Iturralde, 2011).

Evaluar el desempeño laboral es un proceso para medir la conducta y la productividad de los colaboradores, así como identificar áreas de mejora. La evaluación del desempeño laboral debe seguir un proceso eficiente alineado con los objetivos de la empresa en todos los niveles organizativos. Los métodos de evaluación incluyen cuestionarios supervisados y entrevistas estructuradas basadas en competencias (Brazzolotto, 2012).

2.1.2.1. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Evaluar el rendimiento de los colaboradores es una tarea fundamental que las organizaciones deben realizar, ya que a través de este proceso podrán identificar las necesidades, habilidades y expectativas de su equipo. Esta evaluación impactará de

manera positiva en la mejora y consecución de las metas establecidas en la empresa (Noel et al., 2019).

Indica que es beneficioso para el gerente, el empleado y la organización. El gerente podrá evaluar el desempeño de su equipo y mejorar las relaciones con ellos a través de la evaluación, destacando su importancia en toda organización. El empleado puede realizar un autodiagnóstico para identificar sus fortalezas y debilidades, ya que la organización evalúa regularmente su desempeño. Evaluar al personal permite corregir y motivar, reforzando competencias (Manay & Montero, 2021).

2.1.2.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Las organizaciones tienen la posibilidad de implementar planes de incentivos económicos y sociales adaptados a diferentes criterios para recompensar el desempeño sobresaliente de los empleados. Además, esta estrategia permitirá que los directivos recopilen información valiosa sobre los empleados a través de la retroalimentación (Vilas, 2017).
- La herramienta será utilizada para implementar acciones específicas con el propósito de corregir o mejorar las capacidades y rendimiento de los empleados, al mismo tiempo que contribuirá a mejorar y perfeccionar la comunicación y colaboración entre los gerentes y el personal (Vilas, 2017).
- Facilitará a los trabajadores la oportunidad de conocer la percepción que sus empleadores tienen de ellos, lo que les permitirá identificar sus habilidades, destrezas y competencias. Además, se podrán aplicar estrategias para motivar a los empleados, ofrecer sugerencias para su mejora y asegurar la realización de los resultados esperados (Vilas, 2017).

2.1.2.3. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

- **HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS:** Los rasgos de personalidad influyen en el éxito laboral al manifestarse en conductas clave como la iniciativa, orientación al cliente,

relaciones públicas, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y capacidad de síntesis, que son fundamentales para un buen desempeño (Palacios, 2023). Se destaca que las competencias varían según la especialización y el nivel de los empleados, ya que, al ser incorporadas en un marco de competencias, la coincidencia entre la misión y visión de la organización se evidencia en un plan estratégico, lo que a su vez requiere un conjunto de habilidades específicas para cada perfil de manera demandante (Palacios, 2023).

- **RENDIMIENTO EN EL PUESTO:** Aunque no hay una definición exacta, al observar las perspectivas subjetivas de diferentes teóricos, se puede notar que todos coinciden en la misma noción. Esta noción describe una métrica económica que evalúa la producción de bienes y servicios generados por cada componente individual (como trabajadores, capital, tiempo, y costos) en un periodo de tiempo específico (Valle, 2019). El éxito de una entidad u organización depende del rendimiento de los colaboradores y de las políticas que establezca (Valle, 2019).
- **DESEMPEÑO:** El rendimiento en el trabajo es la capacidad de un empleado para realizar eficazmente sus tareas y sentirse satisfecho laboralmente. El rendimiento laboral de cada individuo se relaciona con sus logros y se ve influenciado por su personalidad. El desempeño laboral se produce por la interacción entre el ambiente laboral, las organizaciones y otras variables (Gonzales, 2020).
- **MOTIVACIÓN:** La motivación de un empleado varía desde conseguir un salario para necesidades básicas hasta obtener reconocimiento social. Los factores de motivación de los empleados cambian a medida que satisfacen sus necesidades y deseos con el tiempo. La motivación laboral es la disposición para dedicar esfuerzo a metas organizacionales y necesidades individuales. La jerarquía de las necesidades influye en el comportamiento humano al satisfacer las necesidades básicas y permitir que las más elevadas tomen el control (Escobedo & Quiñones, 2020).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **COMPENSACIÓN LABORAL:** Compensación laboral son beneficios para empleados por su tiempo y esfuerzo en el trabajo. Esto puede implicar salario y beneficios extra como vales, seguro, bonos y tiempo libre adicional (Peña, 2022).
- ❖ **CONOCIMIENTOS:** Conocer es captar las cualidades del objeto de manera intencional y consciente, relacionándose con el sujeto y el objeto en cuestión. Ha progresado al ritmo del pensamiento humano (Cornejo, 2023).
- ❖ **DESARROLLO DE PERSONAS:** El conocimiento consiste en un proceso mental deliberado y consciente en el que se buscan comprender las características de un objeto. Este acto se enfoca principalmente en la persona que adquiere el conocimiento, es decir, el sujeto que realiza la cognición, pero también se extiende a la entidad u objeto que es objeto de estudio, es decir, aquello que se está tratando de comprender (S. E. Medina, 2017).
- ❖ **DESEMPEÑO:** El desempeño de una persona se refiere a la habilidad y eficacia con la que realiza las tareas asignadas en su rol o trabajo. No obstante, el rendimiento en una tarea se ve influenciado por una serie de factores, como la manera en que se realiza la tarea y el entorno en el que se lleva a cabo, conocido como rendimiento contextual (Montoya, 2020)
- ❖ **DESEMPEÑO LABORAL:** La calidad del desempeño laboral se refiere a la forma en que cada individuo contribuye con sus labores diarias a lo largo de un periodo específico. Este concepto en el ámbito de los recursos humanos está diseñado para ayudar a comprender la forma en que una persona lleva a cabo sus actividades dentro de su posición o función (G. L. Espinoza, 2017).
- ❖ **GESTIÓN:** La gestión implica la organización sistemática y eficiente de las tareas relacionadas con un proceso productivo, ya sea en un entorno empresarial o a nivel personal. Esto implica estar atento a la correcta distribución de los recursos y la

implementación de las estructuras necesarias para facilitar el desarrollo del comercio (Hernández & Zuta, 2022).

- ❖ **GESTIÓN DE COMPETENCIAS:** Una competencia se refiere a un grupo de habilidades, conocimientos y cualidades que una persona tiene y que le capacitan para desempeñar acciones de manera eficaz dentro de un área específica (Paredes, 2022).
- ❖ **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** La gestión del talento implica el procedimiento mediante el cual se reclutan, seleccionan y contratan nuevos miembros para el equipo de trabajo, al mismo tiempo que se enfoca en mantener en la organización al personal actualmente empleado (Vasquez, 2023).
- ❖ **HABILIDADES:** Las habilidades generales se refieren a las capacidades que una persona posee en relación con un conjunto específico de actividades similares. Como ilustración, consideremos a un músico que posee la destreza necesaria para ejecutar diferentes instrumentos musicales con maestría. Las habilidades específicas se refieren a las capacidades particulares que posee una persona con respecto a una tarea o actividad concreta en circunstancias específicas (Aguilar, 2017).
- ❖ **MOTIVACIÓN:** Es un estado psicológico que surge en el interior de un individuo, incentivando, orientándose y manteniéndolo enfocado en sus objetivos específicos; se trata de la fuerza interna que impulsa a una persona a llevar a cabo ciertas acciones y a permanecer dedicada a ellas hasta su finalización (Gonzales, 2020).
- ❖ **RENDIMIENTO EN EL PUESTO:** Implica la habilidad de un individuo para superar y solucionar los desafíos y dificultades que surgen tanto en su entorno laboral como en su vida personal. Sin embargo, en numerosas ocasiones, las emociones tienden a causar dificultades cuando nos encontramos ante una situación complicada (G. L. Espinoza, 2017).

- ❖ **SELECCIÓN DEL PERSONAL:** Se refiere al procedimiento sistemático que se emplea con el fin de elegir candidatos y ofrecerles puestos de trabajo dentro de una organización. A pesar de que el término puede ser utilizado en relación a todos los aspectos del proceso, su significado predominante se enfoca en la elección y contratación de empleados (Chavez & Miranda, 2021).
- ❖ **TALENTO HUMANO:** La suma de habilidades y destrezas que una persona posee se conoce como competencias. Por lo general, son precisamente estas características las que posibilitan un crecimiento organizacional sostenible y añaden un beneficio extra al desempeño laboral (Palacios, 2023).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El nivel de gestión del talento humano es regular en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.
- El nivel del desempeño laboral de los trabajadores es deficiente en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La Municipalidad Provincial de El Collao - llave se encuentra en el Jr. Independencia 210, el distrito de llave es uno de los cinco que conforman la provincia de El Collao, ubicada en el departamento de Puno en el Sur del Perú.

La Provincia de El Collao se destaca como el centro emblemático del pueblo Aymara, siendo un impulsor del desarrollo solidario basado en valores de honestidad y justicia, con la finalidad de incrementar el bienestar de sus habitantes y así aportar al avance de la región de Puno y del país de Perú.

El departamento de Puno es uno de los veinticuatro departamentos que, junto con la Provincia Constitucional del Callao, conforman la República del Perú. Su capital es la homónima Puno y su ciudad más poblada es Juliaca. Ubicado en el sureste del país



Figura 01: Ubicación de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave

Fuente: Google Maps

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo compuesta por 37 trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. Aquí se consideró al personal administrativo en la inclusión, que actualmente sigue laborando a tiempo completo.

3.2.2. MUESTRA

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple; ya que todos sin excepción tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos al azar. Se emplea el método de población finita:

$$n = \frac{N(Z)^2(p)(q)}{(N-1)(e)^2 + (Z)^2(p)(q)}$$

$$n = \frac{37(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(37-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 33,83$$

Donde:

N: Tamaño de la población = 37

p: Proporción favorable para la investigación = 0.5

q: Proporción desfavorable para la investigación = 0.5

Z: Nivel de confianza (al 95%) = 1.96

e: Error de estimación (al 5%) = 0.06

Por tanto, la muestra considerada fue de 34 trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. TÉCNICAS

Se empleó la encuesta, ya que es la técnica utilizada para recolectar información en una investigación sobre un tema determinado.

3.3.2. INSTRUMENTO

- **Variable Independiente: Cuestionario de gestión del talento humano (anexo 02):**

Este instrumento fue validado por juicio de expertos (anexo 04) y tiene como objetivo analizar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. Cuenta con 16 preguntas de escala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, está estructurado por 4 dimensiones las cuales son:

- Selección del personal
- Gestión de competencias
- Desarrollo de personas
- Compensación

- **Variable dependiente: Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 03):** Este

instrumento fue validado por juicio de expertos (anexo 04) y tiene como objetivo examinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. Cuenta con 16 preguntas de escala tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Asimismo, está estructurado por 4 dimensiones las cuales son:

- Habilidades y conocimientos
- Rendimiento en el puesto

- Desempeño
- Motivación

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 01: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Valor
Gestión del talento humano	Selección del personal	Curriculum vitae del personal		
		Entrevista antes de ser contratados		
	Gestión de competencias	Requisitos que exige la municipalidad		
		Contratación del personal		
	Desarrollo de personas	Perfil profesional	Nunca (1 punto)	Adecuado: De 59 a 80 puntos
		Selección del personal	Casi nunca (2 puntos)	Regular: De 38 a 58 puntos
		Conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades	A veces (3 puntos)	Inadecuado: De 16 a 37 puntos
		Experiencia para no retrasar las actividades programadas	Casi siempre (4 puntos)	
	Compensación	Procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades	Siempre (5 puntos)	
		Capacitación constante del personal		
Trabajadores competentes				
Desempeño laboral	Habilidades y conocimientos	Compromiso del trabajador		
		Recompensas cuando se cumplen los objetivos institucionales		
		Incentivos a los trabajadores		
Desempeño laboral	Habilidades y conocimientos	Conocimiento del puesto	Nunca (1 punto)	Eficiente: De 59 a 80 puntos
		Capacidad de ejecución y realiza sus funciones	Casi nunca (2 puntos)	Regular: De
		Predisposición y facilidad de		

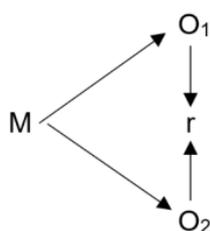
	aprender	A veces (3 puntos)	38 a 58 puntos
Rendimiento en el puesto	Cumplimiento de objetivos de la municipalidad	Casi siempre (4 puntos)	Ineficiente: De 16 a 37 puntos
	Rendimiento de la municipalidad	Siempre (5 puntos)	
Desempeño	Horario de trabajo establecido.		
	Eficiencia en el uso de los recursos		
	Eficacia en el cumplimiento de sus funciones		
	Comunicación y coordinación		
Motivación	Habilidades personales de liderazgo		
	Actividades de integración		
	Participación de las actividades de la municipalidad		
	Satisfacción laboral		
	Incentivos para reconocer el esfuerzo de los trabajadores		

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

- **Tipo de estudio:** El tipo de investigación fue aplicada, debido a que se tienen previsto implementar herramientas de investigación con el propósito de adquirir información sobre cómo los ejecutivos perciben la estrategia de administración de los empleados y el rendimiento laboral en el municipio.
- **Diseño de estudio:** Fue no experimental, ya que no se realizó ningún experimento, solamente dieron cuenta de las variables sin llevar a cabo ninguna investigación. En este plan experimental, la variable independiente se mantuvo constante en todo momento sin ninguna modificación, con el propósito de observar cómo afecta a las

demás variables. Además, su enfoque fue transversal ya que la recopilación de la información se llevó a cabo en un período específico.

- **Nivel de estudio:** Fue correlacional, debido a que la variable muestra una correlación en una escala de intervalo, razón o incluso escala ordinal, en lugar de ser analizada a través de una tabla de contingencia, se decidió asignar rangos numéricos a las diferentes categorías.



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable independiente: Gestión del talento humano

O2 = Variable 2: Desempeño laboral

r = Relación

- **Técnicas de análisis de datos:** Los datos recolectados fueron presentados de manera visual a través de tablas y gráficos, mostrando así los descubrimientos obtenidos. Se requirió llevar a cabo un análisis minucioso y detallado de los resultados obtenidos. Además, se empleó el diseño estadístico descriptivo e inferencial, ya que estos métodos ayudaron a alcanzar los objetivos establecidos. En consecuencia, se utilizó el software SPSS v.26 para analizar de forma descriptiva las variables y dimensiones mediante tablas de frecuencia y gráficos, así como para realizar pruebas de hipótesis y correlaciones de forma inferencial.

Prueba de normalidad

Para poder decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, es necesario primero determinar el nivel de distribución de la normalidad de los datos estadísticos, para esto se

emplea la prueba de normalidad de Shapiro -Wilk, por tratarse de una muestra de 34 participantes, teniendo como criterio el valor de significancia $p=0,05$; de obtenido un valor de normalidad para la variable gestión del talento humano es de Sig.= 0,259 y para la variable desempeño laboral es de Sig. = 0,945, lo que demuestra que el valor de significancia de las variables es mayor al valor de $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,259$ y $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,945$; por lo tanto en base a este resultado se emplea la prueba de hipótesis de correlación “r” de Pearson para medir el nivel de relación entre las variables.

Tabla 02: Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,196	34	,043	,942	34	,259
Desempeño laboral	,118	34	,200	,981	34	,945

* Esto es un límite inferior a la significación verdadera

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL

Con el fin de verificar las hipótesis planteadas al principio del estudio, se examinaron las pruebas de correlación de los estadísticos relevantes.

Contrastación de Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

Tabla 03: Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	.698**
	Sig. (bilateral)		0
	N	34	34
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.698**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	34	34

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

Interpretación: Como se evidencia en la tabla N° 03 la variable gestión del talento humano está relacionada positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Pearson de 0,698 representado este resultado como positivo con una significancia estadística de $p=0,001$ siendo menor que el 0,01. Esto implica que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alternativa de la investigación.

Los conocimientos efectivos y competentes de los empleados son de vital importancia cuando se trata de alcanzar con éxito los objetivos establecidos por una organización, ya sea pública o privada. El progreso y logro de una municipalidad se establecen según la manera en la que se gestiona el talento humano, lo cual implica la capacidad para atraer, seleccionar y mantener empleados competentes y con las cualificaciones adecuadas. Es esencial que se realice una cuidadosa selección de personal, que se administren habilidades de forma efectiva y se retribuya a los empleados de manera justa, no solo

eso, también se debe garantizar que reciban la formación necesaria para que puedan avanzar en sus trayectorias profesionales y lograr sus objetivos laborales. Cuando se administra el talento humano en una institución, es fundamental considerar la gestión administrativa para planificar con anticipación las actividades a realizar, con el fin de prever las necesidades de la organización y estar preparado de manera eficiente.

Lo expuesto en líneas anteriores se halla sustentado en lo declarado por Rodríguez (2022), en su tesis se encontró relación entre la gestión del talento humano y s el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Otuzco, fue llegado a la conclusión de que el coeficiente de Spearman dio como resultado un valor del 79.2%, lo cual indica que existe una conexión sólida y favorable entre las variables que han sido analizadas. Además de eso, es importante notar que el nivel de significancia, que es la probabilidad de que los resultados obtenidos no sean fruto del azar, se encontró a un valor por debajo de 0.001. Este valor tan bajo indica que existe una correlación sumamente significativa entre las variables analizadas, ya que es considerablemente menor que el punto de corte convencional de 0.05. Los resultados concuerdan con el estudio de Aguila (2023), en su tesis se concluye que hay una fuerte correlación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Zapatero, Lamas. Después de llevar a cabo el cálculo de la correlación de Spearman, se puede notar que se ha identificado una correlación positiva fuerte de valor 0,879, la cual ha resultado tener una significancia estadística a nivel bilateral con un valor p muy bajo de 0.000. Este resultado sugiere que la correlación es altamente significativa desde una perspectiva estadística, particularmente cuando se compara con el umbral establecido en 0.01. Frente a ello, Grandez (2021), realizó un estudio concluyendo que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia, Lima. Tras un minucioso análisis de los coeficientes de correlación de Rho de Spearman presentes en

la primera fila, se ha deducido que existe una conexión de importancia notable de 0,610 entre las variables en cuestión. Este valor señala una relación directa, dado que su signo positivo sugiere una asociación directa entre ellas. Es relevante subrayar que dichas relaciones son de gran importancia, dado que el nivel de significancia es extremadamente bajo, siendo de 0,000, lo que se sitúa por debajo del nivel de significancia estándar de 0,05. Sin embargo el estudio discrepa con el estudio de Paredes (2022), debido a que indica que no hay una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores. Al ser el Sig. La hipótesis nula es aceptada en lugar de la hipótesis alternativa, debido a que el valor bilateral de 0,857 supera el nivel de significancia establecido del 5%. Además, el resultado obtenido para el coeficiente "r" de Rho de Spearman fue de 0,025, lo que indica una correlación muy baja entre las variables analizadas.

4.2. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 01

Tabla 04: Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

Gestión del talento humano	Fr.	%
Adecuado	6	17,65%
Regular	18	52,94%
Inadecuado	10	29,41%
Total	34	100,00%

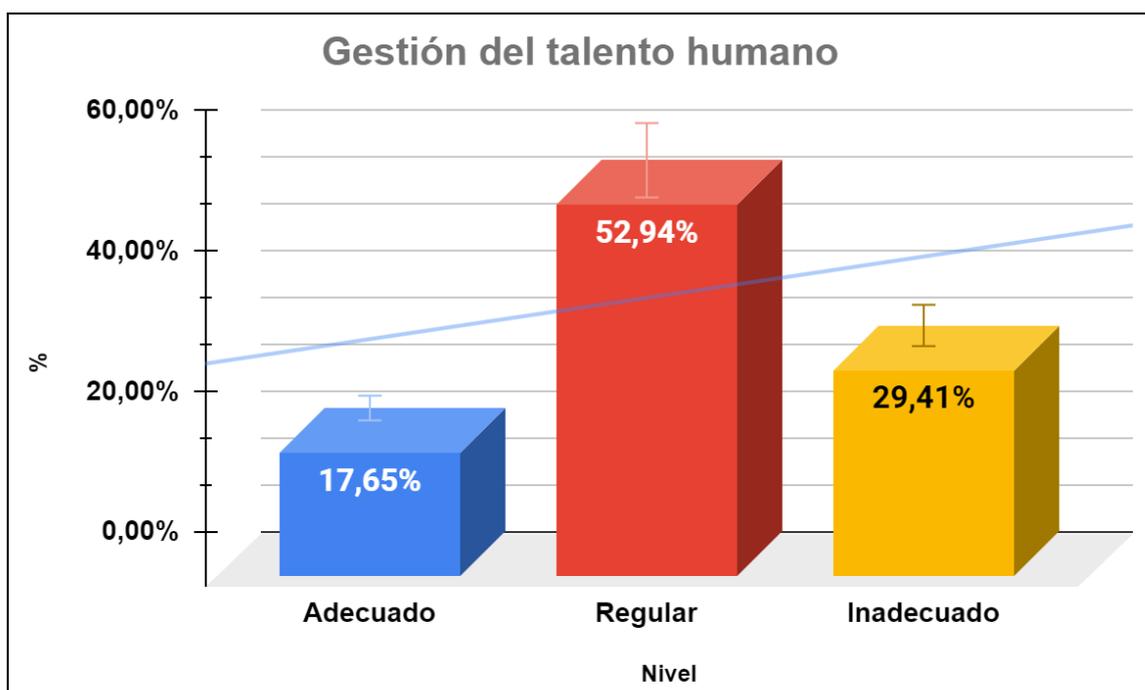


Figura 02: Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - llave, 2023.

Interpretación: Como se puede observar en la Tabla 04 y figura 02, el 52,94% de los trabajadores de Municipalidad Provincial de El Collao - llave, indican que la gestión del talento humano es regular, lo cual se debe a que la selección del personal en la municipalidad a veces se realiza de manera transparente brindando información pública y que la municipalidad a veces genera procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades; el 29,41% de los trabajadores sostienen que es inadecuado, debido a que el personal que ingrese a la municipalidad casi nunca cuenta con experiencia para desempeñar sus actividades programadas; y el 17,65% precisa que la gestión del talento humano es adecuado; puesto que las remuneraciones que obtienen los trabajadores por realizar sus labores y actividades en la municipalidad, son considerados de acuerdo a ley. Los resultados concuerdan con el estudio de Vasquez (2023), debido a que en relación a la gestión de recursos humanos, el 65.76% de los empleados opinan que esta gestión es regular, seguido por el 20.65% que considera que es negativa; en contraste, solamente el 13.59% señala que la gestión del talento humano es altamente beneficiosa en la

municipalidad provincial de Chiclayo. Frente a ello, Pando (2022), precisa que El 88.9% de los empleados que laboran en la municipalidad distrital de Pacasmayo expresan que la gestión del talento humano en esa entidad se percibe como "regular", mientras que un 11.1% de los trabajadores opinan que la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Pacasmayo se considera como "buena". Mientras que, Hernández & Zuta (2022), realizó un estudio en el que un pequeño porcentaje de trabajadores, alrededor del 1,5%, expresaron que la gestión del talento humano nunca se lleva a cabo adecuadamente. De manera similar, el 3,1% de los encuestados afirmó que rara vez se implementa correctamente. Además, un pequeño porcentaje del 1,5% expresó la opinión de que en ocasiones la gestión del talento humano no se lleva a cabo de la manera ideal, mientras que la abrumadora mayoría, constituida por un 64,6%, afirmó que la práctica es casi siempre efectiva. Finalmente, después de llevar a cabo la encuesta, se encontró que aproximadamente el 29,2% de los encuestados manifestaron su punto de vista afirmando que la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas generalmente se realiza de manera correcta. Por su parte, Paredes (2022), en su investigación concluye el 66% de los trabajadores considera que la gestión del talento humano es de nivel medio en la Municipalidad Distrital de Manantay, mientras que el 32.1% opina que la gestión del talento humano es de nivel alto, y solo el 1.9% cree que la gestión del talento humano es de nivel bajo. De la misma manera, Yucra (2022) desarrolló un estudio en el que se ha observado un nivel medio de gestión del talento humano, con una representación del 71.10%. Una mejora importante que la Municipalidad Provincial de Yunguyo debe realizar es en su capacidad de contratación de empleados, ya que el 15,8% de los trabajadores considera que la gestión del talento humano es deficiente y el 13,2% opina que es satisfactoria.

4.3. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 02

Tabla 05: Nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

Desempeño laboral	Fr.	%
Eficiente	12	35,29%
Regular	15	44,12%
Ineficiente	7	20,59%
Total	34	100,00%

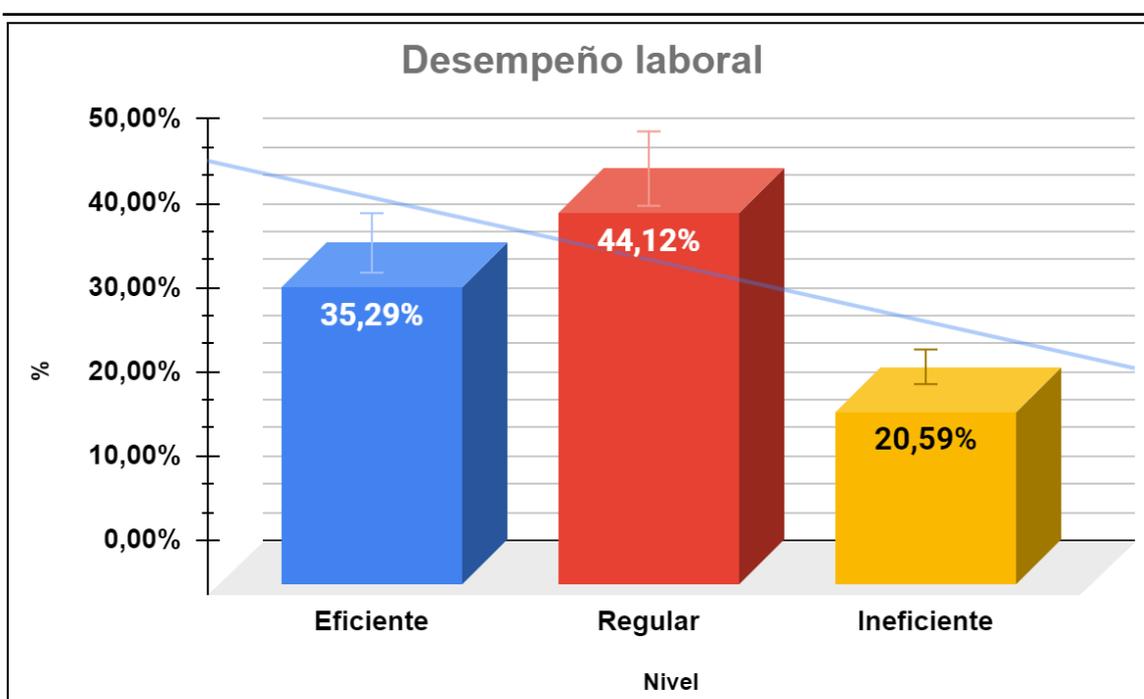


Figura 03: Nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.

Interpretación: Como se puede observar en la Tabla 05 y Figura 03 el 44,12% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave tienen un nivel regular de desempeño laboral, esto se debe a que a veces tienen conocimiento del puesto y pocas veces identifican las funciones de su cargo, para que influya de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales en la municipalidad; el 35,29% de los trabajadores tienen

un desempeño laboral eficiente, debido a que comprenden las situaciones de los usuarios de la municipalidad y demuestran habilidades personales de capacidad de diagnóstico de liderazgo. Sin embargo, el 20,59% de los trabajadores tienen un desempeño laboral ineficiente, puesto que consideran que los logros en su área de trabajo no ayudan al rendimiento de la municipalidad e indican que el trabajo que realizan los jefes y trabajadores no busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades.

Lo expuesto en líneas anteriores se halla sustentado en lo declarado por Aguila (2023), la información que se muestra en su tesis sobre el desempeño laboral señala que aproximadamente unos 44.4% de los trabajadores que forman parte de la plantilla de empleados de la Municipalidad del distrito de Zapatero en Lamas tienen la opinión de que su rendimiento laboral se sitúa en un nivel considerado como bajo. Asimismo, hay un porcentaje equivalente al 44.4% de individuos que creen que su rendimiento laboral está en un nivel medio, en contraste con solo el 11.1% que se ubica en la categoría de alto desempeño profesional. Los resultados concuerdan con el estudio de Vasquez (2023), debido a que en la evaluación del desempeño laboral de los empleados administrativos en la municipalidad provincial de Chiclayo, Se evidencia que el 68.48% de los empleados están exhibiendo un nivel de desempeño laboral considerado como promedio, después de ellos, un 17.39% están mostrando un alto desempeño en su trabajo. En adición, se observa que un total del 14.13% de los empleados exhibe un rendimiento laboral deficiente. Los resultados obtenidos son extremadamente positivos, ya que se revela que, implementando una gestión eficiente del personal talentoso, es factible incrementar el rendimiento de los integrantes dentro del grupo laboral. Frente a ello, Paredes (2022), desarrolló un estudio en el cual se ha observado que, basándose en la evaluación del desempeño laboral de los 53 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Manantay, el 50.9% de ellos opina que su desempeño laboral es promedio, el 39.6% considera que es elevado, y el 9.4% piensa que es bajo. Mientras que, Pando (2022) llevó a cabo una

investigación en el cual concluye que el 94.4% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo lo consideran regular su desempeño laboral y el 5.6% de los trabajadores expresan que su desempeño laboral es bueno. Asimismo, Yucra (2022) en su estudio llevado a cabo, se ha observado que la puntuación de evaluación del rendimiento en el trabajo llegó a un nivel intermedio del 68.40%, lo que ha sido vinculado con el crecimiento en las competencias de los trabajadores. Estos empleados están mostrando un alto grado de entrega y lealtad a la organización en la que laboran. Es crucial para la empresa asegurarse de que sus empleados posean las competencias laborales necesarias, poniendo especial énfasis en el fortalecimiento de sus habilidades en comunicación interpersonal y trabajo en grupo. Se ha comprobado a través de pruebas y datos que las habilidades blandas, que abarcan habilidades interpersonales y emocionales, tienen una influencia importante en la forma en que los empleados desempeñan sus tareas, lo que se traduce en una mejoría positiva en su eficacia y logros dentro del entorno laboral. No obstante, el estudio de Hernández & Zuta (2022) reveló que el 64,6% indicó que casi siempre los trabajadores cuentan con un desempeño laboral apropiado. Al concluir el estudio, se encontró que un porcentaje de 30,8 de las personas encuestadas opinaron que los empleados de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas mantienen constantemente un nivel de desempeño laboral satisfactorio. Del mismo modo, una minoría (1,5%) de los empleados manifestaron que nunca están de acuerdo en que los colegas cumplan con las expectativas laborales. Además, un pequeño porcentaje del 3,1% expresó la opinión de que esta situación casi nunca ocurre.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación al objetivo general se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023, según la correlación de Pearson de 0,698 representado este resultado como positivo con una significancia estadística de $p=0,001$ siendo menor que el 0,01. Es decir a mayor nivel de gestión del talento humano mejor desempeño laboral. Por lo tanto, es importante realizar una cuidadosa selección de personal para garantizar un buen desempeño laboral de los trabajadores.

SEGUNDA: En relación al primer objetivo específico se concluye que el nivel de gestión del talento humano es regular en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023, contando con un 52,94%, debido a que selección del personal en la municipalidad a veces se realiza de manera transparente brindando información pública; el 29,41% de los trabajadores sostienen que es inadecuado y el 17,65% precisa que la gestión del talento humano es adecuado; puesto que las remuneraciones que obtienen los trabajadores por realizar sus labores y actividades en la municipalidad, son considerados de acuerdo a ley.

TERCERA: En relación al segundo objetivo específico se concluye que el nivel del desempeño laboral de los trabajadores es regular en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023, contando con un 44,12%, esto se debe a que los trabajadores a veces tienen conocimiento del puesto y pocas veces identifica las funciones de su cargo, el 35,29% de los trabajadores tienen un desempeño laboral eficiente y el 20,59% de los

trabajadores tienen un desempeño laboral ineficiente, puesto que consideran que los logros en su área de trabajo no ayudan al rendimiento de la municipalidad.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, llevar a cabo un reclutamiento y selección de personal que sea eficaz y apropiado, utilizando las herramientas adecuadas para garantizar la contratación exitosa de nuevos empleados en el futuro. Debido a que esto proporcionará transparencia a la actividad, se abrirán diversas posibilidades para contratar personal de manera diferente.

SEGUNDA: Se recomienda a la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, evaluar el grado de competencia de los candidatos en relación con las habilidades necesarias para el puesto antes de realizar nuevas contrataciones, con el objetivo de determinar si cumplen con los requisitos esperados. Es fundamental asegurarse de que el personal contratado sea asignado a un cargo que se ajuste a su perfil profesional y habilidades específicas. Igualmente, se recomienda emplear un método de selección basado en habilidades específicas, con el fin de determinar las capacidades reales de los empleados antes de contratarlos y en función del puesto disponible.

TERCERA: Se recomienda al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, realizar de forma continua programas de formación que se centren en aspectos relacionados con la contratación y selección de personal, ya que esto tendrá un impacto positivo en el rendimiento laboral de los trabajadores. Es importante que las capacitaciones se ajusten a las responsabilidades específicas de cada

empleado, por lo que se sugiere la creación de un plan detallado que contemple la formación de todos los funcionarios de diferentes departamentos o secciones que forman parte de esta entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguila, D. (2023). Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas—2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106377>
- Aguilar, A. P. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74578>
- Altamirano, A. S. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo—Educación* [masterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31763>
- Alveiro, C. (2020). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Universidad Nacional de Misiones*.
- Ancasi, R. M. (2019). Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2019. *Universidad Nacional del Altiplano*.
- Armesto, M. S., & Oca, H. M. de. (2020). La gestión del talento humano en la sostenibilidad ambiental: Revisión sistemática de artículos científicos disponibles en Acceso Abierto en español. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 57-67.
- Benavides, A. Z., & Chung, K. M. L. (2017). *Propuesta de mejora del nivel motivacional*

para el personal de las áreas banca personas y banca empresas del Banco Interamericano de Finanzas oficina 620 Chiclayo—2015.
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/992>

Boada, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018.*
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/c437d993-f226-4916-b7e3-3559fb7554f1>

Bobadilla, J. C. (2023). Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte. *Repositorio Institucional - USS.* <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11201>

Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones* [Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas]. <https://bdigital.uncu.edu.ar/5289>

Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP SAC, Chiclayo 2015.* <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/824>

Centeco, E. (2021). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Taypikala Hotel lago S.A.C. de la ciudad de Puno—Chucuito, 2021.* Universidad Privada San Carlos.
http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/421/Erika_CENTENO_CLARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaca, A. E., & Contreras, L. A. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. *Universidad Continental.*
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>

- Chavez, J. A., & Miranda, M. L. (2021). *La gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del club de playa Las Palmas, Asia Cañete – 2021*. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/d208f72c-e8d7-40cf-88ad-d6db32c5d3d2>
- Chicaiza, I. M. (2022). *La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa "Plastifull"*. [Ecuador - Pucese - Maestría en Gestión del Talento Humano]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38549>
- Chirinos, A. L. (2017). Estrategia de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una universidad privada, Chiclayo, 2016. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4189>
- Condori, M. N. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2019. *Universidad Nacional del Altiplano*.
- Cornejo, C. A. (2023). La motivación de los trabajadores y su relación con el desempeño laboral de una IPRESS en Lima, con enfoque global. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6864>
- Correa, W. E. (2019). *Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. [MasterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28299>
- Cunya, E. (2016). Plan de fortalecimiento de capacidades para mejorar el desempeño de los Jefes de las Áreas Administrativas en la Séptima Brigada de Infantería del

Ejército del Perú en Lambayeque – 2016. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3640>

Escobedo, C. L., & Quiñones, M. M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos—Agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/16601>

Espinoza, G. L. (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir. *Repositorio de Tesis - UNMSM*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7066>

Espinoza, K. B., & Montalvo, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid. *Repositorio Institucional – Continental*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>

Flores, C. J. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6992>

Garate, M., & Ihuaraqui, C. C. (2022). El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Masisea, 2022. *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6198>

García, D. G., Calle, A. J., & Solórzano, B. S. (2023). Examen Especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador. *Contribuciones a la Economía*, 21(2), Article 2.
<https://doi.org/10.51896/ce.v21i2.165>

- García, W. E. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020*.
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/10118>
- Gonzales, M. V. (2020). Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019. *Repositorio Institucional - USS*.
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7086>
- Grandez, A. (2021). Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia Lima, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85531>
- Hernández, G. J., & Zuta, G. M. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99005>
- Iturralde, J. I. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010* [bachelorThesis].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/1786>
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Liberato, J. J. (2018). Gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la galería El Palacio—Cercado de Lima – 2018. *AUTONOMA*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/789>

- Manay, E., & Montero, K. (2021). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño para los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de saneamiento Huancayo 2021. *Universidad Continental*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9974>
- Manayay, C. L., & Aleman, E. M. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11740>
- Medina, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Medina, Y. M. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pátapo, Chiclayo, 2020. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10914>
- Mejia, C. P. (2023). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda; Agencia Latacunga*. [bachelorThesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10298>
- Mesia, M. A. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019. *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10239>
- Montoya, L. B. (2020). Evaluación del desempeño laboral en el área académica del colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019. *Universidad Tecnológica del Perú*.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3457>

- Noel, G. M., Frías, M. M., & Silva, J. (2019). Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora. *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2311>
- Orozco, S. R. (2018). Gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados S.A.C. - Puente Piedra—2018. *Repositorio Institucional*. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/982>
- Palacios, A. R. (2023). Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13397>
- Pando, I. J. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103782>
- Paredes, R. M. (2022). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020. *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6199>
- Peña, C. M. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63484>
- Prieto, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* [bachelorThesis, Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>
- Ricce, G. maria. (2019). La gestión del talento humano y su impacto en el desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, Lima 2019.

Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6137>

Rodríguez, C. Y. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Otuzco, 2021. *Universidad Nacional de Trujillo*. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/16613>

Tapia, Y. L. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA - Puno, periodo 2019. *Universidad Nacional del Altiplano*.

Torres, I. M. (2019). *La gestión de la compensación en el estado peruano: Análisis de las compensaciones de los directivos de las áreas de apoyo de diez organismos públicos*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/151256>

Valle, A. A. (2019). El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5832>

Vasquez, A. K. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11209>

Vilas, F. M. (2017). Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23766>

Yucra, I. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

Universidad Privada San Carlos.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO O LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	independiente	Tipo de estudio: El tipo será aplicado.
PROVINCIA L DE EL COLLAO - ILAVE, 2023	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	Gestión del talento humano	Diseño de estudio: Será no experimental y transversal porque cuando se recolectarán la información, se ejecutará en un período en particular.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	dependiente	Nivel de estudio: Será correlacional.
PROVINCIA L DE EL COLLAO - ILAVE, 2023	¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023?	Analizar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	El nivel de gestión del talento humano es regular en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	Desempeño laboral	La población estará compuesta por 37 trabajadores de la Municipalidad.
	¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023?	Examinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.	El nivel del desempeño laboral de los trabajadores es deficiente en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023.		La muestra estará compuesta por 34 trabajadores.

Anexo 02: Cuestionario de gestión del talento humano

Estimado (a) personal administrativo, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima, por lo cual se agradecerá su participación.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Gestión del talento humano		ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Selección del personal						
1	¿La municipalidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal?					
2	¿Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados?					
3	¿Los requisitos que exige la municipalidad son los apropiados para desempeñar el cargo?					
4	¿Considera usted que la municipalidad realiza una buena contratación del personal?					
5	¿La municipalidad, toma en cuenta el perfil profesional al momento de realizar la selección del personal?					
6	¿La selección del personal en la municipalidad, se realiza de manera transparente brindando información					

	pública?					
Dimensión Gestión de competencias						
7	¿El personal que labora en la municipalidad cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades?					
8	¿Considera usted que el personal que ingrese a la municipalidad cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas?					
9	¿La municipalidad genera procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades?					
Dimensión Desarrollo de personas						
10	¿La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la municipalidad?					
11	¿Es importante que la municipalidad cuente con trabajadores competentes?					
12	¿El compromiso es la principal función que debe tener el trabajador con la municipalidad?					
Dimensión Compensación						
13	¿Los trabajadores de la municipalidad, reciben recompensas cuando se cumplen los objetivos institucionales?					
14	¿Las remuneraciones que obtienen los trabajadores por realizar sus labores y actividades en la municipalidad, son consideradas de acuerdo a ley?					
15	¿Considera que los incentivos son la motivación para el buen desempeño					

	del personal que labora en la municipalidad?					
16	¿Se dan incentivos a los trabajadores de la municipalidad de manera permanente?					

Anexo 03: Cuestionario de desempeño laboral

Estimado (a) personal administrativo, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima, por lo cual se agradecerá su participación.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Desempeño laboral		ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión:	Habilidades y conocimientos					
1	¿Tiene conocimiento del puesto e identifica de manera inmediata las funciones de su cargo que influyen de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales en la municipalidad?					
2	¿Tiene capacidad de ejecución y realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión en la municipalidad?					
3	¿Comprende las situaciones de los usuarios de la municipalidad y demuestra habilidades personales de capacidad de diagnóstico de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo?					
4	¿Demuestra predisposición y facilidad de aprender las funciones encomendadas en la municipalidad?					

Dimensión: Rendimiento en el puesto						
5	¿Considera usted que todos los trabajadores realizan sus funciones direccionadas a cumplir con los objetivos de la municipalidad?					
6	¿Considera que los logros en su área de trabajo ayudan al rendimiento de la municipalidad?					
7	¿Todos los trabajadores cumplen con el horario de trabajo establecido?					
Dimensión Desempeño						
8	¿Es importante que los trabajadores trabajen eficientemente?					
9	¿El trabajo que realizan jefes y trabajadores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades?					
10	¿Es importante mostrar eficacia en el cumplimiento de sus funciones?					
11	¿Demuestra excelentes relaciones humanas con sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, mediante la facilidad de comunicación y coordinación?					
12	¿Demuestra habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas?					
Dimensión Motivación						
13	¿Realiza la municipalidad actividades de integración para que los trabajadores participen?					

14	¿Todos los trabajadores participan de las actividades de la municipalidad?					
15	¿Considera usted que todas las personas que laboran en la municipalidad se sienten satisfechas en su centro laboral?					
16	¿Considera importante que la municipalidad brinde incentivos para reconocer el esfuerzo de los trabajadores?					

Anexo 04: Ficha de validación de instrumento

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 52
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: MAQUERA CALLE, DANIEL EDWIN

1.2 Grado académico: CONTADOR PÚBLICO

1.3 Título de la Investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILLAVE, 2023"

1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					18	16
TOTAL					34	

 <p>UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS S.A.C.</p>	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 53
--	---	-------------------------------------	--------------	--------------

VALORACIÓN

Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Muy Bueno ()	Excelente (x)
0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: 10 DE MAYO DEL 2024



Daniel Edwin Maquera Calle
CONTADOR PÚBLICO
Mat. 1013

.....
Firma del experto

Nombre: DANIEL EDWIN MAQUERA CALLE
DNI: 01889055

Anexo 05: Panel fotográfico





Anexo 06: Base de datos SPSS

TABULACIÓN DE DATOS KLARIZA.saw [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	GTH_01	GTH_02	GTH_03	GTH_04	GTH_05	GTH_06	GTH_07	GTH_08	GTH_09	GTH_10	GTH_11	GTH_12	GTH_13	GTH_14	GTH_15	GTH_16	DL_01
1	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.01
2	3.00	1.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	4.00	2.00	5.00	3.00	4.00	1.00	4.00	5.00	4.00	5.01
3	4.00	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	5.00	4.00	3.00	1.00	5.00	1.00	2.00	3.00	1.00	3.00	5.01
4	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.01
5	4.00	3.00	3.00	2.00	5.00	2.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	1.01
6	3.00	5.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	4.00	1.00	5.00	3.01
7	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	5.00	3.00	2.00	2.00	3.00	5.00	4.01
8	4.00	1.00	5.00	4.00	1.00	2.00	5.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.01
9	1.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	5.00	1.00	2.00	2.00	5.00	4.01
10	5.00	5.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.01
11	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.01
12	3.00	4.00	4.00	5.00	2.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	2.00	4.00	5.00	1.00	3.01
13	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	2.00	3.00	5.00	4.01
14	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	4.00	5.00	5.00	2.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.01
15	4.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.01
16	5.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	1.01
17	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.01
18	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	5.00	5.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.01
19	3.00	2.00	5.00	3.00	1.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.01
20	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	5.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.01
21	4.00	5.00	2.00	5.00	2.00	1.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.01
22	2.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	5.01
23	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	1.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	3.01
24	5.00	4.00	2.00	2.00	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.01
25	3.00	2.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	2.00	3.00	5.00	4.01
26	4.00	1.00	5.00	5.00	3.00	2.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	1.00	1.00	2.00	4.00	5.01
27	2.00	5.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.01
28	5.00	2.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.01
29	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	2.00	3.01
30	2.00	4.00	2.00	3.00	5.00	2.00	5.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	5.00	1.00	4.00	5.00	4.01

TABULACIÓN DE DATOS KIARIZA.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	GTH_16	DL_01	DL_02	DL_03	DL_04	DL_05	DL_06	DL_07	DL_08	DL_09	DL_10	DL_11	DL_12	DL_13	DL_14	DL_15	DL_16
1	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	1.00
2	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00
3	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	1.00	5.00
4	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	4.00	2.00	2.00	2.00	5.00	1.00	3.00	5.00	5.00	2.00	2.00
5	4.00	1.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00
6	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	4.00	4.00	5.00	1.00	4.00	1.00	5.00
7	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	5.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00
8	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	2.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00
9	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	1.00	1.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	1.00	5.00
10	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	5.00	2.00	5.00	4.00	5.00	4.00	2.00
12	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00
13	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	2.00	3.00	4.00
14	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	2.00
15	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	2.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00
16	4.00	1.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
17	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	5.00	2.00	4.00	2.00	1.00	5.00
18	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	4.00	5.00	1.00	4.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00
19	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00
20	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
21	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00
22	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00
23	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
24	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00
25	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	5.00	4.00	4.00	3.00
26	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00
27	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00
29	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	1.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00
30	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00