

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**Facultad de Ciencias Empresariales**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE PACHÍA, 2023.**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. PONCE ALFEREZ, SABRINA MARYORI**

**ASESOR:**

**DRA. ELOYNA PEÑALOZA ARANA**

**Para optar el título profesional de:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**TACNA-PERÚ**

**2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Sabrina Maryori Ponce Alferez**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Administración de Negocios Internacionales** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **71322860** Soy autor de la tesis titulada: *La Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023* , teniendo como asesora a la *Dra. Eloyna Peñaloza Arana*.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Licenciada en Administración de Negocios Internacionales** , y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna 23 de abril del 2023



---

Bach. Sabrina Maryori Ponce Alferez

DNI: 71322860

**DEDICATORIA**

Dedicado a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mi familia que estuvieron en esta etapa universitaria apoyándome y a mi pareja quien me apoyo y alentó para culminar este trabajo. A todos aquellos que han sido parte integral de mi camino académico y personal.

### **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco muy profundamente a mi tutora por su dedicación y paciencia, sin su palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. A los docentes por transmitir sus conocimientos tan necesarios y a mis compañeros que formaron parte de mi etapa universitaria.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo su enfoque en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía durante el año 2023, siendo estos un total de 80 personas. Planteado como objetivo principal de la investigación fue el determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, con la finalidad de identificar si la Municipalidad Distrital de Pachía está gestionando bien a sus trabajadores y si estos a su vez tienen un desempeño óptimo para la municipalidad permitiendo que esta pueda realizar con mayor rapidez algunos trámites administrativos, actividades y proyectos que se tienen planteados como entidad del gobierno.

En cuanto al aspecto metodológico de la presente investigación es de tipo pura con enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación de tipo Descriptivo – Correlaciona, donde se empleó como instrumento de medición para la recolección de datos la encuesta el cual se constituyó de 9 preguntas para la medición del variable gestión del talento humano y 8 preguntas para la variable desempeño laboral, siendo su población finita y que estuvo conformado por la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía obteniendo como muestra un total de 80 personas.

Los resultados que nos da la presente investigación nos indica que: la inducción al personal con 0,738 de Rho de Spearman, la recompensa al personal con 0,902 y el desempeño laboral con 0,804 tienen relación con el desempeño laboral demostrando así que la gestión del talento tiene una correlación extremadamente positiva.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, rho de Spearman.

## ABSTRACT

This research work focused on the workers of the District Municipality of Pachía during the year 2023, with a total of 80 people. The main objective of the research was to determine the relationship between human talent management and labor performance of workers, in order to identify whether the District Municipality of Pachía is managing its workers well and if these in turn have an optimal performance for the municipality allowing it to perform more quickly some administrative procedures, activities and projects that have been raised as a government entity.

Regarding the methodological aspect of this research, it is of pure type with a quantitative approach, with a Descriptive-Correlational research design, where the survey was used as a measurement instrument for data collection, which consisted of 9 questions for the measurement of the human talent management variable and 8 questions for the work performance variable, being its population finite and was made up of all the workers of the District Municipality of Pachía, obtaining a total of 80 people as a sample.

The results of the present research indicate that: personnel induction with 0.738 Spearman's Rho, personnel reward with 0.902 and job performance with 0.804 are related to job performance, thus demonstrating that talent management has an extremely positive correlation.

Key words: Human talent management, work performance, Spearman's rho.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	ix
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	13
1.1. Identificación y determinación del problema.....	13
1.2. Formulación del problema .....	14
1.2.1. <i>Problema general</i> .....	14
1.2.2. <i>Problemas específicos</i> .....	15
1.3. Objetivos de la investigación .....	15
1.3.1. <i>Objetivo general</i> .....	15
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.4.1. <i>Justificación</i> .....	15
1.4.2. <i>Importancia</i> .....	16
1.5. Alcances de la investigación .....	16
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b> .....	17

2.1.	Antecedentes del estudio.....	17
2.1.1.	<i>Antecedentes internacionales</i> .....	17
2.1.2.	<i>Antecedentes nacionales</i> .....	17
2.1.3.	<i>Antecedentes locales</i> .....	20
2.2.	Bases teóricas – Científicas.....	22
2.2.1.	<i>Gestión del Talento Humano</i> .....	22
2.2.2.	<i>Desempeño Laboral</i> .....	33
2.3.	Definición de términos básicos .....	39
2.4.	Sistema de Hipótesis .....	40
2.4.1.	<i>Hipótesis general</i> .....	40
2.4.2.	<i>Hipótesis específicas</i> .....	40
2.5.	Sistema de variables .....	41
	<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>43</b>
3.1.	Tipo de la investigación .....	43
3.2.	Nivel de la investigación .....	43
3.3.	Diseño de la investigación .....	43
3.4.	Población y muestra .....	43
3.4.1.	<i>Población</i> .....	43
3.4.2.	<i>Muestra</i> .....	44
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.5.1.	<i>Técnica</i> .....	44

3.5.2. <i>Instrumento</i> .....	44
3.6. Técnica de procesamiento de datos .....	44
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>45</b>
4.1. Validación del instrumento de investigación .....	45
4.2. Análisis de fiabilidad.....	45
4.3. Presentación de resultados .....	47
4.4. Contraste de hipótesis .....	57
4.5. Discusión de resultados .....	61
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>64</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>66</b>
<b>REFENRECIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>68</b>
<b>APÉNDICES</b> .....	<b>72</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable gestión del talento humano .....	41
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable desempeño laboral .....	42
<b>Tabla 3</b> Análisis de fiabilidad de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral .....	45
<b>Tabla 4</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral .....	46
<b>Tabla 5</b> Nivel de inducción al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	47
<b>Tabla 6</b> Nivel de recompensa al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	48
<b>Tabla 7</b> Nivel de desarrollo del personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	49
<b>Tabla 8</b> Nivel de gestión del talento humano en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	51
<b>Tabla 9</b> Nivel de rendimiento en la tarea en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	52
<b>Tabla 10</b> Nivel de rendimiento en el contexto en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	53
<b>Tabla 11</b> Nivel de rendimiento en los comportamientos laborales contraproducentes en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	54
<b>Tabla 12</b> Nivel de desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	55

<b>Tabla 13</b> Análisis de correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral.....	57
<b>Tabla 14</b> Análisis de correlación entre Inducción al personal y Desempeño laboral	59
<b>Tabla 15</b> Análisis de correlación entre Recompensa al personal y Desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 16</b> Análisis de correlación entre Desarrollo del personal y Desempeño laboral .....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de inducción al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	48
<b>Figura 2</b> Nivel de recompensa al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	49
<b>Figura 3</b> Nivel de desarrollo del personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	50
<b>Figura 4</b> Nivel de gestión del talento humano en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	51
<b>Figura 5</b> Nivel de rendimiento en la tarea en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	52
<b>Figura 6</b> Nivel de rendimiento en el contexto en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	53
<b>Figura 7</b> Nivel de rendimiento en los comportamientos laborales contraproducentes en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	54
<b>Figura 8</b> Nivel de desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía .....	55

## INTRODUCCIÓN

En este mundo de cambios constantes en todos los ámbitos, la gestión del talento humano es una variable necesaria para poder lograr el éxito en cualquier entidad siendo esta la que aumenta el valor económico y la productividad de la organización a la que el talento humano pertenezca.

Las municipalidades en este caso distrital cuentan con una gran cantidad de talento humano que le permite la capacidad de poder brindar un mejor servicio público y lograr que sostenga una gestión eficiente buscando el beneficio del desarrollo integral de su distrito, por lo cual se debe de tener puntos en cuenta como lo son las capacitaciones, la retención, la formación que se le brinda a cada uno de sus talentos.

Por lo que cada elemento de la municipalidad debe de funcionar o tener un desempeño laboral eficiente, debido a que si hablamos de desempeño laboral nos referimos al rendimiento que cada trabajador refleja en el momento que hace sus actividades demostrando el nivel de calidad de servicio que realiza.

El motivo principal de la realización de este trabajo de investigación, se centró en determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, por lo cual su estructura se constituye de la siguiente manera: El capítulo I, conformado por el problema de la investigación, los objetivos que se plantearon y por qué se llevó a cabo dicha investigación, el capítulo II, donde se explica el marco teórico, el capítulo III, la metodología del trabajo y el capítulo IV que comprende los resultados, análisis y discusión de cada resultado obtenido por medio del instrumento aplicado como es la encuesta, siendo explicado todo mediante tablas estadísticas y gráficos para mayor comprensión.

## CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Identificación y determinación del problema

Vivimos en una época donde los nuevos desafíos, las nuevas tecnologías y la renovación de las metodologías antiguas, están en función al talento humano y al desempeño laboral que este tenga, cobrando ambos temas un protagonismo mucho mayor en la actualidad.

Por lo que la gestión del talento humano incluye aspectos muy relevantes que conlleva a que cada organización, institución o entidad reconsidere la importancia de una adecuada gestión del recurso humano, siendo considerada una herramienta estratégica que permite que se lleve a cabo el desarrollo integral, tanto individual como grupal; por lo cual se le considera a los trabajadores como talento humano con el cual se cuenta dentro de la organización siendo este de vital importancia, siendo ellos los que dedican su tiempo, esfuerzo y sus capacidades en aras de cumplir los objetivos institucionales.

Para (Simijaca, 2017) “Se debe concebir el recurso humano como un aliado estratégico, con la capacidad de potenciar el trabajo en equipo, para beneficio de la organización. El individuo invierte buena parte de su vida en el trabajo; es allí donde se manifiesta su capacidad integral basada en el fortalecimiento de habilidades y destrezas de diversa índole”. Siendo así que se infiere que la gestión del talento humano es un aspecto crucial por lo cual invertir en él genera grandes beneficios.

Sin embargo, se puede mencionar que en muchas organizaciones públicas en el ámbito nacional carecen de un plan de incentivos y motivaciones, así como el hecho de prestar un ambiente agradable, un trato

cordial y hacerlo participe como una pieza clave de la organización al talento humano.

En los gobiernos distritales podemos describir que al talento humano se le selecciona de manera directa de los integrantes del partido político a la que pertenecen y en la mayoría son profesionales que presentan débiles conocimientos y habilidades pertinentes para estar en un puesto de trabajo determinado teniendo así un desempeño laboral no óptimo y no se llegando a cumplir con las funciones asignadas.

La Municipalidad Distrital de Pachía, está encargada de velar por su población y realizar todos los trámites de una manera óptima y eficiente siendo así que todos los trabajadores de esta municipalidad se ven reflejados en el desempeño laboral que tengan y en la rapidez con la cual se desenvuelven para poder solucionar cualquier problema que se presente en su área. Sin embargo, si no hay una buena gestión del talento humano que esta posee su desempeño laboral no será nada favorable para la entidad reduciendo sus niveles de efectividad en sus trámites y papeleos.

## **1.2. Formulación del problema**

Se formuló el problema general y los problemas específicos que se detallan a continuación:

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo se relaciona la inducción al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía?
- b. ¿Cómo se relaciona la recompensa al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía?
- c. ¿Cómo se relaciona el desarrollo del personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación de la inducción al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía.
- b. Determinar la relación de la recompensa al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía.
- c. Determinar la relación del desarrollo del personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía.

## **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.4.1. Justificación**

- a. Teórica

El estudio se justifica teóricamente porque considera distintos puntos de vista de investigadores, mostrando conocimientos relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño

laboral, información que contribuirá a enriquecer el conocimiento de las instituciones públicas, el trabajo cuenta con diferentes criterios, asimismo, esta investigación servirá en un futuro como apoyo para trabajos que se deseen apoyar en lo realizado.

b. Relevancia Práctica

Porque los resultados de la investigación pueden provocar y crear valor publico mejorando la gestión del talento humano y así de igual modo su desempeño laboral, para que las instituciones públicas puedan trabajar en ambas áreas mencionadas anteriormente.

**1.4.2. Importancia**

La importancia de este estudio radica, principalmente, en que las municipalidades y cargos públicos en general deben de tener un adecuado manejo de la gestión del talento humano que ellos poseen, el cual viene ser el área más importante para que allá un mayor y mejor desempeño laboral.

**1.5. Alcances de la investigación**

La presente investigación tuvo como objetivo aportar información relevante sobre la relación que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pachía, permitiendo así a la municipalidad poder implementar algún tipo de proyecto buscando una mejora en el manejo de su personal y así mejorar el desempeño de cada uno de sus trabajadores.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### 2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Gaspar Castro (2021) en su investigación sobre “La gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral para el éxito de las empresas” realizado para optar el título de Magíster en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres en Ecuador, la autora plantea como objetivo general estudiar cual importante es la gestión del talento humano y cuál es su influencia en el desempeño laboral para así obtener el éxito en las distintas empresas. Siendo esta una investigación documental, descriptiva y no experimental. Nos señala que la gestión del talento humano es la administración que aprovecha lo mejor posible el recurso o talento humanos que posee la empresa. Concluyendo que la gestión del talento humano es un recurso primordial para que haya un excelente desarrollo de las empresas ya que al llevar a cabo un manejo eficiente y de calidad del talento humano, se promueve un buen desempeño laboral, siendo así importante promover el estudio del talento humano en todas las empresas y organizaciones con el fin de mejorar, beneficiar y aportar en positivo a las empresas.

#### 2.1.2. *Antecedentes nacionales*

Espinoza y Montalvo (2021) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo en tiempos de COVID-19” para

obtener el grado académico de Maestro en Recursos Humano y Gestión Organizacional. Los autores plantean como objetivo general analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, en donde se llevó a cabo una muestra de 24 personas, siendo un tipo de investigación aplicada de alcance descriptivo - correlacional y de enfoque cuantitativo, sosteniéndose con los instrumentos de recolección de datos, tales como la encuesta donde se tiene como resultando y concluyendo que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo según la correlación de Pearson con una significancia de  $p=0.000$  demostrando así una correlación positiva y buena, así que si aumenta la gestión del talento humano, el desempeño laboral mejora significativamente. También concluyen que tanto el conocimiento, las habilidades, las actitudes, las capacidades y la motivación influyen con el desempeño laboral teniendo resultados en la correlación  $r$  de Pearson una significancia de todas las dimensiones ya mencionadas mayor o igual que  $p = 0,000$  habiendo una correlación positiva y buena con el desempeño laboral.

Ramírez Vértiz (2022) desarrollo su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del área de adquisiciones y programación de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022” para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración nos plantea como objetivo principal el determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de adquisiciones y

programación de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Salud, siendo una investigación descriptiva y correlacional utilizando como población 40 trabajadores de dicha área ya mencionada y realizándoles un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Llegando a la conclusión de que el 40% de los encuestados señala que el personal casi siempre es seleccionado de acuerdo a las necesidades que la empresa necesita o carece en ese momento, en cuanto a la distribución de personal si se realiza de acuerdo a la asignación de personal que vendría a ser el CAP el 30% casi siempre y el 30 % siempre señalan que se lleva a cabo y por último se logra descifrar que el 37,5% y un 25% casi siempre y siempre, indican que el personal que trabaja en las áreas de salud tienen el perfil necesario para poder cumplir con sus funciones y desempeñarse correctamente en el área asignada.

Muñante Valle (2023) en el trabajo de investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Consulta Externa Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica” para optar el grado académico en Gerencia de Servicios de Salud, plantea como objetivo general el determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, siendo esta investigación de tipo observacional, de alcance analítico debido a que se puede analizar el grado de relación que existe entre ambas variables, de acuerdo a la cantidad de mediciones es transversal, también retrospectivo debido al momento en que se recolecto los datos y por último fue metodológico – cuantitativo. Teniendo una población de 45 trabajadores que laboran en el Hospital

Augusto Hernández Mendoza por lo que utilizo como instrumento metodológico de recolección de datos la encuesta. Obteniendo como resultados que la gestión del talento humano tiene una relación buena con el desempeño laboral de los que laboran en el hospital, concluye también que el personal sabe cuál importante es el nivel de importancia que tiene su desempeño en el trabajo y por último que el nivel de desempeño laboral en los procesos que se realizan es positivo, ya que se necesita de un trabajo grupal para alcanzar los objetivos que se plantean, teniendo cada trabajador respeto por la labor que cada uno realiza y debido al buen ambiente laboral que poseen en el institución para la investigación.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Chambilla Mamani (2022) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Tacna, 2019” para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia y Administración de la educación, nos brinda como objetivo principal de dicha investigación el establecer la influencia entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los docentes en la Instituciones Públicas de niveles primarios, siendo esta una investigación básica, no experimental , de nivel causal-explicativo y descriptiva. Teniendo como población de 514 docentes de distintas instituciones públicas, llegando a la conclusión de que la gestión del talento humano en las instituciones públicas encuestadas es el correcto y adecuado para el 87,39% y que la relación que existe entre el nivel

de gestión del talento que se maneja y el nivel de desempeño laboral de los docentes encuestados es directa y débil, debido a lo que se comprobó con la prueba de Rho de Spearman donde la correlación es débil debido a que posee un valor de 0,247 entre las variables que la autora trabajo. También concluyo que la gestión del talento humano en las instituciones públicas influye débilmente en el desempeño laboral que puedan tener los docentes.

Incacutipay Layme (2019), en su tesis “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional de Tacna” la investigación que realizo tuvo como objetivo principal determinar cómo es que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, siendo como tipo de investigación básica o pura, también no experimental debido a que está tratando de hallar el nivel de relación que ay en ambas variables y siendo de nivel explicativo – causal esto se debe a que esta tesis busco determinar si hay o no una influencia de la variable gestión del talento humano en el desempeño laboral , utilizando como herramienta para obtener la información un cuestionario aplicado a 137 trabajadores del área elegida. Obteniendo como resultados mediante la regresión lineal un  $R^2$  de 0.42, que indica que si se tiene interés en capacitar al personal por medio de la gestión del talento humano. También da como resultados que las capacitaciones brindadas por la escuela de adiestramiento de servir influyen positivamente en el desempeño laboral ya que posee un  $R^2$  de 0.25 y que de igual modo deben los

trabajadores ser evaluados en reiteradas oportunidades acerca de su rendimiento profesional – laboral para que tengan un mayor desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna donde se realizó la investigación.

## **2.2. Bases teóricas – Científicas**

### **2.2.1. *Gestión del Talento Humano***

Para Vallejo Chávez (2016) dice que

“La administración del talento humano analiza varios aspectos como: la cultura que existe en cada organización, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, la misión y la visión del negocio en la organización, la tecnología que utiliza, sus procesos internos, el estilo de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización”.

Por consiguiente, se puede afirmar que la gestión del talento humano es la ciencia de la utilización estratégica de recursos humanos para mejorar el valor del negocio y para que así las empresas y organizaciones alcancen sus metas. También se puede comprender que una estrategia de la gestión del talento humano tiene que enlazar con la estrategia del negocio ya que conlleva una amplia gama de aspectos sumamente importantes como se menciona con anterioridad.

De acuerdo con varios conceptos de la gestión del talento humano nos indican o se puede concluir que son diferentes actividades que engloban a un solo personaje principal que viene a ser los empleados. Indicando que es un conjunto tanto de políticas, prácticas, decisiones y que posee la función principal de direccionar el talento humano dirigiendo a su

integración, a su recompensa, su desarrollo, retención y evaluación constante de sus capacidades declarándolo un elemento irremplazable dentro de la empresa,

Es el proceso para incorporar nuevos talentos o colaboradores de valor en la empresa. Ramos M. (2016) Dice:

“Además de que busca retener y desarrollar el recurso humano que existe en ella. Pretende a que esta tenga un mayor número de empleados de alto potencial que aumenten su valor”

Las organizaciones deben reorientarse en función de las debilidades y fortalezas de los activos intangibles.

Zayas Barreras (2020) menciona

“Entre una de las ventajas que ofrece la gestión del talento humano, se encuentra la reducción del ausentismo laboral, pues se buscará mantener motivado al empleado para disminuir incluso la rotación de los trabajadores dentro de la organización, pues hay que recordar que esta gestión no solo engloba los aspectos de reclutamiento, selección e inducción de puesto, sino que incluye nutrir de conocimientos al empleado, dotarlo de capacidades para el uso de tecnología cada vez más avanzada, mejorar los salarios, normas laborales, incentivos, etc.”

Permitiendo que las organizaciones se reorienten en función de sus debilidades y fortalezas, de tal modo que permita que este pueda ser motivado de manera positiva y cumpla con satisfacción las actividades que conlleva su puesto de trabajo.

La gestión del talento humano también se relaciona con la calidad en los procedimientos que se realizan, siendo importante entonces que las personas que son parte de las organizaciones o empresas aprendan y quieran realizar las cosas con la mayor perfección posible. Siendo importante que el área de talento humano obtenga mucho más protagonismo y sea el quien tome las decisiones y acciones en los proyectos planificados, debido a que se agrupan tanto los ámbitos económicos y sociales, con las ideas que se tiene tanto para la actualidad como para un futuro exitoso.

De acuerdo con (Chiavenato, 2009) , la gestión del talento humano moderna posee distintos aspectos fundamentales:

- Las personas son seres humanos, los cuales poseen una personalidad distinta entre sí, que adquirieron conocimientos, habilidades y competencias de acuerdo con las distintas experiencias que cada uno personalmente, siendo así individuos importantes y no solo un recurso más de la organización.
- Las personas siendo activadores de los recursos de la organización, debido a que son elementos impulsores, que inyectan renovación y competitividad pura a la organización en estas épocas de cambios continuos y desafíos. Siendo así impulsores dinamizadores y no pasivos.
- Las personas siendo asociados de la organización, ya que poseen la capacidad necesaria para hacer llegar al éxito completo a una organización. Debido a que el aporte que ellos

realizan son los conocimientos, el esfuerzo, la entrega que realizan en cada proyecto, el compromiso y responsabilidad, etc. De tal modo que existe una reciprocidad entre ambas artes, debido a que si existe un crecimiento en el rendimiento también habrá una mayor inversión en el elemento fundamental de la organización.

- Las personas siendo dadores de competencias, ya que entregan competencias primordiales que son claves para el éxito de las organizaciones. Ya que no solo se trata de la adquisición de maquinarias y tecnología, sino que la real importancia esta construir uno mismo esa herramienta que de mucho tiempo y de constante aprendizaje.
- Las personas que son activo principal, dador de inteligencia pura a una organización.

#### **2.2.1.1. Dimensiones**

- Inducción al personal

La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar. Aldi López (2018) define:

“El proceso inductivo es el conjunto de actividades que se llevan a cabo dentro de una empresa, institución u organización a efecto de presentar la entidad a los nuevos miembros, cuyo objetivo es el de socializar al personal de nuevo ingreso con los valores, misión,

visión, objetivos, fines, reseña histórica, políticas, normas, servicios que presta, estructura jerárquica y organizativa, procedimientos, beneficios, entre otros, que permiten lograr el mayor grado de identificación y pertenencia del nuevo miembros para con la organización”.

Este proceso se efectúa antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, en qué empresa ha entrado a trabajar, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros.

De acuerdo con Aldi López (2018) la inducción es la primera etapa para la contratación de las personas de una manera correcta en las distintas actividades de la organización, donde se busca posicionar a las personas en sus labores que tienen asignadas dentro de sus organizaciones, de tal modo que tengan bien en claro cuáles son sus papeles y sus objetivos en la organización.

Esta dimensión esta enfocada a facilitar la integración entre el personal y la empresa, dándole información general, también amplia y que esta sea suficiente que le permita al personal ubicarse y asumir su rol dentro de la

organización, para que este pueda fortalecer su lazo de pertenencia con la organización y que tenga la seguridad necesaria que le permita desarrollar su trabajo de manera innata.

- Recompensa al personal

Cuando las organizaciones son exitosas, tienden a crecer o, como mínimo a sobrevivir. Posada Vázquez y Hernández Rangel (2012).

“Los planes de recompensas, bien diseñados, son congruentes con los objetivos y la estructura de la organización. Motivan a los empleados para que dirijan su desempeño hacia las metas de la organización”.

Las recompensas que bien pueden ser pagos, promociones y otros beneficios, tiene un valor muy importante debido a que son poderosos incentivos que tienen el fin de satisfacer al empleado y así mejorar su desempeño en la organización, ya que las personas que laboran en las distintas organizaciones realizan sus actividades y funciones en base a ciertas expectativas y resultados, poniendo dedicación al trabajo y al cumplimiento de sus metas y objetivos que tienen la organización ya que lo relacionan a algún beneficio significativo debido al esfuerzo y dedicación que le pusieron.

De acuerdo con Madero Gómez y Treviño Rodríguez (2011)

“Las expectativas de pago que tiene una persona al estar desempeñando una determinada actividad en una empresa y que son adicionales al salario base que regularmente recibe”.

Entonces podemos decir que la recompensa es brindar a los empleados que mejor han cumplido sus labores de manera eficiente algún tipo de obsequio, siendo así denominado como un reconocimiento que puede ser considerada como una base para que se pueda mejorar el desempeño, siendo consideradas como recompensas los incentivos, remuneraciones, prestaciones que ayudan a fidelizar al talento humano y que aumente el nivel de compromiso que tiene el trabajador con la organización.

- Desarrollo del personal

Toda empresa que en su presupuesto incluya el desarrollo de programas de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización. Aguilar J. (2004)

“La capacitación cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar:

- Fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejorar la relación jefe-subalterno.
- Preparar guías para el trabajo.
- Agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promover el desarrollo con miras a la promoción.
- Contribuir a la formación de líderes dirigentes.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo. Promover la comunicación en toda la organización. (p.73)”

El desarrollo del personal viene a ser un proceso ordenado que se centra en formar a los empleados que vienen a satisfacer todas las necesidades de la empresa, y de igual modo se centra en mejorar el potencial productivo y educativo de cada uno del personal que sea incorporado a la empresa.

#### **2.2.1.2. Indicadores**

- Delegación de funciones

La delegación de funciones al personal, la distribución del poder de decisión es una meta a la que el directivo se aproxima, pero nunca se alcanza del todo. Salazar L. (Salazar, 2011).

De hecho, coexisten diversos niveles de delegación de funciones y esto permite que se realicen las tareas pedagógicas y correlacionales con éstas. Así pues, lo primero que tiene que aprender el administrador educativo es el manejo de límites en asuntos del compromiso interno. Por ejemplo, no puede pregonar el compromiso interno al tiempo que exige un compromiso externo entre sus colaboradores.

- Selección del personal

La selección de personal es un sistema de comparación y elección (toma de decisión). Salazar L. (2011).

“Por consiguiente, debe apoyarse en algún patrón o criterio para alcanzar cierta validez en la comparación. El patrón o criterio de comparación y elección debe formularse a partir de la información sobre el cargo que debe cubrirse (variable independiente) y sobre los candidatos que se presentan”.

- Liderazgo

El liderazgo, hoy día constituye un aspecto de primordial importancia para el trabajo y desarrollo de los equipos y las organizaciones. Gutiérrez M. (2013) dice:

“No solamente con miras a la obtención de los objetivos organizacionales programados, sino por el desarrollo integral y la satisfacción laboral que deben alcanzar

todos los trabajadores, que les permita un correcto enfoque ante los cambios del entorno y un mejoramiento continuo de su desempeño y de los resultados de trabajo de la organización.”

- Incentivos laborables

La motivación de tus empleados es fundamental para que tu empresa vaya viento en popa y consigas las metas que te has propuesto alcanzar. Business School (2014).

“No obstante, mantener el interés, la implicación y el compromiso de tu equipo de trabajo no es tarea fácil, por eso te explicamos cómo elaborar un buen plan de incentivos laborables.”

- Capacitación

Esan (2017) define la capacitación servirá para que todos los colaboradores de la empresa cuenten con las competencias específicas y genéricas necesarias para desempeñarse de manera eficiente dentro la empresa.

Como:

- Planeación: los programas de capacitación permiten a la empresa hacer planes a futuro sobre lo que cada puesto y cada área de la empresa necesitan para poder lograr su visión.
- Organización: la capacitación facilita una organización más definida para la elección de las personas de un proyecto, ya que considera sus

habilidades, conocimientos y actitudes. Dicha información se podría conseguir del reporte de asistencia a las capacitaciones de la empresa.

- Dirección: después de efectuarse la capacitación respectiva, los jefes podrán dirigir con una mayor claridad tomando en cuenta las habilidades de cada persona.
- Control: los procesos podrán ser mejor controlados tomando en consideración las capacitaciones corporativas, las cuales deben ser de conocimiento de todo el personal. (p.62)

- Supervisión

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo y el hombre, la materia prima.

Martines (2013) define:

“Los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos de la empresa.”

- Desempeño

Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones. Chiavenato (2013) define:

“Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.

La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo”.

### ***2.2.2. Desempeño Laboral***

Siendo un tema de suma importancia debido a lo que un trabajador entrega en una empresa, el desempeño laboral son las acciones o comportamientos que tienen los empleados que sirven para llegar a la meta establecida por la organización.

De acuerdo con (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & David Aguilar, 2020) al desempeño laboral se le denomina en primer momento como descripción de puestos, convirtiéndose posteriormente en una herramienta que sirve para medir el nivel de funcionamiento de los distintos puestos de la organización y en la actualidad es el pilar del desarrollo del éxito y efectividad de las organizaciones.

En primera instancia, el desempeño a fines del siglo XIX se centra en brindar importancia a los méritos de los oficiales, los cuales presentaban informes acerca de sus subordinados, luego en Estados Unidos nace la necesidad de formar grupos y poder administrar el armamento para lo cual debían de elegir a una persona para el puesto de acuerdo a ciertas cualidades físicas. Ya con el transcurso del tiempo el desempeño laboral se ha convertido en una herramienta que ayuda a medir la productividad de cada área, sin dejar de lado la retribución que

se le debe de dar a los trabajadores de acuerdo con el resultado que se ha obtenido.

Siendo está considerada como el pilar que impulsa el logro del éxito de las organizaciones y empresas, por lo cual los encargados de las áreas están atraídos no solo en como poder medir el desempeño sino en mejorarlo. Por lo que el desempeño laboral funciona en base a las conductas que realizan los trabajadores o sus acciones que pueden llegarse a medir mediante sus capacidades y el nivel de contribución que se da a la empresa.

El desempeño laboral es considerado “uno de los constructores que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional” (Sebastián Gabini, 2018). Varios autores nos indican que el desempeño laboral es la contribución que cada miembro de la empresa realiza para la organización partiendo de las conductas que tienen en un plazo de tiempo. Concluyendo que es el valor que los trabajadores aportan por medio del cumplimiento de sus objetivos planteados, siendo de tal modo que sumado todos sus esfuerzos estos tienen una influencia en el hecho de lograr los objetivos de cada empresa o institución.

Así como lo menciona (Jiménez Castro & Echeverría Rivera, 2021) el desempeño laboral es uno de los factores primordiales que constituye una organización debido a que mediante este se puede alcanzar las metas y objetivos, por lo que se debe de siempre tener en cuenta que el trabajador debe de mantener una conexión entre las actividades que ellos realizan y el cargo que ellos poseen.

En cuanto a las características que debe poseer un colaborador para que el desempeño laboral sea mucho más eficaz, varios autores concuerdan en que son: las capacidades, habilidades, comunicación, iniciativa y conocimientos.

De igual modo nos indican (Alvarez Indacochea, Alfonso Porraspita, & Indacochea Ganchozo, 2018) que si deseamos evaluar el desempeño este tiene distintas acepciones, que pueden depender del punto de vista y el contexto donde se realiza la actividad, el eje central de sus conceptos viene a ser el desempeño de cada uno de los colaboradores que significa el proceso sistemático y constante de su cómo se desenvuelven de manera individual.

Además, nos indican que medir mediante pruebas de aptitud y personalidad, pero que aun realizando esas pruebas el desempeño de los trabajadores pueden ser afectados por distintas situaciones que no se puede ver ni percibir a simple vista, sino que solo se percibe cuando ya ha causado algún daño al desempeño laboral de la persona. Por ello es primordial que las organizaciones sepan seleccionar bien a su personal para que ellos puedan realizar de manera eficiente su labor, debido a que el desempeño que ellos tengan en la organización permite que esta llegue al éxito, por lo que el desempeño laboral pasa a ser el pilar de una empresa para que esta genere productividad empresarial.

En cuanto a los factores que se relacionan con el desempeño laboral (Alvarez Indacochea, Alfonso Porraspita, & Indacochea Ganchozo, 2018) nos indican que los más importantes serian la proactividad, la

adaptabilidad, la motivación intrínseca, la flexibilidad de habilidades y los niveles de compromiso.

#### **2.2.2.1. Dimensiones**

De acuerdo con (Sebastián Gabini, 2018) nos indica que las dimensiones del desempeño laboral se componen de tres aspectos:

- Rendimiento en la tarea

Es una dimensión principal en el desempeño laboral, debido a que esta se relaciona con realizar las sus deberes y sus actividades que se les plantea. Por ende, este se conecta directamente con el objetivo principal de una empresa u organización, que viene a ser las actividades principales como secundarias para lograr que los recursos se logren convertir en productos que generen productividad. Siendo así que se relacionan con actividades técnicas que dependen del conocimiento, las capacidades y las habilidades que poseen los trabajadores. Esta dimensión puede ser medida por indicadores que son: calidad de trabajo, planificación y organización del trabajo, etc.

- Rendimiento en el contexto

Esta dimensión también denominada como comportamiento extra-papel o espontaneidad organizacional, es el comportamiento que beneficia a la

organización pero que también son mucho más su expectativa ya determinada.

Por lo que se puede determinar que son comportamientos que brindan ayuda con resultados positivos para la empresa, siendo estos no la obligación o no siendo remunerados al trabajador. En cuanto a sus indicadores que permiten evaluar esta dimensión están: la toma de iniciativa, la retroalimentación, la comunicación efectiva, responsabilidad, etc.

- Rendimiento en los comportamientos laborales contraproducentes

Son los comportamientos negativos que dañan las normas organizacionales que posee la organización, siendo estas intencionales que son vistas y reconocidas por las organizaciones como conductas que son todo lo contrario a los intereses que tienen planteados las organizaciones.

Siendo muy notorio tres aspectos en este rendimiento: que son intencionales debido a que los trabajadores saben que es lo que están realizando, que son pertenecientes a la empresa debido a que realizadas y ejecutadas por personas que pertenecen a la organización y por último que son todo lo contrario a lo planteado por la organización, debido a que incumplen con las leyes que tiene la institución. En algunos

estudios recientes los señala como daños a la propiedad, violencia en el trabajo, retrasos, etc. Teniendo este rendimiento con cuatro indicadores para poder medirlos como lo son: el mostrar negatividad, comportamientos impropios que dañan la organización, comportamiento que ponen en peligro a sus compañeros y el equivocarse intencionalmente.

#### **2.2.2.2. Indicadores**

De acuerdo con (Guartan , Torres, & Ollague, 2019) nos mencionan algunos indicadores como:

- Puntualidad

Adquirida con la experiencia que uno posee, de saber cómo se puede uno mismo puede medirse y controlarse, como por ejemplo el momento de la llegada o que realicé la tarea en el tiempo que se le ha indicado.

- Imagen personal

Que paso a ser una herramienta primordial que viene a darle un plus a los productos o servicios, de tal modo que se le da valor y un enfoque positivo a la personalidad que poco a poco van desarrollando las personas dentro de la organización.

- Protocolo

Siendo este constituido por las pautas, las normas que deben realizar, no solo enfocándonos en el área de la comunicación sino también en el ámbito social como

son las reglas al momento de la vestimenta, el comportamiento, etc.

- Capacidad de resolución de conflictos

Debido a que aumenta la rentabilidad de una empresa u organización, ya que facilita soluciones que son económicamente viables.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Aptitudes:** Habilidad natural para adquirir cierto tipo de conocimientos o para desenvolverse adecuadamente en una materia.

**Capacidades:** Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo o función.

**Colaboradores:** Es la persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana.

**Incentivos laborales:** Son aquellas iniciativas que lleva a cabo la empresa con el objetivo de motivar a los trabajadores para que sean más eficaces y obtengan resultados más rápidamente.

**Jerarquía:** Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.

Organización laboral: Es una entidad social formada por dos o más personas que trabajan de manera coordinada en un ambiente externo específico apuntando a un objetivo colectivo

Personal: Al conjunto de personas que se desempeñan y prestan sus servicios profesionales en alguna empresa.

Recursos: Son aquellos elementos que se requieren para que una empresa pueda lograr sus objetivos como recursos humanos, financieros.

Salarios: Es el pago que recibe periódicamente una persona por la realización de su trabajo.

## **2.4. Sistema de Hipótesis**

### ***2.4.1. Hipótesis general***

La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

### ***2.4.2. Hipótesis específicas***

- a. La inducción al personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.
- b. La recompensa al personal se relaciona con el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.
- c. El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

## 2.5. Sistema de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensione</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de calificación</b>
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Ciencia de la utilización estratégica de recursos humanos para mejorar el valor del negocio y para que así las empresas y organizaciones alcancen sus metas.	Inducción al personal	Delegación de funciones Selección del personal	Escala de Likert
		Recompensa al personal	Liderazgo Incentivos laborales	
		Desarrollo del personal	Capacitación Supervisión Desempeño	

*Nota:* La tabla muestra la Operacionalización de la variable 1 Gestión del Talento Humano.

**Tabla 2***Operacionalización de la variable desempeño laboral*

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensione</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de calificación</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	Es la contribución que cada miembro de la empresa realiza para la organización partiendo de las conductas que tienen en un plazo de tiempo.	Rendimiento en la tarea	Puntualidad Imagen personal	Escala de Likert
		Rendimiento en el contexto	Protocolo Capacidad de resolución de conflictos	

*Nota:* La tabla muestra la Operacionalización de la variable 2 Desempeño Laboral.

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipo de la investigación**

La presente investigación está clasificada como tipo Pura, con enfoque cuantitativo, puesto que se aplicará el método deductivo a través de la medición numérica para realizar el análisis estadística descriptiva e inferencial, de esta manera, se realizará la verificación de hipótesis.

### **3.2. Nivel de la investigación**

El nivel de la presente investigación es de tipo Descriptivo – Correlacional, puesto que se profundiza la relación de la gestión del Talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pachía, región de Tacna, 2023.

### **3.3. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es de tipo No experimental – Transversal, puesto que las variables no sufren ninguna modificación o manipulación, además, se recopilará la información primaria en un solo período de tiempo, enfatizando que es de corte transversal.

### **3.4. Población y muestra**

#### ***3.4.1. Población***

De acuerdo con Velázquez (2014) nos indica que la población es el conjunto de unidades que pasan a ser nuestro objetivo de investigación. Se dividen en finitas si se puede llegar a terminar de contar o también es infinita si no se puede llegar a contar.

La población en esta investigación es de tipo finita en la que consistirá el total de 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

#### **3.4.2. Muestra**

Según (Velázquez, 2014) nos indica que la muestra es una parte representativa de la población o un subconjunto de este.

La muestra corresponde a la cantidad de trabajadores con los que cuenta la Municipalidad Distrital de Pachía que viene a ser 80 personas.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1. Técnica**

Para la implementación y desarrollo del presente proyecto de investigación se realizará una encuesta dirigida a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía.

#### **3.5.2. Instrumento**

El instrumento que se utilizará en la investigación es el cuestionario, ya que medirá a las variables por medio de los ítems de las dimensiones que establece el modelo presentado en la base teórica.

### **3.6. Técnica de procesamiento de datos**

En la investigación, se utilizó el programa estadístico SPSS por las diversas herramientas útiles para el tratamiento de los datos. Luego, mediante la estadística descriptiva se obtuvo las tablas y figuras necesarias, con respecto a cada ítem que se haya formulado. Se efectuó una prueba de normalidad de las series analizadas y se utilizó el test estadístico de Rho Spearman.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Validación del instrumento de investigación

La validez de contenido se evaluó y corroboró bajo el criterio del juicio de expertos, que fue conformado por dos especialistas en el área, ambos docentes de la facultad académica correspondiente.

### 4.2. Análisis de fiabilidad

**Tabla 3**

*Análisis de fiabilidad de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	.813	9
Desempeño laboral	.703	9

La Tabla 3 detalla el análisis de fiabilidad de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la tabla revela información crucial sobre la consistencia interna de las medidas utilizadas. Para la variable "Gestión del talento humano", se obtiene un coeficiente de confiabilidad de .813, indicando una alta consistencia en las respuestas de los elementos evaluados. Esta medida sugiere que las preguntas o ítems relacionados con la gestión del talento humano están estrechamente alineados, proporcionando una medición confiable de esta variable.

En cuanto a la variable Desempeño laboral, se observa un coeficiente de Cronbach de .703, indicando una consistencia moderada en las respuestas de los nueve elementos evaluados. Aunque este nivel de fiabilidad es aceptable, podría sugerir cierta variabilidad en la consistencia de las mediciones de desempeño laboral. Sería beneficioso examinar específicamente los

elementos individuales para identificar áreas de posible mejora en la consistencia de la medición.

En general, la fiabilidad de las variables es esencial para garantizar mediciones precisas y consistentes. La interpretación de estos resultados proporciona una base para evaluar la confiabilidad de las mediciones utilizadas en la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Pachía.

#### ***Prueba de normalidad de variables y dimensiones***

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral*

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	.088	80	.193
Inducción al personal	.139	80	.001
Recompensa al personal	.150	80	.000
Desarrollo del personal	.106	80	.026
Desempeño laboral	.114	80	.012
Rendimiento en la tarea	.212	80	.000
Rendimiento en el contexto	.133	80	.001
Rendimiento en los comportamientos laborales contraproducentes	.122	80	.005

La Tabla 4 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para diversas variables, incluyendo Gestión del talento humano y Desempeño laboral. La prueba evalúa si las distribuciones de las variables siguen una distribución normal en la muestra. Para Gestión del talento humano, el estadístico de Kolmogorov-Smirnov es 0.088 con un valor de p de 0.193, lo que sugiere que la variable no difiere significativamente de una distribución normal. En cambio, Desempeño laboral muestra un estadístico de 0.114 y un valor de p de 0.012, indicando una diferencia

significativa de la distribución normal. Además, otras variables como Inducción al personal, Recompensa al personal, Rendimiento en la tarea, y Rendimiento en el contexto también presentan diferencias significativas. Estos resultados señalan que algunas variables, incluyendo Desempeño laboral, pueden no seguir una distribución normal en la muestra analizada. Esto podría tener implicaciones en la elección de ciertos métodos estadísticos y destaca la importancia de considerar la naturaleza de las distribuciones al interpretar los resultados en el contexto de la investigación en la Municipalidad Distrital de Pachía.

### 4.3. Presentación de resultados

#### 4.3.1. Resultados de la dimensión Inducción al personal

**Tabla 5**

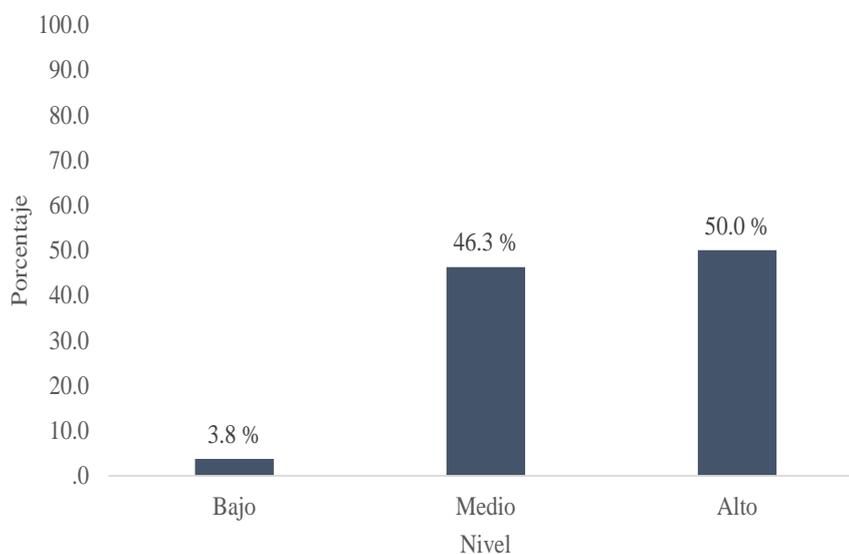
*Nivel de inducción al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3.8
Medio	37	46.3
Alto	40	50.0
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS

**Figura 1**

*Nivel de inducción al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



En el análisis del nivel de inducción al personal en la Municipalidad Distrital de Pachía de la Tabla 5 y la Figura 1, se destaca que el 50.0% de los colaboradores poseen un nivel alto de inducción, mientras que el 46.3% cuenta con un nivel medio. Solo un 3.8% tiene un nivel bajo de inducción. Estos datos indican una sólida preparación inicial en el personal, siendo la mayoría de los colaboradores (96.3%) clasificados en los niveles medio y alto de inducción.

#### **4.3.2. Resultados de la dimensión recompensa al personal**

**Tabla 6**

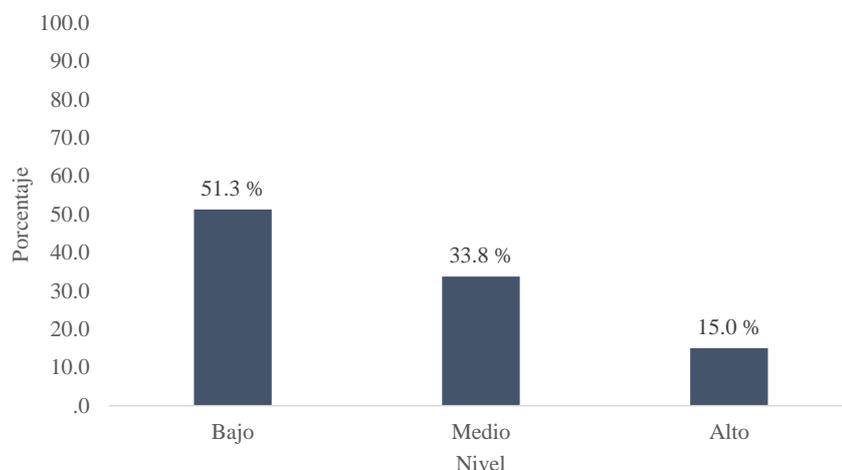
*Nivel de recompensa al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	51.3
Medio	27	33.8
Alto	12	15.0
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

**Figura 2**

*Nivel de recompensa al personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



Al examinar la Tabla 6 y Figura 2, el nivel de recompensa al personal se observa que el 51.3% de los colaboradores reciben recompensas en el nivel bajo, mientras que el 33.8% obtiene recompensas de nivel medio. En contraste, solo el 15.0% recibe recompensas en el nivel alto. Estos resultados sugieren una discrepancia entre el nivel de inducción y las recompensas, indicando la necesidad de alinear mejor las políticas de recompensa con la preparación inicial proporcionada.

#### 4.3.3. Resultados de la dimensión desarrollo al personal

**Tabla 7**

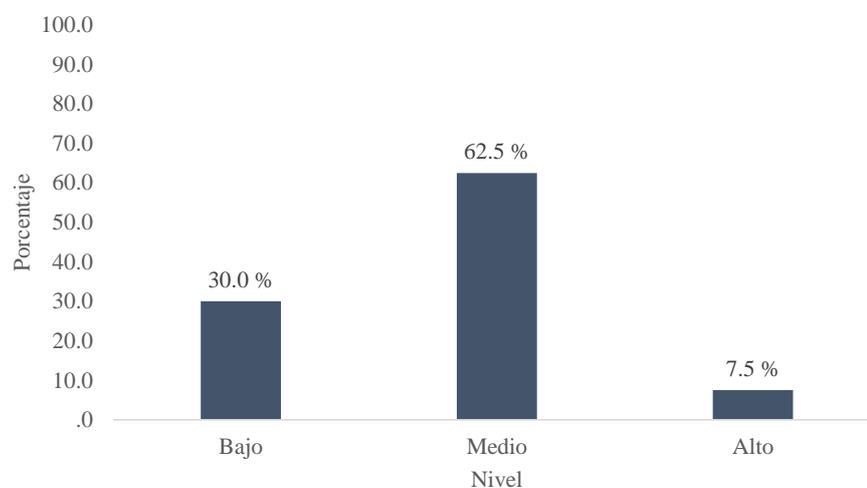
*Nivel de desarrollo del personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	30.0
Medio	50	62.5
Alto	6	7.5
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

**Figura 3**

*Nivel de desarrollo del personal en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



Al analizar la Tabla 7 y la Figura 3, se observa que el nivel de desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Pachía, se evidencia que el 62.5% de los colaboradores se sitúan en el nivel medio de desarrollo, seguido por el 30.0% en el nivel bajo y el 7.5% en el nivel alto. Estos datos sugieren una distribución desigual en cuanto al desarrollo del personal, con una mayoría concentrada en el nivel medio. Este hallazgo podría indicar áreas específicas donde se pueden implementar estrategias de desarrollo para elevar el nivel de habilidades y capacidades del personal en la municipalidad.

## 4.3.4. Resultado de Gestión del talento humano

**Tabla 8**

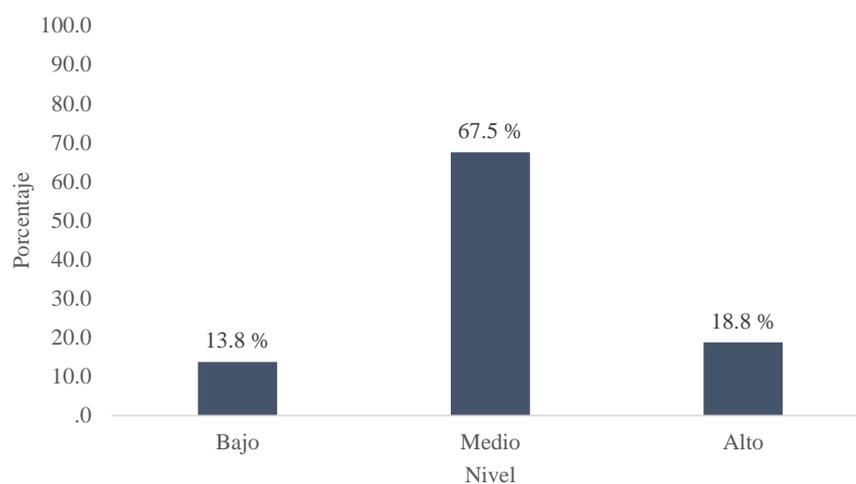
*Nivel de gestión del talento humano en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	13.8
Medio	54	67.5
Alto	15	18.8
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

**Figura 4**

*Nivel de gestión del talento humano en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



En relación con el nivel de gestión del talento humano, se observa que de la Tabla 8 y Figura 4, que el 67.5% de los colaboradores están en el nivel medio, seguido por el 18.8% en el nivel alto y el 13.8% en el nivel bajo. Estos resultados sugieren una concentración significativa en el nivel medio de gestión del talento humano. Para mejorar la eficacia en la gestión de recursos humanos, podría ser beneficioso explorar áreas específicas de mejora identificadas por aquellos en el nivel bajo y

considerar estrategias para promover un nivel más alto de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Pachía.

#### 4.3.5. Resultados de la dimensión rendimiento en la tarea

**Tabla 9**

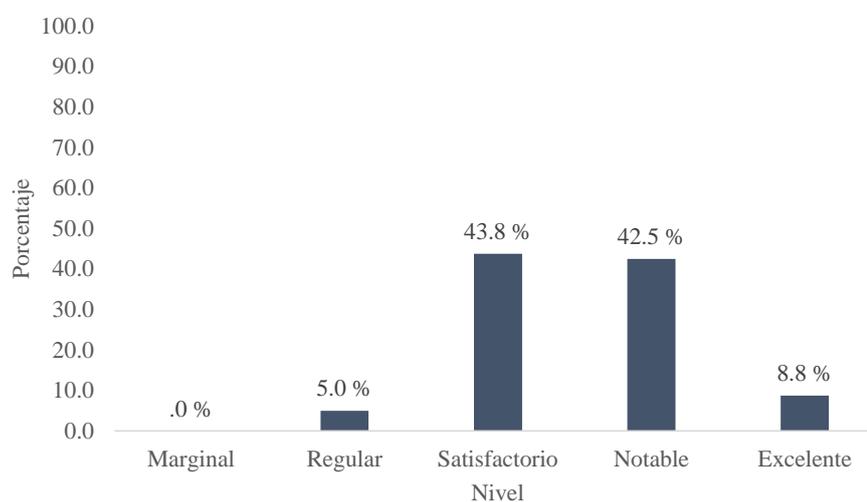
*Nivel de rendimiento en la tarea en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Marginal	0	0.0
Regular	4	5.0
Satisfactorio	35	43.8
Notable	34	42.5
Excelente	7	8.8
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

**Figura 5**

*Nivel de rendimiento en la tarea en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



El análisis de la Tabla 9 y Figura 5, muestra que el nivel de rendimiento en la tarea entre colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía revela una distribución equilibrada. Un 43.8% de los colaboradores logra un rendimiento satisfactorio, mientras que el 42.5% obtiene un

rendimiento notable. Además, un 8.8% demuestra un rendimiento excelente, indicando un nivel significativo de competencia y eficiencia. La ausencia de rendimiento marginal sugiere una sólida ejecución en las tareas asignadas, lo que puede ser un indicador positivo para la eficacia global de la fuerza laboral en la municipalidad.

#### 4.3.6. Resultados de la dimensión rendimiento en el contexto

**Tabla 10**

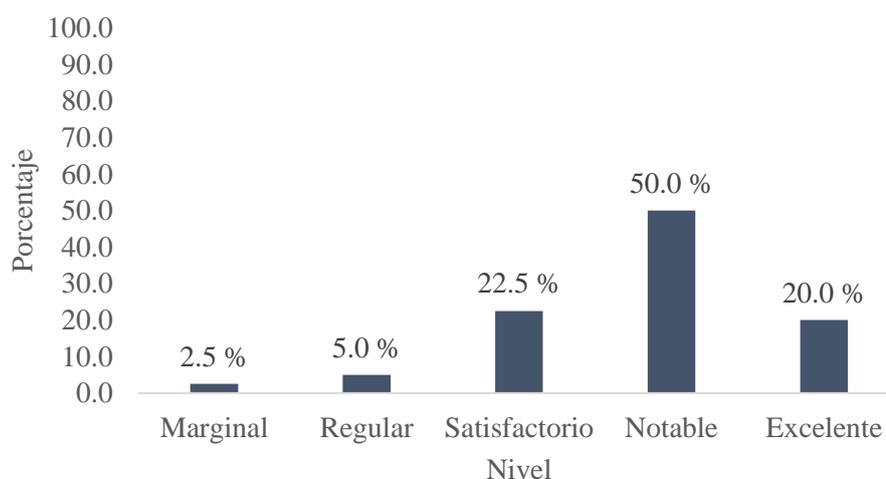
*Nivel de rendimiento en el contexto en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Marginal	2	2.5
Regular	4	5.0
Satisfactorio	18	22.5
Notable	40	50.0
Excelente	16	20.0
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

**Figura 6**

*Nivel de rendimiento en el contexto en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



El análisis de la Tabla 10 y Figura 6, en cuanto al nivel de rendimiento en el contexto, se observa que el 50.0% de los colaboradores alcanza

un rendimiento notable, seguido por el 20.0% con un rendimiento excelente. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores demuestran un desempeño destacado en situaciones específicas y contextos particulares, lo que puede ser crucial para el éxito global de la municipalidad.

#### 4.3.7. Resultados de la dimensión rendimiento en los comportamientos

laborales contraproducentes

**Tabla 11**

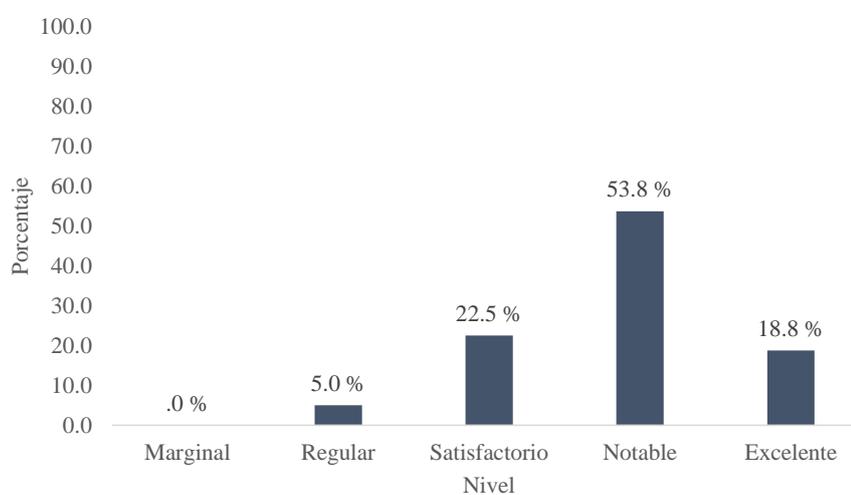
*Nivel de rendimiento en los comportamientos laborales contraproducentes en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Marginal	0	0.0
Regular	4	5.0
Satisfactorio	18	22.5
Notable	43	53.8
Excelente	15	18.8
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS

**Figura 7**

*Nivel de rendimiento en los comportamientos laborales contraproducentes en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



El análisis de la Tabla 11 y Figura 7, muestra la evaluación del rendimiento en comportamientos laborales contraproducentes destaca que el 53.8% de los colaboradores exhibe un rendimiento notable, mientras que el 18.8% demuestra un rendimiento excelente. La ausencia de casos de rendimiento marginal en esta categoría sugiere una tendencia positiva en la gestión de comportamientos laborales contraproducentes, con la mayoría de los colaboradores exhibiendo conductas satisfactorias o superiores.

#### 4.3.8. Resultados de desempeño laboral

**Tabla 12**

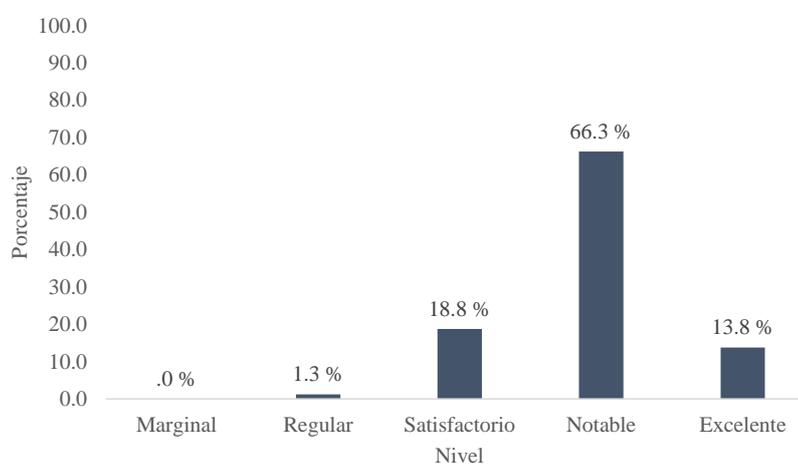
*Nivel de desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Marginal	0	0.0
Regular	1	1.3
Satisfactorio	15	18.8
Notable	53	66.3
Excelente	11	13.8
Total	80	100.0

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

**Figura 8**

*Nivel de desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía*



El análisis de la Tabla 12 y Figura 8, muestra la evaluación del nivel de desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía indica que el 66.3% alcanza un nivel notable, seguido por el 18.8% con un nivel excelente. La inexistencia de casos de rendimiento marginal respalda la impresión general de un sólido desempeño laboral en la municipalidad, con la mayoría de los colaboradores destacando en sus funciones asignadas.

En resumen, mientras que la mayoría de los colaboradores experimentan un sólido nivel de inducción, la distribución de recompensas sugiere áreas de mejora en las políticas de reconocimiento y motivación en la Municipalidad Distrital de Pachía. También se observa en términos de desarrollo del personal, existe una presencia notable en el nivel medio, mientras que, en la gestión del talento humano, la mayoría se encuentra en el mismo nivel. Estos datos brindan una base para la identificación de áreas específicas de mejora y la implementación de estrategias dirigidas a optimizar el desarrollo del personal y la gestión del talento humano en la municipalidad. En resumen, la fuerza laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía exhibe un rendimiento sólido y positivo en las tareas asignadas, en contextos específicos, en la gestión de comportamientos laborales contraproducentes y en el desempeño laboral general. Estos resultados proporcionan una visión integral del rendimiento de los colaboradores y pueden servir como base para estrategias de desarrollo y reconocimiento.

#### 4.4. Contraste de hipótesis

##### 4.4.1. Validación de hipótesis general

H0: La Gestión del Talento Humano no tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

H1: La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

Tipo de prueba

Rho de Spearman

Regla de decisión

Para un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza Ho

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la Ho

#### Tabla 13

*Análisis de correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral*

Variables		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Rho de Spearman	1.000	.991
	Sig. (bilateral)	.	.000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.991	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

De la Tabla 13 muestra la correlación extremadamente positiva ( $\rho = 0.991$ ,  $p = 0.000$ ) entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral destaca la importancia crítica de las prácticas de gestión del talento en el éxito laboral. Una gestión eficaz puede optimizar el potencial de los colaboradores, contribuyendo así a un desempeño laboral excepcional y sostenible. Por lo tanto, existen evidencias estadísticas para no aceptar la hipótesis nula.

#### **4.4.2. Validación de hipótesis específica 1**

H0: La inducción al personal no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

H1: La inducción al personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

Tipo de prueba

Rho de Spearman

Regla de decisión

Para un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza Ho

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la Ho

**Tabla 14**  
*Análisis de correlación entre Inducción al personal y Desempeño laboral*

Variables		Inducción al personal	Desempeño laboral
Inducción al personal	Rho de Spearman	1.000	.738
	Sig. (bilateral)	.	.000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.738	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

El análisis Tabla 14 de correlación revela una fuerte relación positiva y significativa entre la Inducción al personal y el Desempeño laboral ( $\rho = 0.738$ ,  $p = 0.000$ ). Este hallazgo sugiere que la calidad de la inducción proporcionada a los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pachía está asociada positivamente con su desempeño laboral. Una inducción efectiva puede establecer una base sólida para el rendimiento laboral sostenible, lo que resalta la importancia de programas de incorporación bien estructurados. Por lo tanto, existen evidencias estadísticas para no aceptar la hipótesis nula.

#### **4.4.3. Validación de hipótesis específica 2**

H0: La recompensa al personal no se relaciona con el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

H1: La recompensa al personal se relaciona con el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

Tipo de prueba

Rho de Spearman

Regla de decisión

Para un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Si Sig.  $< 0.05$ ; entonces se rechaza  $H_0$

Si Sig.  $> 0.05$ ; entonces se acepta la  $H_0$

**Tabla 15**

*Análisis de correlación entre Recompensa al personal y Desempeño laboral*

	Variabes	Recompensa al personal	Desempeño laboral
Recompensa al personal	Rho de Spearman	1.000	.902
	Sig. (bilateral)	.	.000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.902	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

De la Tabla 15, la correlación entre Recompensa al personal y Desempeño laboral es fuerte y altamente significativa ( $\rho = 0.902$ ,  $p = 0.000$ ). Este resultado sugiere que los colaboradores que reciben recompensas más sustanciales también tienden a exhibir un desempeño laboral más destacado en la Municipalidad Distrital de Pachía. Por lo tanto, existen evidencias estadísticas para no aceptar la hipótesis nula.

#### **4.4.4. Validación de hipótesis específica 3**

$H_0$ : El desarrollo del personal no se relaciona con el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

$H_1$ : El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

Tipo de prueba

Rho de Spearman

Regla de decisión

Para un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza  $H_0$

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la  $H_0$

**Tabla 16**

*Análisis de correlación entre Desarrollo del personal y Desempeño laboral*

Variables		Desarrollo del personal	Desempeño laboral
Desarrollo del personal	Rho de Spearman	1.000	.804
	Sig. (bilateral)	.	.000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.804	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.

*Nota:* Obtenido de encuesta, empleando SPSS.

De la Tabla 16, la correlación significativa ( $p = 0.000$ ) y positiva ( $\rho = 0.804$ ) entre Desarrollo del personal y Desempeño laboral subraya la influencia positiva de las prácticas de desarrollo en el rendimiento laboral. Invertir en el crecimiento y habilidades de los colaboradores puede ser clave para un alto rendimiento laboral sostenible. Por lo tanto, existen evidencias estadísticas para no aceptar la hipótesis nula.

#### 4.5. Discusión de resultados

Para el presente trabajo de investigación “La Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023” como objetivo principal se consideró determinar la

relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía.

Se utilizó como técnica a la encuesta para lo cual se tuvo una población de 80 personas y como muestra a la totalidad de la población, realizando la encuesta de manera presencial en la Municipalidad Provincial de Pachía y plasmándolo la base de datos en el programa IBM SPSS. Dando a conocer que la hipótesis “H1” es aceptada y por ende se rechaza la hipótesis “H0”, pudiendo afirmar que si existe relación entre ambas variables estudiadas.

Se obtiene que el desarrollo del personal tiene una relación significativa y positiva con el desempeño laboral, dichos resultados se comparan a los resultados obtenidos por Muñante Valle (2023) quién señaló que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral, de igual modo a los resultados que obtuvo Incacutipa Layme (2019) donde afirma que un buen manejo de la gestión del talento humano impulsa un mayor desempeño laboral y Gaspar Castro (2021) también afirma que la gestión del talento humano es un recurso primordial para poder promover un buen desempeño laboral, donde señala que es importante promover el estudio del talento humano para que este mucho más productivo.

Con relación a los resultados hallados de la hipótesis general se llega a determinar que el nivel de relación es positiva y significativa del  $p$  – valor 0,738, utilizando la prueba de Rho Spearman, demostrando así que una inducción positiva llega a ser una base sólida para el futuro desempeño

laboral del trabajador. También, se halló que la relación de la recompensa del personal con el desempeño laboral es fuerte y altamente significativa teniendo como p – valor 0,902, dando como resultado que a mayor sea la recompensa dada al trabajador mejor será el desempeño del trabajador en su área asignada.

## CONCLUSIONES

### PRIMERA

Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía, explicado por un Rho de Spearman de 0,991 lo que significa que existe una correlación entre ambas variables, adicional a esto que es menor al grado de significancia (p. valor  $< 0.05$ ). Esto demuestra que mientras mejor sea la gestión del talento humano, el desempeño laboral tiende a mejorar de manera positiva; indicando que si realizan una gestión eficaz del personal obtendrán un mayor desempeño laboral de parte de los trabajadores.

### SEGUNDA

Se determinó que la inducción al personal se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pachía, explicado por un Rho de Spearman de 0,738 lo que significa que existe una correlación entre ambas variables, lo que evidencia que existe una correlación entre la dimensión de inducción al personal y la variable desempeño laboral, además ser menor al grado de significancia (p. valor  $< 0.05$ ). Por lo que a mayor sea la calidad de la inducción proporcionada al personal tendrá una mejor base para su desempeño laboral, siendo así más productiva su participación.

### TERCERA

Se determinó que la recompensa al personal se relaciona de manera altamente significativa con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pachía, explicado por un Rho de Spearman de 0,902 lo que significa que existe una correlación

entre ambas variables, lo que evidencia que hay una correlación entre la dimensión de recompensa al personal y la variable desempeño laboral, además ser menor al grado de significancia (p. valor  $< 0.05$ ). Por lo que a mayor sea su recompensa del colaborador, mayor será su desempeño laboral realizado haciendo una destacada labora en su área determinada.

#### **CUARTA**

Se determinó que el desarrollo al personal se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pachía, explicad por un Rho de Spearman de 0,804 lo que significa que existe una correlación entre ambas variables, lo que determina que hay una correlación entre la dimensión de inducción al personal y la variable desempeño laboral, además ser menor al grado de significancia (p. valor  $< 0.05$ ). Demostrando que, si hay una mayor inversión para el crecimiento y el desarrollo de las habilidades, esta será una parte clave para que aumente y sea constante el desempeño laboral en el trabajador.

## **RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Dada la correlación extremadamente positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se recomienda incorporar un programa para la gestión eficaz del talento humano que brinde algún tipo de soporte a las actividades que realizan. Evaluando primeramente la situación actual en la que se encuentra la Municipalidad para así tomar las decisiones adecuadas a futuro, identificando el grado de compromiso de los colaboradores y dentro de ello al personal que es clave para cada área.

Por otro lado, se debe de integrar la tecnología en los procesos ya que permitirá que se realice evaluaciones al personal más certeras de tal modo que se logre visualizar cuáles son sus fortalezas y debilidades.

### **SEGUNDA**

Dada la fuerte relación entre la inducción al personal y el desempeño laboral, se sugiere que la Municipalidad Distrital de Pachía fortalezca el proceso de selección e implemente un programa de formación y enseñanza para los nuevos talentos para que se les sea mucho más fácil el adquirir nuevos conocimientos y hábitos.

Sumar un programa de asesoramiento aprovechando la tecnología, de tal modo que tenga un acompañamiento de capacitación demostrativa enseñando las actividades y funciones que debe de realizar durante su periodo de inducción.

### **TERCERA**

Se recomienda que, debido a la fuerte relación demostrada entre la recompensa al personal y el desempeño laboral, se siga brindando incentivos, elogios o premios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía impulsando así que estos lleven a cabo sus labores con mayor ahínco.

De igual modo se sugiere implementar sistemas de recompensas con el objetivo de fidelizar a los empleados brindándoles beneficios como remuneraciones adicionales, días de recreación, etc. que logren ser parte de la cultura de la Municipalidad como una plantilla innovadora y leal.

### **CUARTA**

Dada la relación significativa positivamente entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral, se recomienda invertir en capacitaciones que permitan cultivar conocimientos y así realizar evaluaciones periódicas para saber el nivel de desempeño laboral que poseen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía.

Implementar una filosofía de trabajo que permita que los trabajadores puedan incrementar sus conocimientos trabajando mano a mano con los colaboradores con más experiencia en cada área y así puedan nutrirse de sus conocimientos que adquirieron con el pasar del tiempo.

## REFENRECIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12.

Barreras, I. Z. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*.

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. *Revista de Investigacion Valor Agregado*, 13.

Chambilla Mamani, S. C. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Ciudad de Tacna, 2019. *Repositorio Institucional de la Univerddidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Elsevier Editora.

CHIAVERATO, I. (2013). *Gestión del Talento Humano*.

empírica, P. P. (2018). *Sebastián Gabini*. Buenos Aires, Argentina: UAI - Investigación Editorial.

Esan. (2017). *¿Cuál es el impacto de la capacitación del personal en la organización?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/07/cual-es-el-impacto-de-la-capacitacion-del-personal-en-la-organizacion/>

- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N°VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. *Repositorio Institucional Continental*.
- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Dialnet*.
- Gonzales Ramos, M. (2016). *Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud*.
- Guartan , A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher* , 14.
- Incacutipa Layme, N. R. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regiona de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019. *REPOSITORIO UPT*. Obtenido de REPOSITORIO UPT: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1225/Incacutipa-Layme-Nolberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez Castro, A., & Echeverría Rivera, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. 5.
- López, H. J. (Marzo de 2018). *Inducción y desempeño laboral*. Obtenido de Inducción y desempeño laboral: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://biblio3.url.edu.gt/public/rcifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>
- Madero Gómez, S., & Treviño Rodríguez, R. (26 de Abril de 2011). *Las recompensas en el trabajo dentro de la empresa familiar mexicana: desde la perspectiva de*

*la generación Y. Obtenido de Las recompensas en el trabajo dentro de la empresa familiar mexicana: desde la perspectiva de la generación Y: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045213001.pdf*

Muñante Valle, R. J. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica. *REPOSITORIO ACADÉMICO USMP*, 76.

Posada Vázquez, N. I., & Hernández Rangel, C. F. (2012). *La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción. Obtenido de La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción.: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.eumed.net/ce/2012/gvr.pdf*

Ramirez Vertiz, J. R. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del área de adquisiciones y programación de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022. *Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali*.

Salazar, L. E. (2011). *Empoderar: Nuevo concepto de liderazgo para el administrador educativo. Obtenido de http://www.redalyc.org/html/440/44025204/*

Simijaca, J. C. (Septiembre de 2017). *https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSimijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSimijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y:*

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSimijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores.

Velázquez, A. P. (2014). *Conceptos básicos de estadística*. Obtenido de Conceptos básicos de estadística:  
<https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/157/1/13-Conceptos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>

## APÉNDICES

## APÉNDICE A

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** La Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.

Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023?	Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.	La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.	<b>Variable 1:</b> Gestión del Talento Humano  <b>Dimensiones:</b> – Inducción al personal – Recompensa al personal – Desarrollo del personal	<b>1. Tipo de investigación</b> Tipo Pura, con enfoque cuantitativo.  <b>2. Diseño de investigación</b> Tipo No experimental – Transversal.
Problema específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		<b>3. Nivel de investigación</b> Tipo Descriptivo – Correlacional.
¿Cómo se relaciona la inducción al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023?	Determinar la relación de la inducción al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.	La inducción al personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.		

¿Cómo se relaciona la recompensa al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023?	Determinar la relación de la recompensa al personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.	La recompensa al personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Rendimiento en la tarea</li> <li>– Rendimiento en el contexto</li> <li>– Rendimiento en los comportamientos laborales contraproducentes.</li> </ul>	<p><b>4. Población</b> La población es total de 80 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachía.</p> <p><b>5. Muestra</b> Totalidad de 80 trabajadores</p> <p><b>6. Técnicas</b> Cuestionario</p> <p><b>7. Instrumentos</b> Cuestionario</p>
¿Cómo se relaciona el desarrollo del personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023?	Determinar la relación del desarrollo del personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.	El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.		

**APÉNDICE B**  
**CUESTIONARIO**

**ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Instrucciones: el presente documento es una encuesta que brindará a la Municipalidad Distrital de Pachía determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de sus trabajadores. Debe ser llenado en forma personal, confidencial y anónima. A continuación, se le plantearán distintas proposiciones que deberá contestar marcando con una (x) la cual para usted mejor exprese su opinión, de acuerdo con el siguiente código:

1. Nunca (N)
2. Muy pocas veces (MP)
3. Algunas veces (AV)
4. Casi siempre (CS)
5. Siempre (S)

<b>V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	N	MP	AV	CS	S
<b>INDUCCIÓN AL PERSONAL</b>					
¿La Municipalidad Distrital de Pachía posee algún plan de capacitación?					
¿Hay predisposición del personal de asistir a alguna capacitación planteada?					
¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al conocimiento del personal?					
<b>RECOMPENSA AL PERSONAL</b>					
¿Se entrega algún tipo de reconocimiento ya sea económico o personales en recompensa de la labor realizada?					
¿Considera usted que por el excelente desempeño hay estímulos para el trabajador?					
¿Se propician competencias dentro del trabajo por mejores expectativas salariales?					
<b>DESEMPEÑO AL PERSONAL</b>					
¿Existe la oportunidad de realizar un plan de carrera en la Municipalidad Distrital de Pachía?					
¿Se presentan algún tipo de dificultad al momento de realizar las actividades encargadas?					
¿Se desarrollan actividades de confraternidad en la Municipalidad Distrital de Pachía?					

## ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: el presente documento es una encuesta que brindará a la Municipalidad Distrital de Pachía determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de sus trabajadores. Debe ser llenado en forma personal, confidencial y anónima. A continuación, se le plantearán distintas proposiciones que deberá de contestar marcando con una (x) la cual para usted mejor exprese su opinión, de acuerdo con el siguiente código:

1. Nunca (N)
2. Muy pocas veces (MP)
3. Algunas veces (AV)
4. Casi siempre (CS)
5. Siempre (S)

<b>V2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	N	MP	AV	CS	S
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>					
¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía están realmente comprometidos con las actividades que deben de realizar?					
¿Se cuenta con participación activa del personal de la municipalidad para mejorar los procedimientos administrativos?					
¿Los trabajadores municipales que no cumplen con el nivel de desempeño de sus actividades son reasignados de acuerdo con sus capacidades en otras áreas?					
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>					
¿La mayoría de los trabajadores apoya en actividades que no están dentro de sus funciones en la Municipalidad Distrital de Pachía?					
¿Intercambia usted conocimientos e información relevante con su área de trabajo para lograr los objetivos planteados?					
¿Ofrece usted apoyo en cuanto a eventos o actividades planteadas por la Municipalidad Distrital de Pachía?					
<b>RENDIMIENTO EN LOS COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES</b>					
¿Cree usted que está encaminado a lograr sus funciones de manera correcta?					

¿Informa usted al área de Recursos Humanos si observa alguna mala acción ejecutada por un compañero de trabajo?					
¿Cree usted que al realizar las tareas o actividades de manera grupal con sus compañeros aumenta la productividad en la Municipalidad Distrital de Pachía?					

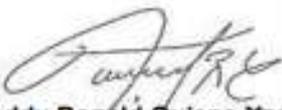
APÉNDICE C  
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, Freddy Ronald Quispe Yactayo, **de profesión** Ing. De Sistemas, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 40007881, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: 'La Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023.'

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de enero del 2024.



Freddy Ronald Quispe Yactayo  
Número de DNI: 40007881



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): QUISPE YACTAYO, FREDDY RONALD.
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO.
- 1.3. Profesión: ING. DE SISTEMAS.
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del instrumento: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACHÍA, 2023."
- 1.7. Autor del instrumento: SABRINA MARYORI PONCE ALFEREZ
- 1.8. Carrera Profesional: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

### II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal o	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					24	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		24				



### III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 16

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

Tacna, 31 de enero del 2024.

Firma

## APÉNDICE D

### CRITERIO DE VALORACIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES SEGÚN LOS PUNTAJE OBTENIDOS DE LA ESCALA DE LIKERT PLANTEADA PARA CADA VARIABLE

Variables	Intervalos	Valoración
Inducción al personal	( 3 - 7 ]	Bajo
	( 7 - 11 ]	Medio
	( 11 - 15 ]	Alto
Recompensa al personal	( 3 - 7 ]	Bajo
	( 7 - 11 ]	Medio
	( 11 - 15 ]	Alto
Desempeño al personal	( 3 - 7 ]	Bajo
	( 7 - 11 ]	Medio
	( 11 - 15 ]	Alto
Gestión del talento humano	( 9 - 21 ]	Bajo
	( 21 - 33 ]	Medio
	( 33 - 45 ]	Alto
Rendimiento en la tarea	( 3 - 5 ]	Marginal
	( 5 - 8 ]	Regular
	( 8 - 10 ]	Satisfactorio
	( 10 - 13 ]	Notable
	( 13 - 15 ]	Excelente
Rendimiento en el contexto	( 3 - 5 ]	Marginal
	( 5 - 8 ]	Regular
	( 8 - 10 ]	Satisfactorio
	( 10 - 13 ]	Notable
	( 13 - 15 ]	Excelente
Rendimiento en los comportamientos laborales	( 3 - 5 ]	Marginal
	( 5 - 8 ]	Regular
	( 8 - 10 ]	Satisfactorio
	( 10 - 13 ]	Notable
	( 13 - 15 ]	Excelente
Desempeño laboral	( 9 - 16 ]	Marginal
	( 16 - 23 ]	Regular
	( 23 - 31 ]	Satisfactorio
	( 31 - 38 ]	Notable
	( 38 - 45 ]	Excelente

## APÉNDICE E

### VISTA DE VARIABLES DE LA BASE DE DATOS

NNN	V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO									V2: DESEMPEÑO LABORAL								
	INDUCCIÓN AL			RECOMPENSA AL			DESEMPEÑO AL			RENDIMIENTO EN			RENDIMIENTO EN			RENDIMIENTO EN		
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09
1	3	3	4	2	2	2	2	2	4	5	3	2	3	3	4	4	3	5
2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	4	2	4	1	3
3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	5	2	3	4	5	5	5	1	5
4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	5	4	2	3	5	5	4	4	5
5	3	3	5	2	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4
6	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	5
7	3	5	4	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
8	3	5	4	2	2	1	1	3	2	4	3	2	4	4	4	4	2	5
9	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	5	5	3	5
10	3	4	5	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4
11	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	1	4	5	4	5	2	5
12	3	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5
13	5	1	5	1	3	5	2	5	1	4	4	3	2	4	4	5	4	5
14	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
15	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	1	4	5	4	5	3	5
16	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
17	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	2
18	3	3	4	3	4	4	4	2	3	5	3	1	5	5	5	5	2	5
19	1	4	5	3	4	2	3	3	5	5	3	1	5	5	5	5	2	5
20	2	3	4	3	2	2	4	2	4	5	3	2	3	3	4	4	3	5
21	3	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	5	5	4	3	5
22	5	2	5	1	1	1	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4
23	3	5	5	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
24	4	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5
25	5	5	5	3	4	3	4	2	5	5	5	3	4	5	5	5	2	5
26	2	3	5	1	2	1	1	2	4	5	2	1	5	3	3	4	1	4
27	2	5	5	2	5	3	2	2	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4
28	3	3	5	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4
29	3	5	5	4	5	4	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
30	2	5	5	3	5	2	2	3	2	5	4	4	2	4	4	3	5	5
31	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4
32	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	5	5	1	1	1	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1	5
34	5	5	5	1	3	1	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4
35	5	5	4	1	3	1	4	1	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5
36	4	5	5	4	3	3	3	2	4	5	5	1	4	5	5	5	3	5
37	1	5	5	1	1	1	3	2	2	4	4	4	4	1	5	4	4	3
38	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
39	4	3	5	1	5	4	2	1	2	4	3	2	5	4	5	4	2	5
40	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3

40	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3
41	3	1	3	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2
42	5	5	5	1	2	3	4	1	3	5	4	4	4	5	4	4	2	4
43	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4
44	3	3	5	2	2	1	3	2	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4
45	3	1	3	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2
46	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	3	4	2	1	2	2	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
48	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	5
49	1	5	5	1	1	1	1	3	2	4	3	1	2	3	4	4	3	3
50	1	5	5	1	1	1	1	3	2	4	3	1	2	3	4	4	3	3
51	2	2	5	1	2	1	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	4
52	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	2	5	5	4	5	3	5
53	1	4	4	2	1	1	2	3	2	4	4	4	4	1	5	4	4	3
54	3	5	3	1	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
55	4	5	5	3	4	5	3	2	4	5	4	1	5	3	5	5	5	5
56	5	5	3	3	2	4	3	2	5	5	4	2	3	5	5	4	4	5
57	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	5	1	4	5	4	5	3	5
58	2	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
59	4	5	3	3	2	1	2	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
60	3	4	3	1	2	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
61	2	3	4	3	2	2	4	2	4	5	3	2	3	4	5	4	3	5
62	3	4	5	4	4	4	4	2	4	2	3	5	3	5	5	5	5	5
63	5	2	5	1	1	1	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	5
64	3	5	5	2	3	2	3	2	4	4	4	3	1	4	5	5	5	5
65	4	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	3	4	3	4	2	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4
67	2	3	5	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4
68	2	5	5	2	5	3	2	2	2	4	3	3	4	5	3	4	4	5
69	3	3	5	1	2	1	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4
70	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	5	4	5
71	4	4	5	3	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5
72	3	3	5	2	2	2	1	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4
73	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
74	3	5	4	1	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1	5
75	3	5	4	2	2	1	1	3	2	5	1	5	1	5	1	4	5	5
76	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	2	5	5	5	5	5
77	3	4	5	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	5	5	4	2	5
78	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	5	5	4	4	3	5
79	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4
80	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	3	4	4	4	3	5

## APÉNDICE F

### VISTA DE LA BASE DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5: V13 3 Visible: 19 de 19 variables

	NNN	V1GESTIÓN DE TALENTOS ANO	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V2DESEM OLABO
1	1	3	3	4	2	2	2	2	2	4	
2	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	
3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	
5	5	3	3	5	2	2	2	1	3	2	
6	6	3	4	3	2	3	3	2	3	3	
7	7	3	5	4	1	2	2	2	3	3	
8	8	3	5	4	2	2	1	1	3	2	
9	9	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
10	10	3	4	5	2	2	2	2	3	3	
11	11	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
12	12	3	5	5	1	5	5	5	4	5	
13	13	5	1	5	1	3	5	2	5	1	
14	14	4	5	5	4	5	4	5	3	5	
15	15	3	4	5	3	3	3	4	3	5	
16	16	5	5	5	5	5	4	4	2	5	
17	17	2	3	3	2	2	2	4	3	3	
18	18	3	3	4	3	4	4	4	2	3	
19	19	1	4	5	3	4	2	3	3	5	
20	20	2	3	4	3	2	2	4	2	4	
21	21	3	4	5	4	4	4	4	2	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

## APÉNDICE G

### FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

