

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

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

DE CHUCUITO - JULI, 2024

PRESENTADA POR:

DAVID AGUILAR MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

PUNO - PERÚ

2025



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/)



8.48%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 24 JAN 2025, 7:14 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
1.28%

● CHANGED TEXT
7.2%

Report #24528059

DAVID AGUILAR MAMANI // GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO - JULI, 2024 RESUMEN La investigación tuvo

como objetivo general, evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. 1 3 7 40 78 106 Se aplicó un

enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel correlacional. La

población del estudio estuvo compuesta por 25 jefes de área; 9 11 24 29 43 72 se

empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando

dos cuestionarios tipo Likert como instrumento y para el análisis de

la información, se utilizó el software estadístico SPSS. Los resultados del

estudio muestran que en la gestión del talento humano, la

convocatoria de personal es adecuada en un 56%, aunque un 36% la

considera en proceso, la selección de personal obtuvo una evaluación

adecuada del 64%, reflejando eficiencia, mientras que la inducción del

personal fue calificada como adecuada por el 52%, aunque un 20% la

considera inadecuada, evidenciando la necesidad de mejoras en la

integración del nuevo personal. Respecto al desempeño laboral, la


orientación a resultados es regular en un 52% y eficiente en un

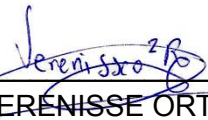
36%, mostrando una tendencia positiva. En trabajo en equipo, el 52%


lo califica como eficiente, aunque un 16% lo percibe como


UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CHUCUITO - JULI, 2024
PRESENTADA POR:
DAVID AGUILAR MAMANI
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : 
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

PRIMER MIEMBRO : 
Mg. CELIA VERENISSEE ORTIZ DE ORUE ROJAS

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS : 
Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 31 de enero del 2025

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la oportunidad de vivir y haberme permitido culminar con éxito todos mis estudios universitarios, por darme el valor y la voluntad para lograr cada meta superando cada uno de los retos en mi vida universitaria.

Con todo mi amor y gratitud, dedico el presente trabajo a mis amados padres, por haberme brindado su apoyo incondicional en mi formación profesional y personal.

A mis amigos (as), por los gratos momentos compartidos durante mi vida universitaria.

AGRADECIMIENTOS

Mi más sincera gratitud y reconocimiento a la Universidad Privada San Carlos - Puno; en especial a la Facultad de Ciencias; Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas por brindarme una formación encaminada al éxito profesional.

A cada uno de los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas por los conocimientos impartidos en favor de mi formación profesional brindándome así las herramientas necesarias para afrontar con esmero y rectitud mi labor como profesional.

Agradezco a mis jurados, a la M.Sc. Korina Asqui Gomez, a la Mg. Celia Verenisse Ortiz De Orue Rojas y a la Mtra. Nataly Silvia Garcia Vilca, quienes han contribuido mediante las observaciones a mi presente trabajo de investigación.

A mi asesora de tesis, M.Sc. Marlene Cusi Montesinos por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación hicieron posible la culminación de mi trabajo de investigación.

A los Jefes de áreas de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli me brindaron toda la información necesaria y a quienes de una u otra forma colaboraron en la realización de mi proyecto de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
INDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	19
1.2. ANTECEDENTES	19
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
1.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES	27
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	29
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	30
2.1.1. MUNICIPALIDAD	30
2.1.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	32
2.1.3. DESEMPEÑO LABORAL	36
2.2. MARCO CONCEPTUAL	49
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	51
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	51
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	53
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	54
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	56
3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
3.3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	56
3.3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	57
3.3.5. MÉTODO	57
3.3.6. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO POR OBJETIVO ESPECÍFICO	57
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	59
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	60
3.5.1. USO DE MATERIALES, EQUIPOS, INSTRUMENTOS, ENTRE OTROS	60
3.5.2. APLICACIÓN DE PRUEBA ESTADÍSTICA INFERENCIAL.	60

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	62
4.1.1. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1	62
4.1.2. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2	64
4.1.3. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3	65
4.2. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	67
4.2.1. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1	67
4.2.2. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2	68
4.2.3. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3	70
4.2.4. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 4	71
4.2.5. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 5	73
4.3. RESULTADOS DERIVADOS DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	74
4.3.1. OBJETIVO GENERAL	74
4.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 1	78
4.3.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 2	81
4.3.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 3	84
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXOS	101

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Población, cargos de funcionarios partícipes del estudio	54
Tabla 02: Operacionalización de las variables	59
Tabla 03: Convocatoria de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	62
Tabla 04: Selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	64
Tabla 05: Inducción del personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	65
Tabla 06: Orientación a resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	67
Tabla 07: Trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	68
Tabla 08: Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	70
Tabla 09: Eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	71
Tabla 10: Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	73
Tabla 11: Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	74
Tabla 12: Coeficiente de correlación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	78
	6

Tabla 13: Coeficiente de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. 81

Tabla 14: Coeficiente de correlación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. 84

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Plano de ubicación de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli	53
Figura 02: Convocatoria de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	63
Figura 03: Selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	64
Figura 04: Inducción del personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	66
Figura 05: Orientación a resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	67
Figura 06: Trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	69
Figura 07: Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	70
Figura 08: Eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	72
Figura 09: Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	73
Figura 10: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad	118
Figura 11: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad	118
Figura 12: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad	119
Figura 13: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad	119
Figura 14: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad	120

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	102
Anexo 02: Variable independiente (Cuestionario)	104
Anexo 03: Variable dependiente (Cuestionario)	106
Anexo 04: Fichas de validación de instrumentos de investigación	108
Anexo 05: Base de datos	114
Anexo 06: Solicitud dirigida a la municipalidad provincial de Chucuito Juli	117
Anexo 07: Evidencias fotográficas de la investigación	118

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. Se aplicó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel correlacional. La población del estudio estuvo compuesta por 25 jefes de área; se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando dos cuestionarios tipo Likert como instrumento y para el análisis de la información, se utilizó el software estadístico SPSS. Los resultados del estudio muestran que en la **gestión del talento humano**, la **convocatoria de personal** es adecuada en un 56%, aunque un 36% la considera en proceso, la **selección de personal** obtuvo una evaluación adecuada del 64%, reflejando eficiencia, mientras que la **inducción del personal** fue calificada como adecuada por el 52%, aunque un 20% la considera inadecuada, evidenciando la necesidad de mejoras en la integración del nuevo personal. Respecto al **desempeño laboral**, la **orientación a resultados** es regular en un 52% y eficiente en un 36%, mostrando una tendencia positiva. En **trabajo en equipo**, el 52% lo califica como eficiente, aunque un 16% lo percibe como deficiente. La **eficacia** obtuvo un 48%, mientras que la **eficiencia** fue considerada regular por el 56% y la **motivación laboral** es regular en un 40%, lo que sugiere oportunidades de mejora en este aspecto. Finalmente se concluye que existe una relación significativa entre las variables (**sig. < 0,05; Rho = 0,882**). Esto confirma que una gestión eficiente del talento humano mejora el desempeño laboral en la municipalidad.

Palabras Claves: Desempeño laboral, Gestión del talento humano, Trabajadores.

ABSTRACT

The general objective of the research was to evaluate the relationship between human talent management and the job performance of the workers of the Provincial Municipality of Chucuito - July, 2024. A quantitative approach was applied, with a non-experimental design and a correlational level. The study population was made up of 25 area managers; the survey was used as a data collection technique, using two Likert-type questionnaires as an instrument and for the analysis of the information, the SPSS statistical software was used. The results of the study show that in human talent management, the recruitment of personnel is adequate in 56%, although 36% consider it in process, the selection of personnel obtained an adequate evaluation of 64%, reflecting efficiency, while the induction of personnel was rated as adequate by 52%, although 20% consider it inadequate, evidencing the need for improvements in the integration of new personnel. Regarding job performance, 52% of employees are results-oriented and 36% are efficient, showing a positive trend. In teamwork, 52% rate it as efficient, although 16% perceive it as deficient. Effectiveness obtained a score of 48%, while efficiency was considered regular by 56% and work motivation is regular in 40%, which suggests opportunities for improvement in this aspect. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between the variables (sig. < 0.05; Rho = 0.882). This confirms that efficient management of human talent improves job performance in the municipality.

Keywords: Job performance, Human talent management, Workers.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de Negocios y Administración, perteneciente a la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas. Asimismo, es elemental determinar la importancia de la gestión del talento humano como un factor clave para mejorar el rendimiento y desempeño de los trabajadores dentro de la institución, destacando la necesidad de implementar una gestión eficiente y eficaz en el ámbito de los sistemas de recursos humanos.

La gestión del recurso humano en organizaciones públicas es crucial, ya que implica tener el personal adecuado y capacitado, enfocado en lograr resultados. Las entidades deben mostrar eficiencia y eficacia al manejar recursos estatales para satisfacer las necesidades de la comunidad. En todas las entidades del estado, se debe priorizar la evaluación del desempeño de los empleados, como medio para generar índices de rendimiento que contribuyan a la mejora y al desarrollo en la gestión mediante planes de capacitación. Por esta razón, es fundamental llevar a cabo una medición detallada de la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área administrativa. Este análisis no solo servirá para evaluar la efectividad de dicho proceso, sino que también proporcionará información valiosa acerca del desarrollo y la implementación de estas prácticas en el sector público.

El objetivo principal de esta investigación es contribuir de manera significativa al acervo de conocimientos que ya existen sobre la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli. Los hallazgos obtenidos de este estudio se organizarán y presentarán en forma de una recomendación que se integrará al cuerpo de conocimiento actual. Esto es de suma importancia, ya que se pretende demostrar que la gestión del talento humano en dicha municipalidad no solo es eficaz, sino que también contribuye de manera notable a mejorar la productividad general de la entidad.

El aporte científico de la presente investigación radica en su capacidad para delinear una herramienta científica destinada a la recolección de información, la información que se recopilará será vital para facilitar el análisis en futuros estudios sobre la gestión del talento humano y el desempeño. Además, este proceso se basa en un marco teórico que se elige de manera pragmática, permitiendo así que el estudio logre los resultados que se esperan obtener.

La investigación es innovadora por ser la primera tesis que estudiará la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli. Asimismo, a través de los resultados y conclusiones que se obtengan, se generará un impacto positivo en la municipalidad, ya que el estudio se realizará con el objetivo de concientizar a los trabajadores, sobre la importancia de la gestión del talento humano para lograr resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los temas considerados en la tesis, en consecuencia se tiene; El capítulo uno, donde se expone el problema considerado, antecedentes de la investigación y objetivos; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico, marco conceptual e hipótesis de investigación; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se llegaron a conseguir durante la investigación, luego se pasa a detallar las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y por último los anexos que refuerzan la investigación con evidencias consideradas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, la gestión del talento humano ha evolucionado y se ha vuelto notablemente más complejo, debido a los procesos y costos asociados con la contratación, capacitación y retención de trabajadores. En este contexto, según Carranza (2021), la contabilidad dentro del ámbito de los recursos humanos es sumamente importante, pues examina y evalúa los gastos relacionados con procesos tales como la contratación de nuevos trabajadores, la capacitación que se les proporciona para mejorar sus habilidades, así como los esfuerzos realizados para lograr mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Este conjunto de gastos abarca una variedad de elementos, tales como los salarios de los trabajadores, los beneficios que reciben, los programas destinados al desarrollo profesional, así como cualquier otro tipo de costo que pueda ser catalogado como directo o indirecto y que esté relacionado con la fuerza laboral en general.

Rojas et al. (2017) afirma “hay muchas maneras de mejorar el desempeño laboral, pero ninguna de ellas es más poderosa que tomar una decisión correcta de mejorar la gestión del talento humano. Una empresa que selecciona a trabajadores de alta calidad cosecha beneficios sustanciales”. De acuerdo con la investigación llevada a cabo por un autor originario de México, se puede afirmar que el proceso mediante el cual se selecciona al

personal es de suma importancia para lograr obtener resultados positivos y satisfactorios en el desempeño de la empresa, independientemente de su tamaño, ya sea que se trate de una gran corporación, una pequeña empresa o una institución pública o privada (Agudelo, 2019). La gestión del talento humano es un aspecto crucial y fundamental dentro de cualquier organización, ya que permite que un mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y así lograr los objetivos de la organización. En este contexto, es relevante mencionar que, en muchas empresas de Guatemala, especialmente en los departamentos administrativos, el procedimiento de selección de personal es prácticamente inexistente (Armijos et al., 2019).

En América Latina, las distintas organizaciones han establecido como uno de sus objetivos centrales la implementación de una adecuada gestión del talento humano, con el propósito de alcanzar un elevado nivel de competitividad en un mercado cada vez más exigente. En este contexto, se vuelve crucial llevar a cabo una adecuada convocatoria, selección e inducción de persona, ya que es vital para conseguir un alto desempeño laboral y, por ende, contribuir eficazmente al logro de las metas y objetivos que la organización se ha propuesto (Ramírez et al., 2019).

A nivel nacional, las municipalidades constituyen entidades que forman parte del Sector Público Nacional. Estas organizaciones operan bajo el marco establecido por la Ley Orgánica de Municipalidades, identificada con el número de ley N° 27972, además de seguir las disposiciones estipuladas en la Constitución Política del Perú y otras regulaciones complementarias o reglamentarias. Las municipalidades actúan como representantes del gobierno a nivel local y tienen como misión fundamental promover el desarrollo en diversas áreas, que abarcan el crecimiento social, económico, administrativo y político de sus respectivas comunidades. Asimismo, se esfuerzan por mantener la transparencia en la utilización de los recursos públicos que gestionan,

asegurando así la rendición de cuentas y la correcta administración de los mismos (Ley N° 27972, 2003a).

En cuanto a la gestión del talento humano en las municipalidades, la sub gerencia de Recursos Humanos se encarga de recibir la documentación referente a la solicitud de personal de la unidad orgánica, que incluye la descripción del servicio, requisitos, competencias, justificación de la necesidad y disponibilidad presupuestaria. Después de que Recursos Humanos analiza la solicitud, se procede a publicar la convocatoria en el portal institucional de la Municipalidad, en el portal de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el portal del Estado Peruano (SERVIR, 2024).

La **gestión del talento humano** es un proceso estratégico dentro de cualquier organización, pública o privada, que tiene como objetivo garantizar la captación, desarrollo y retención de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales (Jara et al., 2020). En el contexto de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, la deficiencia en la gestión del talento humano ha impactado en el desempeño laboral de los trabajadores, generando problemas como la falta de compromiso, la baja productividad y la ineficiencia en la prestación de servicios públicos. La ausencia de un plan estructurado en la gestión del talento humano no solo afecta la motivación del personal, sino que también repercute en el cumplimiento de metas institucionales, lo que se traduce en retrasos en la ejecución de proyectos y en la insatisfacción de los ciudadanos con la administración municipal.

La **convocatoria de personal** es el primer eslabón en la gestión del talento humano y tiene un impacto significativo en la calidad del recurso humano dentro de una organización. Cuando la convocatoria no es gestionada con criterios de transparencia y meritocracia, se corre el riesgo de seleccionar individuos que no cumplen con el perfil requerido, afectando así el desempeño de la entidad (Huiman, 2022). En la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, se han identificado deficiencias en este proceso, donde la

falta de planificación y de estrategias claras ha permitido la incorporación de trabajadores sin las competencias adecuadas. Como consecuencia, se generan problemas en la ejecución de tareas, afectando la eficiencia y productividad de los empleados, quienes muchas veces no logran adaptarse a las exigencias del puesto, lo que ocasiona bajas laborales y una alta rotación de personal.

El **proceso de selección de personal** es determinante para garantizar que los nuevos trabajadores cuenten con las capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente (Carranza, 2021). En el caso de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, la selección de personal ha presentado deficiencias, ya que en muchos casos no se aplican pruebas rigurosas ni criterios técnicos para evaluar a los candidatos. Además, se han registrado situaciones donde las contrataciones se realizan por recomendaciones personales o vínculos de confianza, en lugar de basarse en la experiencia y las competencias laborales. Como resultado, los trabajadores ingresan sin estar debidamente capacitados para asumir sus responsabilidades, lo que afecta la ejecución de actividades administrativas y operativas dentro de la municipalidad, generando una disminución en la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

La **inducción de personal** es un proceso clave para la integración y adaptación de los nuevos empleados dentro de una organización. Un programa de inducción bien estructurado permite que los trabajadores comprendan la misión, visión, normativas internas y funciones específicas de su puesto, facilitando así su adaptación y mejorando su desempeño laboral (Gutierrez, 2019). Sin embargo, en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, la falta de un sistema de inducción adecuado ha generado inconvenientes en la ejecución de tareas y en la integración del personal. Muchos trabajadores inician sus labores sin una orientación clara, lo que provoca desorganización, errores administrativos y un bajo nivel de productividad. Esta falta de preparación inicial también

contribuye a la desmotivación y al abandono prematuro del puesto de trabajo, afectando la estabilidad laboral dentro de la institución.

En síntesis, la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli es una entidad pública que administra la provincia homónima, una de las doce provincias del departamento de Puno. En esta institución, se ha evidenciado que la **gestión del talento humano** presenta deficiencias en sus procesos, lo que afecta el **desempeño laboral** de los trabajadores. Particularmente, en la dimensión de **convocatoria de personal**, se han identificado falencias en la transparencia y meritocracia de los procesos, permitiendo el ingreso de personas que no cumplen con el perfil adecuado para los distintos puestos en la municipalidad. Asimismo, en la **selección de personal**, se ha observado que los candidatos no son evaluados de manera rigurosa y, en algunos casos, son elegidos por vínculos de amistad o confianza, sin considerar sus competencias y experiencia. Esta situación ha generado constantes contrataciones y desvinculaciones, lo que ocasiona sobrecostos administrativos y pérdida de tiempo para la institución. Por otro lado, la **inducción de personal** no se desarrolla adecuadamente, ya que la subgerencia de recursos humanos carece de estrategias y técnicas efectivas para capacitar a los nuevos trabajadores. Como resultado, muchos colaboradores desconocen sus funciones, lo que se traduce en bajo rendimiento, incumplimiento de tareas, retrasos en el logro de objetivos y renuncias prematuras.

Por estas razones, la presente investigación se centra en diagnosticar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, considerando las dimensiones de convocatoria, selección e inducción de personal.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Saavedra (2021), llevó a cabo su estudio con la finalidad de establecer la correlación entre la Administración de Recursos Humanos y el rendimiento laboral del personal del Hospital Obrero ubicado en la ciudad de Oruro, Bolivia. Los principios teóricos de la Gestión de Talento Humano, rendimiento laboral y otros elementos intrínsecos a la investigación han sido compilados y detallados. Además, se han detallado los procesos de selección, formación, rendimiento laboral, calidad laboral y colaboración grupal. De manera similar, se examinó la correlación entre la Gestión de Talento Humano y el rendimiento laboral del personal, confirmándose que existe una correlación estadísticamente significativa de acuerdo con p valor = 0,000 entre las variables de gestión del talento humano y rendimiento.

Otro estudio realizado por Mejia (2023), efectuó un estudio adicional con el propósito de examinar la correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda; Agencia Latacunga, Ecuador. Dado que el nivel de significancia estimado es inferior al aceptable, la administración del capital humano ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral de los empleados. Según los datos recopilados en relación con la situación de la administración del capital humano, se estableció que se dispone de un

proceso idóneo de reclutamiento y selección del personal, con el objetivo de asegurar un desempeño óptimo. El rendimiento laboral inadecuado en la cooperativa es el producto de la combinación de diversos factores que inciden directamente, tales como: la ausencia de un seguimiento periódico del cumplimiento de las responsabilidades laborales, la deficiente dirección de los procesos y el ambiente organizacional inadecuado.

Curiel (2022), se enfocó en examinar la repercusión de la administración de recursos humanos en el rendimiento laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en Riohacha DETC, Colombia. El cuestionario proporcionó información adecuada sobre las variables de estudio, incluyendo sus dimensiones e indicadores. Estos fueron sometidos a validación por expertos en el campo, resultando en un nivel de confianza de alfa Cronbach del 0,96%. La implementación del instrumento en la muestra seleccionada facilitó la divulgación de las perspectivas de los empleados encuestados. Esto permitió un análisis detallado de los métodos de desarrollo y los factores que inciden en el rendimiento laboral, con el objetivo de formular sugerencias para la mejora continua de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de RiohACHA.

Altamirano (2020), llevó a cabo su estudio con el objetivo de examinar la repercusión de la administración del capital humano y el rendimiento laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos en Tisaleo–Educación, Ecuador. La administración del capital humano en la Dirección Distrital 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación se distingue por la diferenciación de los recursos humanos de la institución. Cada empleado de la corporación posee conocimientos, experiencia, competencia, discernimiento y actitud en su rol laboral. Es importante destacar que estas características pueden ser consideradas como un activo intangible de la entidad, dado que están orientadas hacia los objetivos y metas institucionales.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Gaspar (2022) elaboró su tesis con el objetivo de establecer en qué medida el talento humano se manifiesta en el mejoramiento del desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022. El enfoque del método utilizado en esta investigación fue de naturaleza descriptiva y de carácter transversal. Además, se clasificó como un estudio de nivel correlacional, empleando un diseño que no implicaba la manipulación de variables, es decir, es no experimental. En términos de análisis de datos, se adoptó un enfoque cuantitativo. En este contexto, se identificó a la población objeto de estudio, la cual estuvo compuesta por un total de 120 individuos. Para llevar a cabo la medición de las variables, se utilizó la conocida escala de Likert, la cual es ampliamente reconocida en estudios de este tipo. Los resultados obtenidos de la investigación indican que un porcentaje significativo, específicamente un 60.87%, de las respuestas dadas por los participantes señala que existe una notable correspondencia entre la satisfacción expresada y la gestión del talento humano dentro de las empresas. Además, en lo que respecta al desempeño laboral dentro del ámbito de las empresas comerciales situadas en el distrito de Huaral, un 68.48% de los encuestados manifestó que se sienten muy satisfechos con su desempeño. Se llega a la conclusión de que la presencia y el desarrollo del talento humano tiene un impacto favorable y significativo en la manera en que se realiza el trabajo en un entorno profesional.

En tanto Carranza (2021), realizó su investigación con la finalidad de demostrar la manera en que la gestión del talento humano influye significativamente en la gestión eficiente de la Municipalidad Distrital de Huaura. La muestra constó de 40 individuos, a quienes se les realizó un cuestionario sobre su nivel de satisfacción según la escala de Likert. Los hallazgos indican que el 87.5% opinan que la gestión del talento humano se maneja de forma regular o media, lo que no es lo ideal. Además, el 45.5% señala que el proceso de selección de personal es regular, el 95.0% comentó que las capacitaciones al

personal son de nivel medio o regular, mientras que el 87.5% sostiene que los mecanismos de retención de talento se llevan a cabo de manera regular. El hallazgo principal indica una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Huaura ($r_s = 0.837, p=0.000$).

Por su parte Velasquez (2020), en su tesis tuvo como objetivo general evidenciar si la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020. El estudio es descriptivo, con un enfoque cuantitativo de diseño correlacional, no experimental y transversal. La población constaba de 120 individuos. Los resultados indican que un 53.26% de los encuestados consideran que la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral de los servidores administrativos en el gobierno local de Huaura, y un 51.09% está de acuerdo en que esto mejora las relaciones laborales. Los hallazgos indican que la administración del personal influye favorablemente en el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la municipalidad de Huaura ($2.24E-106 < 0.05$).

Mientras tanto Gutierrez (2019), en su estudio realizado con el objetivo de determinar la influencia que existe entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Progmac Lima. Perú 2019. Se empleó un estudio no experimental transversal con enfoque cuantitativo y diseño explicativo correlacional, ya que no se manipularon las variables. Se realizó una prueba a 30 empleados, obteniendo resultados de 0.969 y 0.936 respectivamente. Los resultados muestran que 9 trabajadores indican un nivel medio (30%) en la gestión del talento humano, mientras que 18 (60%) reportan un nivel alto. 5 reportan bajos niveles (16.7%) de desempeño laboral, mientras que 18 (60%) indican un alto nivel de desempeño laboral. Se concluye que hay una relación importante entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa.

Tenemos otros autores como Huarca & Huaylla (2021), desarrollaron una investigación con el objetivo de describir de qué manera la gestión de recursos humanos repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deco hogar E.I.R.L., año 2021, analizando las variables de estudio. Su investigación es de tipo básico, no experimental cuantitativa y tiene un diseño transeccional o transversal. Los resultados indican que el 65% del personal en nómina considera regular la gestión de recursos humanos y el 20% la ve mala. El 85% de los empleados en nómina creen que el desempeño laboral es medio y el 15% lo consideran alto. Se concluye que hay una relación directa y relevante entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral, con un 95% de confianza y un $p\text{-valor}=0,000<0,05$, obteniendo resultados que respaldan esta afirmación. Comenzó con una investigación exploratoria de múltiples fuentes, lo que nos enriqueció con información sobre el tema, y la metodología utilizada permitió profundizar en la importancia de recursos humanos para el crecimiento y rentabilidad de las empresas. Del mismo modo, los resultados de campo indicaron que el 59.26% opina que la rotación constante de personal impacta financieramente, y el 59.26% del personal encuestado cree que el buen desempeño del contador público es clave para el crecimiento empresarial. Por último, se determina que la gestión del talento humano afecta de manera considerable el rendimiento financiero de las empresas.

Los autores Huayllacayan & Mucha (2021), realizaron su estudio con el objetivo de determinar la incidencia que tiene la Gestión del talento humano en el desempeño financiero de las empresas de servicios de arquitectura e ingeniería en el distrito de Ate. La investigación efectuada concluye que la constante rotación de personal impacta negativamente en la organización, causando altos costos, disminuyendo el sentido de trabajo en equipo y, lo más crítico, dificultando la implementación de las estrategias de planificación financiera, como lo evidencian los resultados de la encuesta, donde el 59.26% opina que la continua rotación de personal afecta financieramente a las empresas

de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de Ate. Según los hallazgos de la investigación, se concluye que el contador público es esencial para el crecimiento empresarial, aportando valor ético a la información financiera para las decisiones de alta dirección, como lo indica el 59.26% de los encuestados que creen que un buen desempeño profesional del contador público es clave para el crecimiento empresarial.

Sánchez (2020), en su estudio tuvo como objetivo diseñar estrategias de gestión de talento humano para fortalecer las habilidades directivas del personal de la Empresa “Confecciones Acuario”. Este estudio es de tipo cualitativo por sus criterios descriptivos y explicativos; su diseño es no experimental. El estudio concluye que un buen diseño de comunicación permite un proceso adecuado, de modo que las metas de la empresa se cumplen puntualmente, obteniendo resultados que favorecen el éxito sostenible. Implementar y participar en actividades que incentivan, recompensan y promueven el talento del personal, facilita alcanzar con eficacia los objetivos de la empresa, así la mayoría de los involucrados está dispuesta a asistir y contribuir al desarrollo de tales actividades, logrando así su integración y crecimiento personal y profesional.

Mío (2022), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la selección del personal y desempeño laboral en una municipalidad de la región Lambayeque. Se llevó a cabo un estudio básico con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional; se utilizaron encuestas para recolectar información sobre las variables investigadas; la población consistió en 150 servidores públicos, resultando que la gestión del talento humano de una municipalidad distrital de Lambayeque está en proceso con 80.7%, con un 2.7% de encuestados como inadecuada y un 16.7% como adecuada. Además, el nivel de desempeño laboral en dicha municipalidad es regular en un 66.7%, un 13.3% lo califica como bajo y un 20% como alto. Se determinó que hay relación entre selección de personal y desempeño laboral, dado que el valor de significancia fue menor a 0.05, con correlaciones de $Rho=0.175$, siendo positiva y débil.

Ccami & Hinostraza (2020), llevaron a cabo su estudio con la finalidad de establecer la correlación existente entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020. Se adoptó una metodología cuantitativa, se empleó un tipo de investigación aplicada, se estableció un nivel correlacional y se implementó un diseño no experimental transversal. En conclusión, se determinó que la Sig. Se concluye que la gestión del talento humano desarrollado en la Municipalidad, manifestada en la mejora del reclutamiento, la selección del personal apropiado, la realización periódica de evaluaciones del rendimiento de los colaboradores, mejora el desarrollo de las capacidades y mantiene la preocupación por la retención de los talentos emergentes en la institución, facilitará un incremento en el rendimiento laboral de los empleados.

Mesia (2022), llevó a cabo su investigación con el objetivo de establecer la correlación y la relación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral de los funcionarios municipales de la Municipalidad Provincial de Maynas, mediante la implementación de un diseño correlacional transversal y un enfoque cuantitativo. Con base en la evaluación de los 115 servidores municipales, se determinó que existe una correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral. Por lo tanto, se deduce que los empleados están en desacuerdo con la dirección y gestión de recursos humanos implementadas en la mencionada entidad. En este contexto, se proponen directrices para la instauración de medidas orientadas a la optimización de los procesos de administración del capital humano, que engloben diversos subsistemas como la selección, la inducción, la formación, la evaluación del rendimiento y el avance de los funcionarios municipales.

Flores (2022), realizó una investigación con el objetivo de establecer la correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en la municipalidad del centro poblado de Humaya, 2022. La modalidad de investigación adoptada fue

cuantitativa, con un enfoque transversal y un nivel correlacional. La investigación estuvo constituida por los empleados municipales, que se estima que representan aproximadamente 40 trabajadores. Los hallazgos derivados evidencian una correlación Pearson ($R=0,717$) de significancia directa moderada, con una significancia asintótica bilateral (0,000) inferior a (0,05), entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral.

Vásquez (2021), llevó a cabo su investigación con el objetivo de establecer la correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento de los funcionarios públicos de la municipalidad San Martín de Porres. La investigación adoptó un enfoque correlacional con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un enfoque correlacional transversal. Los hallazgos derivados de la aplicación del programa estadístico SPSS - 26 y el análisis de los datos evidencian una correlación positiva entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,702$), y teniendo en cuenta que el valor p fue inferior al valor de significancia ($p=0,000<0,05$).

Vasquez (2023), llevó a cabo su estudio con la finalidad de establecer la correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. La metodología adoptada adoptó un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño no experimental correlacional; la población de estudio consistió en 184 trabajadores. Los hallazgos de este estudio se corroboraron a través de la prueba de chi cuadrado, que arrojó un p valor de 0.000, inferior a 0.05 ($p<0.05$), lo que evidencia una correlación significativa entre las variables. En otras palabras, la administración del capital humano se correlaciona con el rendimiento laboral del personal administrativo. De acuerdo con la prueba de correlación de Pearson, el valor de 0,658 indica una alta correlación positiva. Los hallazgos indicaron que la administración del capital humano está intrínsecamente vinculada al rendimiento laboral de los empleados.

Al experimentar una sensación de motivación, valoración y consideración, el rendimiento laboral se optimiza, lo que conlleva un incremento en la producción, compromiso y identificación con el entorno laboral.

Ponce (2023), llevó a cabo su estudio con la finalidad de establecer la correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral de los empleados, con el propósito de discernir si la Municipalidad Distrital de Pachía. Desde la perspectiva metodológica, la presente investigación se caracteriza por ser de naturaleza pura con enfoque cuantitativo, adoptando un diseño de investigación de tipo Descriptivo-Correlacional. Los hallazgos de la presente investigación sugieren que: la inducción de personal con 0,738 de Rho de Spearman, la recompensa al personal con 0,902 y el rendimiento laboral con 0,804 mantienen una correlación significativamente positiva.

1.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Tapia (2019), desarrolló su tesis con el objetivo de determinar el grado de correlación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, durante el periodo 2019. Respecto a la metodología del estudio, se utilizó el enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental correlacional de corte transversal. La recolección de datos se basó en encuestas, observación y análisis de documentos. La muestra de estudio estuvo compuesta por 18 trabajadores. Los resultados muestran una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.809; así, se concluye que hay una correlación positiva muy fuerte, lo que indica que a mayor gestión del talento humano, mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Por su parte Yucra (2022), buscó establecer la correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en los empleados de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno. El enfoque metodológico adoptado fue un estudio fundamental,

adoptando un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño transversal, no experimental y correlacional. La población seleccionada comprendió 38 colaboradores. Los descubrimientos revelaron una correlación directamente proporcional entre el rendimiento laboral, la contratación de personal y la dimensión de capacidad, con un valor de sigma de 0.000. Por otro lado, los valores de relación correspondientes fueron de 0.050 y 0.550 respectivamente, lo que evidencia una correlación positiva significativa entre los elementos evaluados. Se deduce que existió una correlación directamente proporcional entre la administración del capital humano y el desempeño laboral, con una correlación positiva notable, con un valor de relación de 0.587.

Mientras que Mamani (2022), llevó a cabo una investigación con el propósito de examinar el proceso de selección de personal y su impacto en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Puno. Se empleó un enfoque cuantitativo causal y un diseño no experimental empleando métodos cuantitativos; la población comprendió a 153 empleados de la Alcaldía y se seleccionó una exhibe de 110 servidores a través de un muestreo probabilístico intencional. Se constató que el 48.18% de los participantes en la encuesta sostiene que las áreas que requieren personal no se encuentran en la evaluación ni en la entrevista de selección, y que la contratación no se adhiere a los planes estratégicos. Adicionalmente, indican que el entorno laboral es inadecuado y que la entidad no implementa acciones de administración y concientización. Se concluyó que no existe un proceso organizado y formal que englobe las áreas que requieren la contratación de personal.

En tanto Choque (2021), realizó un estudio con el objetivo de determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Sandía. Para la investigación se usaron métodos descriptivos; se analizó profundamente la muestra con el método analítico, delimitando el tema que, a través de evidencias, transformó creencias en conclusiones acertadas; el

método sintético resultó valioso para el marco teórico. Las conclusiones obtenidas son: La Municipalidad no lleva a cabo correctamente el proceso de selección, lo que dificulta el desempeño laboral en sus áreas; además, los empleados rara vez se esfuerzan por cumplir los objetivos debido a la falta de capacitación y motivación.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.
- Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.
- Determinar la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. MUNICIPALIDAD

De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27972, que se conoce como la Ley Orgánica de Municipalidades, las municipalidades que operan a nivel provincial y distrital son considerados como los órganos de gobierno responsables de impulsar y fomentar el desarrollo a nivel local. Estas entidades cuentan con personería jurídica de derecho público, lo que les confiere un estatus legal distintivo, y poseen plena capacidad para llevar a cabo todas las acciones necesarias para el cumplimiento de sus objetivos y metas. Los gobiernos locales constituyen elementos fundamentales dentro de la estructura territorial del Estado, actuando como los principales medios a través de los cuales los ciudadanos pueden involucrarse y participar activamente en los asuntos que afectan a su comunidad. Estas entidades no solo representan y organizan los intereses específicos de las comunidades que les corresponden, sino que también cuentan con la autonomía necesaria para gestionar sus propios asuntos. Entre los componentes esenciales que caracterizan al gobierno local se encuentran el territorio en el que operan, la población que reside en él y la manera en que se organiza esta población para promover un funcionamiento efectivo (Ley N° 27972, 2003b).

2.1.1.1. AUTONOMÍA

Los gobiernos locales disfrutan de una considerable autonomía en las dimensiones política, económica y administrativa, lo que les permite ejercer un control efectivo sobre los asuntos que son de su competencia y que les conciernen directamente. La autonomía que se establece en la Constitución Política del Perú para las municipalidades se fundamenta en la capacidad y el derecho que tienen estas entidades locales para llevar a cabo una variedad de actos relacionados con el gobierno, así como actividades administrativas y de gestión. Todo esto debe realizarse, sin embargo, dentro del marco y con estricto apego a las normas y disposiciones que conforman el ordenamiento jurídico del país (Ley N° 27972, 2003b).

2.1.1.2. ORIGEN

Las entidades municipales, tanto provinciales como distritales, se originan a partir de la delimitación territorial que es oficialmente aprobada por el Congreso de la República. Este proceso se origina a partir de una propuesta formulada por el Poder Ejecutivo. Las autoridades supremas de la organización o entidad en estudio son seleccionadas y nombradas en función de la voluntad manifestada por la población, conforme a lo estipulado en la Ley Electoral que les es pertinente. Las municipalidades situadas en núcleos urbanos son instauradas a través de una ordenanza promulgada a nivel provincial (Ley N° 27972, 2003b).

2.1.1.3. FINALIDAD

Las administraciones gubernamentales a nivel local tienen la importante función de actuar como representantes de las comunidades vecinales. Al hacerlo, se encargan de fomentar y asegurar que los servicios públicos que se ofrecen a los ciudadanos en su área se brinden de manera adecuada y eficiente. Además, trabajan en pro del desarrollo integral, sostenible y armonioso de todos los aspectos de la región que les compete (Ley N° 27972, 2003b).

2.1.1.4. ESTADO DEMOCRÁTICO, DESCENTRALIZADO Y DESCONCENTRADO

La estructura, estructura y tareas de los ayuntamientos locales se fundamentan en una concepción de Estado democrático, unitario, descentralizado y desconcentrado, con el objetivo de promover el desarrollo sostenible de la nación. Dentro del marco de la desconcentración y de acuerdo con el principio de subsidiaridad, el gobierno más cercano a la ciudadanía es el más apropiado para desempeñar la función. En consecuencia, el gobierno nacional no debe asumir obligaciones que pueden ser gestionadas de manera más eficiente por los gobiernos regionales, y estos, a su vez, no deben llevar a cabo acciones que pueden ser llevadas a cabo por los ejecutivos distritales (Ley N° 27972, 2003b).

2.1.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Está intrínsecamente vinculado al liderazgo, de modo que el líder guía a los colaboradores para que realicen sus tareas eficientemente, creando un ambiente laboral aceptable y en equipo. La innovación también forma parte del talento de los colaboradores y del apoyo organizativo, el cual debe ser desarrollado para mejorar la calidad del servicio al cliente y las características que aumentan la productividad empresarial (García et al., 2011).

La selección de personal es fundamental, ya que busca filtrar y elegir al candidato más adecuado según las características de la organización. Los errores, por pequeños que sean, pueden ocasionar numerosos conflictos laborales, como ausentismo, retrasos, baja productividad y problemas en el ambiente laboral (Curo, 2020). Por ello, es vital seleccionar al candidato ideal para el puesto mediante métodos y técnicas sólidas. La elección de personas funciona como un filtro que permite el ingreso solo de quienes tienen las características deseadas por la organización (Ferreiro et al., 2019).

2.1.2.1. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A. CONVOCATORIA DE PERSONAL: Es el método empleado en recursos humanos, realizado por la empresa o un consultor externo, para identificar candidatos

potenciales. La compañía comparte información sobre el proceso a realizar y la entrega a las partes interesadas, para su denominación siempre que cumplan con el perfil requerido. Este procedimiento debe incluir la divulgación de información por parte de la institución, los datos necesarios del puesto ofrecido, el conocimiento requerido del puesto y la cantidad de posiciones a llenar, junto con los métodos de compensación (Solis & Ventura, 2019).

El proceso de reclutamiento puede definirse como la serie de acciones y actividades que se llevan a cabo con el objetivo de identificar y seleccionar a un grupo específico de individuos que poseen las calificaciones y competencias requeridas para un puesto en particular. De esta manera, la empresa no solo logra conformar un equipo de personas calificadas, sino que también se ve beneficiada al contar con diversas alternativas y opciones al momento de tomar decisiones sobre a quién contratar para cumplir con sus necesidades organizativas. Este procedimiento se inicia en el momento en que la empresa realiza una solicitud para contar con nuevos empleados, lo cual se conoce comúnmente como una “orden de servicio”. Este término se utiliza para describir la formalización de requerimientos específicos que la organización necesita satisfacer para su correcto funcionamiento (Cuesta, 2010).

B. SELECCIÓN DE PERSONAL: El proceso de selección de personal se define como un conjunto de actividades y evaluaciones que tienen como objetivo fundamental ubicar al candidato más idóneo y competente en la posición laboral que mejor se ajuste a sus habilidades y experiencia. La cuestión principal aquí consiste en realizar una adecuada selección de los candidatos que han presentado sus solicitudes. En consecuencia, sólo aquellos individuos que posean las calificaciones necesarias y adecuadas para asumir el trabajo que está disponible continuarán avanzando hacia las siguientes etapas del proceso (Gonzales, 2022).

La clave de una buena selección es anticiparse a los empleados en su desempeño laboral en la organización. Los elementos se vinculan al comportamiento de la persona, lo que se observa en su desarrollo social, laboral y familiar; para ello, se analizan mediante una entrevista con técnicas de evaluación y asegurando un empleado con el perfil necesario para el puesto. Al categorizar lo requerido en un nuevo empleado, la tenencia de habilidades, capacidades y competencias es la mejor expectativa a considerar para el futuro rol del candidato, cada uno de estos aspectos se evalúa según su currículum y sus logros académicos durante su trayectoria educativa, los cuales son esenciales para el cumplimiento del objetivo de ser seleccionado para una vacante disponible (Lazo & Puñido, 2021).

C. INDUCCIÓN DEL PERSONAL: Incluye la guía, ubicación y monitoreo que se otorga a los empleados recién contratados (también se aplica a traslados), en la fase inicial de desempeño (“fase de prueba”) (Checa, 2020) Este es el procedimiento por el cual los empleados adquieren las habilidades necesarias para gestionar la empresa y se integran por completo en su labor. Esta es la etapa final del proceso de contratación; elegir al personal adecuado afecta significativamente el entorno y la cultura organizacional. Es crucial asegurar que el empleado tenga objetivos alineados con la empresa. Al unirse a una nueva organización o equipo desconocido, hay un proceso de socialización entre el recién llegado y la empresa, donde el empleado comprende y asimila los valores, normas y creencias de la organización. (Chiavenato, 2021).

2.1.2.2. IMPORTANCIA DE UNA BUENA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La relevancia de una adecuada selección se basa en asegurar las mejores expectativas sobre el rendimiento de un empleado en sus funciones dentro de la empresa; por lo tanto, la evaluación debe llevarse a cabo de forma metódica y exacta, considerando los siguientes elementos (Conrero & Cravero, 2019):

- Experiencia laboral.

- Trayectoria académica.
- Aspectos psicológicos.

Estos son elementos fundamentales de la personalidad de una persona que permiten su adecuado desarrollo en una sociedad y en su entorno laboral, por lo que se deben evaluar utilizando métodos fiables. Así, se puede afirmar que la selección implica el uso de diversas técnicas para hallar a la persona correcta para el cargo correcto (Checa, 2020).

Al definir lo que busca en un nuevo empleado, contar con habilidades, destrezas y competencias es la mejor expectativa para el futuro del candidato elegido, cada una de estas se refleja en su currículum y logros académicos que serán claves para cumplir y alcanzar la meta de ser el seleccionado para una vacante disponible (Montoya & Boyero, 2016).

2.1.2.3. OBJETIVOS FUNDAMENTALES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los directores y las áreas de recursos humanos necesitan establecer objetivos precisos y medibles que sirven como criterios para valorar sus actividades. A veces se comunican por escrito a través de documentos meticulosamente elaborados. En otros casos no se expresan claramente, sino que son parte de la 'cultura' organizacional. En ambos casos, los objetivos dirigen la administración del capital humano (Torres & Jaramillo, 2000).

Los objetivos de la gestión del capital humano reflejan no solo las intenciones de la dirección, sino que también consideran los retos provenientes de la organización, del área que maneja el talento y de los individuos involucrados en el proceso. Estos retos se pueden agrupar en cuatro categorías principales (Reyes et al., 2021):

- a. Objetivos corporativos:** Los objetivos de la gestión del capital humano reflejan no solo las intenciones de la dirección, sino que también consideran los retos provenientes de la organización, del área que maneja el talento y de los individuos

involucrados en el proceso. Estos retos se pueden agrupar en cuatro categorías principales (Sanabria, 2016).

- b. Objetivos Funcionales:** Es fundamental que la aportación del área de recursos humanos se ajuste a las exigencias de la organización. Si la gestión del talento humano no se alinea con las necesidades de la organización, se generan desperdicios de recursos innecesarios. La empresa puede establecer, por ejemplo, el equilibrio necesario entre el número de miembros del departamento de recursos humanos y el total del personal a su cargo (Barrios et al., 2020).
- c. Objetivos Sociales:** El área de recursos humanos debe asumir la responsabilidad ética y social de los retos que enfrenta la sociedad, minimizando las tensiones o demandas negativas hacia la organización. Si la organización no emplea sus recursos de manera ética para el bien social, puede enfrentar consecuencias adversas (Dopico, 2006).
- d. Objetivos Personales:** El área de recursos humanos debe reconocer que todos los miembros de la organización buscan alcanzar objetivos personales válidos. El departamento de capital humano reconoce que su función es facilitar las aspiraciones de los empleados en pro del logro de las metas organizacionales (Dopico, 2006).

2.1.3. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se puede definir como el nivel o grado en que los colaboradores y empleados, que constituyen el talento humano de una organización, realizan las diversas actividades y tareas que les son asignadas. Este desempeño se evalúa de acuerdo a una serie de criterios, estándares, pautas de acción y expectativas que han sido previamente definidos. Además, se refiere a la capacidad de estos individuos para alcanzar resultados que se alineen con los planes y objetivos establecidos por la organización (Sanchez, 2020). De igual manera, se puede observar que la efectividad del personal que desempeña funciones dentro de las diversas organizaciones es un elemento crucial y

esencial para el correcto funcionamiento de estas entidades. Esta eficacia se manifiesta cuando cada individuo realiza su trabajo de manera comprometida, lo que a su vez genera una sensación de satisfacción laboral significativa en su día a día (Romero & Isea, 2013).

En este contexto, es fundamental señalar que el rendimiento laboral de los individuos está influenciado no solo por su comportamiento en el entorno de trabajo, sino también por los resultados que logran a lo largo de su desempeño. Este rendimiento se encuentra íntimamente relacionado con las características particulares de cada persona, las cuales abarcan una variedad de aspectos relevantes que incluyen sus cualidades personales, sus necesidades específicas y las habilidades que poseen (Amado, 2023). Todas estas características interactúan entre sí y, al mismo tiempo, se relacionan con la naturaleza del trabajo que realizan y con la organización en su conjunto. Por lo tanto, el desempeño laboral puede considerarse como la consecuencia o el resultado de la compleja interacción entre estas diversas variables que influyen en el ambiente laboral (Grajeda, 2013).

2.1.3.1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño se define como un proceso o actividad fundamental dentro de la Gestión de Recursos Humanos (GRH), que se lleva a cabo mediante un conjunto de procedimientos diseñados para medir y valorar, de la manera más sistemática y objetiva que se pueda, el rendimiento o el desempeño que los empleados exhiben en el contexto de la organización. Este proceso es crucial para garantizar que se reconozcan las contribuciones individuales y se identifiquen áreas de mejora. De manera indudable, el proceso de evaluar el desempeño a través de competencias representa un avance significativo y un nivel más avanzado en comparación con los métodos tradicionales de evaluación del desempeño (Huamán, 2019). Cada evaluación puede definirse como un proceso meticuloso que tiene como objetivo principal estimular o valorar de manera

objetiva las cualidades, el valor intrínseco y la excelencia de un individuo en particular. En resumen, se puede afirmar que la evaluación del desempeño constituye un concepto que es dinámico y en constante evolución, dado que las organizaciones, por diferentes motivos, están en la práctica continuamente evaluando a sus empleados. Esto puede hacerse de manera formal, a través de revisiones establecidas y procedimientos específicos, o de manera informal, mediante observaciones cotidianas y retroalimentaciones espontáneas, lo que indica que este proceso de evaluación ocurre con una cierta regularidad a lo largo del tiempo (Alles, 2019).

Cada proceso de evaluación tiene la capacidad de fomentar o valorar el valor añadido y la excelencia en una persona, así como las diversas cualidades que esta puede poseer. A través de estas evaluaciones, se busca identificar las deficiencias que pueden surgir dentro de las organizaciones. El objetivo de tal identificación es facilitar la implementación de cambios beneficiosos en la estructura y el funcionamiento interno de la organización. De este modo, se puede establecer cuál es el personal más capacitado y competente para llevar a cabo las tareas que corresponden a sus respectivos cargos (Castaño, 2021).

2.1.3.2. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

A. ORIENTACIÓN A RESULTADOS: La orientación hacia la obtención de resultados implica que toda actividad y acción realizada dentro de una empresa se enfoque y se canalice hacia alcanzar la meta o el objetivo que se ha establecido como deseado. Esto se traduce en actuar de manera efectiva y eficiente, así como responder con rapidez y con un sentido de urgencia ante decisiones cruciales que son imprescindibles para satisfacer las demandas y las necesidades de los clientes. Además, este enfoque busca no solo cumplir con los estándares que la propia empresa se ha impuesto, sino también sobrepasarlos, y, en última instancia, lograr una posición de liderazgo que permita destacar y ser más competitivo que otras empresas del mismo sector (Pernía & Carrera, 2014). Las metas que se establezcan

deben estar orientadas hacia un horizonte de largo plazo, sin embargo, es primordial que también existan determinadas metas que sean compartidas por toda la empresa. Estas metas conjuntas son fundamentales porque promueven una búsqueda conjunta de la excelencia y fomentan un sentido de responsabilidad en el proceso de toma de decisiones. Asimismo, es importante que, si se presenta la necesidad, se puedan establecer nuevas metas que eviten que la organización se quede estancada en la consecución de ciertos resultados específicos. Esto permitirá que la empresa continúe avanzando de manera constante y efectiva (Carrasco et al., 2023).

En resumen, cuando se trata de la orientación hacia la consecución de resultados, es fundamental esforzarse por alcanzar el máximo rendimiento posible. Esto implica no solo trabajar para superar los estándares establecidos por uno mismo, sino también colaborar efectivamente en equipo con el objetivo de lograr un propósito común. Además, es esencial mostrar una capacidad de adaptación ante cualquier cambio que se presente y aceptar la responsabilidad por todos los errores que puedan surgir a lo largo del proceso. A pesar de estos contratiempos, es crucial continuar trabajando con dedicación y dirigir rápidamente la atención hacia las metas previamente fijadas, lo cual puede requerir la evaluación y revisión constante de las estrategias implementadas (Business School Barcelona, 2018).

B. TRABAJO EN EQUIPO: El trabajo en equipo se puede definir como un proceso colaborativo en el que un grupo diverso de personas contribuye con sus distintas habilidades, conocimientos y el tiempo que invierten, con el objetivo de alcanzar metas y logros de manera conjunta y coordinada. Si todos los recursos que se han proporcionado se gestionan y se coordinan de manera adecuada y eficiente, los resultados que se obtienen son significativamente mejores en comparación con los equipos que no operan de esta forma (Zuñiga, 2006).

La colaboración en grupo, aunque es un aspecto importante, no garantiza de manera automática el logro del éxito. Es fundamental que exista una coordinación eficaz y fluida, así como una comunicación constante y abierta entre todos los miembros del equipo. Además, es esencial contar con un liderazgo sólido que esté preparado para abordar y resolver cualquier inconveniente o desafío que pueda aparecer a lo largo del avance de los proyectos o en la ejecución de diversas tareas (Cuba et al., 2020).

C. EFICACIA: Es sinónimo de productividad. Este indicador nos brinda la oportunidad de evaluar y determinar si un empleado ha logrado completar todas las tareas que se le han asignado o si, por el contrario, no ha cumplido con dichas responsabilidades de manera satisfactoria. Por lo tanto, se puede considerar que este elemento es uno de esos indicadores que se clasifican como booleanos, lo que significa que únicamente permiten dos posibles respuestas, que en esta situación específica serían un categórico “sí” o un definitivo “no”. No obstante, en el caso de que lo valoremos como apropiado, tenemos la posibilidad de implementar diversos escalones o criterios que nos permitan evaluar la efectividad y el rendimiento de un empleado en su labor. Un caso ilustrativo podría ser que abordemos esta cuestión utilizando un formato porcentual. De este modo, si una persona posee una eficacia que alcanza el 90%, significa que ha logrado concluir casi todas las tareas que tenía asignadas (Escobedo & Quiñones, 2020).

D. EFICIENCIA: La eficiencia laboral se puede definir como la habilidad que tienen los equipos o grupos de trabajo para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades utilizando la menor cantidad de recursos, ya sean materiales, temporales o humanos, posible, logrando así maximizar su rendimiento y productividad. Al momento de llevar a cabo la implementación de medidas diseñadas específicamente para alcanzar este objetivo, no solo nos enfocamos en observar y mejorar la productividad así como el rendimiento de los distintos grupos de trabajo, sino que también conseguimos

optimizar los resultados generales y, de esta manera, aumentar el grado de cumplimiento de las metas establecidas por la corporación. Este específico indicador que utilizamos para llevar a cabo la evaluación del desempeño laboral nos brinda la capacidad de cuantificar y analizar la relación existente entre los resultados que hemos obtenido, lo que se conoce como eficacia, y los recursos que hemos invertido en el proceso para alcanzar esos resultados (Bohórquez et al., 2020).

E. MOTIVACIÓN LABORAL: La eficiencia laboral se puede definir como la habilidad que tienen los equipos o grupos de trabajo para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades utilizando la menor cantidad de recursos, ya sean materiales, temporales o humanos, posible, logrando así maximizar su rendimiento y productividad. Al momento de llevar a cabo la implementación de medidas diseñadas específicamente para alcanzar este objetivo, no solo nos enfocamos en observar y mejorar la productividad así como el rendimiento de los distintos grupos de trabajo, sino que también conseguimos optimizar los resultados generales y, de esta manera, aumentar el grado de cumplimiento de las metas establecidas por la corporación. Este específico indicador que utilizamos para llevar a cabo la evaluación del desempeño laboral nos brinda la capacidad de cuantificar y analizar la relación existente entre los resultados que hemos obtenido, lo que se conoce como eficacia, y los recursos que hemos invertido en el proceso para alcanzar esos resultados (Cieza et al., 2021).

De manera similar, la motivación en el ámbito laboral se define como la capacidad que posee una organización para estimular a sus colaboradores, de tal forma que estos se sientan impulsados a conservar, optimizar, desarrollar o modificar su desempeño y sus conductas, utilizando diversos tipos de incentivos como herramientas para alcanzar dichos objetivos. La motivación que experimenta un empleado se encuentra formada por una vasta variedad de razones y factores, los cuales pueden clasificarse en dos grandes

categorías: los motivos intrínsecos, que provienen del interior de la persona y están relacionados con su satisfacción personal, y los motivos extrínsecos, que son aquellos que se originan en el entorno externo y que pueden incluir recompensas, reconocimientos u otros incentivos externos (Calle, 2021).

2.1.3.3. ¿PARA QUÉ SIRVE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

La evaluación del rendimiento de un individuo se convierte en una herramienta esencial para guiar y supervisar eficazmente al personal. Entre los objetivos más destacados que podemos mencionar, se encuentran el fomento y la promoción del desarrollo tanto personal como profesional de los colaboradores que forman parte de la organización. Además, se busca lograr una mejora continua en los resultados obtenidos por la organización, esto se alcanzará mediante el uso eficiente y adecuado de los recursos humanos disponibles. La información que recogemos durante el proceso de evaluación nos proporcionará un entendimiento más profundo y detallado sobre el rendimiento y la satisfacción que experimenta el personal al llevar a cabo las tareas que se les han asignado, así como también nos ofrecerá una visión clara del estado psicológico de los empleados en su entorno laboral (Bautista & Delgado, 2020). La evaluación del desempeño brinda beneficios como:

- Detectar necesidades de capacitación.
- Descubrir personas clave.
- Descubrir inquietudes del evaluado.
- Ubicar a un individuo adecuado para desempeñar un cargo específico dentro de una organización.
- Es fundamental motivar a los individuos al mantener una comunicación efectiva respecto a su rendimiento, así como al participar activamente en el establecimiento y seguimiento de los objetivos de la organización, a través de un proceso de retroalimentación constructiva.

- Se presenta una valiosa oportunidad para que tanto los jefes como los empleados realicen un análisis exhaustivo acerca de los métodos y enfoques que se están utilizando actualmente en el desempeño de sus labores y en el funcionamiento general de la empresa.
- Con el fin de evaluar y determinar diversos aspectos relacionados con los sueldos y las oportunidades de ascenso dentro de la organización (Abad, 2022).

2.1.3.4. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Las diversas acciones que puede llevar a cabo la dirección de una organización con el fin de evaluar el desempeño y la productividad de sus trabajadores pueden estar orientadas hacia dos objetivos fundamentales. Por un lado, existe la necesidad de establecer un adecuado control; mientras que, por otro lado, es igualmente importante fomentar el desarrollo y la motivación entre los individuos involucrados. De la misma manera, la evaluación puede optar por poner énfasis o centrar sus esfuerzos en las personas que forman parte de una organización, así como en los sistemas organizativos que son esenciales para su funcionamiento (Cuba & Cuba, 2023). La interacción y la mezcla de estos diversos factores contribuyen a la generación de las distintas características asociadas a los diferentes tipos y propósitos que puede tener la evaluación:

- a. Administración de personal:** Su propósito principal es llevar a cabo la contratación de personal, fomentar su promoción dentro de la empresa, establecer y gestionar un sistema de remuneración adecuado, aplicar sanciones cuando sea necesario, e incluso, en situaciones extremas, proceder con el despido de empleados. El evaluador asume la función de juez al realizar una valoración del desempeño de un empleado, clasificándose como bueno o malo, lo cual tiene implicaciones significativas para las decisiones que posteriormente tomará la dirección de la organización en relación con ese empleado (Cuba & Cuba, 2023).

- b. Técnicas de gestión o validación:** El enfoque principal radica en verificar que el sistema formal de evaluación opere de manera efectiva y eficiente. Es crucial asegurarse de que los predictores empleados en este proceso sean tanto válidos como fiables. En este contexto, el papel del evaluador adopta una naturaleza altamente científica. Como se mencionó previamente, la objetividad y la autenticidad del proceso de evaluación no solo son características deseables, sino que se convierten en una condición esencial. Por un lado, esta objetividad garantiza que el evaluador desempeñe su labor de manera correcta, mientras que, por otro lado, aporta un nivel de credibilidad significativo a un proceso que tiene un impacto importante y duradero (Pizarro & Torres, 2023).
- c. Identificación de potencial:** Se trata simplemente de reconocer y señalar a aquellos empleados dentro de la organización que tienen el potencial de ocupar diferentes roles o posiciones, específicamente aquellos que implican mayores responsabilidades y desafíos. El evaluador desempeña un rol que implica predecir cuáles individuos poseen la habilidad y la capacidad necesaria para aceptar y asumir nuevas responsabilidades que se les puedan presentar en su entorno laboral o profesional (Palacios, 2023).
- d. Desarrollo de la gestión:** Estos elementos se convierten en una herramienta sumamente valiosa para potenciar el desarrollo de las habilidades del personal dentro de la organización, a través de diversas estrategias que incluyen la capacitación continua, así como la readaptación de sus asignaciones laborales o roles dentro de la empresa. La evaluación puede ser conceptualizada, de manera esencial, como un proceso de retroalimentación que proporciona información valiosa sobre el desempeño y funcionamiento de una organización. Su objetivo final se centra en la mejora continua de todos los componentes y estructuras que la integran. Es vital aclarar que en ningún momento la evaluación debe ser considerada como

una herramienta punitiva dirigida hacia los trabajadores, sino más bien como un medio constructivo que busca fomentar el crecimiento y desarrollo de la organización y de todas las personas que forman parte de ella. Es posible que esta percepción se convierta en el mayor impedimento al momento de llevar a cabo la implementación de un sistema formal de evaluación. Por lo tanto, es esencial que se trabaje para prevenir y evitar que dicha apreciación negativa influya en el proceso (Palacios, 2023).

- e. Desarrollo y motivación:** El objetivo primordial de este proceso es la capacitación del trabajador o empleado, con el fin de potenciar y perfeccionar sus capacidades y destrezas. De esta manera, se busca orientar de forma efectiva a la persona para que pueda llevar a cabo su labor de manera más eficiente y exitosa. Una de las formas más efectivas y recomendadas para aumentar los niveles de motivación entre los empleados es proporcionarles la oportunidad de involucrarse activamente en los procesos de toma de decisiones, especialmente en lo que respecta a la planificación y desarrollo de programas de formación. Esto se puede lograr mediante la realización de un análisis exhaustivo de las necesidades formativas, lo que permite que los trabajadores sientan que su opinión es valorada y que sus contribuciones son significativas en el crecimiento y mejora de su entorno laboral. Se presentan cinco finalidades generales fundamentales que buscan lograr varios objetivos clave. Estas finalidades incluyen la identificación de potenciales en los trabajadores, el establecimiento de un sistema de remuneración que esté alineado con el rendimiento que cada individuo demuestra en su labor, y el objetivo de incrementar la mejora en el desempeño de las tareas asignadas. Además, se busca promover y fomentar la participación activa de los empleados en el cumplimiento de los objetivos de la organización, así como el desarrollo y la implementación de un documento

administrativo que facilite la mejora continua, apoyándose en los resultados que han sido evaluados y corregidos (Pashanasi et al., 2021).

2.1.3.5. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En el marco del proceso de evaluación del personal, es posible implementar una variedad de sistemas o métodos diferentes, con el propósito de seleccionar el que mejor se ajuste al tipo específico de evaluación que se requiere, así como a las características individuales de las personas que están siendo evaluadas. Un gran número de escritores y especialistas en el tema expresan y mencionan diversas técnicas y enfoques utilizados para llevar a cabo la evaluación del desempeño en diferentes contextos. Sin embargo, se llevará a cabo una breve mención sobre las diversas clasificaciones que existen, con el objetivo de ofrecer una visión más amplia y detallada acerca de esta temática en particular (Cerna, 2020). Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden:

- Características
- Conductas
- Resultados

a) Características: Este enfoque basado en características se utiliza para evaluar en qué medida un empleado posee diversas cualidades, tales como la confiabilidad, la creatividad, la iniciativa y las habilidades de liderazgo. De esta manera, se puede determinar con precisión el nivel de cada una de estas características en el individuo evaluado. Este enfoque se puede clasificar en un total de cuatro diferentes escalas:

- ❖ **Por escalas gráficas de calificación:** Cada una de las características que se van a evaluar se expresa a través de una escala en la que el evaluador tiene la oportunidad de señalar, en qué medida el empleado en cuestión cumple con tales características (Rodríguez & Lechuga, 2019).

- ❖ **Por escalas mixtas:** Se trata de una alteración o ajuste del método fundamental de escala que se utiliza como base para diversas aplicaciones. En lugar de utilizar una escala numérica para evaluar las diferentes características, se proporciona al evaluador tres descripciones específicas que detallan el rendimiento en cada atributo. Estas descripciones son: superior, que indica un rendimiento excepcional; promedio, que señala un rendimiento adecuado o aceptable; e inferior, que refleja un rendimiento por debajo de lo esperado.
- ❖ **Por distribución forzada:** El método de distribución forzada requiere que la persona encargada de realizar la evaluación tome decisiones entre una serie de declaraciones que, por lo general, se presentan en forma de pares. Estas declaraciones suelen parecer igualmente atractivas en su aspecto positivo, así como en su aspecto negativo, lo que podría generar cierto nivel de dificultad al momento de hacer una elección. De cualquier manera, se puede afirmar que es un asunto que ha caído en desuso y ha perdido su popularidad con el tiempo (Tapia & Vásquez, 2024).
- ❖ **Por formas narrativas:** El enfoque que se utiliza en este método narrativo implica que la persona encargada de realizar la evaluación debe elaborar un ensayo detallado que ilustre al empleado que está siendo evaluado, con el objetivo de reflejar su desempeño y características de la manera más exacta y precisa que se pueda. Ofrece una magnífica ocasión para que el jefe tenga la oportunidad de compartir y expresar sus pensamientos y opiniones acerca del desempeño de un empleado en particular (Tapia & Vásquez, 2024).

b) Comportamiento: Facilitan que la persona encargada de la evaluación reconozca con rapidez y eficacia el instante específico en el que un determinado empleado se desvía de la escala establecida. Estos enfoques se han creado con el propósito de detallar de forma precisa cuáles son las acciones que se espera que ellos realicen en su puesto de trabajo, así como aquellas que, por el contrario, deberían evitar llevar a cabo. En términos

generales, la principal utilidad de este sistema radica en ofrecer a los empleados una retroalimentación que les ayude en su proceso de desarrollo profesional y personal.

❖ **Incidente crítico:** Es posible promover y facilitar tanto el desarrollo profesional como la autoevaluación que realice el propio empleado. Un incidente crítico se refiere a un evento o suceso que es considerado poco común, el cual revela información importante sobre el desempeño de un empleado en una determinada área de su trabajo, ya sea indicando que el rendimiento ha sido excelente o, por el contrario, que ha sido deficiente. Estos incidentes son útiles para evaluar y entender mejor las capacidades y habilidades del trabajador en su rol específico (Chiang & San Martín, 2015).

c) Resultados: Se lleva a cabo una evaluación minuciosa de los logros alcanzados por los empleados, así como de los resultados que logran obtener en el desempeño de sus tareas laborales. La evaluación de los resultados, que puede incluir datos tales como las cifras de ventas o los niveles de producción, implica una menor cantidad de subjetividad en comparación con otros métodos de análisis (Romero & Isea, 2013).

2.1.3.6. ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

A lo largo del tiempo, diversos investigadores y expertos en el ámbito laboral han identificado una variedad de variables que pueden ser utilizadas para medir y evaluar el desempeño de los individuos en sus respectivos lugares de trabajo. Un ejemplo claro de esto es el grupo de expertos que sostiene que el rendimiento en el trabajo está influenciado por varios factores, entre los que se incluyen: las habilidades y capacidades personales, la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones, la efectividad en la comunicación, el nivel de iniciativa mostrado, el grado de conocimiento específico de cada tarea, la habilidad para trabajar en equipo, así como los estándares que se aplican en el trabajo. Además, el desarrollo de talentos individuales tiene un impacto significativo en la mejora del diseño del trabajo, lo que a su vez contribuye a maximizar el rendimiento

laboral. Sin embargo, la exigencia de los roles laborales puede provocar un fenómeno conocido como estrés ocupacional, que se caracteriza por una disminución notable en la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus labores. Esta situación puede repercutir directamente en la ejecución de las tareas asignadas, llevando a los empleados a sentirse fatigados, desmotivados y bajo una presión constante. Cuando esta presión se acumula, puede generar tensión, la cual tiene efectos negativos en las emociones y en los procesos intelectuales, lo que, a su vez, influye de manera directa en el rendimiento general de los trabajadores (Whetten, 2004).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- A. **CONVOCATORIA DE PERSONAL:** Es el procedimiento llevado a cabo para la selección de un trabajador en una entidad. Inicia cuando alguien se postula a un empleo o cuando el reclutador identifica un perfil atractivo y termina con la contratación de un nuevo colega (Gonzales, 2022).
- B. **DESEMPEÑO LABORAL:** El desempeño laboral es la productividad que un empleado muestra al ejecutar las tareas que se le otorgan. Así, se evalúa si la persona está calificada para el cargo asignado. Consiste en la efectividad, la excelencia y la productividad de su labor (H. E. Sanchez, 2019).
- C. **EFICACIA:** La efectividad en el trabajo se relaciona con la habilidad de generar el resultado esperado. Se enfoca en la habilidad de generar los resultados esperados con el nivel deseado de calidad, impacto o éxito (Solis & Ventura, 2019).
- D. **EFICIENCIA:** La eficiencia en el trabajo es la habilidad de los equipos para realizar tareas utilizando la mínima cantidad de recursos. Al aplicar estrategias con este fin, no solo mejoramos la productividad y el rendimiento grupal, sino que también favorecemos los resultados y el logro de las metas empresariales (Gonzales, 2022).
- E. **INDUCCIÓN DEL PERSONAL:** La inducción de personal es un procedimiento formal y estructurado, a través del cual se busca familiarizar al nuevo empleado con la

cultura, los valores y las políticas de la empresa, así como también con sus compañeros de trabajo y las diversas funciones que debe desempeñar. De esta manera, uno tiene la oportunidad de familiarizarse con la filosofía, la cultura, la historia, las políticas, los patrones de comportamiento y otros aspectos relevantes que caracterizan a esa sociedad o grupo en particular (Lazo & Puñido, 2021).

- F. **MOTIVACIÓN LABORAL:** La motivación en el trabajo se relaciona con la capacidad de una empresa para incentivar a sus empleados a mantener, mejorar, desarrollar o modificar su rendimiento o comportamiento. La motivación de un trabajador se basa en múltiples razones, que pueden ser internas o externas (Checa, 2020).
- G. **MUNICIPALIDAD:** Las municipalidades son entidades del Gobierno Local, nacidas de la voluntad del pueblo. Como entidades de derecho público interno, gozan de autonomía económica y administrativa en sus asuntos competenciales. (Ley N° 27972, 2003b).
- H. **ORIENTACIÓN A RESULTADOS:** Implica eliminar del espacio laboral los objetos y herramientas que no se requieren para las actividades diarias, conservando únicamente los esenciales para trabajar de manera eficiente y con calidad (Chiavenato, 2021).
- I. **PERSONAL:** Se trata de un individuo que ha sido contratado como persona física para llevar a cabo un rol específico dentro de una empresa. Este rol implica la realización de diversas funciones y tareas que deben ser desarrolladas bajo la supervisión y el control del empleador, quien establece las expectativas y directrices necesarias para el correcto desempeño de las actividades asignadas. Esta actividad la realiza a cambio de una compensación económica en forma de salario o sueldo, el cual debe ser, como mínimo, equivalente al salario mínimo establecido (Conrero & Cravero, 2019).

- J. **PREPARACIÓN ACADÉMICA:** La educación formal se refiere a un conjunto de saberes y conocimientos que se han obtenido a lo largo del tiempo, y estos conocimientos se constituyen en herramientas muy valiosas que te permitirán fortalecer y consolidar las habilidades y competencias que ya posees en diversas áreas de tu vida (Alles, 2019).
- K. **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL:** La contratación de personal consiste en elegir al candidato idóneo para un empleo. En resumen, el reclutamiento implica entrevistar a los postulantes. En la selección, se valoran sus habilidades. Así, se determina si son adecuados para el puesto (Reyes et al., 2021).
- L. **PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS:** El examen de conocimiento constituye una de las dos evaluaciones que el estudiante está obligado a realizar como condición necesaria para poder avanzar de la fase de fundamentación a la fase de investigación en su proceso académico (Cerna, 2020).
- M. **PRUEBAS PSICOLÓGICAS:** Las evaluaciones psicológicas de selección ayudan a abordar diversos problemas que enfrentan muchos reclutadores, cómo identificar si una persona se adapta a la cultura organizacional o medir sus competencias relevantes para el empleo sin sesgos inconscientes (Palacios, 2023).
- N. **SELECCIÓN DE PERSONAL:** Es el procedimiento para reconocer y captar aspirantes potenciales para ocupar vacantes en una entidad. Ejemplos son la publicación de puestos laborales en páginas web, ferias laborales y reclutamiento de talento (Bautista & Delgado, 2020).
- O. **TRABAJO EN EQUIPO:** El trabajo en equipo implica el esfuerzo conjunto de un grupo hacia un objetivo común. Para ser considerado como tal, debe existir una estructura que facilite la colaboración en tareas y la resolución conjunta de problemas (Cerna, 2020).

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 de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación positiva entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.
- Existe relación positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.
- Existe relación positiva entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El estudio tuvo lugar en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, ubicada en el Jirón Santa. Cruz 105 del distrito de Juli, que es uno de los siete que forman la provincia de Chucuito, en el departamento de Puno, en el sureste del Perú.



Figura 01: Plano de ubicación de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli

Fuente: Google Earth

Por otro lado, realizar un estudio sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli es fundamental para mejorar la eficiencia operativa, optimizar la productividad de los trabajadores y garantizar una mejor atención a la ciudadanía.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

POBLACIÓN: Una población puede definirse como la agrupación completa de todos los casos que cumplen con una serie específica de características o criterios establecidos (Hernández et al., 2018). De esta manera, la población fueron 25 jefes de área de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, a fin de que puedan evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores a su cargo.

Tabla 01: Población, cargos de funcionarios partícipes del estudio

Gerencias y Sub Gerencias de la MPC-J	Nro	de
	Funcionarios	
GERENTE GENERAL	1	
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN	1	
Sub Gerente de Recursos Humanos	1	
Sub Gerente de Tesorería	1	
Sub Gerente de Contabilidad	1	
Sub Gerente de Logística y Patrimonio	1	
Sub Gerente de Administración Tributaria	1	
GERENTE DE PLANEAMIENTO	1	
Sub Gerente de Presupuesto y Racionalización	1	
Sub Gerente de Planeamiento y Desarrollo Institucional	1	
Sub Gerente de Programación e Inversiones	1	
GERENTE DE PROMOCION SOCIAL Y SERVICIOS PÚBLICOS	1	
Sub Gerente de Protección Ciudadana y Defensa Civil	1	
Sub Gerente de Programas Sociales y Bienestar Social	1	

Sub Gerente de Medio Ambiente y Servicios	1
GERENTE DE TRANSPORTES Y SEGURIDAD VIAL	1
Sub Gerente de Inspecciones de Tránsito	1
GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL	1
Sub Gerente de Promoción Productiva	1
Sub Gerente de Turismo	1
GERENTE DE INFRAESTRUCTURA Y OBRAS	1
Sub Gerente de Estudios y Proyectos Definitivos	1
Sub Gerente de Obras y Mantenimiento	1
Sub Gerente de Orden Territorial y Urbano	1
Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Proyectos	1
Total de Participantes	25

MUESTRA: La muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población. (Hernández S. et al., 2018). La muestra fue compuesta por los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, la cual estuvo comprendida por 25 funcionarios, distribuidos en las distintas áreas de la municipalidad.

El tipo de muestreo que se utilizó fue el no probabilístico, el muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se llevó a cabo fue de carácter aplicado, lo que significa que este enfoque tiene como objetivo resolver una problemática o responder a una cuestión particular. Este método se basa en la recolección y utilización de conocimientos existentes, con la finalidad de contribuir al enriquecimiento y avance tanto del desarrollo cultural como del progreso científico en la sociedad.

3.3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se llevó a cabo se alineó con un enfoque cuantitativo. Este enfoque se caracteriza por el uso de la recolección de datos estructurados que permite verificar y evaluar diversas hipótesis científicas. A través de mediciones precisas y el posterior análisis estadístico de los datos recopilados, se busca identificar patrones de comportamiento en los fenómenos estudiados y, al mismo tiempo, confirmar o refutar teorías preexistentes en el ámbito de estudio.

3.3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

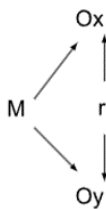
La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque que no fue experimental, y se clasificó como de corte transversal. Este tipo de estudio implica la recopilación de datos de manera organizada y meticulosa, con el propósito de describir diversas variables y proporcionar una explicación detallada de un problema particular.

De acuerdo con los conceptos que fueron propuestos por Hernández en el año 2014, el objetivo central de esta investigación es arrojar luz sobre las causas que subyacen a ciertos eventos y fenómenos, ya sean estos de naturaleza física o social. La investigación se centró en analizar el por qué de estos eventos, así como las condiciones específicas que favorecen o provocan su aparición.

3.3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación que se llevó a cabo fue de carácter correlacional. Esto se debe a que la investigación se concentró en la labor de describir y analizar la relación existente entre diversas variables o manifestaciones observables. El propósito principal de este enfoque es profundizar en la comprensión de la asociación que puede existir entre distintos conceptos o variables dentro de un contexto determinado y particular.

Se representa de la siguiente manera:



- M: Población
- Ox: Variable Independiente: Gestión del talento humano
- Oy: Variable dependiente: Desempeño laboral
- r: Relación de las variables

3.3.5. MÉTODO

La presente investigación se fundamenta en un enfoque que combina tanto el método inductivo como el deductivo. De acuerdo con las afirmaciones de Vásquez y Muñoz en su publicado trabajo del año 2008, este tipo de método es ampliamente utilizado en diversas disciplinas científicas, aunque tiene una particular relevancia en el ámbito de las matemáticas. Además, se menciona que este enfoque está implícitamente presente en otros métodos de investigación. Por esta razón, se emplean de manera simultánea y se complementan entre sí estas diversas modalidades de inferencia.

3.3.6. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO POR OBJETIVO ESPECÍFICO

- A. **PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO:** Con el fin de determinar la relación entre la “convocatoria de personal” y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. Se recopiló la información mediante la aplicación del cuestionario 01 (anexo 02 - ítems 1 al 7) y del cuestionario 02 (anexo 03). Luego se procedió a realizar la tabulación de los resultados para su correspondiente análisis; un valioso apoyo resultó el utilizar el software Microsoft Excel. Para analizar la relación entre las variables se utilizó el software SPSS versión 26.0.

B. **SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO:** Con el fin de determinar la relación entre la “selección de personal” y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. Se recopiló la información mediante la aplicación del cuestionario 01 (anexo 02 - ítems 08 al 17) y del cuestionario 02 (anexo 03). Luego se procedió a realizar la tabulación de los resultados para su correspondiente análisis; un valioso apoyo resultó el utilizar el software Microsoft Excel y para analizar la relación entre las variables se utilizó el software SPSS versión 26.0.

C. **TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO:** Con el fin de determinar la relación entre la “inducción de personal” y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. Se recopiló la información mediante la aplicación del cuestionario 01 (anexo 02 - ítems 18 al 22) y del cuestionario 02 (anexo 03). Luego se procedió a realizar la tabulación de los resultados para su correspondiente análisis; un valioso apoyo resultó el utilizar el software Microsoft Excel. Para analizar la relación entre las variables se utilizó el software SPSS versión 26.0.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 02: Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Barómetro
Variable Independiente: Gestión del talento humano	Convocatoria personal	Requerimientos de puestos de trabajo		
		de Coordinación y planificación estratégicamente		
	Selección de personal	Análisis de perfil de trabajo	Nunca	Inadecuada: 22 -
		Pruebas de conocimientos	Casi nunca	51 puntos
		Pruebas psicológicas	A veces	En proceso: 52 -
		Preparación académica	Casi siempre	80 puntos
	Inducción del personal	Verificación de los antecedentes y referencias laborales	Siempre	Adecuada: 81 -
		Recorrido de las instalaciones		
	Orientación a resultados	Información sobre el puesto de trabajo		
		Tareas o actividades		
Trabajo en equipo	Informes técnicos complejos			
	Calidad del servicio			
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Eficacia	Liderazgo en el trabajo		
		Cumplimiento de objetivos y metas		
	Eficiencia	Planeamiento estratégico	Nunca	Deficiente: 26 -
		Gestión de personal	Casi nunca	61 puntos
		Entrega de resultados en el tiempo estimado	A veces	Regular: 62 - 95
		Utilización de los recursos públicos	Casi siempre	puntos
	Motivación laboral	Siempre	Eficiente: 96 -	
		130 puntos		
	Ambiente de trabajo	Expectativas personales de los trabajadores		
		Compañerismo y unión entre los trabajadores.		

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. USO DE MATERIALES, EQUIPOS, INSTRUMENTOS, ENTRE OTROS

3.5.1.1. TÉCNICA: La técnica que se aplicó en el presente proyecto fue la encuesta, la cual estuvo compuesta por ítems en escala Likert. “Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre”.

3.5.1.2. INSTRUMENTO: El instrumento es una herramienta de investigación, en el cual se encontraron los diferentes indicadores de medición para las variables de la gestión del talento humano y desempeño laboral. El cuestionario sobre la gestión del talento humano y el cuestionario del desempeño laboral fueron elaborados por Montalván (2019) y Benites (2021), así mismo, fueron adaptados para la presente investigación y validados por juicio de expertos (Anexo 04).

Por lo tanto, el instrumento utilizado en la variable “gestión del talento humano” (Anexo 02), consta de 22 preguntas o ítems en escala Likert y fue ordinal, teniendo la dimensión 01 convocatoria de personal con 1-7 preguntas, la dimensión 02 selección de personal 8-17 preguntas y la dimensión 03 inducción de personal 18-22 preguntas.

Por otro lado, el instrumento utilizado en la variable “desempeño laboral” (Anexo 03), consta de 26 preguntas o ítems en escala Likert y fue ordinal, teniendo la dimensión 01 orientación de resultados con 1-4 preguntas, la dimensión 02 trabajo en equipo 5-8 preguntas, la dimensión 03 eficacia 9-15 preguntas, la dimensión 04 eficiencia 16-20 preguntas y, por último, la dimensión 05 motivación laboral 21-26 preguntas.

3.5.2. APLICACIÓN DE PRUEBA ESTADÍSTICA INFERENCIAL.

La información fue procesada utilizando el software especializado para análisis estadístico conocido como SPSS. En este contexto, para llevar a cabo un análisis cuantitativo de los datos recopilados, se emplearon tablas estadísticamente organizadas que facilitaron la codificación de la información. A su vez, se desarrolló una base de datos dentro del SPSS, la cual sirvió como fundamento para llevar a cabo el análisis inferencial

necesario para obtener conclusiones a partir de los datos. De igual manera, para llevar a cabo un análisis detallado de los datos recopilados y para la evaluación de las hipótesis propuestas, se emplea tanto la estadística descriptiva como la inferencial. Es importante señalar que las variables que se consideraron en este contexto son de naturaleza no paramétrica.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

4.1.1. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1

Tabla 03: Convocatoria de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Convocatoria de personal	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	2	8,00%
En proceso	9	36,00%
Adecuada	14	56,00%
Total	25	100,00%

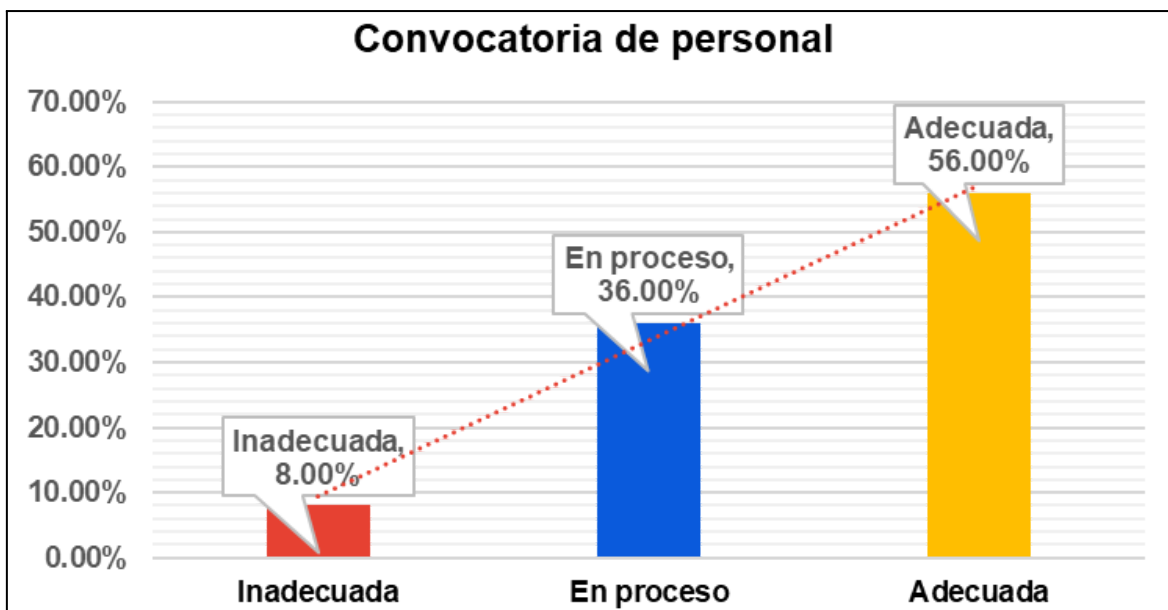


Figura 02: Convocatoria de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

La tabla refleja que el 56% de las convocatorias de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli son adecuadas, indicando que en la mayoría de los casos los procesos están alineados con el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA), cuentan con el visto bueno de la alta dirección, incluyen análisis estratégicos de perfiles y aplican evaluaciones imparciales de competencias. Sin embargo, el 36% de las convocatorias están en proceso, lo que evidencia áreas de mejora como la planificación estratégica y el uso de sistemas de información para la gestión de los participantes. El 8% catalogado como inadecuado señala deficiencias importantes en el cumplimiento de estos aspectos clave.

Aunque la mayoría de las convocatorias son adecuadas, el 44% de los procesos (en proceso o inadecuados) resalta la necesidad de optimizar la planificación estratégica de perfiles, garantizar la participación activa de las áreas requeridas, y mejorar la gestión de la información y la imparcialidad en las evaluaciones para lograr una mayor efectividad y transparencia.

4.1.2. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2

Tabla 04: Selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Selección de personal	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	0	0,00%
En proceso	9	36,00%
Adecuada	16	64,00%
Total	25	100,00%

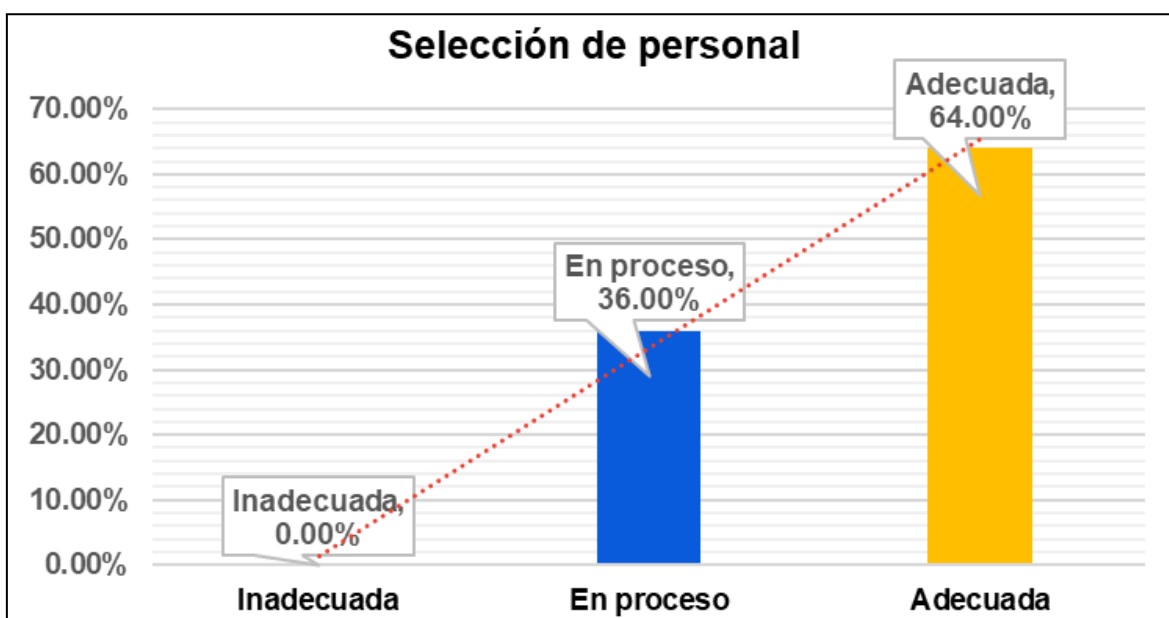


Figura 03: Selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

La tabla 04 muestra que el 64% de los procesos de selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli se consideran adecuados, lo que indica que la mayoría de las prácticas cumplen con estándares como la aplicación de pruebas de conocimientos y psicológicas, la evaluación acorde al perfil del puesto, la verificación de antecedentes y el cumplimiento de las leyes laborales. Sin embargo, el 36% de los procesos están en proceso, lo que refleja la necesidad de fortalecer ciertos aspectos, como la participación activa de las áreas requeridas, la capacitación del personal

encargado de la selección y la alineación de las entrevistas y técnicas de evaluación. con las funciones del puesto. Cabe destacar que ningún proceso fue clasificado como inadecuado, lo cual es un indicador positivo.

Aunque la mayoría de los procesos de selección son adecuados, el 36% en proceso evidencia áreas de mejora en la planificación y ejecución de las actividades de selección. Esto incluye la necesidad de perfeccionar la aplicación de técnicas de evaluación, asegurar la capacitación del personal encargado y garantizar la participación de las áreas involucradas en la selección, para alcanzar un estándar homogéneo en todos los procesos.

4.1.3. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3

Tabla 05: Inducción del personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Inducción del personal	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	5	20,00%
En proceso	7	28,00%
Adecuada	13	52,00%
Total	25	100,00%

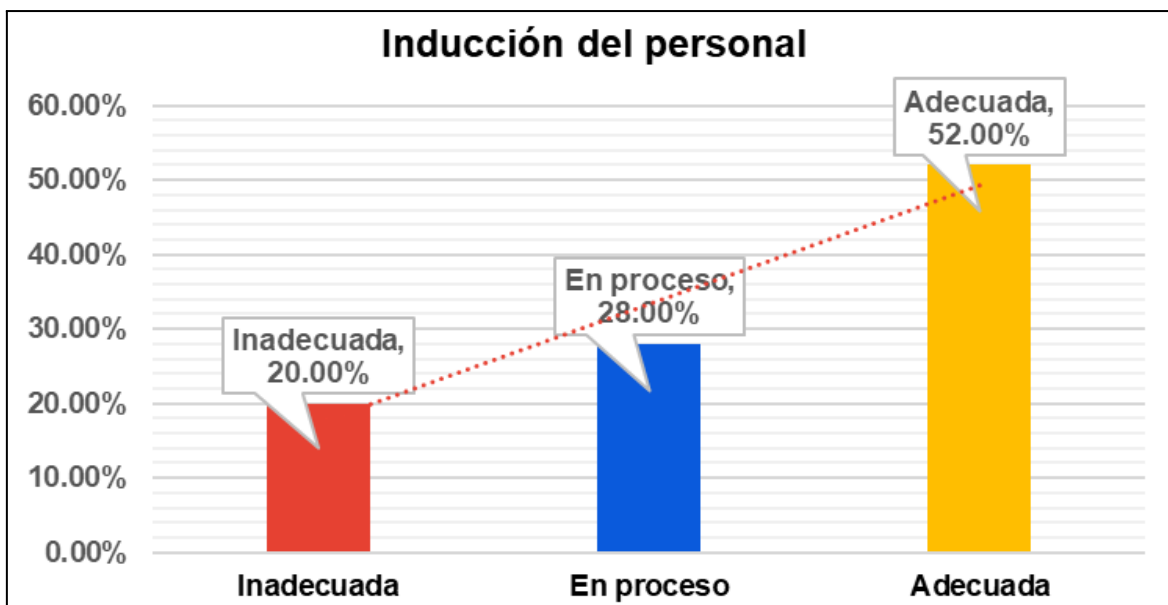


Figura 04: Inducción del personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

La tabla indica que el 52% de los procesos de inducción de personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli son adecuados, lo que refleja que en la mayoría de los casos se cumplen actividades como reuniones de bienvenida, presentación de superiores y colaboradores, explicación detallada del puesto de trabajo, y la entrega de información clave sobre el MOF (Manual de Organización y Funciones) y el ROF (Reglamento de Organización y Funciones). Sin embargo, el 28% de los procesos están en proceso, lo que sugiere que hay elementos de inducción que aún no se implementan completamente, mientras que el 20% se clasifica como inadecuado, indicando una falta significativa en las actividades esenciales para la incorporación del personal.

Aunque la mayoría de las inducciones son adecuadas, todavía hay un 48% de procesos (entre inadecuados y en proceso) que necesitan mejorar en aspectos como proporcionar información completa sobre el MOF y ROF, realizar recorridos por las instalaciones y explicar detalladamente las funciones del puesto. Esto evidencia la necesidad de estandarizar los procesos de inducción para garantizar una integración eficiente y efectiva de los nuevos empleados.

4.2. EXPOSICION Y ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

4.2.1. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1

Tabla 06: Orientación a resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Orientación a resultados	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	12,00%
Regular	13	52,00%
Eficiente	9	36,00%
Total	25	100,00%

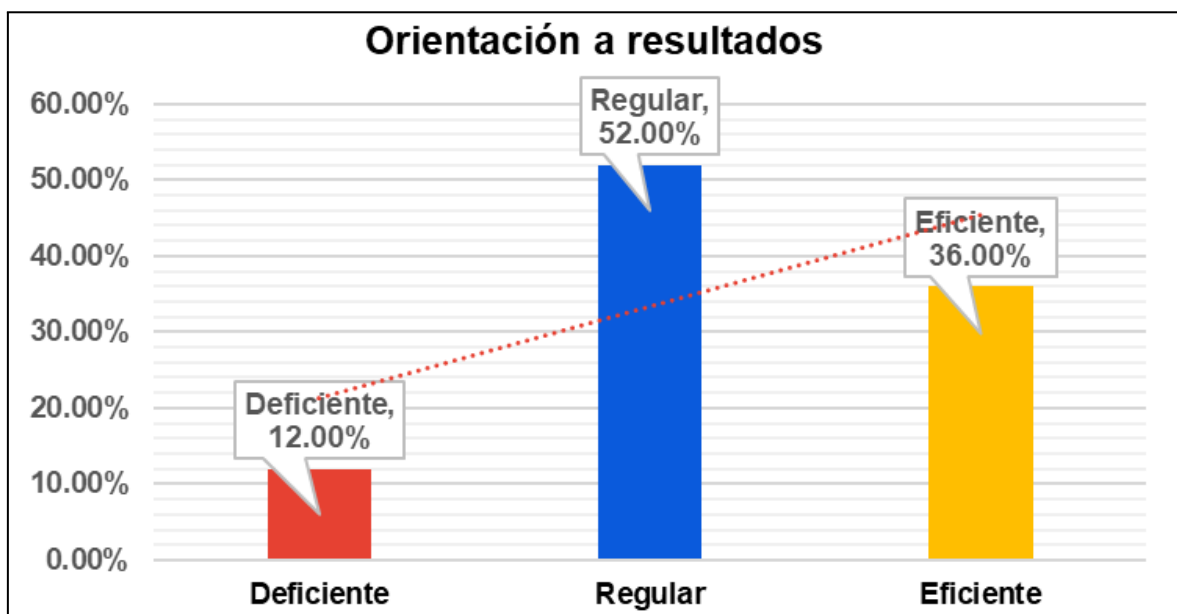


Figura 05: Orientación a resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

El cuadro refleja que el 36% del personal tiene una orientación eficiente a resultados, lo que significa que en estos casos se logran los objetivos planificados, las tareas se realizan sin inconvenientes, las actividades se cumplen en los tiempos establecidos y los informes técnicos se preparan adecuadamente. Sin embargo, el 52% muestra un

desempeño regular , evidenciando que, aunque se logran resultados, hay inconsistencias en el cumplimiento de plazos, la ejecución de actividades y la calidad de los informes. Por otro lado, el 12% del personal presenta un desempeño deficiente , lo que indica problemas significativos en el cumplimiento de tareas y la obtención de resultados planificados.

Este panorama sugiere que, aunque existe un porcentaje significativo con un desempeño aceptable o eficiente, la mayoría del personal necesita mejorar su orientación hacia el cumplimiento eficiente de resultados, respetando tiempos y entregables planificados.

4.2.2. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2

Tabla 07: Trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16,00%
Regular	8	32,00%
Eficiente	13	52,00%
Total	25	100,00%

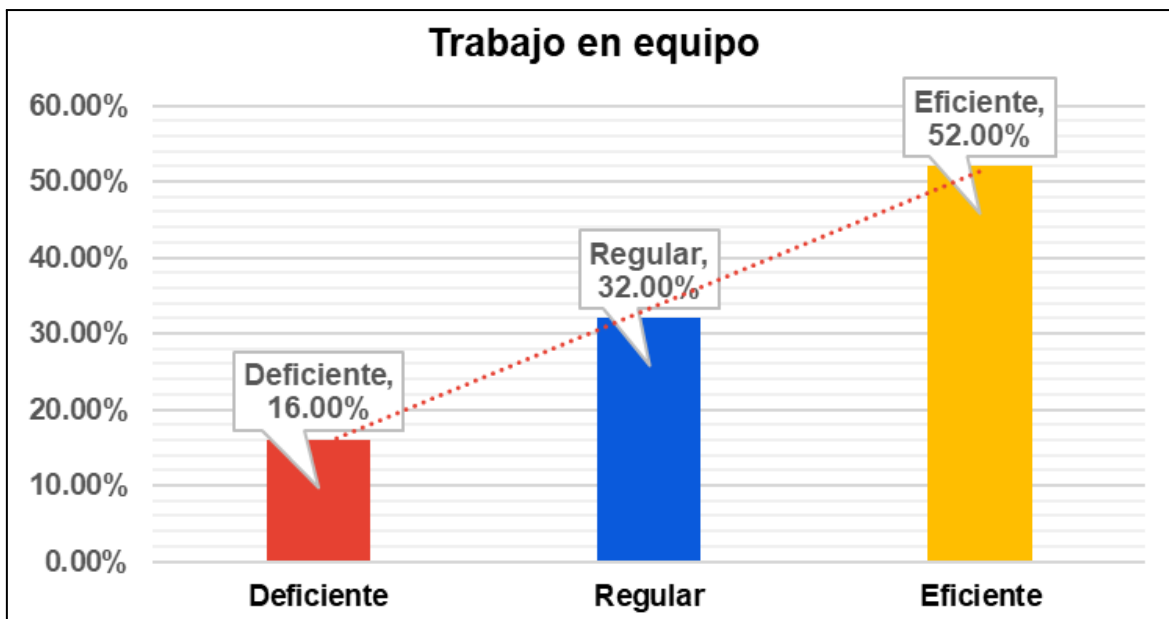


Figura 06: Trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

El cuadro refleja que el 52% del personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli tiene un desempeño eficiente en el trabajo en equipo, indicando que existe un buen nivel de colaboración en la distribución de tareas, el cumplimiento de metas, y un impacto positivo en la calidad del servicio brindado al ciudadano. Sin embargo, el 32% presenta un desempeño regular, lo que sugiere que, aunque hay esfuerzos por trabajar en equipo, persisten problemas en la coordinación, el liderazgo y el cumplimiento de los plazos establecidos. Por último, el 16% del personal tiene un desempeño deficiente, lo que indica una falta de apoyo, liderazgo y colaboración que afecta tanto el cumplimiento de metas como la calidad del servicio.

Esto evidencia que, aunque la mayoría del personal tiene un buen desempeño en el trabajo en equipo, es necesario fortalecer los aspectos de liderazgo y coordinación para optimizar la colaboración y garantizar que todos los equipos contribuyan eficazmente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.2.3 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3

Tabla 08: Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Eficacia	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	4,00%
Regular	12	48,00%
Eficiente	12	48,00%
Total	25	100,00%

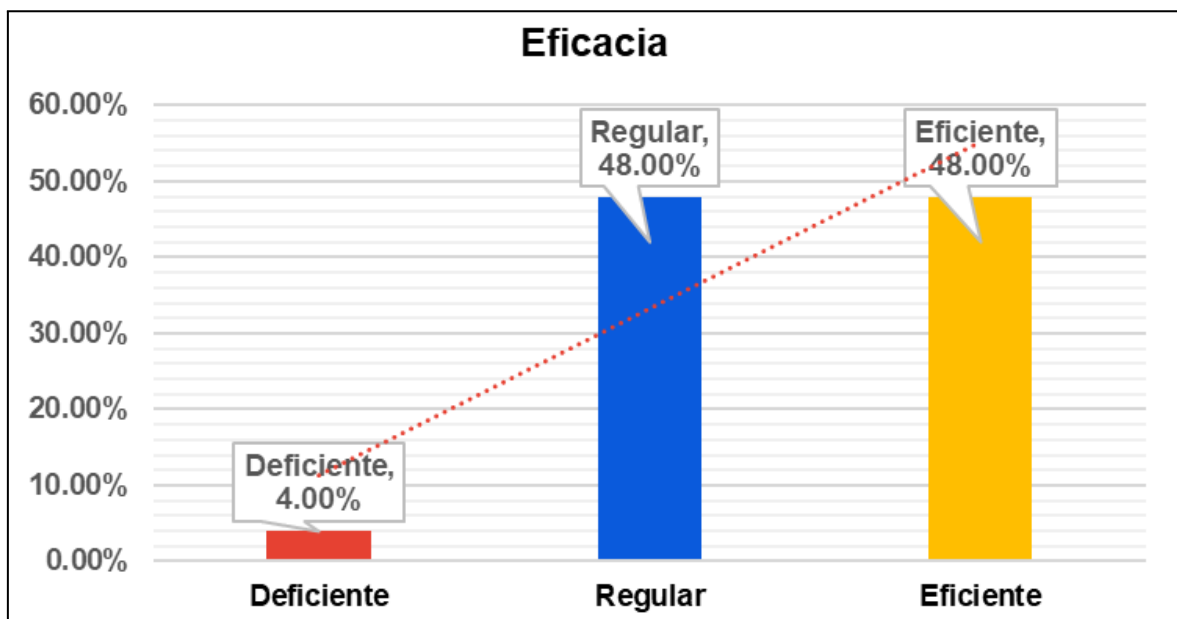


Figura 07: Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

El cuadro refleja que el 48% del personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli tiene una eficacia eficiente, lo que indica que casi la mitad de los trabajadores muestra predisposición para el logro de metas, participa activamente en proyectos asignados y logra resultados alineados con el planeamiento estratégico (PEI y POI). Otro 48% presenta una eficacia regular, lo que sugiere que, aunque logran ciertos resultados,

existen áreas de mejora en la alineación con los objetivos institucionales, la empatía en la ejecución de tareas y el desempeño general. Por último, un 4% del personal muestra una eficacia deficiente , reflejando dificultades significativas para cumplir con las metas planificadas y los resultados esperados.

Este panorama indica que, si bien una parte importante del personal es eficaz, se requiere fortalecer la capacitación y el acompañamiento para que los trabajadores con desempeño regular o deficiente alcancen niveles más altos de cumplimiento y alineación con los objetivos institucionales.

4.2.4. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 4

Tabla 09: Eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Eficiencia	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	8,00%
Regular	14	56,00%
Eficiente	9	36,00%
Total	25	100,00%

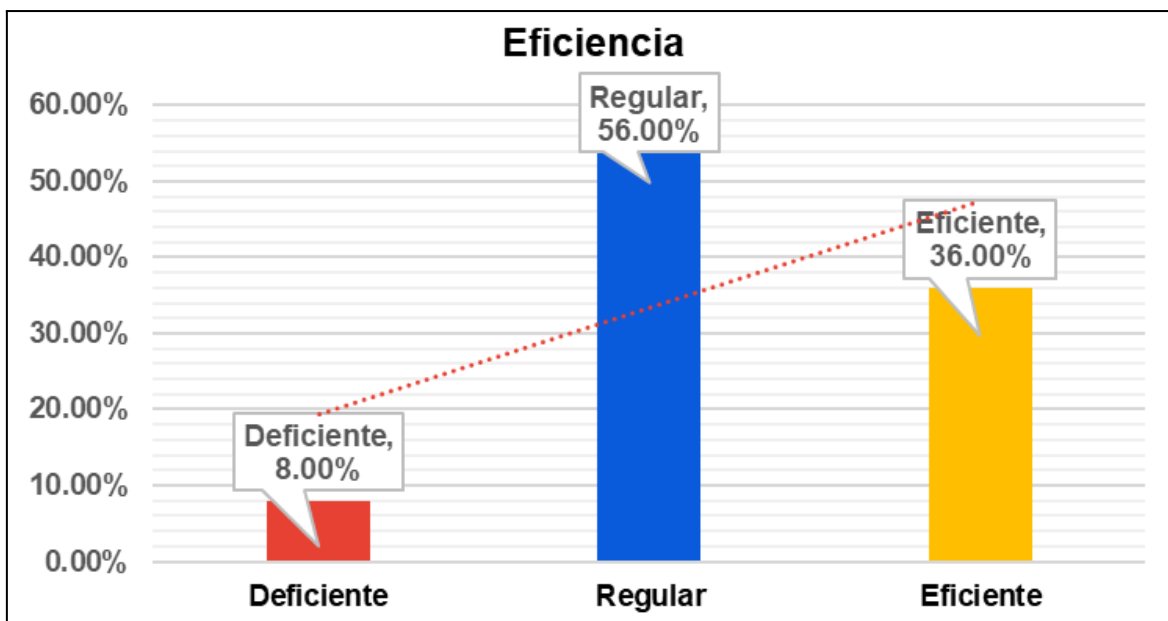


Figura 08: Eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

El cuadro muestra que el 36% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli tienen un desempeño eficiente, lo que indica que cumplen con la entrega de resultados en los tiempos estimados, programan objetivos desde el inicio de cada proyecto y utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados. Sin embargo, la mayoría (56%) tiene un desempeño regular, lo que evidencia ciertas deficiencias en la planificación de objetivos, el uso eficiente de recursos y la equidad en la participación de los trabajadores. Por otro lado, un 8% muestra un desempeño deficiente, reflejando serias limitaciones en el cumplimiento de plazos, el control de recursos y la adecuada ejecución de actividades.

Estos resultados indican que, aunque existe un porcentaje significativo de eficiencia entre los trabajadores, más de la necesita mejorar en aspectos clave como la planificación, el control de recursos y la programación de objetivos para garantizar una mayor mitad de efectividad en el cumplimiento de proyectos y metas institucionales.

4.2.5. RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 5

Tabla 10: Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Motivación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	8,00%
Regular	10	40,00%
Eficiente	13	52,00%
Total	25	100,00%

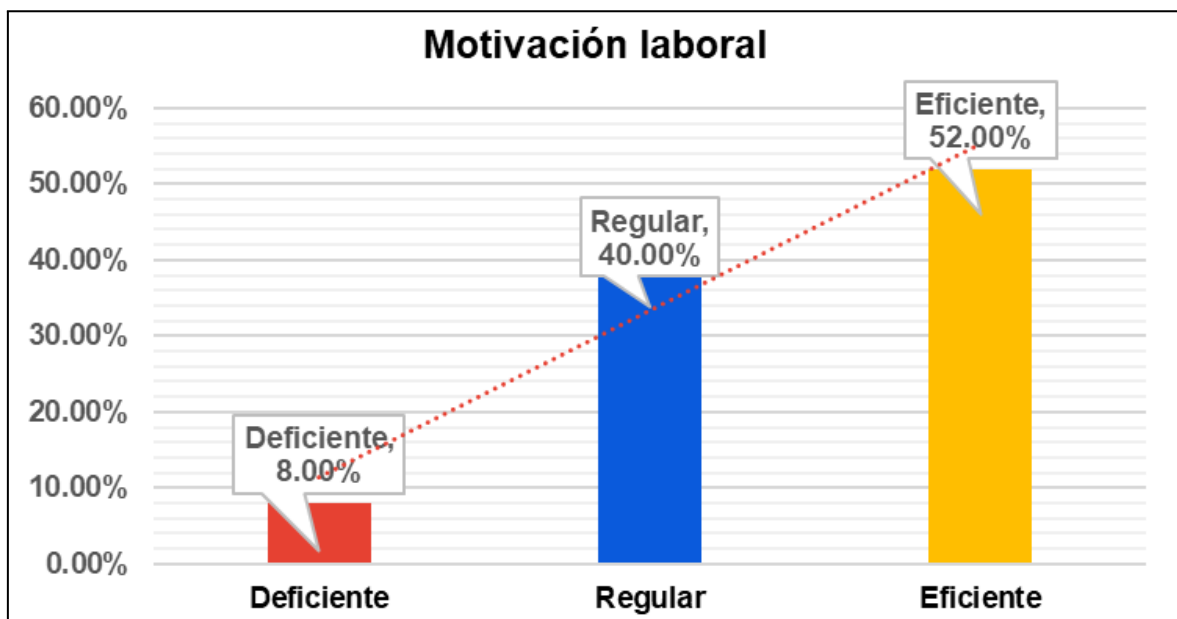


Figura 09: Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

El cuadro refleja que el 52% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli tienen una motivación laboral eficiente, lo que indica que consideran el ambiente de trabajo propicio, reciben reconocimiento adecuado, perciben un pago justo en relación con su esfuerzo, y Compañerismo experimental y apoyo en la solución de problemas. Sin embargo, el 40% muestra una motivación laboral regular, lo que sugiere

que aún hay áreas de mejora, especialmente en el reconocimiento del esfuerzo y la creación de un ambiente laboral que cumpla con las expectativas personales de los trabajadores. Por otro lado, el 8% presenta una motivación laboral deficiente, reflejando problemas significativos en aspectos como el ambiente laboral, la percepción de justicia en los pagos y el nivel de esfuerzo reconocido.

Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de motivación laboral para garantizar que un mayor porcentaje de trabajadores se sientan valorados, incentivados y satisfechos con su entorno laboral, lo que podría mejorar su desempeño y compromiso institucional.

4.3. RESULTADOS DERIVADOS DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. OBJETIVO GENERAL

Tabla 11: Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

		Gestión del Talento Humano		del Desempeño Laboral	
Rho	de Gestión del	Coeficiente de correlación	1.000		.882**
Spearman	Talento Humano	Sig. (bilateral)		0	
		N	25	25	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.882**		1.000
		Sig. (bilateral)	0		
		N	25	25	

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

Contrastación de hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11, se encontró una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024 ($r_s = 0.882$, $p=0.000$).

Toda vez que el p_v de 0,00 es menor a 0,05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

Desde una perspectiva crítica, un coeficiente tan alto como 0.882 indica una compensación muy fuerte, lo que puede reflejar una interdependencia estrecha entre estas dos variables en el contexto estudiado. Esto podría deberse a que los procesos de gestión, como reclutamiento, capacitación, evaluación y motivación, son fundamentales para potenciar el rendimiento de los empleados. Sin embargo, también plantea preguntas sobre otros factores que podrían estar influyendo en la relación, como las condiciones laborales, la infraestructura o la cultura organizacional, que no fueron consideradas directamente en este análisis.

Discusión:

Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Tapia (2019), quien demuestra que la administración del capital humano ejerce una influencia considerable en el rendimiento laboral de los empleados de CPBS Panificadora y Confitería de la UNA - Puno. La investigación resultó en un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de Spearman de Rho de 0.809, lo que sugiere una evaluación positiva muy pronunciada entre ambas variables. Estos hallazgos son análogos a los obtenidos por Huarca & Huaylla (2021), quienes corroboran la presencia de una correlación directa y significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en Deco Hogar EIRL.

Mediante la aplicación de la prueba de Chi-cuadrado con un nivel de confianza del 95% ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$), se pone de manifiesto que una implementación efectiva de políticas y estrategias de gestión del capital humano tiene un impacto directo en la productividad y eficiencia del personal. Esto indica que la administración estratégica del capital humano no solo se manifiesta en una mejora en los resultados individuales, sino que también propicia un ambiente laboral más dinámico y orientado hacia la excelencia. Estos descubrimientos se alinean con los de Vásquez (2023), quien documentó una comparación significativa entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, con un coeficiente de Pearson de 0.658. Esta afirmación consolida la suposición de que una administración apropiada del capital humano favorece la mejora de la productividad individual y la consecución de los objetivos organizacionales. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Sánchez (2019), quien registró un coeficiente de Spearman de 0.419, lo que sugiere una correlación moderada entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral. A pesar de que este coeficiente es inferior en comparación con otras investigaciones, continúa demostrando que la gestión del capital humano ejerce un efecto positivo en la eficiencia y eficacia laboral. Estos descubrimientos se encuentran en consonancia con los de Gaspar (2022), quien concluyó que la administración del capital humano tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral en entidades comerciales del distrito de Huaral. Este análisis subraya la relevancia de la formación, la motivación y el desarrollo profesional como tácticas esenciales para optimizar la eficiencia laboral. Estos hallazgos coinciden con los de Gutiérrez (2019), quien identificó una alta correlación entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en Importaciones Progmac Lima ($Rho = 0.821$, $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Esto indica que una gestión eficaz del capital humano constituye un elemento crucial para la optimización del desempeño laboral y para la promoción de un ambiente

laboral más productivo. Adicionalmente, este estudio enfatiza la necesidad de instaurar mecanismos de evaluación de rendimiento y planes de desarrollo profesional para optimizar la eficiencia en la administración del talento. Estos descubrimientos también guardan similitudes con los de Carranza (2021), quien identificó una clasificación significativa y alta entre la administración del capital humano y la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Huaura ($r_s = 0.837$, $p = 0.000$). La investigación subraya que la cultura organizacional fundamentada en la administración del capital humano ejerce un efecto positivo en la calidad del servicio público y en la satisfacción de los ciudadanos. Estos hallazgos se alinean con los de Yucra (2022), que demostró una clasificación positiva significativa (0.587 , $p < 0.050$), corroborando que una administración estratégica del capital humano tiene un impacto directo en el rendimiento laboral. Estos descubrimientos son análogos a los realizados por Mamani (2022) en su análisis de la correlación entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, identificando un nivel de significancia de $0.039 < 0.05$. La investigación concluye que una selección apropiada de personal ejerce un efecto positivo en el desempeño y la eficiencia de los funcionarios públicos. Además, estos hallazgos se alinean con los obtenidos por Flores (2022), quien identificó una correlación significativa entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en los empleados de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, con un coeficiente r de 0.717 . Este descubrimiento subraya que una adecuada estructuración de las políticas de recursos humanos puede potenciar el rendimiento de los trabajadores y optimizar la provisión de servicios en el sector público. En última instancia, estos hallazgos coinciden con los reportados por Ponce (2023), quien documentó una evaluación sumamente positiva entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral ($Rho = 0.991$, $p = 0.000$). Este descubrimiento enfatiza la relevancia crucial de la gestión del capital

humano en la optimización del desempeño laboral. Adicionalmente, propone que una administración eficaz del capital humano no solo mejora el rendimiento individual.

4.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Tabla 12: Coeficiente de correlación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

			Convocatoria de Personal	Desempeño Laboral
Rho	de Convocatoria	Coeficiente de correlación	1.000	.839**
Spearman	de Personal	Sig. (bilateral)		0
		N	25	25
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.839**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	25	25

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

Contrastación de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Ha: Existe relación positiva entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12, se encontró una relación lineal positiva estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024 ($r_s = 0.839$, $p=0.000$). Toda vez que el p_v de 0,00 es menor a 0,05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis

alterna, indicando que existe relación entre la dimensión convocatoria de personal y la variable desempeño laboral.

Discusión:

Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Sánchez (2019), quien identificó una presión moderada entre la contratación y el rendimiento laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.143. Esto sugiere que un proceso de reclutamiento apropiado puede tener un impacto positivo en la productividad laboral, aunque su impacto no sea de magnitud determinante. No obstante, mediante la implementación de estrategias de selección y contratación más rigurosas, en consonancia con las exigencias organizativas y respaldadas por instrumentos de evaluación más exactos, la correlación entre ambas variables podría robustecerse, facilitando así un rendimiento y eficiencia superiores en el contexto laboral. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Mío (2022), quien identificó una correlación significativa entre la convocatoria de trabajadores y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque, con un coeficiente de Spearman de 0.139 y un nivel de significancia inferior a 0.05. Este hecho consolida la premisa de que los procesos de selección adecuadamente organizados pueden optimizar el desempeño laboral. No obstante, propone que el reclutamiento en sí mismo no asegura un rendimiento superior, sino que debe ser complementado con estrategias de inducción, formación y monitoreo para optimizar el potencial de los nuevos colaboradores y generar un impacto más sostenible en la organización. Estos hallazgos se alinean con los obtenidos por Mesia (2022), quien determinó una correlación significativa entre la convocatoria de personal y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, respaldada por un coeficiente de chi cuadrado de Pearson inferior a 0.05. Este descubrimiento subraya la relevancia de disponer de criterios de selección precisos para asegurar la incorporación de talento pertinente. Adicionalmente, enfatiza que la eficacia del proceso de convocatoria no solo incide en la estabilidad y

productividad del personal, sino que también tiene un impacto en la disminución de la rotación laboral y en la optimización de los procesos organizacionales, lo que subraya la relevancia de instaurar metodologías explícitas. y la contratación de personal. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Ccami & Hinostroza (2020), quienes identificaron una correlación significativamente positiva entre la contratación y selección de personal y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.810 y un valor de significancia de 0.000. Esto indica que una administración estratégica del capital humano, fundamentada en procesos de selección rigurosos y alineados con el perfil requerido, tiene el potencial de optimizar de manera significativa el desempeño laboral. Estas conclusiones se alinean con las derivadas de Vásquez (2021), quien examinó la correlación entre la convocatoria de personal y el rendimiento laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, hallando una clasificación positiva significativa con un coeficiente de Spearman de 0.702 y un valor p - de 0.000. Este descubrimiento evidencia que un proceso de reclutamiento eficaz no solo promueve la adquisición de personal competente, sino que también ejerce una influencia significativa en la administración del capital humano a largo plazo. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Sánchez (2020), quien concluyó que existe una correlación positiva y moderada entre el proceso de reclutamiento y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital de Lima, con un coeficiente de correlación de 0.572. Este descubrimiento subraya la relevancia de un proceso de reclutamiento estructurado, aunque también demuestra que el reclutamiento en sí mismo no es suficiente para asegurar un rendimiento superior. En última instancia, estos hallazgos son análogos a los obtenidos por Amado (2022) que evidencia que la selección de personal tiene un impacto considerable en el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, con un coeficiente de Pearson de 0.455 y un nivel de significancia de 0.015. Este descubrimiento indica que una identificación precisa de perfiles profesionales

y una evaluación apropiada de las competencias técnicas y habilidades blandas de los candidatos pueden potenciar significativamente la productividad y eficiencia laboral. Además, se enfatiza la relevancia de instaurar mecanismos de monitoreo y evaluación del rendimiento con el objetivo de optimizar la correlación entre el proceso de reclutamiento y la productividad laboral. En este contexto, se sugiere que las entidades intensifiquen sus procesos de incorporación y capacitación inicial para asegurar una integración efectiva de los recién incorporados empleados y optimizar su desempeño.

4.3.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Tabla 13: Coeficiente de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

			Selección Personal	de Desempeño Laboral
Rho	de Selección	de Coeficiente de correlación	1.000	.866**
Spearman	Personal	Sig. (bilateral)		0
		N	25	25
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.866**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	25	25

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

Contrastación de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Ha: Existe relación positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 13, se encontró una relación lineal positiva estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024 ($r_s = 0.866$, $p=0.000$). Toda vez que el p_v de 0,00 es menor a 0,05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral.

Discusión:

Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Carranza (2021), quien, utilizando el método de clasificación de Spearman, estableció una correlación significativa y alta entre el proceso de selección del personal y la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Huaura ($r_s = 0,871$, $p = 0,000$). Los descubrimientos indican que una selección del personal apropiada tiene un impacto directo en la eficiencia organizacional, dado que facilita la incorporación de talento calificado para desempeñar roles administrativos y de atención al ciudadano. En este contexto, una administración eficaz de recursos humanos no solo repercute en el rendimiento individual, sino que también mejora la calidad de los servicios proporcionados a la comunidad. Por el contrario, estos hallazgos difieren de los obtenidos por Mesia (2022), quien determinó que no existe una correlación entre el proceso de selección de talento humano y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas. El coeficiente de cuadrado de Pearson superó 0.05, lo que sugiere una ausencia de asociación significativa entre las variables. Adicionalmente, la investigación reveló que un porcentaje significativo de los empleados consultados (43.5%) manifestó desacuerdo con la aptitud de los candidatos seleccionados, lo cual insinúa deficiencias en la transparencia y meritocracia de los procesos de selección. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Mío (2022), quien identificó una correlación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral en una

municipalidad distrital de la región Lambayeque, con un coeficiente de Spearman de 0.225 y un valor de significancia inferior a 0.05. Esto apoya la noción de que un proceso de selección meticulosamente estructurado puede favorecer la optimización del rendimiento laboral. Estos hallazgos también se alinean con los de Flores (2022) que identificó una correlación significativa entre la selección y adquisición de personal y el rendimiento laboral en los empleados de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya, con un coeficiente de compensación de 0.751. Este descubrimiento consolida la premisa de que un proceso de selección apropiado, fundamentado en la valoración de habilidades y la alineación con las exigencias organizativas, tiene el potencial de potenciar la eficiencia y productividad del personal, lo que a su vez puede favorecer la provisión de servicios públicos. Además, estos hallazgos coinciden con los de Sánchez (2019), quien registró un coeficiente de Spearman de 0.182, lo que señala una correlación moderada entre la selección de personal y el rendimiento laboral. Además, los resultados de este estudio se corresponden con los de Yucra (2022), quien identificó una considerable correlación entre la selección de personal y el rendimiento laboral, con un coeficiente de 0.546 y un valor de significancia de 0.000. Esto sugiere que una gestión apropiada en la selección de recursos humanos facilita una optimización en el rendimiento laboral, lo que insinúa la necesidad de implementar criterios más rigurosos en la evaluación y contratación de personal para asegurar un impacto positivo en el contexto laboral. Los hallazgos presentados en este estudio también se alinean con los de Vásquez (2023), quien demostró una correlación significativa entre el ingreso de personal y el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, con un coeficiente de Pearson de 0.570 y un valor p-valor de $0,001 < 0,05$. Este descubrimiento indica que un proceso de selección riguroso y transparente no solo facilita la contratación de personal calificado, sino que también tiene un impacto significativo en la eficiencia organizacional y en la satisfacción laboral de los trabajadores.

4.3.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Tabla 14: Coeficiente de correlación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

		Inducción de Desempeño	
		Personal	Laboral
Rho	de Inducción de Coeficiente de correlación	1.000	.847**
Spearman	Personal	Sig. (bilateral)	0
	N	25	25
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.847**
	Laboral	Sig. (bilateral)	0
	N	25	25

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

Contrastación de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Ha: Existe relación positiva entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 14, se encontró una relación lineal positiva estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024 ($r_s = 0.847$, $p=0.000$). Toda vez que el p_v de 0,00 es menor a 0,05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión inducción de personal y la variable desempeño laboral.

Discusión:

Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Sánchez (2019), quien identificó una correlación moderada entre la inducción y el rendimiento laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.321. Esto sugiere que la inducción ejerce un efecto positivo en el rendimiento laboral, aunque su impacto puede ser amplificado si se integra con estrategias de formación continua y monitoreo constante. Una inducción eficaz posibilita una adaptación más rápida de los colaboradores a sus roles y al contexto organizacional, promoviendo de este modo su productividad y compromiso laboral. Estos hallazgos son análogos a los de Carranza (2021), quien, utilizando la compensación de Spearman ($r_s = 0.707$, $p = 0.000$), establece una correlación significativa y alta entre la formación continua y la administración eficaz en la Municipalidad Distrital de Huaura. Este descubrimiento subraya que el rendimiento laboral no solo está condicionado por un proceso de selección idóneo, sino también por la formación continua del personal. La dinámica social y los progresos en la administración municipal demandan que los empleados actualicen de manera constante sus conocimientos. Estos hallazgos se alinean con los hallazgos de Flores (2022) que identificó una correlación significativa entre la valoración del rendimiento y el rendimiento laboral en los empleados de la Municipalidad del Centro Poblado de Humaya ($r = 0.538$). Este hecho subraya la relevancia de instaurar mecanismos de evaluación constante que faciliten la identificación de competencias y áreas de mejora en el personal. Estos hallazgos difieren de los de Mesia (2022) que identificó una correlación significativa entre la inducción y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas. Sin embargo, se constató que el 55.7% de los funcionarios municipales no recibe formación sobre sus responsabilidades, y el 51.3% sostiene que no se dispone de un programa de inducción estructurado. Este descubrimiento subraya que, a pesar de que la inducción puede influir positivamente en el rendimiento, su eficacia está condicionada por la calidad y la estructuración del programa implementado. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos

por Ccami & Hinostroza (2020), quienes identificaron una correlación positiva significativamente alta ($r_s = 0.865$, $p = 0.000$) entre la evaluación del rendimiento y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Ate. Este descubrimiento enfatiza la relevancia de disponer de instrumentos de evaluación que faciliten la cuantificación precisa del rendimiento de los colaboradores y la formulación de planes de mejora fundamentados en pruebas empíricas. Estos hallazgos son análogos a los obtenidos por Vásquez (2021), quien identificó una correlación positiva entre la formación del personal y el rendimiento laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres ($\rho = 0.621$, $p=0.001$). Esto corrobora que la formación continua constituye un elemento esencial para la optimización del rendimiento laboral, dado que facilita a los empleados la adquisición de nuevas competencias y la actualización de sus conocimientos. Estos descubrimientos se alinean con los de Ponce (2023), quien evidenció una correlación positiva y significativa entre la inducción y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía ($\rho = 0.738$, $p = 0.000$). La investigación subraya que una inducción estructurada promueve la integración de los nuevos empleados, clarifica sus roles y responsabilidades, y disminuye la curva de aprendizaje, lo que se traduce en un rendimiento superior y una reducción en la rotación de personal. Adicionalmente, una inducción eficaz no solo optimiza la productividad individual, sino que también promueve un entorno laboral positivo y estimulante.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024. Además, el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.882 con una significancia de $0.00 < 0.05$. Este resultado confirma que una adecuada gestión del talento humano tiene un impacto positivo y directo en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que resalta la importancia de implementar estrategias de monitoreo y mejora continua en la gestión del personal.

SEGUNDA: Existe relación positiva entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024 ($r_s = 0,839$, $p = 0,000$). Aunque la mayoría de las convocatorias son adecuadas, el 44% de los procesos (en proceso o inadecuados) resalta la necesidad de optimizar la planificación estratégica de perfiles, garantizar la participación activa de las áreas requeridas, asegurándose que estén alineados con el PIA, y mejorar la gestión de la información y la imparcialidad en las evaluaciones para lograr una mayor efectividad y transparencia.

TERCERA: Existe relación positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024 ($r_s = 0,866$, $p = 0,000$). Aunque la mayoría de los procesos de selección son adecuados, el 36% precisa que está en proceso, lo que refleja la necesidad de fortalecer la participación activa de las áreas requeridas, la capacitación del personal encargado de la selección, la alineación de

las entrevistas y técnicas de evaluación con las funciones del puesto. Cabe destacar que ningún proceso fue clasificado como inadecuado, lo cual es un indicador positivo.

CUARTA: Existe relación positiva entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024 ($r_s = 0,847$, $p = 0,000$). Aunque la mayoría de las inducciones son adecuadas, todavía hay un 48% de procesos (entre inadecuados y en proceso) que necesitan mejorar en aspectos como proporcionar información completa sobre el MOF y ROF, realizar recorridos por las instalaciones y explicar detalladamente las funciones del puesto. Esto evidencia la necesidad de estandarizar los procesos de inducción para garantizar una integración eficiente y efectiva de los nuevos empleados.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, fortalecer su gestión del talento humano, priorizando áreas clave como la capacitación constante, la convocatoria, selección y motivación laboral dado que estos aspectos tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Además, es importante implementar estrategias de monitoreo y mejora continua en la gestión del personal, asegurando que las prácticas adoptadas no solo mejoren el desempeño individual, sino que también contribuyan al logro de los objetivos institucionales y la satisfacción de los ciudadanos.

SEGUNDA: Al Sub Gerente de Recursos Humanos de la municipalidad, fortalecer los procesos de convocatoria mediante una planificación estratégica clara, asegurando la alineación con el PIA y las necesidades de las áreas involucradas. Además, implementar un sistema eficiente de almacenamiento de información, capacitar al personal de recursos humanos y promover evaluaciones imparciales contribuirá a mejorar la efectividad, transparencia y equidad de las convocatorias.

TERCERA: Al Sub Gerente de Recursos Humanos, priorizar la capacitación del personal encargado de la selección para fortalecer sus competencias técnicas y garantizar evaluaciones más precisas. Además, se deben optimizar los procesos en las áreas en proceso de mejora, asegurando que todas las técnicas de selección estén alineadas con las funciones del puesto, y promoviendo la participación activa de las áreas que requieren personal, para garantizar la transparencia, efectividad y cumplimiento. normativo en todos los procesos de selección.

CUARTA: A la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, implementar un protocolo formal de inducción que contemple reuniones iniciales estructuradas, recorridos por las instalaciones, y la presentación detallada de las funciones y normas del puesto de trabajo. Asimismo, se debe garantizar que toda la información relevante del MOF y ROF sea presentada de manera comprensible a los nuevos empleados. Finalmente, es fundamental capacitar a los responsables de la inducción para estandarizar el proceso, reduciendo la cantidad de inducciones en proceso o inadecuadas, y asegurando una transición fluida para el personal recién contratado.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad, C. A. (2022). Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional E.I.R.L – Piura. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9717>
- Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°*. Ediciones Granica.
- 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>
- Amado, N. N. (2023). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huántar, Áncash, 2022*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8001>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Barrios, K. del C., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bautista, J. B., & Delgado, J. M. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Benites, S. A. (2021). *Percepción del proceso de selección y su relación en el desempeño*

laboral de los trabajadores del área de administración financiera de la Municipalidad Distrital de Huanchaco 2021.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

Business School Barcelona. (2018, junio 20). Cómo poner en práctica la orientación a resultados | EAE. *Retos en Supply Chain | Blog sobre Supply Chain de EAE*. <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/como-poner-en-practica-la-orientacion-a-resultados/>

Calle, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>

Carranza, A. (2021). *Contabilidad en recursos humanos: Concepto, ventajas y tips*. <https://www.crehana.com>.
<https://www.crehana.com/blog/transformacion-digital/contabilidad-recursos-humanos/>

Carranza, C. A. (2021). Gestión del Talento Humano y su relación con la gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7195>

Carrasco, R. E., Aucca, J., Visa, S., Atajo, J., & Santacruz, A. S. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. Editora CLAEC.

Castaño, A. M. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. INAP.

Ccami, N. Z., & Hinostraza, A. Y. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño

- laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52074>
- Cerna, Y. C. (2020). Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56773>
- Checa, L. A. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>
- Chiang, M. M., & San Martín, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published.
- Choque, E. (2021). *Determinación del proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Sandía, periodo 2021*. Universidad Nacional del Altiplano - Escuela Profesional de Ciencias Contables.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19578/Choque_Choque_Edmy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cieza, J. L., Silva, J. L., & Silva, M. Á. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), Article 2.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: Claves para potenciar su desarrollo*. Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- Cuba, E. L., & Cuba, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8, 342-357. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>

- Cuba, N., Mohamed Mehdi, H., & Pacheco, A. A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72), 278-285.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión de talento humano y conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC*. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>
- Curo, J. P. (2020). Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura—Piura 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47013>
- Dopico, A. G. (2006). *Capital Humano como Fuente de Ventajas Competitivas*. Netbiblo.
- 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>
- Ferreiro, F. J., Campo, M. O. D., & Camino, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y administración*, 64(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- 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>
- García, M., Murillo, G., & González, C. H. (2011). *Los macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Universidad del Valle.
- Gaspar, L. D. (2022). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas*

- comerciales del Distrito de Huaral 2022. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9138>
- Gonzales, S. E. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo social del Gobierno regional del Callao, 2022*.
Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21093>
- Grajeda, G. E. (2013). *Diagnóstico del desempeño laboral y su efecto en el rendimiento del personal obrero de la Municipalidad del Cusco*. Universidad de Tarapacá, Arica.
- Gutierrez, T. P. (2019). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal en la Empresa Importaciones PROGMAQ Lima*. Perú 2019.
Universidad Privada Telesup - Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1776>
- Huamán, A. E. (2019). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca – 2018*.
- Huarca, Y. Y., & Huaylla, J. M. (2021). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deco Hogar E.I.R.L, año 2021*.
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas.
<http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/1128>
- Huayllacayan, J. M., & Mucha, W. E. (2021). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño financiero en las empresas de servicios de ingeniería y arquitectura en el distrito de Ate*. *Universidad de San Martín de Porres - Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas*.
- Huiman, R. del P. (2022). *Gestión del talento humano para la contratación efectiva de*

- Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria- Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80259>
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2020). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lazo, M. N., & Puñido, K. Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco—2019. *Repositorio Institucional*. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1252>
- Ley N° 27972. (2003a). *Ley Orgánica de Municipalidades*. El Congreso de la República. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/normas-administrativas/Ley%2027972%20_%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Municipalidades.pdf
- Ley N° 27972. (2003b). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Sistema Peruano de Información Jurídica. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Mamani, Y. A. (2022). *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022*. Universidad Nacional del Altiplano - Escuela Profesional de Ciencias Contables. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21595/Mamani_Flores_Ya_dira_Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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. (2022). 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>
- Mío, J. E. (2022). Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92953>
- Montalván, A. G. (2019). *Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay, año 2019*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/8991>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 0-0.
- 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>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. Editorial Académica Española.
- Pizarro, D. M., & Torres, J. A. (2023). *Desempeño laboral y compromiso organizacional en trabajadores sociales de un hospital del sector público*. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/2acea74e-1b36-4699-9dcc-b5fea5938f82>
- Ponce, S. M. (2023). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño

- laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023. *Repositorio Institucional - UPT*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3434>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, M. D., Gómez, A., & Ramos, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236.
- Rodríguez, K. P., & Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, M. D., Marulanda, D., & Rojas, L. (2017). *Ingeniería Administrativa: Contabilidad y finanzas, marketing, producción y gestión del talento humano*. Ediciones de la U.
- Romero, M. E., & Isea, J. J. (2013). *El estrés y su impacto en el desempeño laboral: En búsqueda de la optimización del talento humano en el entorno organizacional*. Editorial Académica Española.
- Saavedra, E. C. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro* [Thesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/27280>
- Sanabria, P. (2016). *De la recomendación a la acción ¿Cómo poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano?* Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes.
- Sanchez, H. E. (2019). Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la clínica Santa Teresita de Abancay. *Universidad Alas Peruanas - Escuela Profesional De Ciencias Contables Y Financieras*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/7394>

- Sanchez, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima—2020*.
- Sánchez, R. (2020). Estrategias de gestión de talento humano para fortalecer las habilidades directivas del personal de la empresa confecciones acuario la elegancia del buen vestir – Túcume 2020. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8439>
- SERVIR. (2024). *Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos—SAGRH*. <https://www.gob.pe/24032-autoridad-nacional-del-servicio-civil-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-sagrh>
- Solis, A. A., & Ventura, L. M. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco—2016. *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>
- Tapia, K. M., & Vásquez, A. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota – Cajamarca 2023*. <http://repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/497>
- 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 - Escuela Profesional de Ciencias Contables*.
- Torres, J. L., & Jaramillo, O. (2000). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: Herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte.
- Vasquez, A. K. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo. *Repositorio Institucional - USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11209>
- Vásquez, M. L. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la

- Municipalidad San Martín de Porres, Lima, año 2021. *Universidad Nacional Federico Villarreal*. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6953>
- Velasquez, L. J. (2020). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura 2020. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5173>
- Whetten, D. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación.
- 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*. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/460>
- Zuñiga, A. E. (2006). *Consejos para un buen desempeño laboral*. Intermedio Editores.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024

ENFOQUE: Cuantitativo. **MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Aplicativo. **NIVEL:** Correlacional. **DISEÑO:** No Experimental - transversal.

POBLACIÓN: 210 trabajadores. **MUESTRA:** 110 trabajadores. **TÉCNICA:** Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario con escala de Likert.

PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	V1 Gestión del talento humano	D1: Convocatoria de personal D2: Selección de personal D3: Inducción del personal	<ul style="list-style-type: none"> Requerimientos de puestos Coordinación y planificación estratégicamente Análisis de perfil de trabajo Sistema de almacenamiento Pruebas de conocimientos
¿Cuál es la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?	Existe relación positiva entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	Determinar la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.			<ul style="list-style-type: none"> Pruebas de conocimientos Pruebas psicológicas Preparación académica Verificación de los antecedentes y referencias laborales
¿Cuál es la relación entre la selección laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?	Existe relación positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.	Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.			<ul style="list-style-type: none"> Recorrido de las instalaciones Información sobre el puesto de trabajo

<p>¿Cuál es la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024?</p>	<p>Existe relación positiva entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.</p>	<p>Determinar la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, 2024.</p>	<p>V 2 Desempeño laboral</p>	<p>D1: Orientación a resultados D2: Trabajo en equipo D3: Eficacia D4: Eficiencia D5: Motivación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tareas o actividades ● Informes técnicos complejos ● Calidad del servicio ● Liderazgo en el trabajo ● Cumplimiento de objetivos y metas ● Planeamiento estratégico ● Gestión de personal ● Entrega de resultados en el tiempo estimado ● Utilización de los recursos públicos ● Ambiente de trabajo ● Expectativas personales de los trabajadores ● Compañerismo y unión entre los trabajadores.
--	--	--	----------------------------------	--	---

Anexo 02: Variable independiente (Cuestionario)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
“CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

Instrucciones: La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación. Tiene por finalidad la recolección de información acerca de la gestión del talento humano. Por favor, responda con sinceridad cada uno de los ítems. Marque con un (X) el casillero de su preferencia.

N°	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Convocatoria de personal						
1	¿La convocatoria del personal responde al Presupuesto Inicial de Apertura de la municipalidad?					
2	¿Los requerimientos de puestos de trabajo cuentan con el visto bueno de la alta dirección de la municipalidad?					
3	¿Se coordina y planifica estratégicamente el perfil del personal para cubrir una vacante de trabajo?					
4	¿Se realiza un análisis de perfil de trabajo según necesidades de acuerdo a las áreas que requieren personal?					
5	¿Se utiliza algún sistema de almacenamiento de información de personal que participe en la convocatoria?					
6	¿La toma de decisiones sobre el proceso de selección las realiza netamente el área de recursos humanos?					
7	¿La evaluación de competencias se realiza de forma imparcial y subjetiva?					
Selección de personal						
8	¿Se aplican pruebas de conocimientos durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?					
9	¿Se aplican pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?					

10	¿Las evaluaciones estuvieron elaboradas de acuerdo al puesto de trabajo?					
11	¿Se considera el perfil de preparación académica para la selección del personal?					
12	¿Se realiza el proceso de verificación de los antecedentes y referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección?					
13	¿Las áreas que requieren personal participan en la selección de personal?					
14	¿Las entrevistas contienen información de las funciones que se van a realizar?					
15	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?					
16	¿Cree que el personal encargado de la evaluación y selección de personal se encuentra capacitado para llevar a cabo dicha actividad?					
17	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores según lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo con las leyes laborales vigentes?					
	Inducción					
18	¿Se realiza una reunión con el personal nuevo, para brindarle información sobre sus funciones?					
19	¿La municipalidad presenta a los superiores y colaboradores a personal recién contratado?					
20	¿La municipalidad presenta información suficiente al personal nuevo sobre el MOF y ROF?					
21	¿Se realiza el recorrido por las instalaciones de la municipalidad?					
22	¿Se presenta información a detalle sobre el puesto de trabajo?					

Anexo 03: Variable dependiente (Cuestionario)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”

Instrucciones: La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación. Tiene por finalidad la recolección de información acerca del Desempeño Laboral del personal. Marque con un (X) el casillero de su preferencia.

N°	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Orientación a resultados					
1	Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado.					
2	Los trabajadores realizan las tareas o actividades que se les asignan sin inconvenientes.					
3	Los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.					
4	Los trabajadores preparan informes técnicos de cierta complejidad y de acuerdo a instrucciones previas					
	Trabajo en equipo					
5	Hay apoyo en la distribución de documentos a las diferentes Áreas de trabajo de la Municipalidad.					
6	El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.					
7	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta					
8	Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.					
	Eficacia					
9	¿Existe predisposición para el logro de los objetivos y metas que persigue la entidad por parte del personal nuevo?					

10	¿Hay participación de los trabajadores nuevos para el logro de los proyectos asignados?					
11	¿Los trabajadores responden de acuerdo al PEI y POI?					
12	¿Los resultados obtenidos corresponden al planeamiento estratégico elaborado por el área de RRHH?					
13	¿Los trabajadores logran los resultados de acuerdo a lo planificado?					
14	¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral?					
15	¿Existe empatía en los resultados finales de una tarea encomendada por la entidad?					
	Eficiencia					
16	¿Los trabajadores cumplen con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto, actividades, metas u objetivos?					
17	¿Se programan los objetivos desde el primer día en cada proyecto, actividad, meta u objetivo?					
18	¿Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto, actividad, meta u objetivo existente?					
19	¿Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados?					
20	¿Hay un control adecuado en los plazos y recursos públicos asignados en los proyectos, actividades, metas u objetivos?					
	Motivación laboral					
21	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las labores asignadas?					
22	¿Considera que los trabajadores reciben un justo reconocimiento de su labor de parte de la entidad?					
23	¿El pago de los trabajadores es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
24	¿Usted cree que se logran cubrir las expectativas profesionales de los trabajadores?					
25	¿La entidad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
26	¿Se generan esfuerzos para la solución de problemas en su área de trabajo?					

Anexo 04: Fichas de validación de instrumentos de investigación

	MANUAL DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN E INFORME FINAL	COD. DE DOC. MAN. COD. OF. CI	VERSIÓN: 3.1	PÁGINA 49
---	---	----------------------------------	--------------	--------------

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CUSI MONTESINOS MARLENE
- 1.2 Grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3 Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO - JULI, 2024
- 1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

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					6	32	
TOTAL							38

 <p>UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS SAC</p>	<p>MANUAL DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN E INFORME FINAL</p>	<p>COD. DE DOC. MAN. COD. OF. CI</p>	<p>VERSIÓN: 3.0</p>	<p>PÁGINA 50</p>
---	--	--	---------------------	----------------------

VALORACIÓN

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

Puno, Setiembre 2024


Lugar y fecha:

.....
Firma del experto

Nombre: Marlene Cusi Montesinos

DNI: 01341278

<p>REVISADO POR:</p>	<p>APROBADO POR: CONSEJO UNIVERSITARIO Resolución de Consejo Universitario N°015-2024-UPSC/CU/PUNO</p>	<p>FECHA DE APROBACIÓN PUNO, 31 DE ENERO DEL 2024</p>
<p>Prohibida su reproducción sin autorización.</p>		


 UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS	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: ALFARO AUVIRI, VICTOR RAÚL.....
- 1.2 Grado académico: CONTADOR PUBLICO COLEGIADO.....
- 1.3 Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO - JULI, 2014.....
- 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				6	18	4
TOTAL		28				

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

VALORACIÓN


Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Muy Bueno (X)	Excelente ()
0 - 8	9 - 16	7 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: ILAVE, 02 DE SEPTIEMBRE, 2024


CPC Victor Raúl Alfaro Aduviri
MATR. N° 1273

Firma del experto

Nombre: C.PC. VICTOR RAÚL ALFARO ADUVIRI
DNI: 29 72 45 88


 <p>UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS SAC</p>	<p>Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final</p>	<p>COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI</p>	<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>PÁGINA 52</p>
---	--	--	---------------------	----------------------

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Gómez García, Iban
- 1.2 Grado académico: Contador Público Colegiado
- 1.3 Título de la Investigación: "Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito - July, 2024"
- 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				6	15	8
TOTAL		29				

 UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS SAC	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 ()	Buena ()	Muy Buena (X)	Excelente ()
0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Puno, 04 de septiembre del 2024


CPC. Iban GOMEZ GARCIA
MAT N° 09-04688

.....
Firma del experto

Nombre: CPC. Iban Gomez Garcia
DNI: 01316398

Anexo 05: Base de datos

Gestión del talento humano																						
N.º	Dimensión 01							Dimensión 02										Dimensión 03				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	5	3	5	5	2	3	3	3	5	4	3	5	2	4	2	4	5	1	4	2	5
2	4	1	1	3	3	2	4	4	3	4	4	1	3	5	3	5	1	2	4	1	4	2
3	2	1	2	5	2	4	4	4	4	5	3	1	4	2	4	2	2	4	5	2	2	4
4	2	2	4	4	1	5	5	2	5	2	1	4	4	4	5	1	5	5	1	1	1	1
5	4	3	3	1	3	3	1	3	5	2	2	1	4	1	4	2	1	5	3	4	3	3
6	1	3	5	3	1	5	2	3	1	2	2	4	5	3	1	4	5	4	5	5	3	5
7	4	5	3	3	4	2	2	5	1	5	4	4	4	4	4	3	2	4	1	1	1	1
8	3	1	4	5	1	3	3	1	5	1	3	2	4	3	1	4	1	1	2	4	4	2
9	3	1	5	1	1	3	1	2	2	4	5	1	1	3	2	5	4	2	4	3	3	1
10	5	4	2	3	1	1	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	1	1
11	2	1	3	4	1	1	2	2	3	4	2	1	4	4	1	2	1	4	5	5	3	1
12	1	3	3	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	3	1	5	2	2	2	3	5	1
13	4	1	4	1	5	4	3	1	1	4	3	3	5	3	3	3	2	5	1	4	1	5
14	4	5	3	4	3	1	1	4	4	5	5	3	4	1	5	5	1	5	3	4	1	4
15	5	5	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	5	2	2
16	3	2	1	5	4	2	1	4	5	4	1	4	3	4	2	2	3	1	2	5	2	2
17	1	4	2	3	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3
18	1	3	4	2	2	5	2	5	1	4	5	1	2	2	1	2	1	5	5	1	5	5
19	5	3	4	2	3	5	1	5	4	5	1	4	5	4	2	2	5	4	1	5	2	2
20	5	4	2	4	2	2	3	2	1	5	5	4	2	1	4	3	4	4	2	3	4	1
21	1	5	3	3	5	4	3	1	1	2	3	4	5	5	4	2	5	3	2	3	1	2
22	5	2	2	2	2	3	1	4	2	5	2	5	3	5	4	1	5	5	1	4	2	5
23	1	3	1	3	4	2	1	5	4	1	5	1	3	1	1	1	4	1	5	3	3	1
24	4	4	5	1	3	4	1	4	4	3	2	5	5	3	4	1	4	3	5	4	5	1

25	5	5	2	2	2	5	3	5	3	3	2	4	1	2	2	4	1	5	5	2	1	2
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Desempeño laboral																										
N.º	Dimensión 01				Dimensión 02				Dimensión 03							Dimensión 04					Dimensión 05					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	5	3	5	5	2	3	3	3	5	4	3	5	2	4	2	4	5	1	4	2	5	4	1	1	3
2	3	2	4	4	3	4	4	1	3	5	3	5	1	2	4	1	4	2	2	1	2	5	2	4	4	4
3	4	5	3	1	4	2	4	2	2	4	5	2	2	4	2	2	4	4	1	5	5	2	5	2	1	4
4	4	4	5	1	5	5	1	1	1	1	4	3	3	1	3	3	1	3	5	2	2	1	4	1	4	2
5	1	5	3	4	3	3	1	3	5	3	1	5	2	3	1	2	2	4	5	3	1	4	5	4	5	5
6	3	5	4	5	3	3	4	2	2	5	1	5	4	4	4	4	4	3	2	4	1	1	1	1	3	1
7	4	5	1	3	3	1	5	1	3	2	4	3	1	4	1	1	2	4	4	2	3	1	5	1	1	3
8	1	2	2	4	5	1	1	3	2	5	4	2	4	3	3	1	5	4	2	3	1	1	4	3	5	3
9	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	1	1	2	1	3	4	1	1	2	2	3	4	2	1	4	4
10	1	2	1	4	5	5	3	1	1	3	3	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	3	1	5	2	2
11	2	3	5	1	4	1	4	1	5	4	3	1	1	4	3	3	5	3	3	3	2	5	1	4	1	5
12	4	5	3	4	3	1	1	4	4	5	5	3	4	1	5	5	1	5	3	4	1	4	5	5	1	3
13	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	5	2	2	3	2	1	5	4	2	1	4
14	5	4	1	4	3	4	2	2	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	4	5	1	5	4	4	4	5
15	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	1	3	4	2	2	5	2	5	1	4	5	1	2	2	1	2
16	1	5	5	1	5	5	5	3	4	2	3	5	1	5	4	5	1	4	5	4	2	2	5	4	1	5
17	2	2	5	4	2	4	2	2	3	2	1	5	5	4	2	1	4	3	4	4	2	3	4	1	1	5
18	3	3	5	4	3	1	1	2	3	4	5	5	4	2	5	3	2	3	1	2	5	2	2	2	2	3
19	1	4	2	5	2	5	3	5	4	1	5	5	1	4	2	5	1	3	1	3	4	2	1	5	4	1
20	5	1	3	1	1	1	4	1	5	3	3	1	4	4	5	1	3	4	1	4	4	3	2	5	5	3
21	4	1	4	3	5	4	5	1	5	5	2	2	2	5	3	5	3	3	2	4	1	2	2	4	1	5
22	5	2	1	2	3	2	2	5	5	5	3	5	1	4	1	1	5	4	4	4	3	5	4	3	2	2
23	3	3	5	5	2	4	2	4	4	5	1	1	3	5	4	1	4	1	1	1	5	2	4	5	5	5



24	5	5	3	4	5	4	3	3	4	1	2	1	1	1	5	3	1	3	4	2	4	4	5	2	4	4
25	2	2	4	2	4	4	5	1	4	3	1	1	1	5	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	1	2

Anexo 06: Solicitud dirigida a la municipalidad provincial de Chucuito Juli

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

SUMILLA: Solicito autorización para realizar y/o ejecutar proyecto de tesis.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHUCUITO – JULI.



David, AGUILAR MAMANI, identificado con DNI N° 41815980, con domicilio real en el Jirón La Unión 209, Bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Privada San Carlos – Puno; a Ud., respetuosamente, digo:

Que, habiendo concluido satisfactoriamente la carrera profesional de Contabilidad y Finanzas y siendo un requisito indispensable para optar el Título Profesional, es que recorro a su autoridad con la finalidad de solicitarle autorización para ejecutar el Proyecto de Tesis denominado: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO – JULI, 2024", de inicio hasta su culminación. Para lo cual necesitaremos la colaboración del personal de su entidad, para recabar información y aplicar las encuestas necesarias y así poder realizar el proyecto de manera satisfactoria.

Por lo expuesto:

Pido a usted Señor Alcalde, acceda a mi solicitud y desde ya agradezco la atención al presente.

David, AGUILAR MAMANI

DNI N° 41815980

Anexo 07: Evidencias fotográficas de la investigación



Figura 10: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad



Figura 11: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad



Figura 12: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad



Figura 13: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad



Figura 14: Aplicación de Encuestas a los Jefes de Área de la Municipalidad