

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MARIANO DAMASO BERAUN**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR:
SOLORZANO ATANACIO, JUANITA
TINGO MARÍA- PERÚ

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 012/2025-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 12 días del mes de mayo de 2025, siendo las 7:00 p.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.224/2022-D-FCEA, de fecha 08 de julio de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración denominado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO DAMASO BERAUN**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **JUANITA SOLORIZANO ATANACIO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 8:40 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 12 de mayo de 2025


.....
Mag. CESAR AUGUSTO HUAMAN RAMIREZ
Presidente



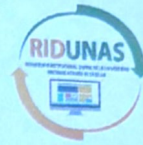

.....
Mag. CARLOS ALBERTO SILVA RIOS
Miembro


.....
Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro


.....
Dra. NEBENKA CARO POTOKAR
Asesora

Nota:

{Excelente = 19-20)
{Muy Bueno = 16, 17, y 18)
{Bueno = 13, 14, y 15)
{Regular = 11, 12,)
{Malo = 0, a 10)



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 212 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

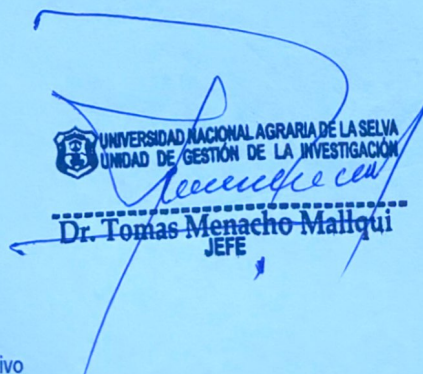
Administración

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MARIANO DAMASO BERAUN	SOLORZANO ATANACIO, JUANITA	25 % Veinticinco

Tingo María, 02 de julio de 2025


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo

DEDICATORIA

En primer lugar quiero expresar mi mas profunda gratitud a Dios, por que el señor es el que da la sabiduría y conocimiento y la ciencia brotan de sus labios, sin la guía de mi padre este logro no habría sido posible.

A mis queridos padres Angel y Basilia gracias por brindarme su amor incondicional y motivación constante, tengo una inmensa deuda de gratitud, por que fueron quienes alimentaron mi curiosidad y apoyaron mis esfuerzos educativos desde un principio.

A mi esposo Noe, gracias por creer en mí, por estar siempre a mi lado, impulsarme a ser mejor cada día. Este logro es nuestro y de nuestra hermosa hija Alexa, me siento eternamente agradecida por tenerte como mi compañero.

A mis hermanas por sus apoyos brindados en mi viaje a este logro, su fe en mi fue algo fundamental que me brindo motivación y aliento.

AGRADECIMIENTOS

- Expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional Agraria de la Selva por facilitarme la oportunidad de obtener una educación de calidad. Durante la etapa de estudios en esta institución, he adquirido conocimientos valiosos que me han ayudado a crecer tanto académico como personalmente.
- A mis estimados docentes, quienes fueron una fuente importante de inspiración y sabiduría. Donde la pasión por enseñar y el compromiso con el aprendizaje fueron una fuente fundamental para lograr mi crecimiento profesional. Gracias por su paciencia, orientación y por desafiarme a alcanzar mi máximo potencial.
- Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis jurados, Mag. Cesar Huamán Ramírez, Mag. Carlos Silva Ríos y a mi estimado profesor Mag. Jhon H. Meléndez Ordoñez, por su tiempo, dedicación y valiosas aportaciones durante el proceso de evaluación de mi tesis. Su experiencia y conocimientos han sido fundamentales para enriquecer mi trabajo y guiarme en este camino académico. Aprecio profundamente sus comentarios y sugerencias, que sin duda han contribuido a mejorar la calidad de este informe.
- A la Dra. Nebenka Caro Potokar quien fue una persona importante en calidad de asesora como guía y mentor en este proceso. Su experiencia y conocimiento me ha sido fundamental para el desarrollo de mi tesis. Agradezco su apoyo brindado, sus comentarios constructivos y su dedicación para ayudarme a alcanzar este logro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
FICHA DE INFORMACIÓN.....	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1. Antecedentes de la investigación.....	7
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
1.1.2. Antecedentes nacionales	8
1.1.3. Antecedentes locales.....	11
1.2. Bases teóricas.....	12
1.2.1. Gestión del talento humano	12
1.2.1.1. Importancia de la gestión del talento humano.	14
1.2.1.2. Dimensiones de la gestión del talento humano.....	15
1.2.2. Desempeño laboral	20
1.2.2.1. Importancia del desempeño laboral.	22
1.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.....	23
1.3. Definición de términos básicos.....	26
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
2.1. Hipótesis general	28
2.2. Hipótesis específicas	28
2.3. Matriz de Consistencia	29
2.4. Operacionalización de variables.....	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.1. Tipo de investigación.....	32
3.2. Diseño de la investigación	32
3.3. Población y muestra.....	33
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	33
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	34

3.5.1. Confiabilidad	34
3.5.2. Validez	35
3.5.3. Análisis de datos	36
4.1. Análisis descriptivo de la muestra	38
4.2. Análisis de las variables estudiadas	39
4.3. Análisis de la variable asociada	40
4.4. Análisis de las dimensiones de la variable asociada.....	41
4.4.1. Análisis de la dimensión capacitación	41
4.4.2. Análisis de la dimensión rendimiento y evaluación	42
4.4.3. Análisis de la dimensión compensaciones.....	43
4.4.4. Análisis de la dimensión reconocimiento	44
4.5. Análisis de la variable supervisión	45
4.6. Análisis de las dimensiones de la variable supervisión	46
4.6.1. Análisis de la dimensión determinación de meta.....	46
4.6.2. Análisis de la dimensión logro de metas	48
4.6.3. Análisis de la dimensión retroalimentación.....	49
4.7. Demostración de las hipótesis.....	50
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	58
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	68
ANEXO	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio	33
Tabla 2	Confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano.....	35
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.....	35
Tabla 4	Validación de expertos.....	36
Tabla 5	Datos demográficos de la muestra de estudio.....	39
Tabla 6	Análisis de las variables por niveles	40
Tabla 7	Análisis de la variable gestión del talento humano.....	41
Tabla 8	Análisis de la dimensión capacitación	42
Tabla 9	Análisis de la dimensión rendimiento y evaluación	43
Tabla 10	Análisis de la dimensión compensaciones.....	44
Tabla 11	Análisis de la dimensión reconocimiento	45
Tabla 12	Análisis de la variable desempeño laboral.....	46
Tabla 13	Análisis de la dimensión determinación de metas	47
Tabla 14	Análisis de la dimensión logro de metas.	49
Tabla 15	Análisis de la dimensión retroalimentación.....	50
Tabla 16	Distribución de los datos.....	51
Tabla 17	Valores del coeficiente de Spearman.....	52
Tabla 18	Comprobación de hipótesis general.....	52
Tabla 19	Comprobación de primera hipótesis específica	53
Tabla 20	Comprobación de segunda hipótesis específica.....	54
Tabla 21	Comprobación de tercera hipótesis específica.....	55
Tabla 22	Comprobación de cuarta hipótesis específica.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Matriz de consistencia de la investigación titulada gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital Mariano Dámaso Beraun.....	29
Figura 2 Operacionalización de la gestión del talento humano y desempeño laboral...	31
Figura 3 Diseño de investigación	33

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo relacional, cuya población muestral estuvo conformada por 74 trabajadores de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que, el nivel de gestión de talento humano, fue medio en un 41.9 %, bajo en un 39.2 % y alto en un 18.9 %; el nivel de desempeño laboral, fue alto en un 56.8 %, medio en un 39.1 % y bajo en un 4.1 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,406 (relación positiva moderada) y un P valor de 0,000 menor que 0.05, significa que a medida que se mejore las dimensiones de la dicha gestión se mejorara el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, productividad laboral y trabajador.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine what the level of the relationship between the human resource management and the job performance of the employees at the Mariano Damaso Beraun district municipality was. The research was of a basic type, [with a] non-experimental design [that was] cross-sectional and descriptive, relational; the population of which was made up of seventy four employees of the Mariano Damaso Beraun district municipality. The data collection technique was a survey and the instrument was a questionnaire. From the results it was determined that the level of human resource management was average at 41.9%, low at 39.2 % and high at 18.9 %; the level of the job performance was high at 56.8 %, average at 39.1 % and low at 4.1 %. It was concluded that a significant relationship does exist between the human resource management and the job performance of the employees at the Mariano Damaso Beraun district municipality, with a coefficient of 0.406 (moderately positive relationship) and a p-value of 0.000, less than 0.05; signifying that to the measure in which the dimensions of said management improves, the job performance will in improve.

Keywords: management, human resources, workplace productivity, employee

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la adecuada gestión del talento humano en las instituciones públicas de todo el mundo es considerada como una pieza clave para que las actividades institucionales se realicen con éxito, para ello se enfoca en seleccionar al personal idóneo, además lo capacita de tal manera que el colaborador público se adapte al sistema de trabajo de la entidad y sea eficiente y eficaz en el desarrollo de sus funciones.

Según Edmond (2022) señala que Latinoamérica es una región joven (el 67% de los latinoamericanos están en edad de trabajar) y abundante en empleos, muchos trabajadores no cuentan con las capacidades que reclama el mercado laboral, y eso limita el nacimiento y crecimiento de entidades productivas, que son las que generan los trabajos de mayor calidad. Esta situación se ve acentuada por más apremiantes desafíos que impone la revolución tecnológica, cuyos cambios amenazan con ensanchar la brecha que existe entre habilidades disponibles y habilidades demandadas por el mercado laboral.

Las malas prácticas en la gestión del talento humano afectan significativamente a la entidad debido a que el personal seleccionado no es apto para la cual fue contratado, por consiguiente, las actividades institucionales son realizadas con falta de eficiencia y eficacia, como resultado los objetivos institucionales y metas no son alcanzados dentro del tiempo y con los recursos previstos, frente a esta situación la ciudadanía muestra su rechazo a la labor que realizan los colaboradores públicos. Por lo tanto, es importante que los altos mandos de la institución supervisen los procesos de selección de personal con la finalidad de que la contratación del personal se realice en cumplimiento de las normas (Olivos, 2013)

Así tenemos que en la Municipalidad de Provincial de Utcubamba - Amazonas, la gestión de personal tuvo varias deficiencias, pero una de las más notables es la falta de reconocimiento de sus esfuerzos y beneficios básicos, lo que no los haría sentir más

motivados y les permitiría desempeñarse excepcionalmente bien en el trabajo. Tampoco se les dan las herramientas que necesitan para desempeñarse de manera eficiente, lo que alienta a buscar trabajo adicional en otras empresas, en última instancia, reduce su desempeño. Sin embargo, ha observado que algunos colaboradores se benefician más que otros a pesar de no tener un buen desempeño; Estas circunstancias conducen a una fragmentación de los recursos humanos y no fomenta el compañerismo, además, provoca que los colaboradores produzcan un trabajo deficiente que no cumple con las expectativas y los estándares de calidad (Suarez, 2022).

A nivel local en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun se observó y se escuchó de los usuarios de los servicios públicos de dicha Municipalidad que, el desempeño laboral puede estar siendo afectado por la falta de idoneidad del personal en algunas áreas de trabajo, escasa vocación de servicio, incluso algunos no fueron sometidos a evaluaciones de desempeño laboral, lo cual conlleva a que las actividades institucionales sean desarrolladas con bajo nivel de eficiencia y eficacia, existe poco personal preparado para el desarrollo de la función pública; además se observa crisis laboral debido a que el personal muestra una conducta, de poco empeño e interés en el desarrollo de sus funciones, si estas deficiencias siguen persistiendo es muy probable que se presenten quejas o denuncias sobre el desempeño de los colaboradores y no se cumplan con las metas y objetivos institucionales, lo cual es necesario que la Municipalidad se enfoque en realizar acciones de control en cada uno de los procesos de selección del personal, así mismo el personal seleccionado debe ser capacitado de manera constante, promoviendo una cultura de servicio al ciudadano, además es de suma importancia que se desarrolle evaluaciones constantes para que se aumente el nivel de rendimiento de los colaboradores, también se desarrolle estrategias efectivas orientadas a mejorar el desempeño laboral.

Se planteó como problema general ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun?. Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun? ¿Qué nivel de relación hay entre el rendimiento y evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun? ¿Hay relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun? ¿Hay relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun?

La investigación se justificó en los siguientes criterios: Justificación teórica: Se propuso investigar la gestión del talento humano y desempeño laboral y reflexionar sobre los conocimientos ya existentes, según, Chiavenato (2009), menciona que la gestión del talento humano es un área tremendamente sensible en la razón que prevalece en las instituciones y que tiene como objetivo la mejora del desempeño de los trabajadores. Con los resultados de la investigación podremos determinar si la entidad del objeto de estudio alcanzo el nivel de cumplimiento de las metas y objetivos institucionales dentro del tiempo proyectado. Justificación práctica: Los resultados de la investigación servirán para mejorar Las acciones que integran la gestión del talento humano en una entidad pública deben desarrollarse de forma estratégica, priorizando el fortalecimiento de las competencias del personal. Esto facilita que los trabajadores alcancen sus metas individuales y, al mismo tiempo, contribuyan al logro de los objetivos institucionales, lo cual se traduce en un desempeño eficiente al servicio de la Municipalidad y en una atención de mayor calidad hacia los contribuyentes (Ccami y Hinostroza, 2020). Justificación social: Beneficiara directamente a los trabajadores y de manera indirecta a

los usuarios de los servicios que brinda el Municipio. Justificación metodológica: Para poder alcanzar los objetivos de la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta, de instrumento el cuestionario, las preguntas se elaboraron teniendo en cuenta los indicadores de las dimensiones de cada variable de estudio. El mismo se aplicará a los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Mariano Dámaso Beraun; el contenido de este instrumento está enfocado en recolectar la información necesaria para que después los datos recolectados se procesen mediante sistemas estadísticos; el instrumento mencionado anteriormente puede ser utilizado por la comunidad investigadora en temas relacionadas a la presente investigación.

Como objetivo general se planteó, Determinar cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. Como objetivos específicos: Conocer el nivel de relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. Saber qué nivel de relación hay entre el rendimiento y la evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. Probar si hay relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. Probar si hay relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

Las limitaciones en el estudio fueron: Puede ser que algunos colaboradores públicos no respondan con la verdad el cuestionario por quedar bien con su jefe, lo cual este es un factor que puede distorsionar la verdad de la situación problemática.

Las dimensiones e indicadores de la variable gestión del talento humano fueron tomados de, Ley N° 30057 (2013). Capacitación: Fortalecimiento de capacidades. Rendimiento y

evaluación: Transparencia y comunicación de resultados. Compensación: Competitividad, equidad y consistencia interna. Reconocimiento: Recompensas internas, becas y acceso a la formación profesional.

Las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral fueron tomados del Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019). Determinación de metas: Metas individuales y metas grupales. Logro de metas: Cumplimiento de metas. Retroalimentación: Capacitación e iniciativa.

Como hipótesis general se planteó: Existe un alto grado de relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. *Antecedentes internacionales*

Vélez (2021) tuvo como objetivo determinar la gestión del Talento Humano y su incidencia en la atención de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pichincha, Ecuador. Su estudio fue de tipo básico, de enfoque mixto, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 1375 personas, la muestra fue 374. La técnica fue la encuesta y la entrevista, de instrumento cuestionario y guía de entrevista. En sus resultados determinó que el 60% de los usuarios han tenido algún inconveniente con los servicios requeridos y el 45 % manifestaron no estar satisfechos con el servicio obtuvieron. Además, identificó que el Departamento debe tener como propósito mejorar las contribuciones productivas del personal, inculcando su responsabilidad desde un punto de vista ético, estratégico y social; un eje importante es la inexistencia de una guía para la atención a los usuarios, por lo cual, la propuesta planteada en esta investigación es viable. Concluyó que, el Departamento de Talento Humano, si bien es cierto actúa bajo normativas y ordenamientos jurídicos dirigidos a los servidores públicos, esta a su vez, no demuestra la valoración al empleado como humano, tampoco existen los principios de mejoras en la calidad de vida y carrera profesional, por lo cual, los funcionarios del GAD del Cantón Pichincha se sienten

desmotivados al realizar sus deberes y obligaciones.

Palacios (2021) en su investigación titulado gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de una institución pública de Quevedo-Ecuador. Tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de una institución pública. El tipo de estudio fue básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo. Su población fue 177 personas y muestra 84 colaboradores. La técnica fue la encuesta y la entrevista, de instrumento cuestionario y guía de entrevista. En sus resultados determinó que el 47% de los encuestados consideraron estar muy de acuerdo con las actividades de seguimiento y monitoreo al personal por parte de la unidad de gestión del talento humano y el 41.2% calificaron estar de acuerdo referente a que el desempeño laboral es establecido por la iniciativa que tiene el colaborador en su puesto de trabajo.

Antecedentes nacionales

Vásquez (2024) tuvo como objetivo general determinar la relación que existen entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc-Cajamarca. Su estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. Su población 250 colaboradores y muestra 80 colaboradores. Su técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Determinaron un $r: 0.952$ y un P valor de $0.000 < 0.05$, indicó que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de talento humano es positiva muy alta. Concluyó que existe relación entre dichas variables.

Mesia (2022) su investigación tuvo como objetivo principal establecer la correspondencia y relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Maynas-Loreto. Su estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. Su población y muestra fue 115 servidores municipales, la técnica fue la encuesta de instrumento cuestionario. Determinó que existe una la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, debido a que identificó un valor de Chi cuadrado de Pearson de 15,540 y un P valor de ,000 menor que 0.05. además, determinó que existe relación entre la capacitación y le desempeño de los trabajadores, mediante el Chi cuadrado de Pearson determinó un valor de 24,317 y P valor < 0,000 (P-valor \leq 0.05). Concluyó, que existe relación entre dichas variables.

Pacheco (2022) en su estudio titulado, gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Poroy-Cuzco, su propósito fue determinar la relación entre la Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Poroy. Su estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. Su población fue de 500 trabajadores y una muestra de 218 trabajadores. Su técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluyó que, con un Rho 0.775 y P valor: $000 \leq 0.0$ indicó que si existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Además, existe relación entre la dimensión compensación y el desempeño laboral de los trabajadores, el Rho de Spearman fue 0,574 Y P valor: $000 \leq 0.05$.

Guillén (2022) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo general

determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas- Apurímac, involucró a los servidores de la entidad y el desempeño laboral que tienen. Su estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. Su población y muestra fue 65 servidores de la entidad. Utilizó la técnica la encuesta de instrumento cuestionario. Según sus resultados determinó que existe relación entre sus variables de estudio, con un nivel de sig. Bilateral de 0.003 menor a 0.05 y un Rho-Spearman igual a 0,357, además, determinó que existe relación entre la auditoria del talento humano y el desempeño laboral, mediante el Rho-Spearman identificó un coeficiente de 0,394 y P valor: $000 \leq 0.05$. Concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicha Municipalidad.

Lopez y Chong (2022) su propósito fu determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Pucallpa. Su investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. Su población y muestra fue a 60 trabajadores. La técnica que utilizaron fue la encuesta de instrumento En sus resultados determinó un P valor de 0,000 (menor que) 0.05, la correlación de Pearson ,547 correlación moderada.

Verastegui (2021) tuvo como propósito de su estudio determinar cuál es el grado de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Tocache, San Martín. Su investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo correlacional, su

población muestral fue 65 trabajadores de la Municipalidad, utilizó la técnica la encuesta de instrumento cuestionario. Determinó que de la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($r_s: 0.696$; P-valor ($0.000 < \alpha = 0.05$)). De igual manera para la dimensión motivación, existe relación con el desempeño laboral ($r_s 0.671$, P-valor= $0.000 < \alpha = 0.05$).

1.1.2. Antecedentes locales

Cruz (2022) en su tesis busco establecer en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis- Huánuco- 2020. Su investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo correlaciona. La población y muestra fueron 75 servidores públicos. La técnica que empleó fue la encuesta, como instrumento el cuestionario. Concluyó que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral remoto, con un Rho de 0,700 y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Además, existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0,718 y un P valor de 0,000 menor que 0.05.

Huaytán (2021) en su tesis cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la indicada Municipalidad, la muestra fue de 86 trabajadores de la Municipalidad, la investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, para recolectar la información se utilizó la técnica de encuesta de tipo Likert, para la aplicación de la prueba estadística se utilizó el estadístico Rho de Spearman. Determinó que tuvo una relación significativa ambas variables ($\text{sig.} = 0.00 < 0.05$), con $r_s = 0,521$).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. *Gestión del talento humano*

Se consideró como base normativa a la Ley N° 30057 (2013) comprende un conjunto coordinado de medidas que realiza para atraer, retener, motivar, capacitar, evaluar el rendimiento laboral, mejorar el sistema de compensaciones y brindar el reconocimiento a los colaboradores de la entidad, por sus buenos logros en beneficio de la entidad. De tal modo las oficinas de talento humano constituyen instancias descentralizadas de gestión, sujetas a las disposiciones del ente rector, y desempeñan funciones clave como la implementación de herramientas de gestión, formulación de políticas para el desarrollo del personal, aplicación de indicadores de desempeño, y supervisión de iniciativas de mejora continua. Asimismo, gestionan registros nacionales de personal y sanciones laborales, asegurando el cumplimiento normativo y el desarrollo institucional.

Desde un enfoque académico, Amador (2016) subraya que la gestión del talento humano implica orientar los esfuerzos de los trabajadores hacia el logro de los objetivos organizacionales, integrando aspectos legales, éticos y administrativos. Entre sus dimensiones, Amador identifica la organización, planeación, reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación y compensación, en coherencia con las necesidades organizacionales.

Según Chiavenato (2009), consiste en el conjunto de estrategias, políticas y prácticas diseñadas para dirigir y desarrollar las capacidades de los trabajadores, orientándolos hacia el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. Esta gestión se caracteriza por su dependencia de los procesos internos, la estructura organizacional adoptada y el sector en el que opera la entidad, adaptándose a las particularidades del entorno para maximizar el impacto y la

efectividad del desempeño del talento humano.

Complementando este marco conceptual, Ivancevich (2011) describe la gestión del talento humano como un conjunto de prácticas y políticas enfocadas en la contratación, fortalecimiento de capacidades y el uso estratégico de los recursos humanos. Este enfoque busca alinear las competencias del personal con los objetivos organizacionales, promoviendo un desempeño eficiente y sostenible.

Finalmente, Fuensalida (2016) destaca que la gestión del talento humano se centra en conducir y motivar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos institucionales, enfatizando el desarrollo de habilidades y competencias como elementos esenciales para incrementar la productividad y el impacto organizacional.

La gestión del talento humano tiene por objeto garantizar la equidad de oportunidades laborales entre varones y mujeres, alto grado de profesionalismo en la gestión pública, y hacer prevalecer el orden de méritos y capacidades (Decreto Legislativo (D.L N° 1057, 2008). También Incorporar al personal indio, retener, garantizar su desarrollo e impulsar un buen estado de ánimo en el rendimiento del servicio público (D.L. N°276, 1984). Es decir, para que la Municipalidad funcione necesita contratar recursos humanos y desarrollar sus capacidades profesionales y personales de manera sostenible para que alcancen sus propósitos institucionales (Ley N° 27972, 2003).

Además, el sistema de gestión de recursos humanos es uno de los sistemas administrativos del estado, se enfoca en regular el uso de los recursos humanos y contribuye con la eficiencia y eficacia laboral (Ley N° 29158, 2007). Por otro lado, la gestión fiscal de los recursos humanos es catalogada como las acciones de evaluación y ratificación de los ingresos referente a los recursos humanos del

estado y la gestión de dichos ingresos bajo las normas vigentes (D.L. N° 1442, 2018).

En este sentido, la gestión del talento humano se configura no solo como un conjunto de procesos técnicos, sino como un enfoque estratégico y humanizado, orientado a maximizar el potencial de las personas en alineación con las metas organizacionales, reconociendo su valor intrínseco y su contribución al desarrollo institucional.

1.2.1.1. Importancia

Según Chiavenato (2009). La gestión del talento humano es de vital importancia ya sea en el sector público o privado, debido a que sin ello no sería posible la planificación, organización y dirección de los trabajadores al logro de los fines de la entidad, además no sería posible el control sobre el desarrollo de las funciones que realiza cada trabajador.

En base a la, Ley N° 30057 (2013) precisas que dicha gestión es una herramienta importante porque evalúa, retroalimenta, capacita, motiva y direcciona a los colaboradores para que brinden un buen servicio a los usuarios y también se logre los objetivos institucionales, por ende, la sociedad sea a la más beneficiada.

Hernández (2014) señala que la importancia radica en que la gestión del talento humano pone en marcha las políticas de recursos humanos de una entidad para que los trabajadores sean competente en el desarrollo de sus funciones asignadas, por ende, el trabajado sea más eficiente y eficaz en su puesto de trabajo.

Así mismo Ribes et al. (2018) señala que la función de gestión del talento humano en las entidades públicas y privadas es sumamente importante por que garantiza a que las entidades cuenten con trabajadores idóneos para la realización

de las diversas actividades y que ayuden al logro objetivos institucionales propuestos. En base al autor mencionado lo dimensiona a la gestión del talento humano de la siguiente manera: Planificación, reclutamiento, selección, desarrollo, formación, evaluación del desempeño y retribución.

Amador (2016), señala que es de vital importancia fortalecer la estructura organizacional y mejorar la administración de los recursos humanos con el fin de establecer un adecuado ambiente laboral y promover la coordinación, transparencia, eficiencia, eficacia y ética, de tal manera se logre éxito organizacional.

Por su parte, Ivancevich (2011), menciona que es importante la gestión del talento los recursos humanos son el pilar para la ejecución de las actividades operativas, asimismo esta gestión elabora y ejecuta programas de capacitación con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y resultados.

Según el análisis desarrollado, se decide trabajar con el autor Chiavenato (2009) donde declara que la gestión del talento es de vital importancia para que las entidades públicas marchen por el camino correcto y hacia el logro de los objetivos de forma eficiente y eficaz. Asimismo, la adecuada gestión es la clave para que se alcance el éxito institucional en corto, mediano y largo plazo.

1.2.1.2. Dimensiones

Dimensión 1: Capacitación.

Según Ley N° 30057 (2013) Su propósito es elevar el rendimiento de los servidores civiles a fin de garantizar una atención eficiente y de calidad al ciudadano. A la vez, se orienta al fortalecimiento y desarrollo continuo de sus competencias, constituyéndose en una estrategia clave para alcanzar los objetivos institucionales. Entre sus principales indicadores se encuentran la identificación

de necesidades formativas, el fortalecimiento de habilidades y la obtención de certificaciones.

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) señala que es un procedimiento que tiene como objetivo mejorar el desempeño de los funcionarios públicos, llenando la escasez de conocimientos o habilidades. Debe estar alineado con los objetivos estratégicos de la entidad y/o el perfil de cargo del servidor.

Así mismo, Ribes et al. (2018) mencionan que es una actividad centrada en enseñar y entrenar a los trabajadores cómo desarrollar su trabajo y prepararlos para el futuro dentro de la organización.

Amador (2016) conceptualiza que es actualizar y perfeccionar conocimientos e informar de nueva tecnología. Preparar al trabajador para ocupar vacantes de nueva creación. Prevenir en la organización los riesgos de trabajo. Incrementar con base en ella la productividad y competitividad. En forma integral mejorar las aptitudes de la persona.

Dimensión 2: Rendimiento y Evaluación

Ley N° 30057 (2013) la gestión del rendimiento comprende el procedimiento de valoración de desempeño con el fin de promover un desempeño eficiente y fortalecer el compromiso del servidor civil, se identifican y valoran sus contribuciones al cumplimiento de las metas institucionales. Asimismo, se atienden las necesidades expresadas por el personal, orientadas a mejorar su productividad tanto a nivel individual como en beneficio del funcionamiento general de la entidad.

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) sostiene que es valorar el desempeño de los/as servidores/as de acuerdo a los factores de evaluación definidos para cada uno/a.

Así mismo Ribes et al. (2018) es una fase en la que se evalúa la bondad del trabajo realizado, es decir, el rendimiento del trabajador. La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el rendimiento de los RR. HH. de las entidades. Se trata de un procedimiento ordenado para asemejar, inspeccionar, valorar, medir y administrar el rendimiento de las personas que forman parte de la organización. Su finalidad es analizar si un determinado trabajador es fructífero para fortalecer su desempeño en el futuro.

Amador (2016) menciona que es el proceso encaminado a evaluar el desempeño laboral de la persona dentro de la organización y obviamente del resultado o producto generado en el puesto que ocupa, teniendo como indicadores: logro de metas, logro de objetivos.

Dimensión 3: Compensación

Ley N° 30057 (2013) consiste en el conjunto de retribuciones y ventajas que la entidad asigna al servidor civil como reconocimiento por las funciones que desempeña. Su finalidad es atraer, retener y promover el desarrollo de un equipo humano competente que aporte de manera efectiva al logro de los fines institucionales.

El Decreto Supremo N° 138-2014-EF (2014) señala que la compensación no económica se compone de ventajas otorgadas a los trabajadores civiles con el fin de incentivar y aumentar su competitividad, mientras que la compensación económica se define como la remuneración monetaria que corresponde a las actividades desempeñadas en un determinado puesto.

Así mismo, Ribes et al. (2018) es todo tipo de remuneraciones cuantificables (financieras, servicios o beneficios tangibles) y no financieras que reciben los individuos a cambio de su trabajo en la empresa. Toda retribución debe respetar

la normativa legal, facilitar el logro de objetivos estratégicos de la organización y lograr ventajas competitivas gracias al control del gasto de personal.

Según, el D.L. N° 276 (1984) el salario de los trabajadores del estado estará compuesta por el haber básico, beneficios y bonificaciones. La remuneración básica se determina, en el caso de los funcionarios, en función del cargo que desempeñan, y para los servidores, según el nivel que ocupan dentro de la carrera. En ambos casos, el monto asignado es uniforme para cada cargo o nivel correspondiente. Las bonificaciones incluyen: la bonificación personal, otorgada por años de servicio en periodos de cinco años; la bonificación familiar, relacionada con las cargas familiares del servidor; y la bonificación diferencial, cuyo porcentaje máximo será establecido anualmente de forma única y uniforme para todo el sector público. Los beneficios adicionales están regulados por la ley y el reglamento respectivo, y se aplican de manera igualitaria en toda la Administración Pública.

Asimismo, el D.L. N° 1057 (2008) el Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes compensaciones o derechos: Un salario mensual, horario de trabajo, descanso, un tiempo de refrigerio, aguinaldo, vacaciones, licencias, certificado laboral y otros beneficios según otras normativas vigentes.

Dimensión 4: Reconocimiento

Según la Ley N° 30057 (2013) hace mención que los servidores civiles calificados como personal de desempeño sobresaliente en al menos 1 de 3 últimas evaluaciones de rendimiento, pueden solicitar el financiamiento o con financiamiento de acciones de formación laboral. Otros beneficios que pudieran recibir los servidores civiles sería el acceso a la formación profesional y becas y

sus indicadores son: formación laboral, formación profesional y becas.

Asimismo la DIRECTIVA N° 03-2022-EF/43.02 (2022) señala que es una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al servidor civil, órgano o unidad orgánica o sus representantes, por comportamientos favorables que se encuentra alineadas a la cultura organizacional o al buen clima organizacional o, por logros destacados en beneficio de su unidad organizacional, la entidad y/o la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los/las directivos/as u otros servidores/as civiles con personal a su cargo despliegan, en ejercicio de su liderazgo. Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, lo cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma, memorando y/o una resolución de felicitación al/a la servidor/a civil, grupo de servidores civiles o representante de un órgano o unidad orgánica reconocida y su difusión a través de al menos un canal de comunicación institucional.

Amador (2016) menciona que es saludable el reconocimiento de la productividad de la persona mediante un estímulo acordado, pero ella debe ser permanente y de convicción propia, sólo así se lograra mejor el desempeño laboral porque en otros términos estará la pregunta: ¿qué sucede donde no se premie la productividad? Y quizá no encontremos respuesta. Estamos orientados generalmente a lo material y no a lo humano y esta situación es remediable y depende de las personas.

1.2.1.3. Teorías

La Teoría xy de los recursos humanos, argumenta que, el líder de la organización debe considerar que el desempeño de los colaboradores es el factor clave para alcanzar los objetivos institucionales, por lo tanto, la gestión del talento

humano debe direccionarlos, motivarlos, fomentar la creatividad y ayudarles a asumir nuevas responsabilidades y retos (Mcgregor, 1960).

La Teoría del modelo de la gestión del talento humano, sostiene que para la determinación de las políticas laborales se debe involucrar a las partes interesadas tales como directivos, colaboradores, entre otros; antes de establecer a dicha política es importante tener en cuenta el contexto institucional, estrategias y la fuerza laboral. La política tiene que estar conectado con el sistema de trabajo y recompensas. Por otro lado, la institución debe promover la congruencia, competencia, compromiso y costo efectividad. Sin embargo, las estrategias de gestión del talento humano deben satisfacer las necesidades de los colaboradores, esto contribuirá a que la institución proporcione un buen servicio a la comunidad (Beer et al. 1984).

1.2.2. Desempeño laboral

Para la segunda variable desempeño laboral, se sostiene en él, Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019) quien lo define como la capacidad que tiene el colaborar dentro de su área de trabajo para maximizar los recursos públicos que originan una mejor productividad en beneficio de la entidad y de los usuarios. Camacho (2021) la actuación evidenciable del/de la servidor/a civil en un contexto laboral determinado, que representa, en distinta medida, una contribución al logro de los objetivos y metas institucionales.

Asimismo, lo dimensiona a dicha variable de la siguiente manera: Determinación de metas, logro de metas, calificación y retroalimentación.

Asimismo, Barrera (2020) sostiene que determinación de metas, logro de metas, calificación y retroalimentación, son los aspectos más importantes para evaluar el desempeño de los trabajadores.

Alles (2005) quien lo conceptualiza como el comportamiento que tiene cada trabajador durante el desarrollo de las tareas asignadas al puesto que ocupa. Asimismo, está relacionado con el cumplimiento de los objetivos institucionales y el uso adecuado los recursos de la entidad. El área de recursos humanos debe enfocarse en fortalecer las habilidades y competencias del personal para que la ejecución de los planes de trabajo sea de forma óptima.

Según Chiavenato (2009), lo define como la efectividad y eficiencia de los trabajadores que realizan su labor dentro de la institución. El éxito de cualquier entidad pública o privado depende del buen desempeño de los trabajadores para el logro de los objetivos y metas establecidas en la fase de planificación.

Mediante la Ley N° 30057 (2013) menciona que la evaluación de desempeño laboral es el proceso obligatorio, integral, metódico y constante que se realiza sobre la productividad o resultados obtenidos por el servidor público con la finalidad de determinar el cumplimiento de las funciones y objetivos de su puesto de trabajo. Para las entidades del estado es de forma obligatoria llevar a cabo este proceso tal como señale el ente rector.

Además, Robbins & Judge (2013) lo definen al desempeño laboral como el término de la labor realizado por un trabajador en un determinado periodo de tiempo, además depende de la capacidad, habilidad del trabajador, y la orientación al logro de los resultados (objetivos y metas).

Según Bayona (2012), el desempeño laboral se refiere a los resultados que ha obtenido un trabajador en la institución y el logro de las metas asignadas al puesto que ocupa. Asimismo, es relevante que la entidad desarrolle acciones de fortalecimiento de las cualidades de los trabajadores para que se logre mejores resultados.

Según los conceptos analizados se considera que el, Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019) plantea que el desempeño laboral es la capacidad que tiene cada trabajador sobre cómo desarrollar sus funciones y responsabilidades asignadas al puesto de trabajo que ocupa.

1.2.2.1. Importancia

Según el, Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019) menciona que desempeño laboral es un factor muy importante, permite a la entidad maximice los recursos del estado en beneficio de la ciudadanía.

Según Alles (2005), menciona que el adecuado desempeño de los trabajadores permite a la entidad ser más competente dentro de su campo de acción debido a que las actividades operativas se ejecutan con transparencia, eficiencia y eficacia”. Por lo tanto, es de gran relevancia que la entidad invierta en el desarrollo de los recursos humanos, lo cual es clave para que la entidad brinde servicios o productos de calidad hacia los usuarios.

Ribes et al (2018), “Señala que después de los procesos de selección, contratación e integración de los nuevos trabajadores a la entidad se debe evaluar de forma constante y objetiva sus rendimientos, es decir el esfuerzo y calidad de su trabajo de tal manera se determine el nivel de eficiencia con la cual desarrolla sus funciones relacionadas a su puesto de trabajo.

Según Chiavenato (2009) sustenta que el éxito de la organización depende de cierta parte del desempeño del personal por lo tanto es importante que la gestión del talento humano se enfoque en elaborar y ejecutar programas de capacitación dirigidos a todo el personal con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral para que la organización sea más competente en el contexto en la cual se desenvuelve.

Mediante la Ley N° 30057 (2013) menciona que el desempeño de los

colaboradores públicos debe ser evaluado de forma periódica con la finalidad que se determine el nivel de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las tareas asignadas, en función a los resultados la gerencia debe tomar decisiones correctas según sea el caso que de tal forma se mejore el nivel de desempeño de los trabajadores por ende se brinde servicios de calidad a la ciudadanía.

Robbins & Judge (2013), “Precisa que el buen desempeño de los trabajadores permite a la organización alcanzar los objetivos y metas propuestos eficiente y eficazmente, podemos concluir que el buen desempeño del trabajador incide de forma positiva en el éxito de la organización”.

Y por último Bayona (2012), sostiene que el adecuado desempeño de los trabajadores es de vital importancia dentro de cualquier organización, esta permite aumentar la productividad y rentabilidad de la organización. Asimismo, el talento humano debe ser fortalecido de forma permanente para un mejor rendimiento de los trabajadores.

Según el análisis desarrollado, se decide trabajar con él, Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019) planteando que el desempeño laboral es el elemento indispensable para maximizar los recursos públicos para que la entidad brinde servicios o productos de calidad hacia los usuarios.

1.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral. Dimensión 1: determinación de metas.

Según barrera (2020) son los retos del directivo/a del órgano o unidad orgánica que pueden. Asimismo, son los retos asignados a cada servidor/a de acuerdo a sus responsabilidades individuales en la generación de uno o más productos del órgano o unidad orgánica. Las metas individuales se definen en el marco de las funciones de cada servidor/. Teniendo como indicador: Metas

grupales, metas individuales.

Camacho (2021) menciona que es una expresión cuantificable que representa el aporte esperado de los/as servidores/as civiles a los objetivos de sus áreas de trabajo y, en consecuencia, a los objetivos de la entidad. Se define en relación con las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica en que el servidor/a presta servicios y, obligatoriamente, en el marco de las funciones que ejecuta en el ciclo de GDR.

Según el Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019) las metas son los factores de evaluación con los que se evalúa el cumplimiento de logros asignados en forma individual o grupal.

Dimensión 2: Logro de metas:

Según barrera (2020) se evalúa la evidencia final presentada por cada meta o se identifica el logro cuantitativo alcanzado en relación al valor meta establecido. Este logro cuantitativo puede ser igual al valor meta, superior o inferior y en cualquiera de los casos, se lo registra en la columna “logro final por meta”.

Camacho (2021) consiste en comparar la última evidencia con el valor meta establecido para determinar el nivel de logro (cuantitativo).

Según el Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019) el evaluador identifica el cumplimiento de la meta, para ello identifica las evidencias o resultados obtenidos por el trabajador y luego los compara con las metas previstas.

Dimensión 3: Retroalimentación:

Según Barrera (2020) luego de asignada la puntuación final y la calificación, en coordinación con la oficina de recursos humanos, el/la evaluador/a, cita a cada servidor/a para la reunión de retroalimentación final, en que se comunica la

puntuación final, la calificación y se revisa la información registrada durante el periodo. La retroalimentación final se hace en relación al trabajo desplegado durante el ciclo, los resultados obtenidos y a la información registrada en cada seguimiento. En la celda “retroalimentación final y acciones de mejora”, de la sección “resultados finales”.

Camacho (2021). propuestas de capacitación para los/as servidores/as civiles con calificación de rendimiento sujeto a examen, que busquen cerrar las brechas que le han impedido lograr mejor puntuación final.

Según el Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019) señala que, al evaluar los resultados, el evaluador informará sobre las características positivas y las áreas que necesitan mayor apoyo para el crecimiento. Se desarrolla un plan de mejora individual basado en este último con el objetivo de mejorar el rendimiento del servidor en el próximo ciclo anual.

1.2.2.3. Teorías del desempeño laboral. Teoría de la motivación, propone que el ser humano tiene las siguientes necesidades descansar, tener su espacio y tiempo para ingerir sus alimentos, sentirse laboralmente seguro y protegido, relacionarse con sus compañeros de trabajo, reconocimiento por su buen desempeño dentro de su puesto de trabajo y seguir capacitando o formándose tanto en el ámbito personal y profesional, asimismo, estas necesidades tienen influencia en el desempeño laboral (Maslow, 1943).

Teoría de las expectativas, sostiene que el líder la entidad debe establecer expectativas claras y precisas sobre el desempeño laboral y que esté relacionado con el reconocimiento o recompensas que motiven al trabajador a mejorar o esforzarse a aumentar su productividad en el ámbito en la cual se desempeñe.

1.3. Definición de términos básicos

Acceso a la formación profesional: Acceso adecuado a los medios y condiciones indispensables que permiten desarrollar una enseñanza eficaz, orientada al fortalecimiento de las competencias y capacidades de los estudiantes (Soria, 2007).

Becas: Subvención para realizar estudios o investigaciones (Real Academia Española, 2014).

Capacitación: Proceso sistemático para el desarrollo de los conocimientos, destrezas y actitudes para un mejor rendimiento de los colaboradores en la función pública (Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141, 2016).

Competitividad: Habilidad de producir bienes y prestar servicios involucrando incrementos continuos de productividad, de manera que esto permita que los ciudadanos eleven de un modo sostenido su nivel de vida (Soria, 2007).

Comunicación de resultados: Es la capacidad para informar el rendimiento de cada colaborador (Resolución N° 068-2020-SERVIR-PE).

Consistencia interna: Se refiere a que las compensaciones centralmente de la misma institución tienen asociación con las circunstancias de exigencia, compromiso y complejidad del puesto (Soria, 2007).

Cumplimiento de las metas: Es el desarrollo de las diferentes actividades dentro del tiempo previsto (Soria, 2007).

D.L. 276 Y D.L. 1057: Son regímenes de trabajo.

Equidad: Significa justicia, dar a cada uno lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad) (Soria, 2007).

Fortalecimiento de capacidades: Fortalezas propias del espacio de intervención, entendidas como los recursos humanos y físicos disponibles que permiten al personal ajustarse a las condiciones del entorno, sacar provecho de sus oportunidades y responder con eficacia ante posibles riesgos o desafíos sociales (Soria, 2007, p.58).

Iniciativa: Es la actitud constante que tiene un trabajador para adelantarse a los demás, además es aquel que marca el rumbo por medios de hechos concretos, no solo basta de palabras (Soria, 2007).

Metas grupales: En términos operativos se puede definir como la cuantificación del cumplimiento de objetivos, en agrupaciones o en conjunto (Merino, 2003, p.132).

Metas individuales: logros que trascienden positivamente a las funciones de competencia de cada servidor (Soria, 2011).

Recompensas e incentivos: Premiar un beneficio, favor, virtud o mérito, para motivar el desarrollo de actividades (Real Academia Española, 2014).

Transparencia: Es la obligación de los trabajadores de la Municipalidad permitir que sus actos de gestión puedan ser comunicados y demostrados de manera clara a la ciudadanía y las autoridades de gobierno (Soria, 2011).

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

Existe un alto grado de relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

2.2. Hipótesis específicas

H1: Hay un nivel de relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H2: Existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y evaluación, y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H3: Hay un nivel de relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H4: Existe un nivel de relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

2.3. Matriz de Consistencia

Figura 1

Matriz de consistencia de la investigación titulada gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital Mariano Dámaso Beraun

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun?</p> <p>Problemas Secundarios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun? 2. ¿Qué nivel de relación hay entre el rendimiento y evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun? 3. ¿Hay relación significativa entre la 	<p>Objetivo General: Determinar cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el nivel de relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. 2. Saber qué nivel de relación hay entre el rendimiento y evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. 3. Probar si hay relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los 	<p>Hipótesis General Existe un alto grado de relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hay un nivel de relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. 2. Existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad 	<p>Variable Asociada: Gestión del Talento Humano.</p>	Capacitación	<p>Tipo y nivel de la Investigación: Básica y relacional</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método deductivo y de diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
				Rendimiento y evaluación	
				Compensación	
			<p>Variable supervisión: Desempeño Laboral</p>	Reconocimiento	
				Determinación de metas	
				Logro de metas	
Retroalimentación					

<p>compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun?</p> <p>4. ¿Hay relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun?</p>	<p>trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.</p> <p>4. Conocer si hay relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.</p>	<p>Distrital Mariano Dámaso Beraun.</p> <p>3. Hay un nivel de relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.</p> <p>4. Existe un nivel de relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.</p>			
---	--	--	--	--	--

2.4. Operacionalización de variables

Figura 2

Operacionalización de la gestión del talento humano y desempeño laboral

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ítems
Gestión del talento humano.	Ley N° 30057 (2013) son el conjunto de acciones que realiza para atraer, retener, motivar, capacitar, evaluar el rendimiento laboral, mejorar el sistema de compensaciones y brindar el reconocimiento a los colaboradores de la entidad, por sus buenos logros en beneficio de la entidad.	La variable tiene 4 dimensiones y 9 indicadores, fue medida mediante un cuestionario de tipo Likert y de medición ordinal, contiene 14 ítems que fueron respondidas por los trabajadores en base a su percepción	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de capacidades 	Cuestionario	1, 2 y 3
			Rendimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Transparencia Comunicación de resultados 		4 y 5
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> Competitividad Equidad Consistencia interna 		6,7,8 y 9
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Recompensas internas Becas Acceso a la formación profesional 		10, 11, 12, 13 y 14
Desempeño laboral.	Mediante la Ley N° 30057 (2013) menciona que la evaluación de desempeño laboral es el proceso obligatorio, integral, metódico y constante que se realiza sobre la productividad o resultados obtenidos por el servidor público con la finalidad de determinar el cumplimiento de las funciones y objetivos de su puesto de trabajo. Para las entidades del estado es de forma obligatoria llevar a cabo este proceso tal como señale el ente rector.	La variable tiene 3 dimensiones y 6 indicadores, fue medida mediante un cuestionario de tipo Likert y de medición ordinal, contiene 10 ítems que fueron respondidas por los trabajadores en base a su percepción	Determinación de metas	<ul style="list-style-type: none"> Metas individuales Metas grupales 	Cuestionario	15,16 y 17
			Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de metas 		18,19,20,21 y 22
			Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Iniciativa 		23 y 24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básico, según Soto (2010) es generar más conocimiento sobre los procesos, instrumentos y técnicas que ya existen sobre las variables de estudio. Se tuvo un enfoque cuantitativo, tal como Hernández et al. (2014) mencionan que en este enfoque se utiliza la estadística para afirmar o rechazar a la hipótesis.

La investigación tuvo un nivel relacional, consiste en conocer la relación que exista entre dos o más variables en una muestra o situación en específico (Hernández, et al 2014).

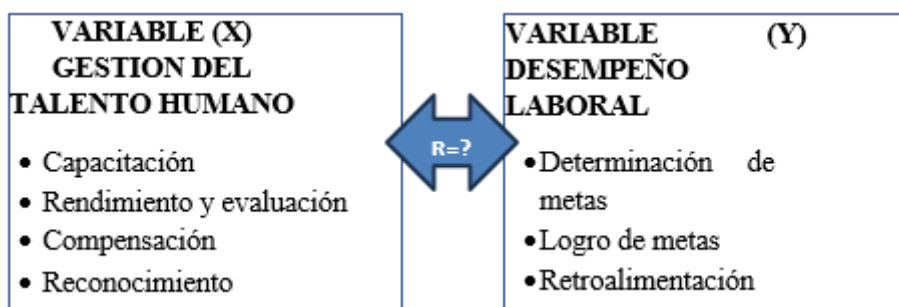
3.2. Diseño de la investigación

Se empleó el método deductivo, debido a que la investigación va de lo general a lo particular; es decir de la teoría a los datos. Se parte de una ley general construida a partir de la razón y de ésta se obtienen consecuencias aplicadas a una realidad; los casos se subordinan a fenómenos generales (Ander-Egg, 1994).

El estudio tuvo un diseño no experimental de corte transversal, se desarrolló sin la manipulación deliberada de variables y por lo cual se limitó a observar los fenómenos o hechos en su ambiente natural para analizarlos y la información se recogió en un solo momento (Hernández, et al 2014)

Figura 3

Diseño de investigación



3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 74 trabajadores de la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, información proporcionada por el área de recursos humanos de la indicada Municipalidad en el año 2024, quedando conformado de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio

Condición Laboral	Cantidad	Porcentaje
CAS 1057	56	75%
CAS 1057 (Directivo) cargos de confianza	5	7%
Decreto Legislativo N°276	13	18%
TOTAL	74	100%

Nota. RR. HH de la MDMDB – 2024.

Criterios de inclusión: Personas mayores de 18 años y menores de 65 años y que este laborando para la entidad a tiempo parcial o completo.

Criterios de exclusión: Se excluyó al alcalde, gerente general y jefe del área del talento humano.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Encuesta:

Para la recopilación de la información se empleó la técnica de la encuesta,

con su instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, herramienta que representa alternativas de respuestas que van desde: Nunca (1), casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

Distribuidos de la siguiente manera

Variable Asociada: gestión del talento humano con 14 preguntas

- Capacitación desde la pregunta 1 a la 3.
- Rendimiento y evaluación con las preguntas 4 y 5
- Compensación incluye las preguntas de la 6 a la 9
- Reconocimiento con las preguntas 10 al 14

Variable de Supervisión: desempeño laboral con 10 preguntas

- Determinación de metas desde la pregunta 15 al 17
- Logro de metas incluye las preguntas del 18 al 22
- Retroalimentación con las preguntas 23 y 24

Revisión bibliográfica:

Para complementar y fundamentar la información y darle mayor valor científico se recurrió a consultar aportes de fuentes como libros, revistas, tesis, con el propósito de recabar información confiable y veraz.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

3.5.1. Confiabilidad

Es el grado de exactitud que los ítems tienen para medir a las variables de estudio (Corral, 2009). En base al procedimiento realizado en el SPSS. V.27 se determinó un coeficiente Alfa de Crombach de 0.931 en 14 ítems, indicando que existe un nivel excelente para la variable asociada Gestión del Talento Humano según se evidencia en la siguiente tabla.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	14

Nota: Procedimiento realizado en el SPSS V.27. en base a una muestra de 74 personas.

Para el análisis de la variable de supervisión desempeño laboral, en base al procedimiento realizado en el SPSS. V.27 se determinó un coeficiente de 0.893 en 10 ítems, indicando que existe un nivel bueno.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	10

Nota: Procedimiento realizado en el SPSS V.27. en base a una muestra de 74 personas.

3.5.2. Validez

Es el grado en que los cuestionarios de las variables tienen un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir (Corral, 2009).

Los instrumentos de dichas variables fueron validados por tres juicios de expertos. A continuación, se da más detalles de las calificaciones.

Tabla 4*Validación de expertos*

Criterios	Experto	Experto	Experto
	1	2	3
	Puntaje	Puntaje	Puntaje
1. Los ítems están claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	85	90	90
2. Los ítems ayudan a describir las conductas.	85	85	90
3. Los ítems presentan consistencia con el marco teórico.	80	90	95
4. Los ítems tienen coherencia con la estructura indicadores.	80	85	90
5. La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador	85	80	95
6. La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	85	85	95
7. El instrumento es útil para la investigación propuesta.	80	90	95
Promedio parcial	82.86	86.43	92.86
Promedio total		87.38	

Nota: Puntaje a los ítems de las variables por juicio de los expertos.

3.5.3. Análisis de datos**Descriptiva**

La estadística descriptiva es una disciplina que permite y facilita al investigador acopiar, almacenar, clasificar, elaborar gráficos o tablas y calcular parámetros básicos sobre el conjunto de datos. (Hernández, et al 2014).

Inferencial

En el estudio permite probar la hipótesis y generalizar los resultados

obtenidos en la muestra a la población, es decir que se utiliza con el fin para probar hipótesis y estimar parámetros. (Hernández, et al 2014).

Se procesó la información recolectada de la muestra a través del programa estadístico SPSS versión 25, en ello se utilizó el coeficiente el Alfa de Crombach para la determinación de fiabilidad de los instrumentos, para el análisis estadístico se aplicó el Rho Spearman – prueba no paramétrica, para el cálculo pertinente de las correlaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de la muestra

De acuerdo con las derivaciones, de 74 de encuestados, en lo concerniente al género se evidencia que prevalece el masculino con un 59.5% lo cual probablemente se deba a que en el distrito sus comunidades son alejadas, agrícolas y de difícil acceso y se transita en moto para ir a hacer gestiones se prefiere la contratación de varones. En lo concerniente a la edad, la muestra estuvo conformada en mayor porcentaje entre las edades de 23 a 32 años en un 62.5% debiéndose ello posiblemente a que se requiere personas que estén en todas sus capacidades físicas debido a las exigencias del trabajo, además que tienen mayores competencias tecnológicas. Referente al grado de instrucción, el 55.4% tuvieron una formación universitaria, debido a que la nueva gestión pública exige una mejor profesionalización del personal que labora en instituciones públicas. Por último, en la procedencia, el 36.6% procedieron de las palmas, el 20.3% de Tambillo quizás ello se deba a que son comunidades cercanas al local municipal y son las más pobladas del distrito.

Tabla 5*Datos demográficos de la muestra de estudio*

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	44	59.5%
	Femenino	30	40.5%
Edad	18-22	2	2.7%
	23-27	25	33.8%
	28-32	22	29.7%
	33-37	13	17.6%
	38 a mas	12	16.2%
Grado de instrucción	Primaria	9	12.2%
	Secundaria	13	17.6%
	Técnico	11	14.9%
	Universitario	41	55.4%
Procedencia	Palmas	27	36.5%
	Tambillo Grande	15	20.3%
	Tingo María	13	17.6%
	Otros	19	25.7%
TOTAL		74	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.2. Análisis de las variables estudiadas

Referente al nivel de gestión del talento humano, el 41.9% valoraron un nivel medio, con una tendencia a bajo el 39.2 %, posiblemente se debe a la escasa capacitación hacia los colaboradores y la baja remuneración ante la gran responsabilidad que requiere cada puesto de trabajo.

En lo concerniente al desempeño laboral, el 56.8% tuvieron un nivel alto, con tendencia a medio el 39.1%, esto posiblemente se dio a que los trabajadores consideran que, si cumplen con las metas asignadas dentro de un tiempo proyectado, y hacen todo su esfuerzo para mejorar su desempeño.

Tabla 6*Análisis de las variables por niveles*

Nivel	Gestión del talento humano		Nivel	Desempeño laboral	
	f	%		f	%
Alto [52-70]	14	18.9%	Alto [38-50]	42	56.8%
Medio [33-51]	31	41.9%	Medio [24-37]	29	39.1%
Bajo [14-32]	29	39.2%	Bajo [10-23]	3	4.1%
TOTAL	74	100%	TOTAL	74	100%

Nota. Procesamiento efectuado en el programa Excel

4.3. Análisis de la variable asociada

De acuerdo a la percepción de los encuestados para la gestión del talento humano, el 43.3% de las mujeres consideraron un nivel bajo y el 50% varones un nivel medio, denotando que la Municipalidad carece de estrategias de manejo eficaz del recurso humano. Respecto a la edad los más jóvenes entre 18 a 27 años lo considera de medio a bajo más del 90%, eso se evidencia porque la Municipalidad no brindó algún incentivo a sus colaboradores por los buenos o excelentes resultados alcanzados en su puesto de trabajo.

Respecto al grado de instrucción, los de nivel universitario el 48.8% lo considera medio resaltando que hay situaciones que se debe mejorar respecto al desarrollo de las capacitaciones, en la forma como se evalúa al personal, la compensación que recibe cada trabajador y en la forma como se le motiva al recurso más relevante de la entidad.

En lo concerniente al lugar de procedencia, los trabajadores que son de las palmas tienen mayor participación en los puestos de trabajo que existe dentro del municipio, el 44.4% de ellos consideró que esta gestión se desarrolló con un bajo nivel, debido a que poco se promueve el acceso a la formación profesional, siendo

este un elemento esencial para que cada colaborador se desempeñó mejor en su área laboral.

Tabla 7

Análisis de la variable gestión del talento humano

Detalle/Nivel		Alto	Medio	Bajo	Total
Genero	Masculino	13.6%	50%	36.4%	100%
	Femenino	26.7%	30%	43.3%	100%
Edad	18-22	0%	50%	50%	100%
	23-27	16%	44%	40%	100%
	28-32	18.2%	54.5%	27.3%	100%
	33-37	38.5%	23.1%	38.5%	100%
	38 a mas	8.3%	33.3%	58.3%	100%
Grado de instrucción	Primaria	0%	77.8%	22.2%	100%
	Secundaria	46.2%	15.4%	38.5%	100%
	Técnico	27.3%	18.2%	54.5%	100%
	Universitario	12.2%	48.8%	39%	100%
Procedencia	Palmas	22.2%	33.3%	44.4%	100%
	Tambillo Grande	40%	33.3%	26.7%	100%
	Tingo María	7.7%	53.8%	38.5%	100%
	Otros	5.3%	52.6%	42.1%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.4. Análisis de las dimensiones de la variable asociada

4.4.1. Análisis de la dimensión capacitación

Del análisis obtenido respecto a esta dimensión se determinó que las capacitaciones que le brinda la Municipalidad fortalecen sus capacidades, al 43.2% entre siempre y casi siempre, pero se observa que el 48.7% manifestaron que nunca o casi nunca la Municipalidad le otorga algún certificado por haber participado en las capacitaciones, lo cual probablemente este generando descontento en el personal y finalmente respecto a que si la Municipalidad brinda seguimiento después de la capacitación a sus trabajadores para asegurar que estén

aplicando lo aprendido correctamente 48.6% dijo que nunca o casi nunca, lo cual no permite evidenciar el impacto de las mencionadas capacitaciones.

Tabla 8

Análisis de la dimensión capacitación

Pregunta	Respuesta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1. Las capacitaciones que le brinda la Municipalidad fortalecen sus capacidades.		16.2%	5.4%	35.2%	24.3%	18.9%	100%
2. La Municipalidad le otorga algún certificado por haber participado en las capacitaciones.		25.7%	23%	27%	13.5%	10.8%	100%
3. La Municipalidad brinda seguimiento después de la capacitación a sus trabajadores para asegurar que estén aplicando lo aprendido correctamente		32.4%	16.2%	23%	21.6%	6.8%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024..

4.4.2. Análisis de la dimensión rendimiento y evaluación

Para la dimensión rendimiento y evaluación se determina que 39.2% consideraron que siempre o casi siempre la evaluación realizada a los trabajadores es de manera transparente, sin embargo, el 51.4% consideraron que nunca o casi nunca la Municipalidad le comunica de manera oportuna los resultados de la evaluación, lo cual probablemente genere malestar en el personal debido a la incertidumbre o poca transparencia en la gestión de recursos humanos que ellos perciben.

Tabla 9*Análisis de la dimensión rendimiento y evaluación*

Pregunta	Respuesta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1. La evaluación realizada a los trabajadores es de manera transparente.		23%	9.5%	28.4%	12.2%	27%	100%
2. La Municipalidad le comunica de manera oportuna los resultados de la evaluación.		36.5%	14.9%	12.2%	13.5%	23%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.4.3. Análisis de la dimensión compensaciones

Del análisis de la dimensión compensaciones el 41.9% manifestaron entre siempre y casi siempre que el sistema de compensaciones de la Municipalidad está orientado a atraer y retener personal idóneo para cada puesto de trabajo, debido a que se sujetan a las leyes, normas y directivas que establecen sueldos según el nivel profesional que desempeñan y el grado de responsabilidad, el 36.5% calificaron entre nunca y casi nunca en cuanto a que si las políticas de compensación en la Municipalidad son justas y equitativas para todos los empleados, esto posiblemente se debe a que los colaboradores asumen un alto grado de responsabilidad y a cambio de ello, no reciben una adeuda compensación, así también se observa un 37.8% que estuvieron indeciso, lo cual se puede deber a que hay favoritismo o los cargos de confianza perciben mejores compensaciones generando un descontento. Para la pregunta de que si las compensaciones dentro de la misma Municipalidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto, existió un 43.2% indecisos, ello probablemente se deba a que hay puestos en la cual existe

duplicidad de funciones y poca responsabilidad y finalmente el 74.3% dijeron que nunca o casi nunca percibió algún tipo de incentivo o bonificación basada en el desempeño o el logro de objetivos que brinda la Municipalidad, lo cual puede estar generando el descontento en el personal de la Municipalidad en estudio.

Tabla 10

Análisis de la dimensión compensaciones

Pregunta	Respuesta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1. El sistema de compensaciones de la Municipalidad está orientado a atraer y retener personal idóneo para cada puesto de trabajo.		13.5%	17.6%	27%	28.4%	13.5%	100%
2. Las políticas de compensación en la Municipalidad son justas y equitativas para todos los empleados.		21.6%	14.9%	37.8%	16.2%	9.5%	100%
3. Las compensaciones dentro de la misma Municipalidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.		13.5%	10.8%	43.2%	14.9%	17.6%	100%
4. Percibiste algún tipo de incentivo o bonificación basada en el desempeño o el logro de objetivos que brinda la Municipalidad.		41.9%	32.4%	13.5%	6.8%	5.4%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.4.4. Análisis de la dimensión reconocimiento

Para el análisis de la dimensión reconocimiento el 43.2% dijo que nunca o casi nunca la Municipalidad otorga reconocimientos al personal en su centro de trabajo para motivarles, esto se debe a que no se percibe un incremento salarial o elogio verbal, lo cual desmotiva al personal, quienes se sienten poco valorados. Por otra parte, en cuanto a que si la Municipalidad orienta sobre el acceso a las

becas a sus trabajadores, el 58.1% dijo que nunca o casi nunca lo cual afecta su desarrollo personal, a la pregunta que si la Municipalidad utiliza estrategias para mantener alta la moral de los trabajadores el 40.5% dijo que nunca y casi nunca y un considerable 36.5% estuvieron indeciso, esto se debe a que la Municipalidad poco se preocupan por brindar al personal charlas sobre la ética gubernamental, además, se demuestra que el área de recursos humanos de la Municipalidad tiene otras prioridades muy ajenas a mejorar la gestión del personal y finalmente a la pregunta que si la Municipalidad facilita el acceso a formación profesional el 39.2% dijeron que a veces, esto debido a que se brinda capacitaciones no enfocadas a las necesidades de capacitación de cada puesto de trabajo.

Tabla 11

Análisis de la dimensión reconocimiento

Pregunta	Respuesta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1. La Municipalidad otorga reconocimientos al personal en su centro de trabajo para motivarles.		21.6%	21.6%	35.1%	16.2%	5.4%	100%
2. La Municipalidad orienta sobre el acceso a las becas a sus trabajadores.		44.6%	13.5%	32.4%	4.1%	5.4%	100%
3. La Municipalidad utiliza estrategias para mantener alta la moral de los trabajadores.		8.1%	32.4%	36.5%	13.5%	9.5%	100%
4. La Municipalidad facilita el acceso a formación profesional		16.2%	16.2%	39.2%	16.2%	12.2%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.5. Análisis de la variable supervisión

Del análisis del desempeño laboral, el 59.1% de los varones lo consideraron alto lo cual evidencia que lo hombres se preocuparon por realizar bien su trabajo

para que la entidad funcione con eficiencia y eficacia, además el 76% de las personas que se encontraron en la edad de 33 a 37 años se posicionaron en nivel más alto, que los demás grupos atareos probablemente ello se deba a que ya tienen más experiencia y están preocupados en el servicio que brinda la institución y su repercusión en la imagen de la gestión edil, así mismo 61% de las personas con estudios universitarios consideraron un nivel alto, pudiendo deberse ello a su mejor preparación académica, respecto a la procedencia es alta la percepción de casi todos los trabajadores del municipio pudiendo deberse ello a que el personal tiene interés en mejorar las condiciones de funcionamiento de la entidad, pero existió una cierta cantidad de colaboradores están en proceso de mejora de su desempeño laboral, también porque cada vez es más difícil conseguir trabajo.

Tabla 12

Análisis de la variable desempeño laboral

Detalle/Nivel		Alto	Medio	Bajo	Total
Genero	Masculino	59.1%	38.6%	2.3%	100.0%
	Femenino	53.3%	40%	6.7%	100.0%
Edad	18-22	50%	50%	0%	100.0%
	23-27	52%	44%	4%	100.0%
	28-32	63.6%	31.8%	4.5%	100.0%
	33-37	76.9%	23.1%	0%	100.0%
	38 a mas	33.3%	58.3%	8.3%	100.0%
Grado de instrucción	Primaria	44.4%	55.6%	0%	100.0%
	Secundaria	61.5%	38.5%	0%	100.0%
	Técnico	45.5%	36.4%	18.2%	100.0%
	Universitario	61%	36.6%	2.4%	100.0%
Procedencia	Palmas	59.3%	37%	3.7%	100.0%
	Tambillo	60.0%	33.3%	6.7%	100.0%
	Grande	61.5%	38.5%	0%	100.0%
	Tingo María	47.4%	47.4%	5.2%	100.0%
	Otros	47.4%	47.4%	5.2%	100.0%
TOTAL				74	100.0%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.6. Análisis de las dimensiones de la variable supervisión

4.6.1. Análisis de la dimensión determinación de meta

Para el análisis de la dimensión determinación de metas, se evidencia que el 52.7% calificaron a veces en su puesto de trabajo determinaron metas a corto plazo, esto posiblemente se debe a que no son incentivados a mejorar su desempeño y no se fortalece el compromiso del personal con la Municipalidad, el 44.6% calificaron que entre casi siempre y siempre coordinaron con el grupo de trabajo para determinar las metas grupales, esto se debe a que el gerente general promueve la coordinación y el trabajo en equipo para la finalización de las actividades según lo planificado, el 37,9% dijo casi siempre y siempre se involucraron en las reuniones para el establecimiento de los metas institucionales, esto puede ser a que la entidad no convoca a reunión a todo los trabajadores de la Municipalidad, solo convoca a reunión principalmente a los jefes de áreas o unidades. Además, el 44.6% estuvo indeciso, tienen pocas oportunidades de participar en el establecimiento de metas.

Tabla 13

Análisis de la dimensión determinación de metas

Pregunta	Respuesta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1. Determina individualmente metas a corto plazo dentro de su puesto de trabajo.		6.8%	4.1%	52.7%	23%	13.5%	100%
2. Realiza coordinaciones adecuadas con su grupo de trabajo para definir las metas grupales.		9.5%	2.7%	43.2%	23%	21.6%	100%
3. Participa de las reuniones para determinar las metas que requiere la institución.		4.1%	13.5%	44.6%	20.3%	17.6%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.6.2. *Análisis de la dimensión logro de metas*

Del análisis obtenido respecto a esta dimensión, se demuestra que, el 89.2% dijo que casi siempre y siempre cumplieron a totalidad las tareas asignadas por sus superiores, esto se debe a que los trabajadores tienen en cuenta cumplir con lo encomendado por su jefe, lo cual es esencial para la renovación de su contrato y permanencia en el puesto de trabajo; el 75.6% mencionaron que casi siempre y siempre llegaron a las metas cuantificables que le han establecido, esto posiblemente se debe a que el gerente está pendiente del proceso de la ejecución de las actividades institucionales; el 78.3% dijo que entre casi siempre y siempre conocieron sus funciones y responsabilidades relacionadas a su cargo para conseguir las metas determinadas, esto puede ser a que el gerente general les socializa sobre sus funciones y responsabilidades, la cual están determinadas en el manual de organizaciones y funciones; el 79.9% mencionaron que casi siempre y siempre practicaron los valores dados en la Municipalidad para alcanzar las metas planificadas, esto se debe a que en la entidad esta implementada el sistema de control interno para un mejor uso de los recursos públicos en orientación al logro de las metas; el 79.7% contestaron que casi siempre y siempre respeta los plazos determinados para la entrega de metas o proyectos, esto se debe posiblemente a que los colaboradores son responsables con los proyectos o metas que se les asigna y que existe un buen direccionamiento por parte del gerente general.

Tabla 14*Análisis de la dimensión logro de metas.*

Pregunta	Respuesta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1. Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.		2.7%	2.7%	5.4%	44.6%	44.6%	100%
2. Llega a las metas cuantificables que le han designado.		2.7%	4.1%	17.6%	37.8%	37.8%	100%
3. Conoce las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo para alcanzar las metas establecidas.		0%	1.4%	20.3%	29.7%	48.6%	100%
4. Asume y practica los valores dados en la institución para lograr las metas previstas.		0%	5.4%	14.9%	43.2%	36.5%	100%
5. Respeta los plazos establecidos para la entrega de metas o proyectos.		1.4%	5.4%	13.5%	37.8%	41.9%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.6.3. Análisis de la dimensión retroalimentación

Para el análisis de la dimensión retroalimentación el 62.2% contestó que entre casi siempre y siempre asistieron a las capacitaciones y al desarrollo profesional que brinda la Municipalidad u otra entidad, esto puede ser a que área de talento humano y en coordinación y con el área de gerencia general gestionaban capacitaciones internas y les enviaban a las capacitaciones desarrolladas o dirigidas por el Ministerio de economía y finanzas, órganos de control, etc., por último, el 68.9% dijo entre casi siempre y siempre tomar la iniciativa para mejorar procesos o solucionar problemas en relación a su área de trabajo, esto posiblemente se debe a que ellos por su cuenta dieron el primer paso y fueron autónomos para tomar decisiones que les permita mejorar su desempeño laboral.

Tabla 15*Análisis de la dimensión retroalimentación*

Pregunta	Respuesta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1. Asiste frecuentemente a capacitaciones y desarrollo profesional que brinda la Municipalidad u otra entidad.		5.4%	20.3%	12.2%	41.9%	20.3%	100%
2. Toma iniciativa para mejorar procesos o resolver problemas dentro de tu área de trabajo.		5.4%	6.8%	18.9%	43.2%	25.7%	100%

Nota: Encuesta efectuada en los meses de octubre y noviembre del año 2024.

4.7. Demostración de las hipótesis

Para la comprobación de las conjeturas del estudio, primero se aplicó la prueba de normalidad a fin de conocer la clase de distribución que siguen los datos. Según los sujetos de estudio ($n=74$), se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde se debe considerar lo siguiente:

- **H0:** Se sigue una distribución normal. Correspondiendo aplicar el coeficiente paramétrico de Pearson.
- **H1:** Se sigue una distribución libre (no normal). Correspondiendo aplicar el coeficiente no paramétrico de Spearman.
- **Criterio de decisión:** Si la significancia (p) es más alta que el valor de 0.05 ($p>0,05$), se consiente la conjetura nula (H_0), caso contrario, son datos libres.

Tabla 16*Distribución de los datos*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento humano	,088	74	,200
Capacitación	,102	74	,056
Rendimiento y evaluación	,127	74	,005
Compensación	,105	74	,042
Reconocimiento	,169	74	,001
Desempeño laboral	,129	74	,004

Nota. Obtenido del procesamiento efectuado en el programa SPSS v.26.

Según la data, las variables y dimensiones para el estudio alcanzaron una significación inferior a 0.05 ($p=0.000$), no siguiendo una distribución normal, excepto la variable gestión del talento humano y su respectiva dimensión capacitación, siguiendo una distribución normal. En consecuencia, se aplica el factor no paramétrico de Spearman para verificar las conjeturas. Donde se considera lo siguiente:

- Si el nivel de significancia (p) es menor a 0.05, se rechaza la conjetura nula (H_0) y se admite la alterna (H_1).
- El coeficiente de correlación (rho de Spearman) muestra la fuerza de la conexión, el cual posee los siguientes valores de correlación:

Tabla 17*Valores del coeficiente de Spearman*

Valor	Criterio
r = 1.00	Relación perfecta positiva y grande
0.9 a 0.99	Relación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Relación positiva alta
0.4 a 0.69	Relación positiva moderada
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0	Relación nula
r = -1.00	Correlación negativa perfecta y grande

4.1.1. Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

Tabla 18*Comprobación de hipótesis general*

Correlación	Desempeño laboral	
Gestión del talento humano	Rho de Spearman	,406**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	74

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

Del análisis de la tabla 18, se determina que si hay correlación significativa entre ambas variables debido a que el (P.Valor < 0.05; 0.001<0.05).

En cuanto a la correlación esta es calificada como Positiva Moderada con un Rho de Spearman de 0.406, se rechaza la Hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis Alterna H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

A mejor gestión del talento humano mejor desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. Asimismo, indica que al mejorar las estrategias (aumento de remuneración, más talleres de capacitación y reconocimiento) de dicha gestión promoverá el compromiso de los colaboradores por determinar metas grupales e individual, alcanzar las metas establecidas y participar en las capacitaciones y tomar la iniciativa propia de retroalimentación.

4.1.2. *Hipótesis específicas*

A. **Primera hipótesis específica**

H_0 : No hay un nivel de relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H_1 : Hay un nivel de relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

Tabla 19

Comprobación de primera hipótesis específica

Correlación	Desempeño laboral	
	Rho de Spearman	,363**
Capacitación	Sig. (bilateral)	.001
	N	74

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

Del análisis de la tabla 19, se determina que si hay correlación significativa entre la dimensión y la variable supervisión debido a que el (P.Valor < 0.05; 0.001<0.05).

En cuanto a la correlación esta es calificada como positiva baja con un Rho de Spearman de 0.363, se rechaza la Hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 : Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

A mejor capacitación mejor desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. Asimismo, los talleres de capacitación a los colaboradores de manera regular y periódica, es un aspecto que si contribuye con la mejora del desempeño laboral.

B. Segunda hipótesis específica

H0: No existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y evaluación, y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H1: Existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y evaluación, y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

Tabla 20

Comprobación de segunda hipótesis específica

Correlación	Desempeño laboral	
Rendimiento y evaluación	Rho de Spearman	,378**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	74

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

Del análisis de la tabla 20, se determina que si hay correlación significativa entre la dimensión y la variable supervisión debido a que el (P.Valor < 0.05; 0.001<0.05).

En cuanto a la correlación esta es calificada como positiva baja con un Rho de Spearman de 0.378, se rechaza la Hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 : Existe relación significativa entre rendimiento y evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

A mejor rendimiento y evaluación mejor desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

C. Tercera hipótesis específica

H₀: No hay un nivel de relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H₁: Hay un nivel de relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

Tabla 21

Comprobación de tercera hipótesis específica

Correlación	Desempeño laboral	
	Rho de Spearman	,430**
Compensación	Sig. (bilateral)	.001
	N	74

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

Del análisis de la tabla 21, se determina que si hay correlación significativa entre la dimensión y la variable supervisión debido a que el (P.Valor < 0.05; 0.001<0.05).

En cuanto a la correlación esta es calificada como positiva Moderada con un Rho de Spearman de 0.430, se rechaza la Hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis Alterna H_1 : Existe relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

A mejor compensación mejor desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun. Asimismo, evidencia que cuando se mejore o se rediseñe el sistema de compensación hacia un sistema equitativo permitirá mejorar el desempeño laboral, debido a que se asocia entre sí.

D. Cuarta hipótesis específica

H_0 : No Existe un nivel de relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

H_1 : Existe un nivel de relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

Tabla 22

Comprobación de cuarta hipótesis específica

Correlación	Desempeño laboral	
	Rho de Spearman	,264**
Reconocimiento	Sig. (bilateral)	.023
	N	74

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

Del análisis de la tabla 22, se determina que si hay correlación significativa entre la dimensión y la variable supervisión debido a que el (P.Valor < 0.05; $0.001 < 0.05$).

En cuanto a la correlación esta es calificada como positiva baja con un Rho de Spearman de 0.264, se rechaza la Hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 : Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

A mejor reconocimiento mejor desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En base al **objetivo general**, se evidencia que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,406 (relación positiva moderada) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Este resultado coincide con, Vásquez (2024) quien muestra un coeficiente de 0,952 y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Asimismo, Guillén (2022) indicó un coeficiente de 0,357 y un P valor de 0,003 menor que 0.05. Además, Pacheco (2022) muestra un coeficiente de 0,775 y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Dichos autores determinan que existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad. Además, coincide con la base teórica de, Ivancevich (2011) quien sostiene que es importante la gestión del talento, este es el pilar para la ejecución de las actividades operativas, asimismo esta gestión elabora y ejecuta programas de capacitación con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y resultados.

De acuerdo con los autores mencionados, se puede decir que la gestión del talento humano, es factores esenciales que conlleva a orientar a los recursos humanos a desempeñarse adecuadamente dentro de sus funciones y responsabilidades por ende aumenten su desempeño laboral, lo cual es esencial para cualquier municipalidad.

Referente al primer objetivo específico, se demuestra que hay un nivel de relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,363 (relación

positiva baja) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Este hallazgo coincide con, Mesia (2022) quien indica que existe relación entre la capacitación y le desempeño de los trabajadores, con un Chi cuadrado de Pearson determina un valor de 24,317 y P valor < 0,000 (P-valor \leq 0.05). Además, coincide con la base teórica de, Amador (2016) quien indica que actualizar y perfeccionar conocimientos del trabajador, contribuye a prevenir en la organización los riesgos de trabajo e incrementar con base en ella la productividad y competitividad, es decir el desempeño laboral. Según, Chiavenato (2009) sustenta que el éxito de la organización depende de cierta parte del desempeño del personal por lo tanto es importante que la gestión del talento humano se enfoque en elaborar y ejecutar programas de capacitación dirigidos a todo el personal con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral para que la organización sea más competente en el contexto en la cual se desenvuelve.

De acuerdo con los autores mencionados en el párrafo anterior se puede argumentar que mejorar o perfeccionar las habilidades y actitudes de los colaboradores, permite prepararlos para el desempeño de sus labores en su puesto de trabajo, por ende, alcancen los objetivos y metas asignadas.

Respecto al segundo objetivo específico, se evidencia que, existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,378 (relación positiva baja) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Este resultado coincide con, Cruz. (2022) quien indica que existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en una Municipalidad con un coeficiente de 0,718 y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Además, Guillén (2022) quien mediante el Rho-Spearman identifica un coeficiente de 0,394 y P valor: $000 \leq 0.05$, bajo ese resultado,

muestra que existe relación entre la auditoría del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad.

Además, coincide con la base teórica de, Ribes et al. (2018), es una fase en la que se evalúa la bondad del trabajo realizado, es decir, el rendimiento del trabajador. La evaluación del desempeño es un proceso sistemático orientado a reconocer, medir y gestionar el rendimiento del recurso humano dentro de una entidad. Este procedimiento permite observar, comparar y valorar la contribución individual de cada trabajador, con el propósito de identificar su eficacia y promover el desarrollo de sus capacidades en función de mejorar su desempeño futuro.

Según, Bayona (2012) quien indica que el rendimiento laboral son los resultados que ha obtenido un trabajador en la institución y el logro de las metas asignadas al puesto que ocupa. De acuerdo con los autores mencionados en el párrafo anterior se puede precisar que la evaluación al rendimiento de los trabajadores, permite obtener insumo de información referente a como se alcanzó o en qué estado se encuentra en cumplimiento de los objetivos y metas asignadas para un periodo determinado, asimismo permitirá a dicha gestión tomar acciones estratégicas para mejorar el desempeño de los colaboradores.

En lo concerniente al tercer objetivo específico, se indica que, hay un nivel de relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad, con un coeficiente de 0,430 (relación positiva moderada) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Este hallazgo coincide con, Pacheco (2022) quien precisa que existe relación entre la compensación y el desempeño laboral en una Municipalidad. con un coeficiente de 0,574 y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Además, coincide con la, Ley N° 30057 (2013) determinar que la compensación es el valor que la entidad pública destina al colaborador para compensar, por el trabajo realizado dentro de su área

laboral, buscando retener y motivar a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Según, el D.L. N° 276 (1984) la remuneración de los trabajadores del sector público se compone del sueldo base, beneficios y bonificaciones. El sueldo base se establece, en el caso de los funcionarios, según el cargo desempeñado, y para los servidores, conforme al nivel asignado dentro de su línea de carrera. En ambos casos, el monto asignado es uniforme para cada cargo o nivel correspondiente.

En lo concerniente a los autores mencionados en el párrafo anterior se puede evidenciar que el sistema de compensación Municipal es un factor que retiene y promueve el comportamiento del colaborador a desempeñarse de la mejor manera en el presente y en el futuro, por ende, el propósito fundamental de la entidad esté garantizada.

En base al cuarto objetivo específico, se evidencia que existe un nivel de relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,264 (relación positiva baja) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Este resultado coincide con, Verastegui (2021) quien muestra que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en una Municipalidad con un coeficiente de 0,671 y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Además, coincide con la base teórica de, Amador (2016) quien indica que es saludable el reconocimiento de la productividad de la persona mediante un estímulo acordado, pero debe ser permanente y de convicción, por ende, se mejorara el desempeño laboral. Según, la Ley N° 30057 (2013) indica que los servidores civiles calificados como personal de desempeño sobresaliente en al menos 1 de 3 últimas evaluaciones de rendimiento, pueden solicitar el financiamiento o con financiamiento de acciones de formación laboral. Otros beneficios que pudieran recibir los servidores civiles sería el acceso a la formación profesional y becas.

De acuerdo a lo determinado por los autores mencionados en el párrafo anterior, se evidencia que el reconocimiento y la motivación son elementos que incentivan y e impulsan al colaborar a seguir alcanzando mucho más mejores resultados, es decir fortalece el desempeño laboral para el beneficio de la institución.

El nivel de gestión del talento humano, es medio en 41.9% y bajo en 39.2 %, debido posiblemente a la escasa capacitación hacia los colaboradores y la baja remuneración ante la gran responsabilidad que requiere cada puesto de trabajo. Estos resultados tienen coincidencias con, Palacios (2021) quien encuestó a trabajadores de una entidad pública, determinó que el 47% de los encuestados consideraron estar muy de acuerdo con las actividades de seguimiento y monitoreo al personal por parte de la unidad de gestión del talento humano. Además, Vélez (2021) determinó que el 60% de los usuarios han tenido algún inconveniente con los servicios requeridos y el 45 % manifestaron no estar satisfechos con el servicio obtuvieron. Concluyó que, la gestión del talento humano, actúa bajo normativas y ordenamientos jurídicos dirigidos a los servidores públicos, esta a su vez, no demuestra la valoración al empleado como humano, tampoco existen los principios de mejoras en la calidad de vida y carrera profesional, por lo cual, los funcionarios se sienten desmotivados al realizar sus deberes y obligaciones. Ivancevich (2011) deduce que dicha gestión debe abordar temas de formación para los trabajadores, para que el personal se motivado a mejorar su desempeño. Bajo este contexto existe la necesidad de mejorar el sistema de funcionamiento de gestión del capital humano.

El nivel de desempeño laboral, es alto en 56.8% y medio en 39.1%, se debe posiblemente a que los trabajadores consideran que, si cumplen con las metas asignadas dentro de un tiempo proyectado, y hacen todo su esfuerzo para mejorar su desempeño. Estos resultados coinciden con, Palacios (2021) quien encuestó a trabajadores de una entidad pública, determinó que el 41.2% calificaron estar de acuerdo referente a que el

desempeño laboral es establecido por la iniciativa que tiene el colaborador en su puesto de trabajo. Según, Bayona (2012) menciona que el desempeño laboral es trascendental para el logro del propósito institucional. Bajo lo precisado por estos autores se puede decir que el funcionamiento institucional depende del desempeño del factor humano.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,406 (relación positiva moderada) y un P valor de 0,000 menor que 0.05, significa que a medida que se mejore las dimensiones de la dicha gestión se mejorara el desempeño laboral.
- Existe un nivel de relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,363 (relación positiva baja) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. indica que a medida que se mejore la capacitación a los colaboradores también se mejorara el desempeño laboral.
- Existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,378 (relación positiva baja) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Significa que cuando se desarrolle de manera correcta la dimensión rendimiento y evaluación dentro de la municipalidad, por ende, se mejorara el desempeño laboral.
- Existe un nivel de relación significativa entre la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,430 (relación positiva moderada) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. indica que cuando la Municipalidad mejore o se rediseñe de manera

equitativa el sistema de compensación, también aumentara el nivel de desempeño laboral.

- Existe un nivel de relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Mariano Dámaso Beraun, con un coeficiente de 0,264 (relación positiva baja) y un P valor de 0,000 menor que 0.05. Significa que cuando se desarrolle de manera oportuna o se mejore el nivel de la dimensión reconocimiento a los trabajadores de la municipalidad, también, se mejorara el desempeño laboral.
- El nivel de gestión del talento humano, es medio en 41.9% y bajo en 39.2 %, debido a la escasa capacitación hacia los colaboradores y la baja remuneración ante la gran responsabilidad que requiere cada puesto de trabajo. El nivel de desempeño laboral, es alto en 56.8% y medio en 39.1%, este resultado se debe a que los trabajadores consideran que, si cumplen con las metas asignadas dentro de un tiempo proyectado, y hacen todo su esfuerzo para mejorar su desempeño.

RECOMENDACIONES

- A la Oficina de Recursos Humanos, desarrollar sus funciones en base a las modernas estrategias de gestión del talento humano y promover la implementación de un plan de mejora del rendimiento laboral, para ello, deben capacitarse constantemente y gestionar dicho plan, por consiguiente, se garantice un buen desempeño laboral de los colaboradores en beneficio de la Municipalidad y comunidad.
- A lo Oficina de Gerencia Municipal, identificar las necesidades de capacitación de cada puesto de trabajo, para ello, debe realizar un análisis integral de cada área de trabajo respecto a dicha necesidad, para que el programa de capacitación supla las necesidades reales de capacitación y que los colaboradores mejoren su desempeño laboral.
- A la Oficina de Recursos Humanos, evaluar el rendimiento, las debilidades y fortalezas de los colaboradores y que aspectos se podrían mejorar, para ello, se debe realizar una evaluación, de tal manera tener una perspectiva del desempeño laboral del trabajador.
- A la Oficina de Gerencia Municipal, gestionar la mejora o rediseño del sistema de compensación laboral, para ello, se debe establecer una remuneración y otros beneficios teniendo en cuenta las funciones y el grado de responsabilidades para cada puesto de trabajo y luego dicho sistema sea aprobado, por ende, el trabajador este impulsado a mejorar su rendimiento laboral.
- A la Oficina de Alcaldía, promover el reconocimiento laboral, para ello, se debe conocer los lineamientos normativos para su aplicación y comunicar al personal

sobre la existencia de dicho reconocimiento, de tal modo, los trabajadores estén motivados a mejorar su desempeño laboral.

- A la Oficina del Gerencia Municipal, crear e implementar un plan de gestión del talento humano, basado en las modernas estrategias de dicha gestión y mejora del desempeño laboral, para ello deben contratar un especialista para que los oriente en la elaboración del plan y posteriormente sea sometida a su respectiva aprobación, por ende, se mejore el nivel de la gestión del talento humano y desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Barrera, E. (2020). *Guía para la aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en el ciclo 2020*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273653/Res069-2020-SERVIR-PE_Anexo1.pdf
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., D. Mills, Q., Walton, R. E. (1984). *Managing Human Assets*. <https://www.amazon.com/-/es/Managing-Human-Assets-Michael-Beer/dp/0029023904>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Camacho, E. (2021). *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585258/Gu%C3%ADa%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Rendimiento.pdf>
- Ccami Salazar, N. Z., & Hinostroza De La Cruz, A. Y. (2020). *Gestión del talento*

- humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020*. [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52074>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.): McGrawHill Interamericana. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- Corral, Y. (2009). Validez confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*. 19 (33). 229-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cruz Mejía, E.P. (2022). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de amarilis – 2020*. [Tesis de pregrado. Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/858492>
- Estela Orrillo, Z. (2018). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5328>
- Decreto Legislativo N°276-1984. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. (6 de marzo de 1984). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1738702140>
- Decreto Legislativo N° 1057-2008. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. (27 de junio de 2008). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571
- Decreto Legislativo N° 1442-2018. Gestión fiscal de los recursos humanos en el sector

Público. (16 de setiembre de 2018).

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1692078-17>

Fuensalida, M. (2016). *Gestión de los recursos humanos y los niveles de competitividad*.

Lima: San Marcos.

Guillén Gallegos, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019*.

[Tesis de pregrado. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac].

Repositorio institucional UNAMBA.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/900893>

Hernández, (2014). *Administración de empresas* (2da ed.). Pirámide. Madrid, España.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n%20de%20empresas%202da%20edici%C3%B3n.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Y Baptista, M (2014). *Metodología de la investigación*.

(sexta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Mexico.<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)

[Talento%20humano%203ra%20ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)

Huaytan, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de*

la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco. [Tesis pregrado,

Universidad Nacional Agraria de la Selva). Repositorio institucional UNAS.

<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/2001>

Iacoviello, M. y Zuvanic, L. (2006). Desarrollo e integración de la gestión de recursos

humanos en los estados latinoamericanos. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 6 (7), 45-92.

<https://www.redalyc.org/pdf/3375/337530212002.pdf>

- Ivancevich, J. (2011). *Organizational Behavior Management*. México: Mc Graw – Hill
- Jara Martínez, A.M., Asmat Vega, N.S., Alberca Pintado, N.E., & Medina Guzmán, J.J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>
- Ley N° 30057-2013. Ley del Servicio Civil. (3 de julio de 2013).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- Ley N° 27972-2003. Ley Orgánica de Municipalidades. (26 de mayo de 2003).
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Ley N° 29158-2007. Ley orgánica del poder ejecutivo. (19 de diciembre de 2007).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010781/NormaHomVigente_0320200715-20664-6qj1tt.pdf?v=1658184629
- López, A. (2018). *La gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos en la Municipalidad provincial de Leoncio Prado*. [Tesis maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional UNAS.
<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1321>
- Lopez Galan, E. P., Chong Dávila, M. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay – Pucallpa, año 2021*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional UNU.
<https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/72a19952-095f-4342-91ee-434737857183/content>
- Mcgregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. MCGRAW-HILL.
<https://ia802306.us.archive.org/25/items/in.ernet.dli.2015.459335/2015.459335.The-Human-Side-Of-Enterprise.pdf>

- Manchay, D. (2013). *Gestión del Talento Humano en el Ilustre Municipio del Cantón Sozoranga* [Tesis pregrado. Universidad Nacional de Loja]. Repositorio institucional UNL
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/9651/1/David%20Amadeo%20Manchay%20Moreno.pdf>
- Maslow, A. (1943) *Motivación y personalidad: Una teoría de la motivación humana*. Ediciones Díaz de Santos, S. A. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Mejía, A. (2020). *Gestión del talento humano y calidad en la atención al Ciudadano en la Municipalidad Distrital de Amarilis*. [Tesis maestría, Universidad nacional hermilio valdizán]. Repositorio institucional UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5666>
- Merino, R. (2003). *Glosario de términos administrativos. Ministerio de salud*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390769/Glosario_de_t%C3%A9rminos_administrativos20191017-26355-1u47ql0.pdf
- Mesía Rodríguez, M. A. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019*. [Tesis de maestría. Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional USMP. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/232459>
- Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento (2019). *Avances sobre la implementación del subsistema de gestión del Rendimiento en el Ministerio de Vivienda, construcción y saneamiento*.
<http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/documentos/Bolet%C3%ADn%20GDR%20-%202020.pdf>
- Obregón, A. (2019). *Glosario de términos más usuales en la Administración Pública*

Federal. Tecnológico de monterrey.

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf

Olivos Campos, J. R. (2013). Gobernación municipal en México: Alcances y desafíos.

Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla AC, 7 (32), 118-147.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293229863008>

Pacheco Huamani, M.E (2022). *Gestión de Talento humano y desempeño laboral de los*

trabajadores en la Municipalidad distrital de Poroy – Cusco. [Tesis de pregrado.

Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional UAP.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/949049>

Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el*

desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad

Técnica Estatal de Quevedo. [Tesis pregrado, Universidad Técnica Estatal de

Quevedo] Repositorio institucional UTEQ.

[https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-](https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content)

[849a-ac8bf15b382f/content](https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content)

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua*

española (23a ed.). <https://dle.rae.es/sueldo?m=form>

Resolución Presidencia Ejecutiva- N° 141-2016. Normas para la gestión del proceso de

capacitación en las entidades públicas. (8 de agosto de 2016).

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presiden](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664)

[cia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664)

Resolución N° 068-2020-SERVIR-PE. Directiva del subsistema de gestión del

rendimiento. (10 de agosto de 2020).

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585256/Directiva%20del%20Subsiste](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585256/Directiva%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf?v=1662159303)

[ma%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf?v=1662159303](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585256/Directiva%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf?v=1662159303)

Ribes, G., Perello, R., herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos, gestión de*

personas. Universitat Politècnica de Valencia.

https://gdocu.upv.es/alfresco/service/api/node/content/workspace/SpacesStore/12e463e-a-e6c5-41d3-a457-7fced3832eba/TOC_0797_04_01.pdf?guest=true

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15th ed.). Pearson Education

Inc.https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins

Soria, B. (2007). *Diccionario Municipal Peruano. Instituto de Investigación y Capacitación Municipal.*

https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Diccionario%20Municipal.pdf

Soria, B. (2011). *Diccionario Municipal Peruano. Instituto de Investigación y Capacitación*

Municipal.https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8c8bf8e0-be57-e613-cf71-999f47228fa3&groupId=252038

Soto, L. (2010). *Investigación y tipos de investigación.*

http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/02_Presentaciones/43%20Investigacion%20y%20Tipos%20de%20Investigacion.pdf

Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TS_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vélez García, C. A. (2021). *Gestión de talento humano y su efecto en la atención a los usuarios del Gad Municipal del Cantón Pichincha. propuesta para mejorar el*

servicio al usuario. [Tesis de posgrado. Universidad Técnica Estatal de Quevedo].

Repositorio institucional UTEQ.

<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8b7d334f-aaac-449b-9001-e65a1e4f84c8/content>

Vasquez Vasquez, R. (2024). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, año 2022*. [Tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional UPN. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/522042>

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: John Wiley and Sons. <https://archive.org/details/workmotivation0000vroom>

Verastegui Tarifeño, A. S. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Nuevo Progreso Tocache - San Martín*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional UNAS. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/594820>

ANEXO

CUESTIONARIO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MARIANO DÁMASO BERAUN - LAS PALMAS

ENCUESTA ANÓNIMA



Estimado señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Municipalidad Distrital de Mariano Damaso Beraun, para el trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital mariano Dámaso Beraun”.

Criterio de confidencialidad: Las respuestas son confidenciales y anónimos y se utilizara con fines académicos.

Consentimiento informado: He sido informado sobre los fines y objetivos de información.

A) Si deseo participar B) No deseo participar

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°-	Ítems VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Capacitación					
1	Las capacitaciones que le brinda la Municipalidad fortalecen sus capacidades.					
2	La Municipalidad le otorga algún certificado por haber participado en las capacitaciones.					
3	La Municipalidad brinda seguimiento después de la capacitación a sus trabajadores para asegurar que estén aplicando lo aprendido correctamente.					
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento y evaluación	1	2	3	4	5

4	La evaluación realizada a los trabajadores es de manera transparente.					
5	La Municipalidad le comunica de manera oportuna los resultados de la evaluación.					
DIMENSIÓN 3: Compensación		1	2	3	4	5
6	El sistema de compensaciones de la Municipalidad está orientado a atraer y retener personal idóneo para cada puesto de trabajo.					
7	Las políticas de compensación en la Municipalidad son justas y equitativas para todos los empleados.					
8	Las compensaciones dentro de la misma Municipalidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.					
9	Percibiste algún tipo de incentivo o bonificación basada en el desempeño o el logro de objetivos que brinda la Municipalidad.					
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento		1	2	3	4	5
10	La Municipalidad propicia la satisfacción laboral en sus trabajadores a través de incentivos y recompensas.					
11	La Municipalidad otorga reconocimientos al personal en su centro de trabajo para motivarles.					
12	La Municipalidad orienta sobre el acceso a las becas a sus trabajadores.					
13	La Municipalidad utiliza estrategias para mantener alta la moral de los trabajadores.					
14	La Municipalidad facilita el acceso a formación profesional.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Determinación de metas		1	2	3	4	5
15	Determina individualmente metas a corto plazo dentro de su puesto de trabajo.					
16	Realiza coordinaciones adecuadas con su grupo de trabajo para definir las metas grupales.					
17	Participa de las reuniones para determinar las metas que requiere la institución.					
DIMENSIÓN 2: Logro de metas		1	2	3	4	5
18	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus Superiores.					
19	Llega a las metas cuantificables que le han designado.					
20	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo para alcanzar las metas establecidas.					
21	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr las metas previstas.					
22	Respeto los plazos establecidos para la entrega de metas o proyectos.					
DIMENSION 3: Retroalimentación		1	2	3	4	5
23	Asiste frecuentemente a capacitaciones y desarrollo profesional que brinda la Municipalidad u otra entidad.					

24	Toma iniciativa para mejorar procesos o resolver problemas dentro de tu área de trabajo.					
----	--	--	--	--	--	--

DATOS DE CONTROL						
Género	Masculino	Femenino		Edad		
	Primaria		Procedencia		Las Palmas	
	Secundaria				Tambillo Grande	
Grado de instrucción	Técnico				Tingo María	
	Superior				Otros	

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU
COOPERACIÓN!**

Validación por juicio de experto
Experto N°: 01

Anexo 1.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital mariano Dámaso Beraun

NOMBRE DEL EXPERTO : MG. MONICA GISELA JUSTINIANO ADVINCULA

EXPECIALIDAD DEL EXPERTO : MG. ADMINISTRACIÓN

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PT.JE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				
2	Los ítems ayudan a describir conductas																	X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X					
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores															X						
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																	X				
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																	X				
PUNTAJE PROMEDIO																					82.85	

OPINION GLOBAL:

El instrumento puede aplicarse en el trabajo de campo



FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
70260107	938649545	monica.justiniano@unor.edu.pe

Experto N°: 02

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital mariano Dámaso Beraun
 NOMBRE DEL EXPERTO : LIC. CARLOS MAYTA MOLINA
 ESPECIALIDAD : LIC. ADMINISTRACIÓN
 DEL EXPERTO : LIC. ADMINISTRACIÓN

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				90
2	Los ítems ayudan a describir conductas																	X				85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																		X			90
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X				85
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																X					80
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																	X				85
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																		X			90
PUNTAJE PROMEDIO																					86.42	

OPINION GLOBAL:

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
20041936	962992969	carlos.mayta@unas.edu.pe

Experto N°: 03

Anexo 1.

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital mariano Dámaso Beraun
 NOMBRE DEL EXPERTO : Luis Bacner Rimarachín Marín
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Magister en gestión pública y Contador público colegiado

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																		x			90
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		x			90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																			x		95
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																		x			90
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			x		95
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			x		95
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																			x		95
PUNTAJE PROMEDIO																					92.86	

OPINION GLOBAL: Aplicable

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
74306096	951914759	Luis.bacner@gmail.com

Base de datos

Variable asociada

Muestra	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO														Total	Nivel
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14		
1	3	3	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	3	54	Alto
2	5	5	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	39	Medio
3	4	3	4	5	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	46	Medio
4	1	1	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	30	Bajo
5	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	38	Medio
6	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	30	Bajo
7	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3	1	36	Medio
8	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	62	Alto
9	3	3	3	5	5	4	4	4	1	3	3	1	2	4	45	Medio
10	4	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	1	3	3	47	Medio
11	4	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	1	3	3	47	Medio
12	4	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	1	3	3	47	Medio
13	4	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	3	1	3	47	Medio
14	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	31	Bajo
15	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	26	Bajo
16	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	32	Bajo
17	3	2	2	1	1	4	3	1	1	1	1	1	3	2	26	Bajo
18	5	4	5	5	5	5	4	5	1	3	1	2	4	5	54	Alto
19	4	1	1	2	1	3	3	3	1	5	1	1	2	3	31	Bajo
20	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	62	Alto
21	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	17	Bajo
22	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	47	Medio
23	5	4	5	5	1	4	1	5	5	4	5	3	5	5	57	Alto
24	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	2	4	4	56	Alto
25	5	5	5	1	4	1	5	5	4	5	3	5	5	4	57	Alto
26	5	5	3	4	5	1	5	4	1	4	4	5	4	5	55	Alto
27	5	4	5	5	1	4	1	5	5	4	5	3	5	5	57	Alto
28	5	4	5	5	1	4	1	5	5	4	5	3	5	5	57	Alto
29	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	64	Alto
30	3	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	23	Bajo
31	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	26	Bajo
32	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58	Alto
33	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	17	Bajo
34	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	21	Bajo
35	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	27	Bajo
36	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18	Bajo
37	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	23	Bajo
38	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	30	Bajo

39	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	35	Medio
40	4	3	2	3	1	4	2	5	3	1	2	2	3	4	39	Medio
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	Medio
42	5	1	3	5	4	1	1	5	1	1	1	1	3	4	36	Medio
43	3	2	1	5	3	5	3	5	2	1	1	1	2	3	37	Medio
44	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	4	30	Bajo
45	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	42	Medio
46	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	26	Bajo
47	4	3	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	51	Medio
48	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	17	Bajo
49	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	21	Bajo
50	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	27	Bajo
51	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18	Bajo
52	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	21	Bajo
53	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	27	Bajo
54	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18	Bajo
55	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	23	Bajo
56	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	30	Bajo
57	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	35	Medio
58	4	3	4	3	1	4	2	5	3	1	2	2	3	4	41	Medio
59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	Medio
60	3	3	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	3	54	Alto
61	5	5	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	39	Medio
62	4	3	4	5	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	46	Medio
63	1	1	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	30	Bajo
64	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	38	Medio
65	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	30	Bajo
66	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3	1	36	Medio
67	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	62	Alto
68	3	3	3	3	5	4	4	4	1	3	3	1	2	4	43	Medio
69	4	4	4	5	2	4	4	3	1	3	3	1	3	3	44	Medio
70	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	35	Medio
71	4	3	4	3	1	4	2	5	3	1	2	2	3	4	41	Medio
72	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	Medio
73	3	3	4	5	2	5	3	4	2	4	4	3	4	3	49	Medio
74	5	5	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	39	Medio

Variable supervisión

	DESEMPEÑO LABORAL											
Muestra	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total	Nivel
1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46	Alto
2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44	Alto
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	Alto
5	3	2	2	4	5	5	5	4	4	4	38	Alto
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34	Medio
7	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	40	Alto
8	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	44	Alto
9	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	44	Alto
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	Medio
11	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	Medio
12	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	Medio
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	Medio
14	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	Alto
15	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	26	Medio
16	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	Bajo
17	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	46	Alto
18	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46	Alto
19	1	4	3	5	5	5	4	4	4	4	39	Alto
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	Alto
21	2	5	3	5	5	3	3	5	5	5	41	Alto
22	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36	Medio
23	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46	Alto
24	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	Alto
25	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	Alto
26	1	4	3	5	5	5	5	5	4	4	41	Alto
27	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	Alto
28	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45	Alto
29	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	Alto
30	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	28	Medio
31	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	25	Medio
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	Alto
33	3	4	4	5	5	5	5	5	2	2	40	Alto
34	3	1	2	4	3	4	4	4	5	5	35	Medio
35	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35	Medio
36	1	1	1	4	4	5	4	4	2	4	30	Medio
37	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	45	Alto
38	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	21	Bajo
39	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	42	Alto
40	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	32	Medio

41	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	31	Medio
42	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	42	Alto
43	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	46	Alto
44	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46	Alto
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto
46	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	25	Medio
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	Alto
48	3	4	4	5	5	5	5	5	2	2	40	Alto
49	3	1	2	4	3	4	4	4	5	5	35	Medio
50	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35	Medio
51	1	1	1	4	4	5	4	4	2	4	30	Medio
52	3	1	2	4	3	4	4	4	5	5	35	Medio
53	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35	Medio
54	1	1	1	4	4	5	4	4	2	4	30	Medio
55	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	45	Alto
56	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	21	Bajo
57	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	42	Alto
58	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	32	Medio
59	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	31	Medio
60	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46	Alto
61	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44	Alto
62	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	Medio
63	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	Alto
64	3	2	2	4	5	5	5	4	4	4	38	Alto
65	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34	Medio
66	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	40	Alto
67	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	44	Alto
68	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	44	Alto
69	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	Medio
70	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	42	Alto
71	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	32	Medio
72	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	31	Medio
73	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46	Alto
74	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44	Alto