

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS LIMA-PERÚ**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**ELABORADO POR**

**ERIKA, MARIÑO HUANCHO**

**TINGO MARÍA - PERÚ**

**2025**



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

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 039/2025-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 17 días del mes de noviembre de 2025, siendo las 11:00 a.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.457/2025-D-FCEA, de fecha 10 de setiembre de 2025, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS LIMA-PERÚ**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **ERIKA MARIÑO HUANCHO**.

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 12:10 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, 17 de noviembre de 2025

.....  
**Dr. MISAEL ALBINO ALVARADO PAUCAR**  
Presidente



.....  
**Mag. MONICA GISELA JUSTINIANO ADVINCULA**  
Miembro

.....  
**Mag. ALAN DENNIS LOPEZ LOPEZ**  
Miembro

.....  
**Dr. WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN**  
Asesor

**Nota:**

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



UNAS

VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE  
INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE SOPORTE  
CIENTÍFICO  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

## CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N 030 - 2026 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico 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% y contenido generado por Inteligencia Artificial menor o igual al 20%. Según establece el Art. 29° y 30° del Acuerdo Nro.017-2025-CIUNAS-VRI-UNAS.

### Programa de Estudio:



Administración

### Tipo de documento:

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

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE	
		SIMILITUD	CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS LIMA-PERÚ	ERIKA, MARIÑO HUANCHO	24 % Veinticuatro	Menor a 20 %

Tingo María, 27 de enero de 2026.

 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO  
  
ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES  
JEFE

C.C. Archivo

## REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resolución N° 461-2023-R UNAS, Resolución N°. 295 -2023-CU-R-UNAS)

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Administración
Título de tesis	: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú
Objetivo general	: Determinar la relación que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.
Objetivos específicos	: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. - Determinar la relación que existe entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. - Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú
Autor(a)	: Erika Mariño Huancho
DNI	: 40893689
Correo electrónico	: erikamahu2006@gmail.com
Asesor de tesis	: Dr. Walter Eduardo Mucha Huaman
Área de investigación	: Gestión Integral de Organizaciones (PICSDS)
Grupo de investigación	: Desarrollo de Instituciones públicas y sociales
Línea(s) de investigación	: Desarrollo de Instituciones públicas y sociales
Lugar de ejecución	: Distrito de Comas
Entidad	: Municipalidad Distrital de Comas
Fecha de Inicio	: 27 de enero 2023
Fecha de fin	: 30 agosto 2025
Financiamiento	: Propio
Presupuesto	: S/. 4,950.00
Tingo María 25 de enero de 2024	



Bach. Erika Mariño Huancho  
Tesisista



Dr. Adm. Walter E. Mucha Huam  
Asesor

## DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por derramar sus bendiciones sobre mí y llenarme de fuerzas y vencer todos los obstáculos desde el principio de mi vida.

Al padre de mis hijos, Oscar Matias, por no soltar mi mano en todo este Camino.

Quiero dedicar esta TESIS a mis padres Agapito Mariño y Cecilia Huancho, porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, sus apoyos incondicionales y su paciencia, todo lo que logré, es gracias a ellos.

A mis hijos Sebastián y Marcelo quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y llegar a ser un ejemplo para ellos.

## AGRADECIMIENTO

Primero que nada, agradezco mis padres Agapito Mariño Alarcón y Cecilia Huancho Hualinga por el amor recibido, la dedicación y la paciencia me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no declinar cuando todo parecía complicado e imposible.

Así mismo agradezco al padre de mis hijos, Oscar Arturo Matias Travezaño, por su apoyo incondicional, acompañarme y celebrar siempre con mucha satisfacción mis triunfos los cuales son para nuestros hijos.

Así mismo a mis hijos Sebastián y Marcelo que han estado conmigo en los buenos y malos momentos. Gracias por tanto amor.

A la Universidad Nacional Agraria de la selva, alma mater en mi formación profesional, por darme la oportunidad de superación y ser una persona útil en la sociedad.

Y por supuesto, a mi asesor el Dr. Walter Eduardo Mucha Huamán por su constante y paciente seguimiento, compartiendo su tiempo de manera generosa durante el desarrollo del trabajo de investigación.

A mis jurados Dr. Misael Alvarado Paucar, Dr. Jhon Meléndez Ordoñez y Mag. Mónica Justiniano Advíncula por sus relevantes aportes sugerencias y críticas durante el desarrollo de esta investigación.

A cada uno de los profesores de la universidad Nacional Agraria de la Selva que sin lugar a duda me dieron una valiosa base de conocimiento científico y éticos.

Así mismo a todas las personas y profesionales que me apoyaron en todo el proceso de mi Tesis, muchas gracias y siempre les guardare en mi corazón

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 Antecedentes .....	8
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	8
1.1.2 Antecedentes nacionales.....	10
1.1.3 Antecedentes locales .....	12
1.2 Bases teóricas .....	15
1.2.1 Gestión del talento humano.....	15
1.2.2 Desempeño laboral.....	26
1.3 Definición de términos básicos .....	32
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	37
2.1 Hipótesis general .....	37
2.2 Hipótesis específicas .....	37
2.3 Matriz de consistencia.....	38
2.4 Operacionalización de las variables .....	39
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1 Tipo de Investigación .....	40
3.2 Diseño de la investigación.....	41
3.3 Población y muestra .....	42
3.3.1 Población.....	42
3.3.2 Muestra.....	43
3.4 Técnicas de recolección de datos .....	45
3.4.1 La encuesta.....	45
3.4.2 El cuestionario.....	45
3.4.3 Confiabilidad del instrumento.....	46
3.4.4 Validación del Instrumento .....	47
3.5 Técnicas de análisis estadístico .....	47
3.5.1 La Estadística Descriptiva .....	47
3.5.2 Estadística inferencial.....	48
3.5.3 Prueba de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	48
3.5.4 Interpretación del nivel de correlación .....	48

CAPITULO IV: RESULTADOS .....	49
4.1 Características de la población en estudio.....	49
4.1.1 Análisis demográfico del encuestado según genero.....	49
4.1.2 Análisis demográfico según la edad.....	50
4.1.3 Análisis descriptivo de los encuestado según el grado de instrucción .....	50
4.2 Análisis de la variable Gestión del talento humano .....	51
4.2.1 Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento.....	52
4.2.2 Análisis descriptivo de la dimensión selección.....	53
4.2.3 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación.....	53
4.2.4 Análisis descriptivo de las dimensiones Gestión del talento humano.....	54
4.2.5 Análisis descriptivo de los indicadores de la dimensión Gestión del talento humano .....	55
4.3 Análisis de la variable desempeño laboral .....	55
4.3.1 Análisis descriptivo de la dimensión evaluación 360 .....	56
4.3.2 Análisis descriptivo de la dimensión compensación y beneficios .....	57
4.3.3 Análisis descriptivo de las dimensiones desempeño laboral.....	58
4.3.4 Análisis descriptivo de los indicadores del desempeño laboral .....	58
4.4 Contraste de la prueba de hipótesis .....	59
4.4.1 Contraste de hipótesis general.....	60
4.4.2 Contraste de hipótesis específica N 1 .....	61
4.4.3 Contraste de hipótesis específica N 2.....	62
4.4.4 Contraste de hipótesis específica N 3.....	62
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....	64
CONCLUSIONES .....	71
RECOMENDACIONES .....	72
BIBLIOGRAFÍA.....	72
Anexo 1. Instrumentó de recolección de datos .....	78
Anexo 2. Validación de juicio de expertos.....	81
Anexo 3. Autorización de la Municipalidad Distrital de comas .....	84
.....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla</b>	<b>pagina</b>
<b>1</b> Matriz de consistencia de la investigación titulada gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas.....	38
<b>2</b> Operacionalización de la gestión del talento humano y el desempeño laboral .....	39
<b>3</b> Población de la Municipalidad distrital de comas.....	43
<b>4</b> Muestra de investigación.....	44
<b>5</b> Análisis de fiabilidad “Alfa de Cronbach” .....	47
<b>6</b> Validez por juicio de expertos.....	47
<b>7</b> Niveles de correlación de Rho de Spearman.....	48
<b>8</b> Resultados de la correlación Rho de Spearman de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú. .....	60
<b>9</b> Resultados de la correlación Rho de Spearman del desempeño laboral y reclutamiento de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú.....	61
<b>10</b> Resultados de la correlación Rho de Spearman del desempeño laboral y selección de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú.....	62
<b>11</b> Resultados de la correlación Rho de Spearman del desempeño laboral y capacitación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú.....	63

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
1 Diagramación .....	41
2 Distribución de la muestra según el género de los encuestados.....	49
3 Distribución de la muestra según edades de los trabajadores .....	50
4 Distribución de la muestra según grado de instrucción de los trabajadores.....	51
5 Valoración de la variable Gestión del talento humano .....	51
6 Valoración de la dimensión reclutamiento .....	52
7 Valoración de la dimensión selección .....	53
8 Valoración de la dimensión capacitación .....	53
9 Valoración de las dimensiones Gestión del talento humano .....	54
10 Valoración de los indicadores de las dimensiones gestión del talento humano .....	55
11 Valoración de la variable desempeño laboral.....	56
12 Valoración de la dimensión evaluación 360.....	56
13 Valoración de la dimensión compensación y beneficios.....	57
14 Valoración de la dimensión compensación, beneficios y evaluación 360 .....	58
15 Valoración de los indicadores del desempeño laboral .....	58

## RESUMEN

El propósito de este estudio es encontrar una relación significativa la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario tipo Likert de 20 ítems, 12 ítems relacionados con variable Gestión del talento humano y 8 ítems de la variable desempeño laboral. Este estudio estuvo conformado por ( $n = 285$ ) y se realizó a laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú, este estudio comparó el grado de correlación en un diseño transversal no experimental. Se utilizan pruebas descriptivas y pruebas de hipótesis para analizar los datos recopilados. Se utilizaron estadísticos Rho ( $r_s$ ). para comparar hipótesis.

Esto nos permite encontrar una correlación significativa (valor  $P = 0.000$ ) entre diferentes pruebas de hipótesis. Encontrando una relación directa entre Gestión del talento Humano y el desempeño laboral ( $r_s = 0.829$ ). También existe una la relación directa entre Reclutamiento ( $r_s = 0,648$ ), Selección ( $r_s = 0,792$ ) y capacitación ( $r_s = 0,792$ ) con el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, Reclutamiento Selección y Capacitación

## ABSTRACT

The purpose of this study is to find a significant relationship between human talent management and the work performance of workers in the District Municipality of Comas, Lima – Peru. The data were collected using a 20-item Likert-type questionnaire, 12 items related to the Human Talent Management variable and 8 items related to the job performance variable. This study was made up of ( $n = 285$ ) and was carried out among the workers of the District Municipality of Comas, Lima - Peru, this study compared the degree of correlation in a non-experimental cross-sectional design. Descriptive tests and hypothesis tests are used to analyze the collected data. Rho ( $r_s$ ) statistics were used. to compare hypotheses.

This allows us to find a significant correlation ( $P$  value = 0.000) between different hypothesis tests. Finding a direct relationship between Human Talent Management and job performance ( $r_s = 0.829$ ). There is also a direct relationship between Recruitment ( $r_s = 0.648$ ), Selection ( $r_s = 0.792$ ) and training ( $r_s = 0.792$ ) with job performance.

**Keywords:** Human talent management, job performance, recruitment, selection and training.

## INTRODUCCIÓN

En la era actual de globalización y tecnología, los procesos de gestión y desempeño del talento plantean grandes desafíos en los escenarios actuales y son inevitables para las organizaciones. Considerando la gestión de los recursos humanos y su desempeño en la competencia y la producción, las organizaciones tienen considerado una prioridad. Sin embargo, en muchas organizaciones se carece de planes o programas que permitan percibir a los empleados como un factor importante en el desarrollo de la organización, por lo que el propósito de este estudio es averiguar si la gestión del talento humano es un proceso importante para lograr un buen desempeño de los empleados, para determinar si podemos mejorar la eficiencia empresarial, por lo tanto, es importante comprender cómo se comportan los empleados y qué habilidades necesitan para mejorar el rendimiento.

El gran reto del mundo laboral actual es lograr la ventaja competitiva por medio de las personas (Namdarian et al., 2020) indican que la combinación del conocimiento con otros factores organizacionales (estructura, recursos y estrategia), resultan la clave para crear valor individual y colectivo, con el fin de obtener empresas e instituciones innovadoras, creativas y eficaces.

Dentro de este contexto, las funciones esenciales del talento humano deberán estar dirigidas a promover el desarrollo profesional y personal, generar espacios de aprendizaje y definir puestos de trabajo orientados hacia la creatividad e innovación, que permitan a las personas desplegar todo su potencial para obtener los resultados que se esperan. Chiavenato (2020) indica que:

Es el turno del conocimiento, de las habilidades y de las competencias esenciales del capital humano y del capital intelectual. El conocimiento se ha convertido en el factor básico y el desafío mayor será estimular la productividad del conocimiento para generar las competencias. Lograr que el conocimiento sea útil y productivo, pasó a ser la mayor responsabilidad de los gerentes. Y el trabajo manual fue sustituido por el trabajo mental y las máquinas inteligentes. El conocimiento se tornó completo y virtual, y hoy es la moneda más valiosa del planeta. Puede estar en documentos, registros, patentes, proyectos, bancos de datos, pero antes debe estar en el cerebro de las personas en forma de habilidades, actitudes y competencias para después aplicarlas. Estamos hablando de talento humano. (p. 31).

La adecuada gestión del talento humano es clave para incrementar la competitividad de las organizaciones. En este sentido, existe una relación directa entre los procesos de recursos humanos, tanto los duros (hard) como los blandos (soft), y la generación de valor para las empresas. Los procesos duros se enfocan en el reclutamiento, la selección, la capacitación, la administración del desempeño, el desarrollo de carrera y la remuneración. Los aspectos comportamentales de estos procesos, aplicados al contexto presencial, virtual e híbrido, son abarcados por los procesos blandos. Para asegurar su óptimo desempeño, es conveniente desarrollar competencias como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la retroalimentación eficaz, entre otros. Louffat et al (2022).

De acuerdo con Jáuregui (2019), los estudios de Watson Wyatt y de Human Capital Index (HCI) realizados a más de 200 empresas de Canadá, Europa y Estados Unidos, entre 1999 y 2001— identificaron que las prácticas de recursos humanos estaban asociadas a un aumento del 30 % en el valor del mercado. También se las vinculaba con un incremento del 47 % en el valor del retorno total para los accionistas. Una organización

exitosa tiene más empleados comprometidos que las compañías promedio y muestran mayores niveles de productividad.

En 2017, Saridakis identificó que la implementación de sistemas de recursos humanos impacta más en el desempeño empresarial que las prácticas aisladas. Al respecto, el estudio de EY reveló que el rendimiento de las organizaciones que integraron sus distintos programas de gestión del talento fue un 38 % mayor que aquellas que no lo hicieron. A más prácticas implementadas y más frecuentes, mejor será el desempeño.

Algo que muchas veces olvidamos es que no existen recetarios, soluciones mágicas ni programas que valgan para todos los usos. De hecho, Watson Wyatt identificó prácticas cuya mala aplicación tendría efectos negativos, como la evaluación de desempeño 360. Esta práctica sería contraproducente en ambientes de desconfianza y se emplearía para desacreditar a otros colaboradores o restarles posibilidades de destacar.

Rsm (2023) La gestión de talento humano comprende una serie de procesos que tienen el objetivo de atraer, retener y fidelizar a quienes trabajan en una empresa. Con el trabajo de esta área es posible obtener mejores resultados en el desempeño de cada uno de los empleados de una compañía, lo que favorece el alcance de las metas empresariales. De hecho, es el equipo de gestión de talento humano quien es capaz de medir el desempeño de cada miembro de la compañía en pro del éxito personal de cada uno y el de la empresa.

Esta problemática no es ajena en el Perú, según Calderón (2013) analista de los desafíos de la gestión del talento humano en diversas empresas, menciona a los siguientes aspectos generales como retos en este campo: sacar a la empresa del círculo vicioso, retener el talento desarrollado, jefes despóticos, calidad de vida y reclutamiento deficiente, los cuales no son ajenos a la realidad en las organizaciones municipales.

(Cejas et al., 2017) Desde un enfoque sistémico, la evaluación del desempeño es un subsistema de medición del rendimiento del talento humano en el cargo que desempeña en una organización. Representa la práctica de gestión más acertada para determinar el grado de aceptación e integración del trabajador a la organización y conlleva a reconocer las características positivas de la gente, e identificar oportunidades de mejora. (p. 98).

Profesional, E (2025) la gestión del talento humano en el Perú no solo representa un desafío sino también es una oportunidad para aquellas empresas que buscan mejorar sus participación y resultados económicos en un entorno altamente competitivo, más allá del dimensionamiento con el que cuenten sea grande, pequeña o microempresa. Es por ello que, a pesar del tamaño del capital o presupuesto para la gestión del capital humano, la clave será la combinación de estrategias efectivas, uso de tecnología y cumplimiento normativo laboral; a través de las cuales lograrán construir organizaciones sostenibles, inclusivas y exitosas. Al abordar los retos actuales expuestos y fomentar una cultura de desarrollo continuo, las organizaciones no solo mejorarán su rentabilidad y posicionamiento en el mercado nacional, sino también impactarán de manera positiva en el crecimiento del mercado laboral peruano.

La gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima–Perú, atraviesa actualmente diversas dificultades que limitan el cumplimiento de sus metas y objetivos. Entre los principales problemas destacan la desorganización en el trabajo, procesos de selección poco efectivos, escasa motivación del personal y una débil orientación hacia el cambio. A ello se suma la falta de desarrollo de habilidades, la ausencia de conductas y actitudes positivas, así como una baja calificación de los trabajadores que se traduce en incompetencia laboral. Todo esto se origina, en gran medida, por la asignación de funciones sin criterios técnicos claros. Como consecuencia,

la administración municipal recibe constantes críticas y cuestionamientos. Las municipalidades suelen no distinguir entre trabajadores con verdadero desempeño eficiente y aquellos que solo cuentan con formación académica. Muchos empleados desconocen, o tienen dificultades para reconocer y aplicar, los factores que determinan la capacidad laboral. Esto se refleja en la poca efectividad al movilizar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para alcanzar los objetivos institucionales. En la práctica, se observa una brecha entre lo que los trabajadores saben y lo que realmente ejecutan, situación que se origina en actitudes inadecuadas, falta de destrezas, comportamientos poco aceptados socialmente y escasa práctica de valores. A ello se suman deficiencias en el análisis, la toma de decisiones y la comunicación dentro del entorno laboral.

La principal dificultad radica en el bajo rendimiento de la fuerza laboral, consecuencia de una gestión ineficaz del talento humano. El problema central se relaciona con la falta de definición de perfiles profesionales acordes a las necesidades de las entidades públicas. Dichos perfiles deberían estar alineados con la planificación estratégica institucional y garantizar la incorporación de personal idóneo, capaz de asumir cada puesto según sus competencias, habilidades y destrezas.

Por consecuencia, la realidad observada en la de la Municipalidad Distrital de Comas, Lima está muy alejada de la objetividad plasmada en la teoría, desentendiéndose la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es por ello que la presente investigación busca conocer en primer término la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.

En el estudio se planteó la interrogante general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?, así también se plantearon tres interrogantes específicas: • ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?, ¿Cuál es la relación que existe entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú? , ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, Lima – Perú?.

Para poder responder a estas interrogantes se planteó un objetivo general: Determinar la relación que existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Así mismo los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú., Determinar la relación que existe entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú, Determinar la relación que existe entre la capacitación y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.

Para responder a la interrogante se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Las hipótesis específicas, Existe relación entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú., Existe relación entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú y por último Existe relación entre la

capacitación y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.

El trabajo de investigación se justificó por la necesidad de conocer y mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú, y así puedan tener excelentes beneficios.

La justificación teórica: se planteo investigar la gestión del talento humano y el desempeño laboral según Según Chiavenato (2009) en este escenario, el área de recursos humanos es una de las que más transformaciones ha experimentado dentro de las empresas. Los cambios han sido tan profundos que incluso su denominación se ha modificado. En la actualidad, el concepto tradicional de "dirección de recursos humanos" ha evolucionado, dando paso a denominaciones más modernas. Es común que las empresas utilicen términos como gestión del talento, administración de colaboradores o capital intelectual para referirse al valor estratégico que aportan los individuos a la organización.

Una de las limitaciones del estudio es el posible sesgo de deseabilidad social en las respuestas de los colaboradores. Existe el riesgo de que algunos participantes hayan respondido al cuestionario de manera que proyecte una imagen favorable de sí mismos o de su entorno laboral ante sus superiores, en lugar de reflejar con total honestidad la situación real. Este factor puede distorsionar los datos recopilados, subestimando la magnitud de los problemas existentes y, por lo tanto, afectando la validez de las conclusiones.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes

#### *1.1.1 Antecedentes Internacionales*

De acuerdo con Curiel (2022) en su investigación titulado “Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC”. La investigación se propuso examinar cómo la administración del capital humano incide en el rendimiento profesional dentro de las instituciones de desarrollo infantil de Riohacha. Para ello, se recopilaron datos sobre los constructos de las variables, lo cual facilitó la estructuración de un marco teórico sólido y la revisión de estudios previos que actúan como base informativa. El diseño metodológico de este estudio fue de tipo cuantitativo, con un alcance aplicado, explicativo y de corte transversal, lo que implicó la recolección de datos en un período único y determinado. El universo de análisis estuvo compuesto por 529 individuos distribuidos en diversos Centros de Desarrollo Infantil (CDI) en el Distrito de Riohacha. Se seleccionó una muestra probabilística de 224 empleados, que fueron objeto de las variables de estudio. Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario de 22 ítems con afirmaciones que emplearon una escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca). Mediante el juicio de expertos, se validó un cuestionario que proporcionó métricas precisas sobre los indicadores de estudio, alcanzando un nivel de fiabilidad de 0,96. Las

conclusiones subrayan que la productividad laboral depende directamente de cómo el comportamiento del empleado se alinea con la eficiencia, bajo un entorno donde la organización facilita los insumos necesarios para el éxito. El estudio enfatiza que la lealtad institucional y la satisfacción de expectativas se derivan de una dirección efectiva y una conexión sólida con los altos mandos, elementos clave para un desempeño de alto impacto. En términos prácticos, poseer el equipamiento correcto favorece una gestión de labores óptima, lo cual se traduce en un rendimiento superior a lo previsto para ambas partes interesadas. La investigación revela que la organización se encarga de suministrar los elementos requeridos para el avance de las funciones, proveyendo los recursos financieros o materiales necesarios para garantizar una respuesta inmediata en sus planes de acción.

De acuerdo con Robalino (2022) en su investigación titulado “ Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, cantón La Libertad, En la actualidad la gestión del talento humano siempre será el pilar primordial, surgiendo nuevas técnicas en las organizaciones proporcionando respuestas a las necesidades de las empresas, permitiendo implementar la captación e incorporación, las capacitaciones, la retroalimentación, las buenas relaciones y el apoyo entre colaboradores con el único fin de tener resultados positivos para la organización. El presente trabajo cuenta con un objetivo general de analizar la influencia que tiene la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fernando Daquilema del cantón La Libertad. Para el desarrollo del tema se utilizó una investigación descriptiva y exploratoria, así como un diseño cuantitativo. Además, se utilizó los métodos inductivos, deductivos, analíticos,

El estudio, de tipo mixto (bibliográfico y de campo), empleó encuestas como herramienta principal para la recolección de información entre los 16 colaboradores de la cooperativa. Los datos obtenidos fueron tabulados y analizados para afianzar la base empírica de la investigación. El proyecto culminó con la propuesta de un plan estratégico de talento humano, diseñado para asegurar la idoneidad del personal y, por ende, el éxito organizacional. Se concluyó que la Cooperativa Fernando Daquilema, ubicada en el cantón La Libertad, muestra falencias significativas en la gestión de su capital humano, haciendo indispensable la aplicación de mejores prácticas en selección, capacitación y compensación.

### ***1.1.2 Antecedentes nacionales***

De acuerdo con Alvarez (2022) en su investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. La metodología del estudio se definió como básica, de alcance descriptivo-correlacional, con un paradigma cuantitativo. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal. La población analizada consistió en 83 trabajadores del departamento de fiscalización. Para la obtención de datos se implementó la técnica de encuesta utilizando cuestionarios, los cuales fueron validados rigurosamente por expertos en la materia. La confiabilidad de dichos instrumentos se estableció a través del coeficiente Alfa de Cronbach, confirmando una alta fiabilidad. Existe una relación significativa entre la dirección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Lima ( $p=$

0.000, prueba Rho de Spearman). Sin embargo, el coeficiente de correlación de 0.382 indica que esta correlación positiva es débil.

De acuerdo con Asencios (2017) La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima 2016, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. Se aplicó una metodología cuantitativa, sustantiva y correlacional, con un diseño transversal no experimental. La población totalizó 135 servidores públicos permanentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue, del cual se extrajo una muestra probabilística de 100 colaboradores del área administrativa. Se emplearon cuestionarios tipo encuesta para obtener la información requerida. La validez de los instrumentos fue confirmada por especialistas, y la confiabilidad se estableció mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y KR-22. Las conclusiones indican una relación moderada y positiva entre la gestión del talento humano y el rendimiento profesional. Específicamente, los resultados estadísticos ( $p=0.000$ , menor que 0.05) permitieron aceptar la hipótesis de investigación (H1). El coeficiente Rho de Spearman de 0.642 demuestra que el vínculo es significativo, aunque de intensidad media. De modo similar, las distintas dimensiones evaluadas mantuvieron una relación significativa: (b) el proceso de selección e ingreso del personal mostró una correlación positiva moderada con la productividad laboral; (c) el desarrollo de habilidades (capacitación) evidenció un vínculo similar con el rendimiento; y (d) la política salarial (compensación) tuvo una asociación positiva moderada con el desempeño.

De acuerdo con Mancilla y Vara (2018) en su trabajo de investigación presentado a continuación lleva por título “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018” y se plantea como primordial objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, durante el año 2018. La investigación, de diseño no experimental, correlacional y transversal, tuvo como meta alcanzar el objetivo propuesto. Se consideró como población a la totalidad de 31 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yacus. La muestra incluyó a 24 empleados operativos. Para obtener los datos pertinentes se aplicaron encuestas como técnica e instrumentos basados en cuestionarios. El instrumento de gestión del talento humano se fundamentó en la obra de Chiavenato, y el de desempeño laboral en la propuesta de Alles (2005). Ambos contaron con la validación de expertos de la UCV y la fiabilidad estadística necesaria. Los resultados derivados de los instrumentos aplicados demuestran que la gestión del talento influye de manera determinante en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Yacus (2018). La prueba estadística de Spearman arrojó un  $p$ -valor de 0.000, validando la hipótesis de relación significativa. De igual forma, el índice de correlación alcanzó un valor de 0.847, lo que permite clasificar la relación como positiva y fuerte.

### ***1.1.3 Antecedentes locales***

Según Huaytán (2021) La presente investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco” es una aportación para que los colaboradores aumenten los niveles de desempeño, logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Con el fin de precisar la

vinculación existente entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la institución municipal de Castillo Grande, se desarrolló un análisis de alcance relacional y cuantitativo. La metodología fue de corte transversal y no experimental, abarcando una muestra de 86 participantes. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios cerrados: uno para la variable predictora (19 ítems) que analiza factores como motivación y habilidades, y otro para la variable de respuesta (9 ítems) enfocado en la eficiencia del servicio y la colaboración grupal. El estudio determinó una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Los resultados de la hipótesis general, analizados mediante el modelo de Rho de Spearman, arrojaron un coeficiente (rs) de 0.521, lo que indica un vínculo significativo aunque de intensidad media entre ambas variables.

De acuerdo con Gutiérrez (2021) El presente estudio tuvo como propósito analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y su incidencia en el servicio de atención al usuario en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo en la ciudad de Aucayacu. La investigación es básica a un nivel descriptivo correlacional y con diseño no experimental de tipo transversal. Para estudiar las variables se realizaron 2 encuestas; la primera para la variable independiente se encuestó a 89 trabajadores de la municipalidad para conocer su opinión acerca de las dimensiones conocimiento, habilidad, motivación y actitud; la segunda para la variable dependiente calidad de atención, se realizaron 127 encuestas a los usuarios para conocer su percepción sobre la calidad de atención recibida. El estudio determinó que existe una relación significativa entre ambas variables. Afirmando que existe una correlación significativa, entre el conocimiento de los servidores y la calidad de

atención a los usuarios, ( $r=0.664$ ); hay una correlación significativa entre las habilidades de los trabajadores y la calidad de atención ( $r=0.634$ ); asimismo se asevera que hay una correlación significativa entre la motivación que reciben los servidores y la calidad de atención que brindan al usuario ( $r=0.635$ ); finalmente se afirma que existe una correlación positiva moderada entre la actitud de los colaboradores y la calidad de atención al público ( $r=0,488$ ).

Argandoña (2022) en su tesis “Análisis de la calidad de vida laboral en los trabajadores de la E.P.S. Seda Huánuco S.A. 2022”. La presente tesis se efectuó con el objetivo de determinar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la E.P.S. Seda Huánuco S.A. 2022. La metodología de la investigación utilizada para esta tesis es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y nivel de investigación descriptivo, con enfoque no experimental. La población está conformada por los trabajadores de la E.P.S. Seda Huánuco S.A. – 2022. La muestra es de tipo probabilístico, con un cálculo de 130 sujetos, cuya elección se dio mediante con un proceso aleatoriamente simple. Los resultados obtenidos de este estudio, determino que un 57,7% de los trabajadores nunca emplean medidas técnicas, formativas y psicológicas para prevenir accidentes y poner fin a las condiciones inseguras en los ambientes de trabajo. Lo que demuestra que la empresa debe facilitar las herramientas necesarias para su seguridad, apropiadas para la salud y bienestar personal. Existe un 42,3% indican que casi nunca reciben capacitaciones para desenvolverse bien, por lo tanto, se propone brindar al trabajador que desee crecer profesionalmente la posibilidad de darle información del área a postular y así prepare su perfil evitándoles trámites engorrosos. Existe un 52,3% de trabajadores que consideran que nunca trabajan en equipo para un bien en común.

## 1.2 Bases teóricas

### 1.2.1 *Gestión del talento humano*

De acuerdo con Amador (2016) en sentido específico el talento significa la inteligencia y capacidad intelectual de una persona y por ello su administración es imperativo en la organización, de ahí la relevancia de estas funciones de Reclutamiento y Selección. la organización valora la potencialidad de la persona desde este proceso y detecta el talento, congruentemente con ello es necesario establecer una estrategia sólida ya que es obvio que se desea saber el nivel de talento que prevalece internamente en todos los niveles. Un plan de crecimiento de talento tiene fases identificadas iniciando por identificar al colaborador con este potencial, monitorear el nivel de preparación y oportunidades de rotación y ascenso, impulsar formalmente el desarrollo, así como su desempeño. Debe de tenerse presente que en la actualidad los sistemas involucran el desempeño, prestaciones e incentivos y remuneración integrada.

Según Vallejo (2016) El éxito organizacional y la consecución de metas dependen de una gestión humana que no solo se limite a reclutar o compensar, sino que establezca un monitoreo constante y bases de datos robustas para la toma de decisiones. El factor diferenciador es el sentido de pertenencia de los colaboradores, el cual impulsa la productividad. En este contexto, la evolución empresarial requiere:

- Superar la resistencia al cambio y la incertidumbre.
- Fomentar una transformación interna que quiebre paradigmas tradicionales.
- Mantener una renovación constante a través de la innovación.
- Interpretar el contexto presente para proyectar estrategias futuras.

- Internalizar el propósito fundamental del negocio y su proyección estratégica.

El objetivo primordial de la gestión del talento es fomentar la participación activa y el crecimiento de los empleados, optimizando sus competencias profesionales. Esta disciplina actúa como un puente comunicacional, alineando las metas corporativas con las necesidades individuales de los trabajadores. Al ofrecer apoyo continuo y planes de desarrollo personal, la organización no solo enriquece la motivación del personal, sino que reconoce que los colaboradores son su capital más valioso.

De acuerdo con Prieto (2013) La finalidad esencial de la administración del capital humano radica en impulsar el desarrollo integral y la implicación de la fuerza laboral, elevando las habilidades y destrezas de cada colaborador. Esta área estratégica sirve de nexo comunicativo, armonizando las expectativas de la empresa con los requerimientos individuales del personal. Al proporcionar respaldo constante y trayectorias de crecimiento, la entidad no solo incrementa la motivación, sino que también valida la premisa de que los empleados constituyen su activo más importante.

De acuerdo con Castillo (2012) La organización juega un papel fundamental en la preparación del talento humano, sin embargo, también ya se ha comentado la importancia de que el empleado busque mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo dentro de la organización o fuera de ella. A través del autodesarrollo, mediante distintas técnicas como las sugeridas a lo largo de este libro, los empleados pueden incrementar sus conocimientos y aptitudes para alcanzar las metas que se propongan en el ámbito laboral. Como se ha mencionado el avance de la carrera profesional de un

empleado dependerá del acuerdo que él y la organización, generalmente a través del departamento de Recursos Humanos o Talento Humano, establezcan para determinar el nivel actual de desempeño, el nivel al que se desea aspirar y sobre todo las acciones a seguir para alcanzar ese nivel, esto se podría graficar de la siguiente manera Dado que una gran responsabilidad de los posibles ascensos de los trabajadores recaen en la propia organización, es importante que ésta diseñe los programas e implemente acciones que le permitan apoyar a sus empleados a lograr las metas hacia el futuro, entre éstas se encuentran: Realizar programas de capacitación y desarrollo de personal a través de distintas estrategias. Designar mentores para los nuevos empleados o aquellos que lo requieran, de esta forma aprenderán sus nuevas funciones de forma más acelerada, y tendrán su desarrollo profesional conducido por personas con más experiencia. Establecer políticas y procedimientos que permitan proporcionar recursos adecuados a las demandas de la propia organización en materia de superación profesional (becas, aulas, equipo, etc.). (p. 87).

Según Chiavenato (2009) La gestión de personas es, actualmente, una de las funciones empresariales más volátiles y sujetas a reestructuración. La magnitud de estos cambios ha impulsado la sustitución de la vieja "administración de recursos humanos" por etiquetas que enfatizan el valor individual, tales como administración de colaboradores, gestión por competencias o capital humano. Estos títulos sugieren una renovación del rol estratégico del área dentro de la empresa. No obstante, para simplificar la lectura de este documento, se seguirá empleando el término clásico de Recursos Humanos.

### **1.2.1.1 La importancia de la Gestión del Talento Humano**

De acuerdo con (Chiavenato, 2009 y Herrera, 2013, como se citó en Huaytán, 2021) Se subraya la relevancia de dominar las herramientas de planeación corporativa como eje central para la dirección eficiente del capital humano. Esta competencia no solo optimiza el manejo del personal, sino que resulta determinante para garantizar la estabilidad y la continuidad operativa de la entidad a largo plazo. (p.12).

Según (Pardo y Porras, 2011, como se citó en Huaytán, 2021) El autor sostiene que el capital humano posee una importancia crucial dentro de las entidades, al punto de ser considerado un "socio estratégico". Esta denominación se justifica por el impacto directo que generan los programas de gestión de personal sobre los resultados financieros de la compañía. El objetivo final es empoderar a estos socios estratégicos mediante actitudes proactivas y habilidades superiores, lo que deriva en una mejora sustancial del servicio. Por consiguiente, la administración del talento solo generará una ventaja competitiva si se implementa eficazmente y se centra en los colaboradores como el activo primordial de la organización.

Grueso (2017) afirma que la comisión de capital humano se ha enfocado en las relaciones entre los individuos dentro de la empresa y que se constituye en una función orientada a las personas. El talento humano es uno de los activos más importantes e influyentes de la industria cuando se habla de productividad, porque es una parte interesada precisamente aquellos que manipulan y convierten las materias primas en productos que se pueden dar a los consumidores que hacen que la organización sea una

entidad que sea capaz de Producir rentabilidad y distinguir la competencia por la calidad de sus bienes o servicios. Es por eso que es importante considerar como una prioridad para la comisión de capital humano en cada industria como un elemento determinante para la competitividad y la productividad empresarial. La gestión del talento humano requiere una atención especial debido a los sentimientos que pueden producir las acciones de los gerentes en las partes interesadas, porque esto indudablemente afecta el rendimiento y los resultados obtenidos al final del proceso productivo.

De acuerdo con Huaytán (2021) describe que Diversos análisis sostienen que la comprensión de los mecanismos de planificación empresarial es vital. Su correcta implementación permite una gestión de recursos humanos más asertiva y, simultáneamente, actúa como un soporte fundamental para la supervivencia y el fortalecimiento financiero de la organización.

### **1.2.1.2 dimensiones de la gestión del Talento Humano**

#### **a) Reclutamiento**

Integrar capital humano altamente cualificado en las estructuras empresariales constituye un desafío de gran complejidad. Este proceso exige que los responsables de selección posean facultades directivas especializadas, las cuales son fundamentales para reconocer a aquellos aspirantes que reúnan el conjunto de capacidades, disposiciones y destrezas necesarias para garantizar una ejecución óptima en las vacantes disponibles. Es así que, ubicar candidatos preparados implica considerar sus diferencias individuales y expectativas, como uno de los aspectos a

considerar, al igual que las necesidades y objetivos presentes en las organizaciones. La correlación producto de estas dos vertientes da como resultado una simbiosis natural hombre - empresa, que resulta altamente positiva en toda organización, con sus incidencias también en la sociedad (Cejas et al., 2017).

Según Vallejo (2016) Las organizaciones tienen la potestad de elegir a sus futuros colaboradores, de la misma forma que los individuos deciden dónde invertir su capital humano y habilidades. Esta elección recíproca es multifactorial. El reclutamiento es la estrategia de comunicación que expone las oportunidades de empleo a posibles candidatos con características específicas. Su función principal es servir de puente entre el entorno laboral externo y las necesidades internas de la compañía.

Según Amador (2016) las funciones de Reclutamiento y Selección están relacionadas por lo que el inicio de una enlaza el seguimiento de la otra y de acuerdo con ello se presenta un diagrama estandarizado que indica las fases del proceso que utilizan organizaciones, mismo que es susceptible de adecuarse Cada una de las fases de este proceso tiene su repercusión en el resultado final de elegir al personal de la organización. La actividad se inicia como está indicada con el requerimiento de la necesidad de personal, situación que formalmente ya se había contemplado por principio en la planeación de este recurso o bien es el resultado de una situación específica que se presenta obedeciendo a diversas situaciones, siendo pertinente revisar con el usuario la posición y el perfil, además se

recurre por principio a la fuente interna donde potencialmente dispone de personal para el reemplazo.

De acuerdo con Mondy (2010) El reclutamiento constituye el esfuerzo organizado para atraer un flujo suficiente de aspirantes con las aptitudes requeridas por la estructura organizacional. Al contar con una base de postulantes sólida, la compañía puede realizar una selección precisa basada en las especificaciones del puesto. En un mercado competitivo, incentivar el interés de los trabajadores más capacitados es una prioridad crítica, especialmente considerando la alta carga financiera que representan estos procesos. En consecuencia, la implementación de un programa de atracción eficiente se traduce en una ventaja económica que fortalece el estado de resultados de la firma.

De acuerdo con Chiavenato (2009) en el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento tal como ocurre con el proceso de comunicación es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.

#### **b) Selección.**

El proceso de selección de personal, es el proceso que permite a las organizaciones dotarse del talento humano requerido; para integrarlos con el que ya se dispone; en la búsqueda de la mayor efectividad organizacional. Ahora bien, a fin de desarrollar los dos temas centrales de este apartado, procederé en primera instancia a explicar sobre el

reclutamiento y la selección de personal; concluido su abordaje desarrollaré toda la temática relacionada con la orientación de los recursos humanos (Cejas et al., 2017).

Según Vallejo (2016) La clave del éxito empresarial reside en la calidad de su fuerza laboral, la cual es responsable de generar eficiencia, rendimiento y competitividad. Las entidades no pueden operar sin personas. La competitividad organizacional está intrínsecamente ligada a las competencias de sus empleados, su capital más valioso. El proceso de selección es, por tanto, el mecanismo utilizado para escoger al candidato idóneo que mejor se alinee con los requisitos y criterios del perfil del puesto vacante.

De acuerdo con Amador (2016) gramaticalmente la palabra selección alude al hecho de elegir a una persona por su bondad y cualidades, prefiriéndola a las demás por lo que el contexto administrativo que nos ocupa no difiere de su significado general. Naturalmente que se consideraría sus competencias, es decir, un saber identificado que manifiesta el dominio de capacidades en un campo disciplinario determinado y traduciéndose en “saber hacer”, “saber ser” y “querer ser”, esta función no es estática sino dinámica identificando al nuevo colaborador con condiciones humanas, morales y técnicas deseables. El candidato que finalmente se considere es aquél que se acopla al puesto pudiendo no ser necesariamente el de mayor calificación en las evaluaciones, situación que indica la relevancia de esta función, por lo que se requiere de objetividad y criterio amplio por parte del seleccionador, además es pertinente tomar en cuenta que se le consideró no sólo para

desarrollar las actividades del puesto que se ofrece sino por el potencial detectado para realizar posteriormente actividades de mayor reto.

De acuerdo con Mondy (2010) El objetivo central de los procesos de selección es lograr la integración óptima del individuo dentro de la estructura organizacional. Esto se consigue mediante la evaluación de candidatos para hallar a la persona cuyo perfil técnico y personal encaje con precisión en el cargo específico, asegurando así la sostenibilidad del capital humano en la empresa. Si los individuos están demasiado capacitados, deficientemente capacitados o, por alguna razón, no se adaptan al puesto de trabajo o a la cultura de la organización, serán ineficaces y probablemente abandonarán la empresa, ya sea voluntariamente o de alguna otra forma. Hay muchas maneras de mejorar la productividad, pero ninguna de ellas es más poderosa que tomar una decisión correcta de contratación. Una empresa que selecciona empleados de alta calidad cosecha beneficios sustanciales, los cuales se registrarán durante cada año que el empleado esté en la nómina. Por otra parte, las decisiones deficientes de selección suelen causar daños irreparables. Una mala contratación puede dañar la moral de todo el personal, especialmente en una situación en la cual el trabajo de equipo es vital. La selección del individuo incorrecto para un puesto será costosa. Reemplazar a un empleado que no es adecuado para el puesto cuesta un promedio de 2.5 veces el salario de un individuo. Esto es significativo, ya que una de cada cinco contrataciones resulta ser una mala elección.

De acuerdo con Chiavenato (2009) El sistema de selección opera como un filtro selectivo diseñado para admitir únicamente a aquellos

aspirantes que posean las facultades requeridas por la organización. Más allá de la visión clásica de asignar vacantes, la selección contemporánea se enfoca en identificar las competencias estratégicas necesarias para elevar la eficacia operativa. Al seleccionar a los candidatos más aptos, la institución busca fortalecer su desempeño colectivo, entendiendo que la gestión del talento es, esencialmente, una inversión en el patrimonio de conocimiento y habilidades de la firma.

### **c) Capacitación.**

De acuerdo con Vallejo (2016) El perfeccionamiento de los colaboradores es un proceso educativo que busca materializar el potencial máximo de cada sujeto. Bajo este paradigma, los sistemas de entrenamiento y desarrollo organizacional no deben limitarse a la enseñanza de habilidades operativas, sino que deben proveer los fundamentos para una transformación actitudinal. El objetivo es que el trabajador modifique hábitos y desarrolle conceptos que eleven su eficacia operativa. En última instancia, invertir en el desarrollo de las personas es una estrategia que garantiza el fortalecimiento y la madurez de la propia organización.

Según Amador (2016) la persona se educa en el proceso de su vida desarrollándose en los diferentes ámbitos en los que actúa, de ahí la relevancia que en el medio laboral no se desatienda esa función y precisamente es mediante la capacitación con lo que da respuesta: ella en un sentido general significa habilitar a la persona de nuevo ingreso y a los interesados en ocupar vacantes o puestos de nueva creación y el adiestramiento actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades,

representando ambas una de las mejores inversiones de las organizaciones. Lamentablemente en nuestro país en algunas organizaciones se les considera como gasto, pero aún lo más grave es que no se proporciona y el concepto que nos ocupa es prioritario en la sana administración del recurso humano e incluso desde el punto de vista legal se señala el derecho que tiene la persona para recibir capacitación y/o adiestramiento que le ayudará a elevar su nivel de vida y en consecuencia la productividad.

De acuerdo con Mondy (2010) La instrucción y el perfeccionamiento continuo son componentes esenciales para elevar la competitividad de los trabajadores y la eficacia institucional. A través de la capacitación, se transfieren las habilidades críticas requeridas para las funciones actuales; por ejemplo, el adiestramiento en herramientas técnicas o la orientación hacia la planificación jerárquica de tareas son formas de garantizar que el equipo sea apto para sus responsabilidades inmediatas. Por otro lado, el perfeccionamiento del personal (desarrollo) trasciende las responsabilidades actuales, adoptando una visión a largo plazo. Su propósito es asegurar que los colaboradores crezcan a la par que la institución evoluciona y se expande. Los programas de formación tienen la capacidad de armonizar la fuerza laboral con los objetivos estratégicos de la compañía. Entre las ventajas corporativas que se pueden obtener se encuentran una mayor lealtad del personal, un clima laboral optimizado, menor deserción de empleados, y un impacto positivo en los beneficios financieros. El resultado intangible más valioso es que un equipo satisfecho genera, a su vez, clientes satisfechos.

Chiavenato (2009) La educación constituye el pilar sobre el cual se asienta la vasta capacidad de aprendizaje y crecimiento de los colaboradores. Derivado de su raíz latina, educar implica el acto de exteriorizar el ingenio creativo y el potencial que reside en el interior de cada persona. Por lo tanto, los marcos de capacitación y desarrollo organizacional deben funcionar como plataformas que aseguren la cristalización de las competencias individuales, maximizando tanto los talentos innatos como los conocimientos adquiridos a lo largo de la trayectoria profesional.

Conceptualización: Constituye un proceso por el cual se estima el rendimiento de un empleado, de acuerdo a distintos criterios previamente acordados. Si el proceso se instrumenta adecuadamente, reportara ventajas importantes que supondrán mejoras futuras en el desempeño individual (Retroalimentación mediante), acertadas decisiones de movilidad interna, precisas determinaciones de capacitación y desarrollo, recopilación valiosa de datos para la planificación de carreras profesionales, etc. Hemos dejado, deliberadamente, la relación con las políticas de compensación por cuanto en demasiadas oportunidades- se paraleliza con la remuneración y si bien esa consecuencia no puede ni debe ser soslayada, debe quitarse el tinte dramático que se le adjudica, en desmedro de otros alcances generales más significativos

### ***1.2.2 Desempeño laboral***

Desde un enfoque sistémico, la evaluación del desempeño es un subsistema de medición del rendimiento del talento humano en el cargo que desempeña en una organización. Representa la práctica de gestión más acertada

para determinar el grado de aceptación e integración del trabajador a la organización y conlleva a reconocer las características positivas de la gente, e identificar oportunidades de mejora. No es suficiente definir valores o principios, la gerencia debe orientar y estimular la práctica de los mismos en el desempeño laboral (Cejas et al., 2017, p. 98).

Según Amador (2016). al inicio de toda actividad es imprescindible que ésta tenga una planeación formal porque se tiene que tener muy claro los resultados estimados en el desempeño de la persona, ya sea en el contexto individual o en el de grupo, resultando por demás obvio el conocimiento de la misión del puesto, su contribución, descripción y especificación. Es imprescindible fijar estándares de desempeño ya que ello permitirá tener un parámetro de referencia claro que permita en consecuencia objetividad en la evaluación, evitando hasta donde sea posible la subjetividad en esta actividad, que por cierto sería muy objetada por principio. Los resultados obtenidos estarán en concordancia con los previstos en la estrategia de la organización ya que como se conoce toda actividad gira alrededor de ella, significando que están adheridos implícitamente y se ha indicado la importancia que reviste el informar a la persona con respecto en la evaluación porque es elemental esta situación para evitar que con el pretexto del desconocimiento justificara el incumplimiento de logro de metas. En esto sería saludable implementar un mecanismo para que en alguna forma el evaluado participe sobre los resultados de la evaluación y exponga con toda libertad su forma de pensar: ser constructivo.

Chiavenato (2011) Se define la evaluación del desempeño como un mecanismo metódico para estimar la productividad de un sujeto en su cargo y proyectar sus posibilidades de promoción. Este proceso se fundamenta en la

interpretación del valor profesional y las cualidades del trabajador. Dentro del ámbito administrativo, existen diversas nomenclaturas para referirse a este examen, incluyendo informes de desempeño, evaluación de competencias, monitoreo de avances o test de eficiencia funcional. Muchas de estas etiquetas se utilizan de forma indistinta para describir el proceso de auditoría del capital humano. La valoración del desempeño es una dinámica continua y evolutiva dentro del entorno corporativo, manifestándose a través de evaluaciones constantes, formales o informales. Como técnica administrativa, su relevancia es fundamental para asegurar el éxito operativo. A través de este proceso, se pueden revelar desajustes en la supervisión de equipos y obstáculos en la asimilación de la cultura organizacional. Asimismo, permite corregir el desaprovechamiento del talento sobrante y abordar problemas de motivación, garantizando que el perfil del empleado esté alineado con las responsabilidades de su posición.

Mondy (2010) Dentro de la administración del talento, evaluar el desempeño es una tarea esencial para garantizar la competitividad. Este componente es vital porque conecta directamente las acciones del personal con la visión de la empresa. Aunque la evaluación grupal es necesaria en estructuras modernas, la mayoría de las firmas mantienen su eje de atención en el rendimiento individual del empleado. Los sistemas de evaluación que realmente aportan valor son aquellos capaces de reconocer los méritos e impulsar programas de capacitación alineados con los objetivos del negocio.

Mucci, (2004) el desempeño laboral Constituye un proceso por el cual se estima el rendimiento de un empleado, de acuerdo a distintos criterios previamente acordados. Si el proceso se instrumenta adecuadamente, reportara ventajas importantes que supondrán mejoras futuras en el desempeño individual

(Retroalimentación mediante), acertadas decisiones de movilidad interna, precisas determinaciones de capacitación, Por las características de esta presentación y coincidiendo con lo enunciado en el párrafo anterior, preferimos obviar el análisis de los métodos basados en desempeños del pasado (Escala de puntuación, listas de verificación, selección forzosa, acontecimientos críticos, calificaciones conductuales, verificación de campo, evaluaciones grupales, distribución forzosa, comparación ponderada, etc) o basados en desempeños a futuro (Autoevaluaciones, administración por objetivos, evaluaciones psicológicas, centros de evaluación, etc.) y ceñirnos a la propuesta de la Evaluación 360°.

### **1.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral**

#### **a) evaluación 360**

Vallejo (2016) La atención principal de las organizaciones suele estar en medir, evaluar y dar seguimiento a su gestión. Para ello se consideran cuatro dimensiones clave:

- Resultados: deben ser concretos y verificables dentro de un período definido.
- Desempeño: se refiere al comportamiento y a las acciones que permiten alcanzar los objetivos.
- Competencias: las habilidades y capacidades individuales que cada persona aporta al trabajo.
- Factores de éxito: los elementos esenciales que aseguran un buen desempeño y resultados positivos.

Con base en estos aspectos, las organizaciones implementan distintos sistemas de evaluación que les permiten analizar sus resultados

financieros, los costos de producción, la cantidad y calidad de los bienes o servicios generados, el rendimiento individual de sus colaboradores y el nivel de satisfacción de sus clientes.

Amador (2017) las situaciones que se comentan señalan la necesidad de planear esta actividad a efecto de contrarrestar la posible aparición de las situaciones descritas e incluso preparar a los evaluadores con material pertinente como instructivos, formatos y procedimientos ya que con los resultados de esta función se dispone de los elementos necesarios para proceder a la fijación de remuneración. Como se ha comentado no es la única utilidad de ella y en el diario quehacer de la operatividad no se duda que existan evaluaciones que en todo caso serían de tipo informal y tienen su importancia, pero no es el camino a seguir considerando su actuación en forma intempestiva o de transitoriedad en ocasiones, además es necesario seguir la formalidad y su información conducente. La persona tiene inquietud de conocer los resultados de una evaluación relativa a su desempeño, por ello la importancia de hacérselo saber y en su caso orientarlo.

#### **b) Compensación y beneficios**

Cada empresa debe identificar y comprender el contexto en que se desenvuelve y sus objetivos, al igual que su visión para encarar el futuro, y teniendo la perspectiva clara que cada organización es un mundo diferente; además se conoce que en toda empresa, el objetivo final es la productividad y la búsqueda de la maximización de recursos; es necesario para lograrlo modificar aspectos claves que ayuden a conseguir este fin último, y reivindicar la importancia del talento humano, para lo cual lo

primero, será atraer a las personas competentes. Segundo punto, tener un sistema adecuado de capacitación. Tres: un sistema de compensación total alineado con la estrategia de la empresa. Considerando que un plan de recompensa es dinámico y va cambiando no solamente la organización en sus productos o servicios, sino también en su forma de trabajar, es allí, entonces en donde la compensación total debe estar alineada a la estrategia de la dirección general (Arias et al., 2008).

### c) Incidentes críticos.

De acuerdo con Mondy (2010) Los incidentes críticos Este sistema evaluativo consiste en llevar un seguimiento escrito de los comportamientos clave del empleado en su rol. El gerente identifica "momentos críticos" positivos o negativos que alteran la eficacia operativa y los documenta sistemáticamente. Al llegar el momento de la evaluación, estos registros se integran con otra información relevante para determinar el nivel de desempeño. Gracias a este rigor documental, la auditoría humana resulta más equilibrada, pues abarca la trayectoria completa del evaluado en lugar de limitarse a los meses previos al cierre.

Chiavenato (2011) La metodología de **incidentes críticos** parte de la premisa de que ciertas conductas laborales pueden derivar en desenlaces determinantes, ya sea alcanzando la excelencia o provocando fallas operativas. A diferencia de otros sistemas, este no analiza el desempeño cotidiano o estándar; su enfoque se centra exclusivamente en las acciones que se desvían de la norma por ser extraordinariamente eficaces o marcadamente deficientes. Así, el supervisor tiene la tarea de identificar y documentar solo aquellos eventos que representan hitos de éxito o puntos

críticos de fracaso en la trayectoria del colaborador. Bajo este esquema, la evaluación se focaliza en los eventos atípicos del rendimiento individual, poniendo especial énfasis en facultades directivas como el sentido del deber, la comunicación asertiva y la capacidad de adaptación. El objetivo estratégico es potenciar y replicar aquellas conductas sobresalientes, mientras que las desviaciones desfavorables deben ser identificadas para su inmediata rectificación o supresión definitiva.

Según González (2006) Este método parte de la idea de que el comportamiento muestra ciertas características externas que pueden llevar tanto a resultados favorables (éxitos) como desfavorables (fracasos). El rol del supervisor consiste en observar y registrar aquellos hechos que destacan por ser especialmente positivos o negativos en el desempeño de sus colaboradores. Las conductas positivas deben reforzarse y replicarse con mayor frecuencia, mientras que las negativas requieren ser corregidas y eliminadas para evitar que se repitan.”. (p. 268)

Según Amador (2016) en realidad, este concepto alude a la presentación de un hecho poco común que en una u otra forma implica mejora y éxito en el desempeño en general del empleado o en su caso una deficiencia. Los hechos que se presentan son identificables y específicos por lo que es una ventaja para su retroalimentación y en su caso para favorecer el desempeño.

### **1.3 Definición de términos básicos**

#### **a) Actitudes**

(Allport, 2018) Define “la actitud como un estado de disposición mental, organizado que ejerce una influencia directa en el comportamiento de una

persona en su día a día.” Siempre que se habla de actitud, se necesita un objeto ya sea material, una idea, colectivo o social, hacia el cual dirigir nuestra actitud, a la que se le puede denominar objetivo actitudinal.

#### **b) Capacitación**

Frigo (2017) Consideró que la capacitación son las acciones dirigidas a poner a una persona en condiciones de ejecutar satisfactoriamente una tarea particular definida de antemano. De tal manera que la capacitación genere un valor agregado, con un fin principal ciudadanos mejor atendidos, en este sentido, la capacitación es eficiente cuando repercute en el desempeño de los servidores públicos. Los servidores con desempeños óptimos contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a su vez, una entidad que logra sus objetivos, aporta directamente a la mejora del servicio que se brinda al ciudadano

#### **c) Conocimiento**

Porto y Gardey (2008) El conocimiento puede entenderse como la información que acumulamos a partir de la experiencia y el aprendizaje, o bien a través de la reflexión interna. En un sentido amplio, consiste en disponer de diversos datos conectados entre sí, que aislados tienen poco valor, pero al integrarse adquieren un significado mucho más rico y cualitativo.

#### **d) Compensación y beneficios**

Cada empresa debe identificar y comprender el contexto en que se desenvuelve y sus objetivos, al igual que su visión para encarar el futuro, y teniendo la perspectiva clara que cada organización es un mundo diferente; además se conoce que en toda empresa, el objetivo final es la productividad y la búsqueda de la maximización de recursos; es necesario para lograrlo

modificar aspectos claves que ayuden a conseguir este fin último, y reivindicar la importancia del talento humano, para lo cual lo primero, será atraer a las personas competentes

**e) Desempeño laboral**

Arango (2007) el desempeño es la primera regla de la supervisión motivadora, es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden.

**f) Evaluación 360**

Amador (2017) las situaciones que se comentan señalan la necesidad de planear esta actividad a efecto de contrarrestar la posible aparición de las situaciones descritas e incluso preparar a los evaluadores con material pertinente como instructivos, formatos y procedimientos ya que con los resultados de esta función se dispone de los elementos necesarios para proceder a la fijación de remuneración.

**g) Gestión del talento humano**

Castillo (2012) La organización juega un papel fundamental en la preparación del talento humano, sin embargo, también ya se ha comentado la importancia de que el empleado busque mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo dentro de la organización o fuera de ella.

**h) Habilidad**

Pérez (2014) Es la destreza o cualidad que se tiene u obtiene para lograr cumplir ciertos objetivos trazados, es decir la capacidad de realizar de manera adecuada una acción en particular. Cabe destacar que la mayoría de los seres humanos pueden gozar de ciertas habilidades que los hacen resaltar entre los demás. Es tener el poder de hacer algo o realizar una determinada acción.

**i) Motivación**

Ramírez (2023) La motivación puede entenderse como la disposición a invertir un gran esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización, impulsada por la necesidad de satisfacer intereses personales. Aunque en términos generales la motivación se relaciona con el empeño por lograr cualquier meta, en este caso nos enfocamos en las metas organizacionales, pues reflejan nuestro interés principal en el comportamiento vinculado a la motivación y al sistema de valores que orienta a la institución.

**j) Trabajo en equipo**

Ceneval (2006) Es el resultado de combinar el apoyo a los demás, el intercambio de información, la participación en el logro de metas colectivas, el impulso de la colaboración dentro del equipo, el cuidado de la armonía en las relaciones y el fortalecimiento de la cohesión y el sentido de pertenencia al grupo.

**k) Productividad**

Chiavenato (2009) Son “tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir”: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el.

**l) Selección**

Amador (2016). gramaticalmente la palabra selección alude al hecho de elegir a una persona por su bondad y cualidades, prefiriéndola a las demás por lo que el contexto administrativo que nos ocupa no difiere de su significado general. Naturalmente que se consideraría sus competencias, es decir, un saber identificado que manifiesta el dominio de capacidades en un campo disciplinario determinado y traduciéndose en “saber hacer”, “saber ser” y “querer ser”, esta función no es

estática sino dinámica identificando al nuevo colaborador con condiciones humanas, morales y técnicas deseables.

**m) Reclutamiento**

Según Vallejo (2016) las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar, dar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias.

## CAPITULO II

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 2.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la dimensión de la gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.

#### 2.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.
- Existe relación entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.
- Existe relación entre la capacitación y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.

### 2.3 Matriz de consistencia

Tabla 1

*Matriz de consistencia de la investigación titulada gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú? ¿Cuál es la relación que existe entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú? ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, Lima – Perú?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Determinar la relación que existe entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Determinar la relación que existe entre la capacitación y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la entre la gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Existe relación entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Existe relación entre la capacitación y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.</p>	<p><b>Variable asociada:</b></p> <p><b>Gestión del talento Humano</b></p> <p><b>Variable supervisión: Desempeño laboral</b></p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Capacitación</p> <p>Evaluación 360</p> <p>Compensación y beneficios</p>	<p><b>Tipo y nivel de la Investigación:</b> Aplicada y relacional</p> <p><b>Método y diseño de la investigación:</b> Método deductivo y de diseño no experimental de corte transversal</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

Nota. Matriz de consistencia de las variables, La calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral.

## 2.4 Operacionalización de las variables

**Tabla 2**

*Operacionalización de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

Variables	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems
Gestión del talento humano	Castillo (2012) La organización juega un papel fundamental en la preparación del talento humano, sin embargo, también ya se ha comentado la importancia de que el empleado busque mejorar sus competencias a través de programas de desarrollo dentro de la organización o fuera de ella. A través del autodesarrollo, mediante distintas técnicas como las sugeridas a lo largo de este libro, los empleados pueden incrementar sus conocimientos y aptitudes para alcanzar las metas que se propongan en el ámbito laboral	La variable tiene 3 dimensiones y 12 indicadores, fue medida mediante un cuestionario tipo Likert y de medición ordinal contiene 12 ítems que fueron respondidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talento</li> <li>• Actitudes</li> <li>• Aptitudes</li> <li>• Cualidades</li> </ul>	Cuestionario	Del (01) al (04)
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad</li> <li>• Calidad</li> <li>• Competitividad</li> <li>• Bondad</li> </ul>		Del (05) al (08)
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación</li> <li>• Entrenamiento</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Destrezas</li> </ul>		Del (09) al (12)
Desempeño laboral	Arango (2007) el desempeño es la primera regla de la supervisión motivadora, es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se puede considerar si la persona es apta o no para el puesto asignado.	La variable tiene 2 dimensiones y 08 indicadores, fue medida mediante un cuestionario tipo Likert y de medición ordinal contiene 08 ítems que fueron respondidos por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas	Evaluación 360	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Interacción</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	Cuestionario	Del (13) al (16)
			compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Éxito</li> </ul>		Del (17) al (20)

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Tipo de Investigación

Se optó por una investigación de tipo aplicada, la cual se distingue por su dinamismo y su enfoque en la resolución de problemas reales dentro del aula. Más que pretender expandir el conocimiento teórico *per se*, este enfoque se centra en el perfeccionamiento de la calidad educativa y el acto docente. Dado que la meta es cuantificar el grado de interdependencia entre dos o más variables en un contexto específico, el nivel de la investigación se clasifica como correlacional, (Hernández et al., 2014).

Bushman y Huesmann (2001) la investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que el investigador mide dos variables (binarias o continuas) y evalúa la relación estadística (es decir, la correlación) entre ellas con poco o ningún esfuerzo para controlar variables extrañas. Hay muchas razones por las que los investigadores interesados en las relaciones estadísticas entre variables elegirían realizar un estudio correlacional en lugar de un experimento. Específicamente, esta estrategia puede ser utilizada para describir la fuerza y dirección de la relación entre dos variables y si existe una relación entre las variables entonces los investigadores pueden usar puntajes en una variable para predecir puntuaciones en la otra.

Babtiva (2017, p 7) asume que el enfoque de la investigación cuantitativa también es aplicada en las ciencias administrativas, de la salud, en las tecnologías de

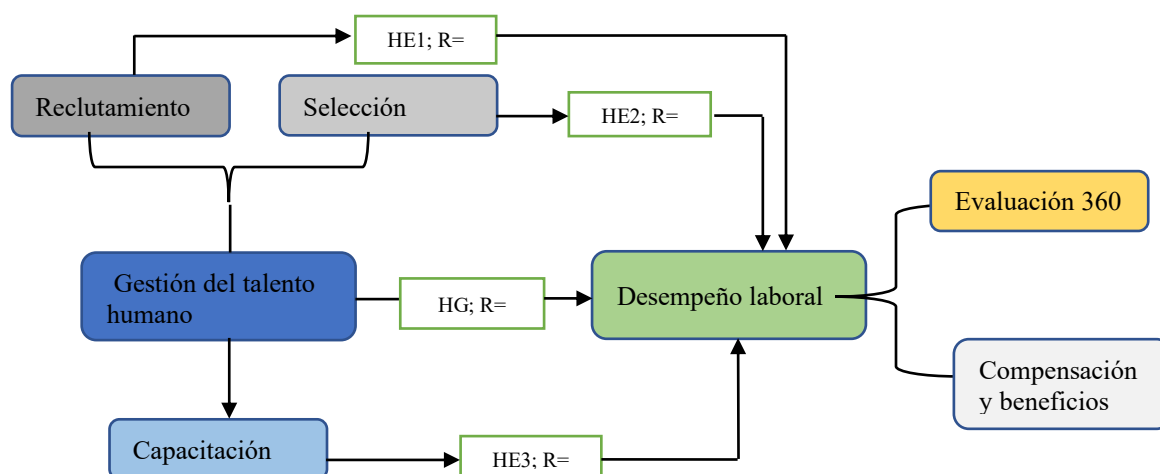
la información y comunicación y las ciencias económicas entre otras; su propósito es el de explicar cuantitativamente las diversas actividades humanas de forma predictiva a través del planteamiento de hipótesis, que permitan minimizar los factores de riesgo o error y darle a los resultados la confiabilidad y validez tanto interna como externa que se requiera.

### 3.2 Diseño de la investigación

El marco de trabajo será de carácter no experimental. En este nivel, la labor investigativa prescinde de la creación de laboratorios o situaciones forzadas; su esencia radica en el estudio de realidades ya consolidadas. Así, los datos se recogen de situaciones que ocurren de manera independiente a la voluntad de quien investiga, garantizando que el análisis se base en la observación de la dinámica natural del entorno. En la investigación no experimental, las variables se crean y no se pueden manipular, ni se puede controlar o influir directamente en estas variables porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. La investigación no experimental es el punto de inflexión de diversos estudios cuantitativos como las encuestas de opinión, los estudios prospectivos y retrospectivos, etc. (Hernández et. al 2014, p. 152).

**Figura 1**

*Diagramación*



### 3.3 Población y muestra

#### 3.3.1 Población

La población considerada para la investigación será de 1103 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas. En ese sentido Meruane y Castro (2009, p. 109) definen a la población como el conjunto de datos de una variable de estudio correspondiente a los N integrantes del Universo. Así, podemos hablar de la población de edades del Universo. De este modo, un mismo Universo puede contener un gran número de poblaciones de estudio.

Hernández et al. (2014) define como un grupo de población a estudiar sobre donde recaerá la recolección de datos, para luego pasar a ser analizados. Para su cálculo se utilizó la formula estadística para población finita.

Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil (2013) Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas o las que cumplan esa función representan el nivel descentralizado encargado de la gestión del personal, siempre en concordancia con las disposiciones que emita el ente rector. Dentro de cada institución, estas oficinas tienen como responsabilidades principales:

- Poner en práctica y dar cumplimiento a las directrices, herramientas y lineamientos definidos por Servir y por la propia entidad.
- Elaborar políticas y lineamientos que orienten el plan de gestión de personas, asegurando el buen funcionamiento del sistema de recursos humanos y el uso de indicadores de gestión.
- Impulsar, supervisar y aplicar acciones de mejora continua en los procesos que forman parte del sistema de gestión del personal.
- Realizar estudios y análisis, tanto cualitativos como cuantitativos, sobre la provisión de personal según las necesidades de la institución.

- Definir y administrar los perfiles de puestos.
- Mantener actualizado, dentro de su ámbito de competencia, el

Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

### Tabla 3

*Población de la Municipalidad distrital de comas*

Trabajadores de MDC	
Ley 276	225
Ley 728	519
Ley 1057	59
Terceros	300
Total	1103

Nota. *Población de la Municipalidad de Comas- 2023*

**Criterios de inclusión:** solo se aplicará a los trabajadores de la ley servir.

**Criterios de exclusión:** se excluyó al alcalde, gerente municipal y jefe de Recursos Humanos.

#### 3.3.2 Muestra

Hernández et al. (2014) define como un grupo de población a estudiar sobre donde recaerá la recolección de datos, para luego pasar a ser analizados. Para su cálculo se utilizó la formula estadística para población finita.

La muestra se determinó mediante la aplicación de la fórmula para muestras finitas con los siguientes datos:

- Margen de error = 0.05
- Probabilidad de éxito  $p = 0.95$
- Probabilidad de fracaso  $q = 0.05$

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

<b>Leyenda</b>	<b>Remplazando</b>
n = Muestra	n = ¿?
N = Población	N = 107
p = Probabilidad de éxito	p = 0.50
q = Probabilidad de fracaso	q = 0.50
K = valor de la distribución de Gauss ( $\alpha = 0.05=1.96$ )	K = 1.96
e = Margen de error	e = 0.05

$$n = \frac{1.96^2 (1103) (0.50) (0.50)}{0.05^2 (1103 - 1) + 1.96^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = 285 \text{ trabajadores}$$

Según Hernández et al. (2014) es el muestreo probabilístico en la que la población se divide en estratos y se selecciona una muestra igual para cada uno. Para el estudio se eligió la muestra estratificada porque mi población es diversa, no solo basta con hacer un muestreo de aleatorio simple. A continuación, su fórmula.

#### **Tamaño de la muestra (N1)**

$$N1 = \frac{n}{N}$$

$$N1 = \frac{285}{1103} = 0.2583$$

La distribución de la muestra se realizó con el 25.83 de la población, como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 4**

*Muestra de investigación.*

<b>Muestra estratificada</b>		
<b>Ley 276</b>	58	20%
<b>Ley 728</b>	134	47%
<b>Ley 1057</b>	15	5%
<b>Terceros</b>	78	27%
<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>100%</b>

Nota. Dirección de RR. HH de la Municipalidad de Comas

### 3.4 Técnicas de recolección de datos

#### 3.4.1 La encuesta

De acuerdo con Ruiz (2012) manifiesta que la encuesta o entrevista dirigida se realizara a través de un cuestionario que se elabora para obtener información de una muestra representativa en el campo de la investigación. Esta técnica se usa por lo regular en los estudios de casos, las encuestas y la indagación narrativa. (p. 146).

La técnica que se utilizará en la investigación será la encuesta. Asimismo, para recolectar datos sobre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral, se utilizará un cuestionario con sus respectivos ítems, lo cual serán revisados la calidad de las respuestas.

#### 3.4.2 El cuestionario

La palabra cuestionario proviene del latín hoja de encuesta, que significa una lista de preguntas preparadas con un propósito. También se puede definir como una lista de preguntas sobre un mismo tema que un gran número de personas necesitan responder. Es un documento que contiene una lista de preguntas sobre un tema específico y se refiere a un grupo específico de personas que recopilan información o discuten preguntas sobre este tema. Ruiz (2012, p. 147).

Se aplicó dos cuestionarios como herramienta para recolectar la información requerida para la investigación:

Cuestionario 2: Cuestionario Sobre sobre la Gestión del Talento humano de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, conformado por 3 dimensiones y 12 indicadores con un total de 12 preguntas con una escala de

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

Cuestionario2: Sobre sobre el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, conformado por 2 dimensiones y 8 indicadores con un total de 8 preguntas con una escala de

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

cuestionario totalizan 20 preguntas de las dimensiones de las variables de estudio. El cuestionario fue creado en forma de afirmaciones en base a la escala de Likert, fue aplicado en la recogida de datos a los clientes trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas.

Los datos obtenidos en la encuesta fueron codificados mediante numeraciones asignadas a las percepciones de la muestra a encuestada, mediante el Microsoft Excel, para realizar un conteo de frecuencias y gráficas, la valoración de las dimensiones mediante baremos y el análisis estadístico descriptivo e inferencial mediante el SPSS.

### ***3.4.3 Confiabilidad del instrumento***

La validez del instrumento se evaluó mediante la prueba de validez de contenido realizando una simulación con 25 participantes, los ítems de la prueba corresponden a un cuestionario tipo Likert de cinco opciones. Se obtuvo una validez de 0.822 para la Gestión del talento humano y 0.823 para el Desempeño laboral, por lo que el instrumento tiene buena coherencia interna en un nivel adecuado como se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5***Análisis de fiabilidad “Alfa de Cronbach”*

<b>VARIABLES</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Elementos (ítems)</b>	<b>n</b>
Gestión del talento humano	0.822	12	25
Desempeño laboral	0.823	8	25

*Nota.* Confiabilidad de los 25 ítems

### **3.4.4 Validación del Instrumento**

El cuestionario fue validado mediante el juicio de especialistas o expertos en investigación docentes de la universidad con experiencia en la validación de instrumentos. El promedio de la validación por expertos es de 92 puntos que corresponde a un nivel muy alto de validez del cuestionario.

**Tabla 6***Validez por juicio de expertos*

CRITERIOS	PUNTAJE		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1	90	95	85
2	90	95	80
3	95	95	90
4	95	95	95
5	90	90	90
6	90	95	90
7	95	95	95
Prom.	92.14	95	89
Prom. Total	92.00		

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

## **3.5 Técnicas de análisis estadístico**

### **3.5.1 La Estadística Descriptiva**

Los resultados de la información recopilados de las puntuaciones de la encuesta ha sido asignados códigos y tabulados en Microsoft Excel y un programa informático estadístico, que ha permitido ordenar y analizar los datos y representar los resultados en tablas de frecuencias, medidas de variabilidad y de tendencia central. Los resultados se presentan en tabla de distribución de frecuencia, gráfico de barras y gráficos de dispersión de datos.

### 3.5.2 Estadística inferencial

El análisis de estadística inferencia se realizó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman por que los reactivos de los items o preguntas provienen de la escala ordinal Likert (1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre), y no se realizó el contraste de hipótesis de distribución normal de datos.

### 3.5.3 Prueba de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rho de Spearman es la prueba estadística de correlación no paramétrica para medir la asociación cuando los datos de una de las variables son ordinales o dicotómica o también se aplica para variables cuantitativas con tamaños de muestra pequeñas y no tienen distribución normal.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

Rs: Rho de Spearman

D2=Diferencias entre los rangos de las variables elevadas al cuadrado

N: tamaño de la muestra.

### 3.5.4 Interpretación del nivel de correlación

La interpretación de los niveles de asociación de Rho de Spearman se realizó según los niveles de correlación de la prueba paramétrica de Pearson. Las medidas de este índice corresponden desde -1 a +1 donde el valor (-) implica correlación negativa e inversa, y el valor (+) correlación positiva.

**Tabla 7**

*Niveles de correlación de Rho de Spearman*

Valor	Criterio
R = 1,00	Correlación grande, perfecta y positiva
0,90 ≤ r < 1,00	Correlación muy alta
0,70 ≤ r < 0,90	Correlación alta
0,40 ≤ r < 0,70	Correlación moderada
0,20 ≤ r < 0,40	Correlación muy baja
r = 0,00	Correlación nula
r = -1,00	Correlación grande, perfecta y negativa

*Nota.* Fuente: Correlación r de Pearson - sociología y estadísticas, (s. f.)

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Características de la población en estudio

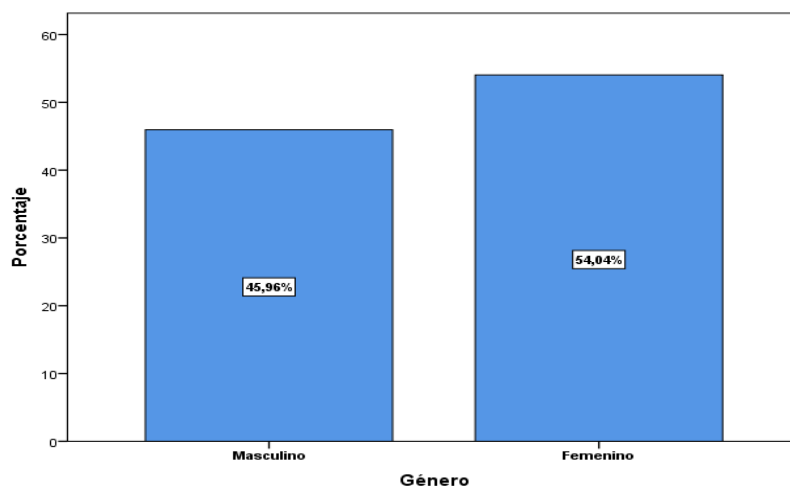
La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad distrital de Comas-Lima, con una muestra de 285 trabajadores, se calculó a través del muestreo probabilístico aleatorio de población conocida. Se consideraron los aspectos demográficos y frecuencias de las variables en estudio para el análisis descriptivo, que a continuación se muestran los resultados obtenidos

##### *4.1.1 Análisis demográfico del encuestado según género*

En la figura 2, los trabajadores encuestados en la Municipalidad distrital de Comas, el (54.04%) representa el género femenino, no obstante, el (45.96%) está representado por el género masculino, lo que significa que la mayoría de los trabajadores están representados por damas.

#### **Figura 2**

*Distribución de la muestra según el género de los encuestados*



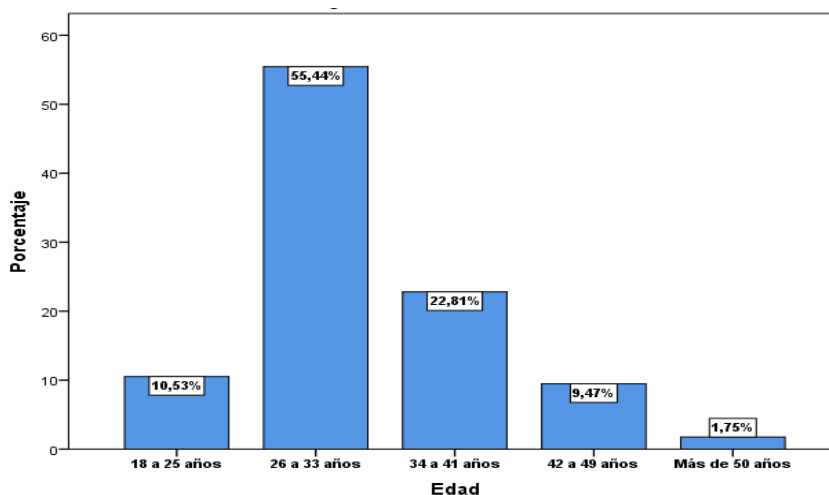
Nota. Encuesta, Municipalidad distrital de Comas-Lima.

#### 4.1.2 Análisis demográfico según la edad

En la figura 3, el rango de edades que corresponde a la mayoría de los trabajadores encuestados en la Municipalidad distrital del distrito de Comas, Lima, Perú, con un (55.44%) es de 26 a 33 años, el (22.81%) son trabajadores que tienen edades entre 34 a 41 años, el 10.53% tienen edades que oscilan entre 18 a 25 años. Mientras que el 9.47% tienen edades que van de 42 a 49 años, mientras que solo el 1.75% son trabajadores que tienen edades que van más de 50 años. Como se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas son en su mayoría jóvenes.

**Figura 3**

*Distribución de la muestra según edades de los trabajadores*



Nota. Encuesta, Municipalidad distrital de Comas-Lima.

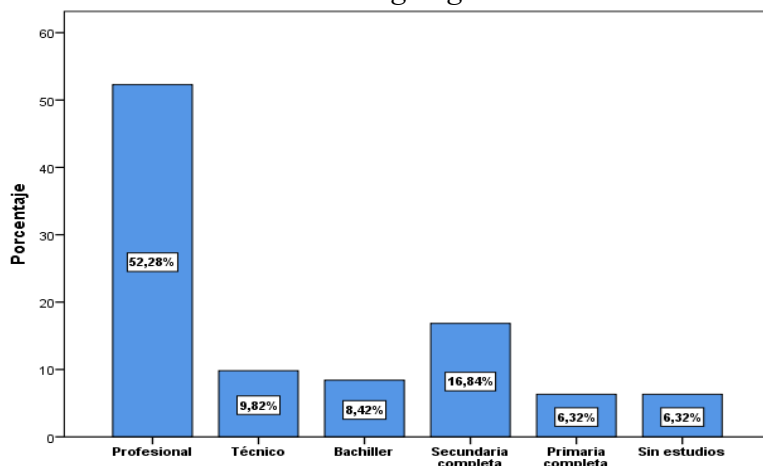
#### 4.1.3 Análisis descriptivo de los encuestado según el grado de instrucción

En la figura 4, al analizar los datos de la muestra, se observa que (52.28%) están conformados por trabajadores que tienen grado de instrucción profesional, el 9.82% son de profesión técnicos, un 8.42% son bachilleres, y en suma un 23.16% de los trabajadores, tienen un grado de instrucción que son secundaria y primaria completas, mientras que un 6.32% de los encuestados respondieron que no tienen

ningún estudio. Por lo que se puede notar que la gestión del talento humano se hace aún más complicados para lograr un buen desempeño laboral de los trabajadores.

#### Figura 4

*Distribución de la muestra según grado de instrucción de los trabajadores*



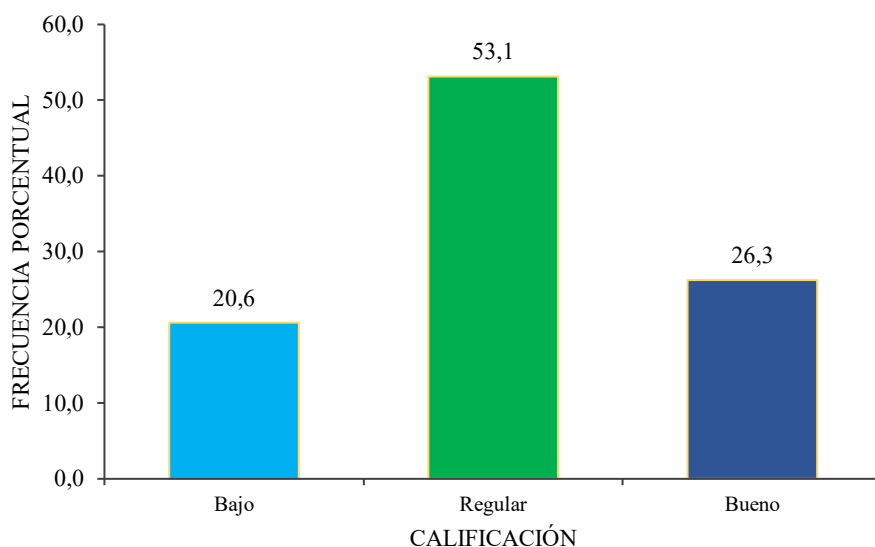
Nota. Encuesta, agosto 2023. Municipalidad distrital de Comas-Lima.

#### 4.2 Análisis de la variable Gestión del talento humano

En la figura 5, Se asegura la rigurosidad en la recolección de datos con el fin de garantizar que los hallazgos de la investigación sean un reflejo fiel de la realidad estudiada, además de poseer la relevancia y aplicabilidad requeridas, por el 53,1% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas ha dado una valoración de bueno a la Gestión del talento humano, así mismo el 26.3% de los encuestados ha dado una valoración buena, por consiguiente el 20,65 de los encuestados de la Municipalidad Distrital de comas ha dado una valoración como bajo a la variable de la Gestión del talento Humano.

#### Figura 5

*Valoración de la variable Gestión del talento humano*



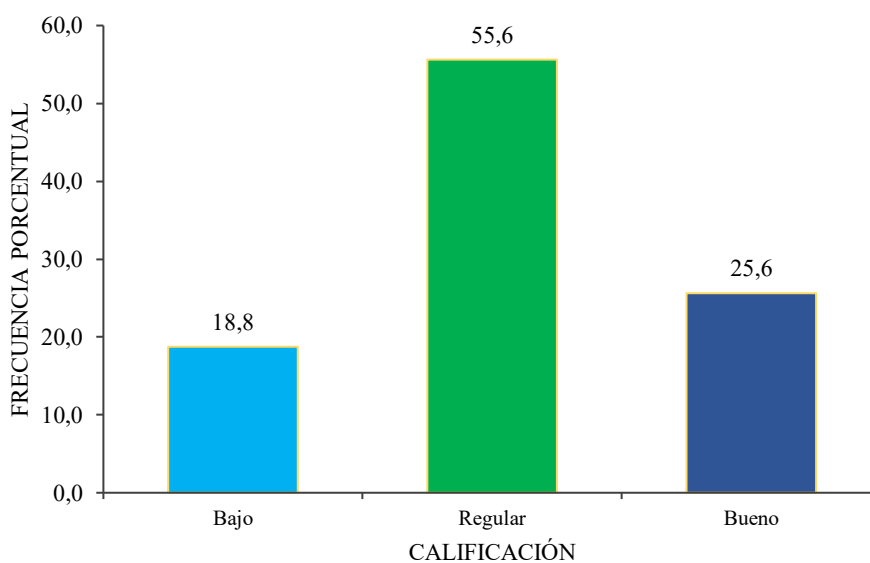
Nota. Encuesta, agosto 2023. Municipalidad distrital de Comas-Lima

#### ***4.2.1 Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento***

En la figura 6, se observa que el 55,6% de encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas, califico regular a la dimensión reclutamiento, por otro lado, el 25,6% de los encuestados lo considero bueno y el 18,8% de los encuestados la valoro como bajo

#### **Figura 6**

##### *Valoración de la dimensión reclutamiento*



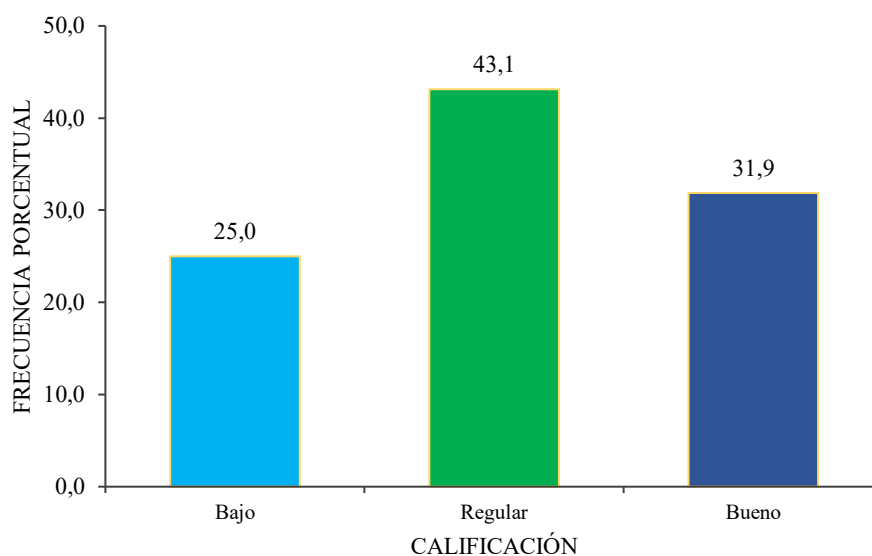
Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima.

#### 4.2.2 Análisis descriptivo de la dimensión selección

En la figura 7, se observa que el 43,1 % de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas califico como regular la dimensión Selección, por otro lado, el 31,9% de los encuestados lo considero como buena y el 25% de los encuestados la valoro como bajo.

**Figura 7**

*Valoración de la dimensión selección*



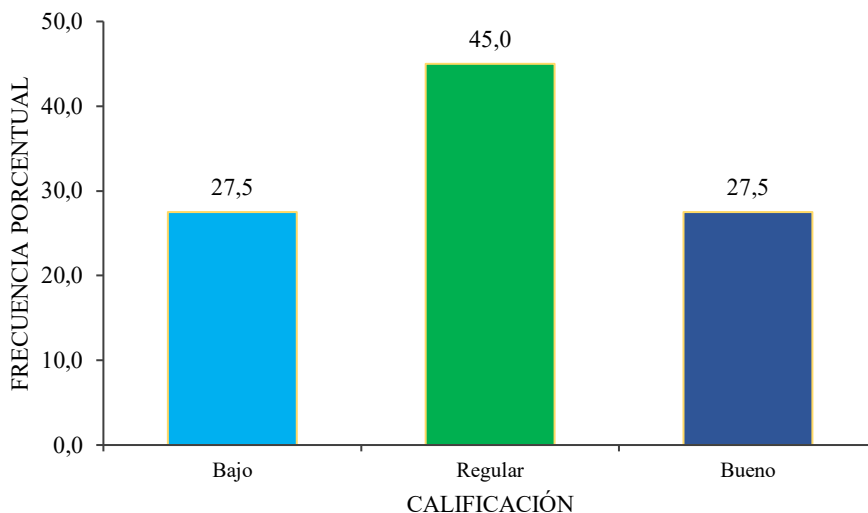
Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima

#### 4.2.3 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación

En la figura 8, se observa que el 45,1 % de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas califico como regular la dimensión Capacitación, por otro lado, el 27,5% de los encuestados lo considero como buena y el 27,5% de los encuestados la valoro como bajo.

**Figura 8**

*Valoración de la dimensión capacitación*



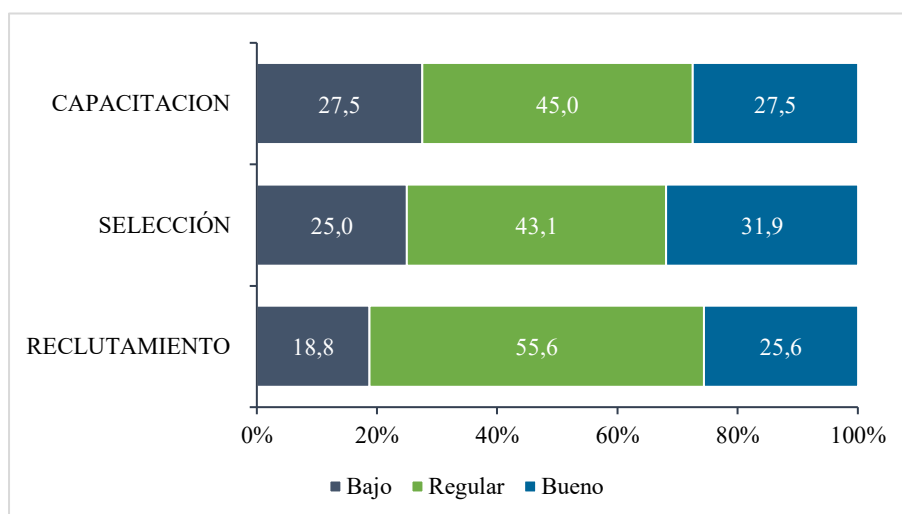
Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima

#### 4.2.4 Análisis descriptivo de las dimensiones Gestión del talento humano

En la figura 9, se observa que el 55,6 % de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas califico como regular la dimensión reclutamiento, por otro lado, el 31,9% de los encuestados lo considero como buena la dimensión Selección y el 27,5% de los encuestados la valoro como bajo a la dimensión capacitación.

#### Figura 9

Valoración de las dimensiones Gestión del talento humano



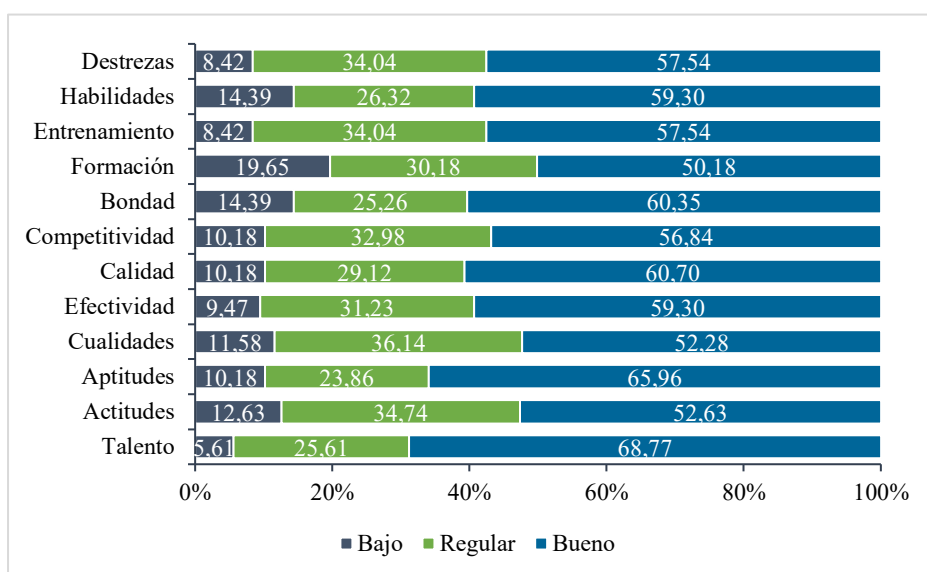
Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima

#### 4.2.5 Análisis descriptivo de los indicadores de la dimensión Gestión del talento humano

En la figura 10, se observa que los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas otorgaron la mejor valoración al indicador talento con un 68.77% calificándolo como bueno, el 25.61% calificándolo como regular y el 5.61% como bajo, el segundo indicador mejor valorado fue el indicador aptitudes, con un 65.96% respuestas como bueno, el 23.86% de los encuestados ha calificado como regular y el 10.18% ha calificado como bajo y finalmente el tercer indicador mejor valorado fue la calidad donde el 60.70% lo califico como bueno, el 29.12% de los encuestados como regular y el 10.18% de los encuestados como bajo.

**Figura 10**

*Valoración de los indicadores de las dimensiones gestión del talento humano*



Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima

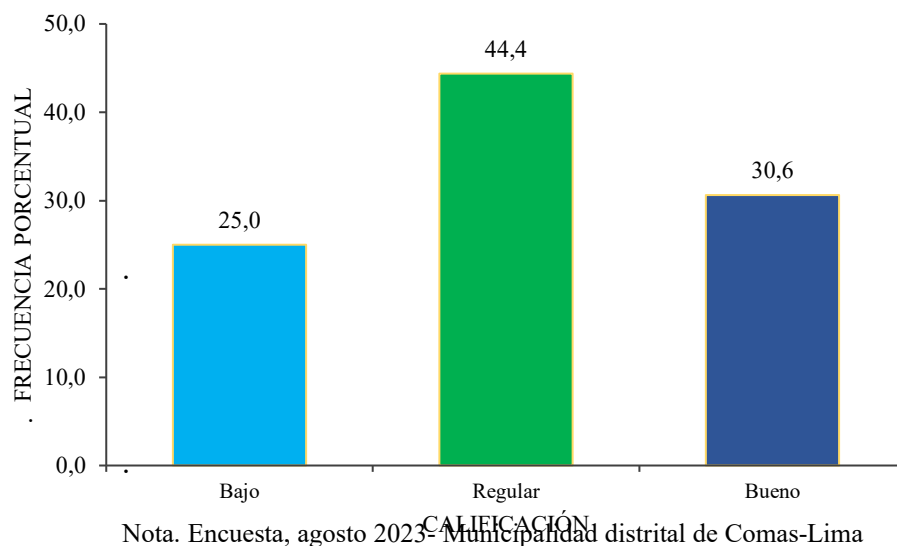
#### 4.3 Análisis de la variable desempeño laboral

En la figura 11, se evidencia que se ha asegurado la rigurosidad en la recolección de datos, con el objetivo de garantizar que los hallazgos de la investigación reflejen fielmente la realidad estudiada, además de contar con la relevancia y aplicabilidad requeridas. En este sentido, el 44,4 % de los encuestados de la Municipalidad Distrital de

Comas calificó el desempeño laboral como regular, mientras que un 30.6 % le otorgó una valoración bueno y, por otro lado, el 25 % de los encuestados consideró que dicho desempeño es bajo.

**Figura 11**

*Valoración de la variable desempeño laboral*

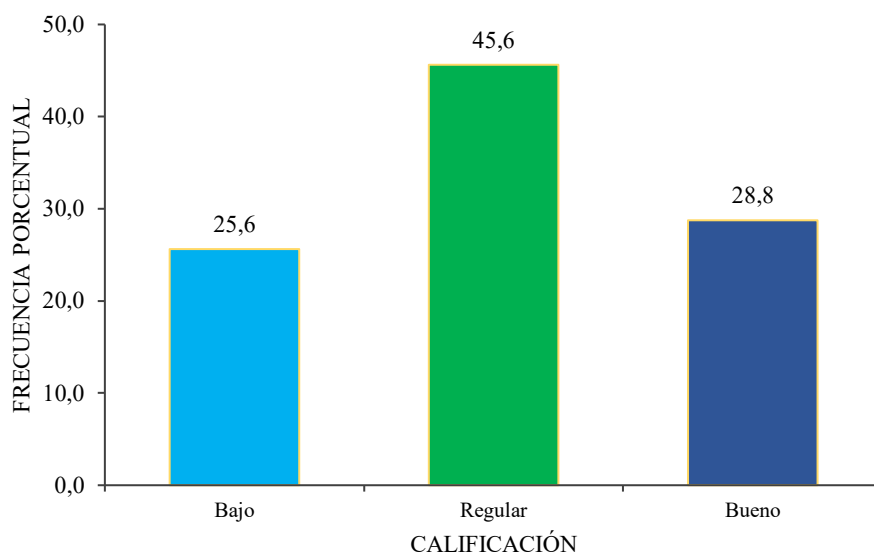


#### ***4.3.1 Análisis descriptivo de la dimensión evaluación 360***

En la figura 12, se observa que el 45,6 % de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas calificó como regular la dimensión evaluación de 360 por otro lado, el 28,8% de los encuestados lo considero como buena y el 25,6% de los encuestados la valoro como bajo.

**Figura 12**

*Valoración de la dimensión evaluación 360*



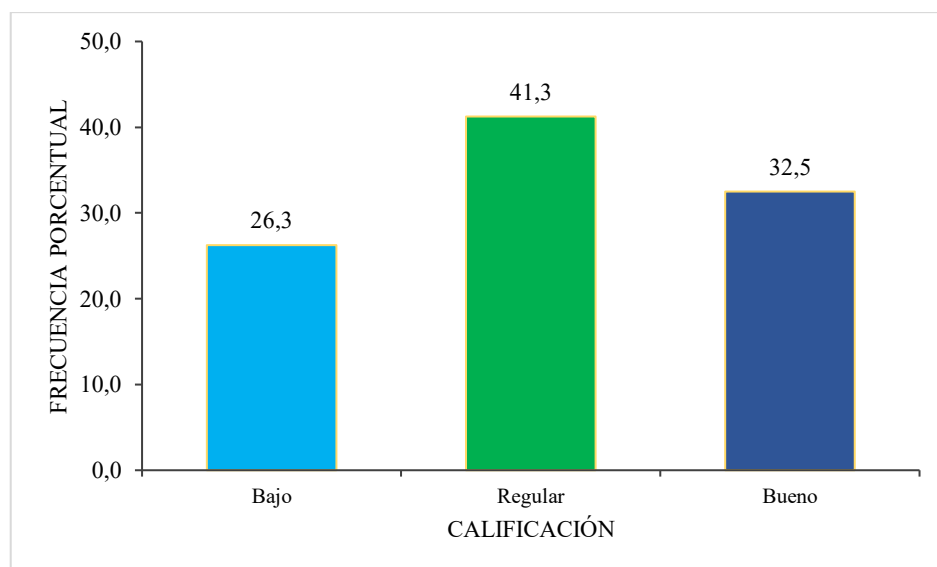
Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima

#### 4.3.2 Análisis descriptivo de la dimensión compensación y beneficios

En la figura 13, se observa que el 41,3% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas califico como regular la dimensión compensación y beneficios, por otro lado, el 32,5% de los encuestados lo considero como buena y el 26,3% de los encuestados la valoro como bajo.

#### Figura 13

*Valoración de la dimensión compensación y beneficios*



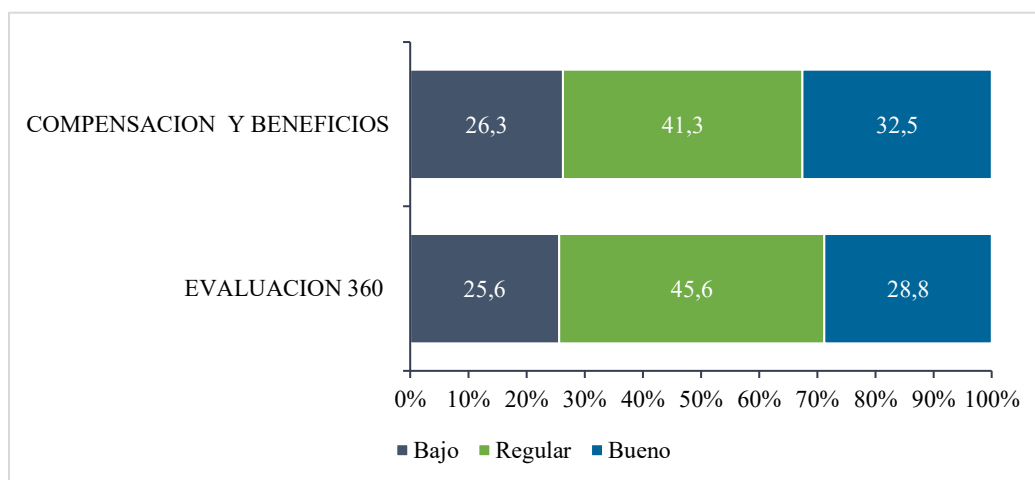
Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima

### 4.3.3 Análisis descriptivo de las dimensiones desempeño laboral

En la figura 14, se observa que el 45,6 % de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas califico como regular la dimensión evaluación 360, por otro lado, el 32,5% de los encuestados lo considero como buena la dimensión compensación y beneficios.

**Figura 14**

*Valoración de la dimensión compensación, beneficios y evaluación 360*



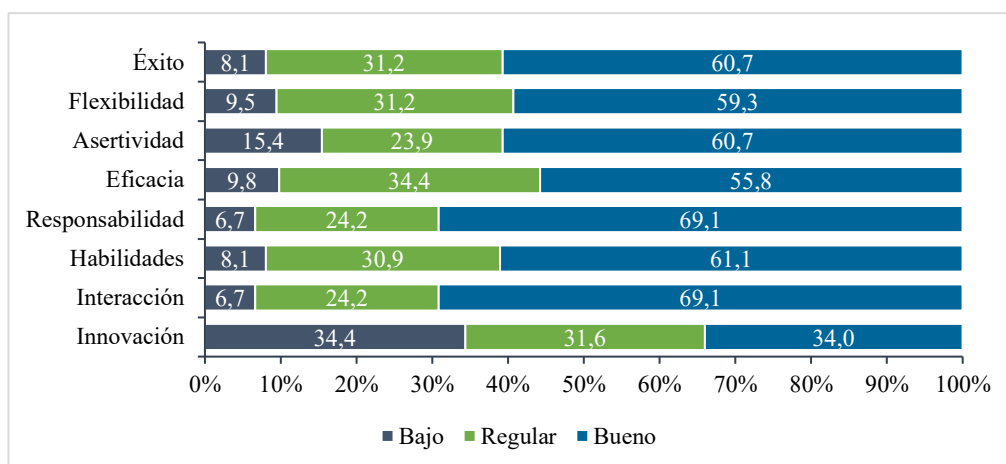
Nota. Encuesta, agosto 2023- Municipalidad distrital de Comas-Lima

### 4.3.4 Análisis descriptivo de los indicadores del desempeño laboral

En la figura 15, se observa que los encuestados de la Municipalidad Distrital de Comas otorgaron la mejor valoración al indicador responsabilidad e interacción con un 69,1% calificándolo como bueno, el 24.2% calificándolo como regular y el 6,7% como bajo, el segundo indicador mejor valorado fue el indicador Habilidades, con un 61,1% calificándolo como bueno, el 30,9% de los encuestados ha calificado como regular y el 8,1% ha calificado como bajo y finalmente el tercer indicador mejor valorado fue el Éxito donde el 60,7% lo califico como bueno, el 31,2% de los encuestados como regular y el 8,1% de los encuestados como bajo.

**Figura 15**

*Valoración de los indicadores del desempeño laboral*



#### 4.4 Contraste de la prueba de hipótesis

Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de coeficiente Rho de Spearman para demostrar la hipótesis de la investigación porque los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima Perú eran de escala ordinal para ambas variables. El grado de relación de las variables, que oscilaba entre (-1) y (+1), indicaba una compensación negativa perfecta y una compensación positiva perfecta. La siguiente representación matemática del coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r_s$ ) es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

$n$  = Números de elementos observados.

$d_i$  = Diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones

Para la demostración de la hipótesis, se estableció un nivel de significancia de 5% ( $\alpha=0.05$ ). El nivel de confianza para esta prueba es  $(1-\alpha)$  que representa 95%=0.95.

#### 4.4.1 Contraste de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

**Tabla 8**

*Resultados de la correlación Rho de Spearman de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú.*

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,829**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	285	285
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,829**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	285	285

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuesta, agosto 2023. Municipalidad distrital de Comas-Lima

En los resultados encontrados de la prueba estadística, el P. Valor es menor ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que deducimos que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante (H<sub>1</sub>), eso significa que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú, con una correlación alta (Rho=0,829). Es decir, las dimensiones de la gestión del talento humano como reclutamiento, selección y capacitación mejoran en la misma proporción que las dimensiones del desempeño laboral (evaluación 360° y compensación y beneficios).

#### 4.4.2 Contraste de hipótesis específica N 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el reclutamiento y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

**Tabla 9**

*Resultados de la correlación Rho de Spearman del desempeño laboral y reclutamiento de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima-Perú*

		Desempeño laboral	
		Desempeño laboral	Reclutamiento
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,648**
		N	.000
	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	285
		Sig. (bilateral)	,648**
		N	.000
			285

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Encuesta, agosto 2023. Municipalidad distrital de Comas-Lima.

En los resultados encontrados de la prueba estadística, el P. Valor es menor ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que deducimos que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante (H<sub>1</sub>), eso significa que sí existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú, con una correlación moderada (Rho=0,648). Es decir, al mejorar reclutamiento, mejoran en la misma proporción que las dimensiones del desempeño laboral (evaluación 360° y compensación y beneficios).

#### 4.4.3 Contraste de hipótesis específica N 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la selección y la dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

**Tabla 10**

*Resultados de la correlación Rho de Spearman del desempeño laboral y selección de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima- Perú.*

		Desempeño	
		laboral	Selección
Rho de Spearman	Desempeño laboral	1.000	,692**
			.000
		285	285
	Selección	,692**	1.000
		.000	
		285	285

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuesta, agosto 2023. Municipalidad distrital de Comas-Lima.

En los resultados encontrados de la prueba estadística, el P. Valor es menor ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que deducimos que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante (H<sub>1</sub>), eso significa que sí existe relación entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima-Perú, con una correlación moderada (Rho=0,692). Es decir, al mejorar la selección, mejoran en la misma proporción que las dimensiones del desempeño laboral (evaluación 360° y compensación y beneficios).

#### 4.4.4 Contraste de hipótesis específica N 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú.

**Tabla 11**

*Resultados de la correlación Rho de Spearman del desempeño laboral y capacitación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima-Perú*

		Desempeño	
		laboral	Capacitación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	1.000	,843**
			.000
		285	285
Capacitación	Coeficiente de correlación	,843**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	285	285

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Encuesta, agosto 2023. Municipalidad distrital de Comas-Lima.

En los resultados encontrados de la prueba estadística, el P. Valor es menor ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que deducimos que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante ( $H_1$ ), eso significa que sí existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas Lima-Perú, con una correlación alta ( $Rho=0,843$ ). Es decir, al mejorar la capacitación, mejoran en la misma proporción que las dimensiones del desempeño laboral (evaluación 360° y compensación y beneficios).

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

El propósito central del estudio fue examinar la correlación entre la gestión del talento humano entendida como el conjunto de prácticas orientadas a atraer, desarrollar, retener y motivar al personal y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Comas. Para ello, se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado con ítems tipo Likert, que permitió medir de manera cuantitativa ambas variables: por un lado, la percepción de los trabajadores respecto a las políticas y procesos de gestión del talento; y por otro, su autovaloración del rendimiento en el cumplimiento de funciones, metas institucionales y comportamientos laborales.

La variable asociada gestión del talento humano comprende las dimensiones reclutamiento, selección y capacitación, la variable de supervisión desempeño laboral comprende dimensiones de evaluación 360 y compensación y beneficios.

En relación al objetivo general que consiste en Determinar la relación gestión del talento humano y la dimensión del desempeño laboral, se encontraron que existe una relación positiva con un resultado de con correlación alta concluyéndose que, si existe correlación positiva, y directamente proporcionales, en esta investigación desarrollada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú. Al contrastar estos hallazgos con las bases teóricas, se corrobora que tiene relación con las teorías del social media marketing, tal como lo definen, (Amador 2016).

De acuerdo con Amador (2016) En sentido específico el talento significa la inteligencia y capacidad intelectual de una persona y por ello su administración es imperativo en la organización, de ahí la relevancia de estas funciones de Reclutamiento y Selección. la organización valora la potencialidad de la persona desde este proceso y

detecta el talento, congruentemente con ello es necesario establecer una estrategia sólida ya que es obvio que se desea saber el nivel de talento que prevalece internamente en todos los niveles.

Según Vallejo (2016) La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia.

De acuerdo con Prieto (2013), la gestión del talento humano es un proceso que se aplica con el fin de crecer y conservar el esfuerzo y las expectativas de cada uno de los miembros que forma parte de una organización y así obtener un beneficio mutuo entre la empresa y los colaboradores. Depende de diversos aspectos, entre los cuales se incluyen la cultura organizacional, la estructura organizacional, las características del entorno y la industria, la calidad de los procesos, los tipos de procedimientos realizados, entre otros

Desde un enfoque sistémico, la evaluación del desempeño es un subsistema de medición del rendimiento del talento humano en el cargo que desempeña en una organización. Representa la práctica de gestión más acertada para determinar el grado de aceptación e integración del trabajador a la organización y conlleva a reconocer las características positivas de la gente, e identificar oportunidades de mejor. (Cejas et al., 2017)

Según Amador (2016) al inicio de toda actividad es imprescindible que ésta tenga una planeación formal porque se tiene que tener muy claro los resultados estimados en el desempeño de la persona, ya sea en el contexto individual o en el de grupo, resultando por demás obvio el conocimiento de la misión del puesto, su contribución, descripción y especificación.

De esta manera, se derivaron los objetivos de la investigación a partir de los fundamentos teóricos de los autores, respaldándolos con la revisión bibliográfica correspondiente. Así, se implementó el método científico en el estudio para explicar los hallazgos obtenidos.

Basándonos en los resultados alcanzados, se logró identificar una conexión de importancia con un nivel de evaluación alto entre las variables Gestión del talento Humano y Desempeño laboral ( $r_s = 0.829$ ; P-valor = 0.00); así también se determinaron correlaciones significativas, de las dimensiones reclutamiento ( $r_s = 0.648$ ; P-valor = 0.00) selección ( $r_s = 0.692$ ; P-valor = 0.00) y la capacitación ( $r_s = 0.843$ ; P-valor = 0.00) con el desempeño laboral.

El nivel de correlación Rho de Spearman de 0.829, corrobora las teorías de (Amador, 2016; Chiavenato, 2009). que afirman que planificación dentro de una empresa para poder gestionar de manera adecuada al personal como también al mismo sostenimiento de la empresa y/o organización.

Los resultados encontrados se alinean con las conclusiones del estudio llevado a cabo de acuerdo con Curiel (2022) en su trabajo de investigación de título “Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC”. La investigación es de tipo aplicada, explicativa y transversal, con un enfoque cuantitativo, recolectando información en un tiempo específico, donde la población estuvo conformada por 529 personas distribuidas en los distintos Centros de Desarrollo Infantiles del Distrito de Riohacha, la muestra probabilística estableció a 224 trabajadores, en los cuales se emplearon las variables de estudio. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron basada en un cuestionario con preguntas afirmativas constituidas por 22 ítems en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca). obteniendo un

nivel de confianza de alfa Cronbach del 0,96%. Donde se concluye además que el desempeño laboral debe encontrarse relacionada con el comportamiento y eficiencia del trabajador.

Así mismo se está de acuerdo con Robalino (2022) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, cantón La Libertad. El presente trabajo cuenta con un objetivo general de analizar la influencia que tiene la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fernando Daquilema, Para el desarrollo del tema se utilizó una investigación descriptiva y exploratoria, así como un diseño cuantitativo. Además, se utilizó los métodos inductivos, deductivos, analíticos, bibliográfico y de campo, Se aplicó para la recolección de datos las encuestas a los dieciséis (16) colaboradores inmersos en el estudio, una vez realizada las encuestas, llegando a la conclusión en donde se determinaron ciertas falencias en cuanto a la administración su capital humano, este factor hace necesario aplicar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, compensación y calidad del servicio.

También se guarda relación con Alvarez (2022) en su investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022, donde guarda relación con el tipo de investigación fue básica del nivel descriptiva-correlacional, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental de corte transversal, donde la muestra es de 83 colaboradores del área de fiscalización. También guarda relación con la conclusión que la relación es significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, afirmación fundamentada en el  $p\text{-valor} = 0.000$  luego de aplicar la prueba Rho de Spearman. Mientras que el valor del coeficiente de correlación

0.382; indica que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación positiva baja.

De igual manera se guarda una similitud con el estudio de De acuerdo con Asencios (2017) La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima 2016, donde guarda relación con el objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. También tiene similitud con el el tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. Donde fueron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22). Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; Debido a que  $p$  (unilateral) = 0.000 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ ; y se acepta la hipótesis alterna- $H_1$ . Por lo tanto, la gestión del talento humano tiene relación positiva moderada ( $Rho = 0.642$ ) y significativa con la variable de desempeño laboral. De la misma manera las dimensiones también guardan relación significativa de la siguiente manera: (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) la capacidad tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

Y por último guarda relación con Gutierrez (2021) donde tiene presente estudio tuvo como propósito analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y

su incidencia en el servicio de atención al usuario en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo en la ciudad de Aucayacu. así mismo guarda relación con la investigación es básica a un nivel descriptivo correlacional y con diseño no experimental de tipo transversal. Tiene algo de similitud con las variables donde se realizaron 2 encuestas; la primera para la variable independiente se encuestó a 89 trabajadores de la municipalidad para conocer su opinión acerca de las dimensiones conocimiento, habilidad, motivación y actitud; la segunda para la variable dependiente calidad de atención, se realizaron 127 encuestas a los usuarios para conocer su percepción sobre la calidad de atención recibida. El estudio casi es similar donde se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables. Afirmando que existe una correlación significativa, entre el conocimiento de los servidores y la calidad de atención a los usuarios, ( $r = 0.664$ ); hay una correlación significativa entre las habilidades de los trabajadores y la calidad de atención ( $r = 0.634$ ); asimismo se asevera que hay una correlación significativa entre la motivación que reciben los servidores y la calidad de atención que brindan al usuario ( $r = 0.635$ ); finalmente se afirma que existe una correlación positiva moderada entre la actitud de los colaboradores y la calidad de atención al público ( $r = 0,488$ ).

Finalmente, la investigación es aplicada que tiene por finalidad la resolución de problemas prácticos, se realizó a un método descriptivo correlacional, mediante un diseño de investigación transversal, de enfoque cuantitativa.

### **Limitantes de la aplicación**

En el desarrollo del trabajo de campo la encuestas, se presentaron algunas limitaciones que impactaron en el desarrollo de la investigación, tales como la dificultad para contactar a todos los trabajadores debido a horarios rotativos, trabajo en campo o ausencia por licencias.

Temor a represalias o malinterpretación de sus respuestas, especialmente si se percibe que la encuesta evalúa jefaturas o clima laboral.

### **Futuras líneas de investigación**

Los resultados de la investigación podrían servir de base para estudios más profundos a nivel experimental sobre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas Lima-Perú. Se sugiere investigar como las dimensiones, reclutamiento, selección y capacitación se relacionan directamente con la evaluación 360 y compensación y beneficios.

## CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, con un coeficiente de 0,829 (relación positiva alta) y un p valor 0,000 menor que el 0.05, esto significa que a medida que mejore las dimensiones de dicha gestión mejorara el desempeño laboral.
2. Existe un nivel de relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, con un coeficiente de 0.648 (relación positiva moderada). y un p valor 0,000 menor que el 0.05, esto significa que a medida que mejore el reclutamiento de los trabajadores mejorara el desempeño laboral.
3. Existe un nivel de relación significativa entre la selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, con un coeficiente de 0.692 (relación positiva moderada). y un p valor 0,000 menor que el 0.05, esto significa que a medida que mejore la selección de los trabajadores mejorara el desempeño laboral.
4. Existe un nivel de relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, con un coeficiente de 0.843 (relación positiva moderada). y un p valor 0,000 menor que el 0.05, esto significa que a medida que mejore la capacitación de los trabajadores mejorara el desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

1. La oficina de Recursos humanos debe tener una adecuada planificación, selección, capacitación y evaluación del talento humano dado que contribuye significativamente a mejorar la productividad y la eficiencia del personal de la Municipalidad distrital de Comas.
2. La gerencia municipal debe tener una adecuada identificación de perfiles detallados y claros de cada área, identificando las habilidades técnicas y competencias blandas necesarias para el éxito en el puesto y sus necesidades institucionales en el proceso de reclutamiento que permite incorporar trabajadores con las competencias requeridas, lo cual mejora el desempeño desde su incorporación.
3. A la oficina de Recursos Humanos, debe tener en cuenta que el proceso de selección es un proceso estratégico, dinámico y centrado en las personas. Al alinear estos procesos con la estrategia de la organización y apoyarse en tecnología, cultura de aprendizaje y analítica, se logra no solo atraer al mejor talento, sino también desarrollarlo y retenerlo.
4. La gerencia municipal debe dar un énfasis a las capacitaciones dado que son un elemento fundamental para el fortalecimiento institucional, la mejora de la gestión pública y la prestación de servicios eficientes y transparentes a la ciudadanía, por ello, la capacitación debe responder a las necesidades reales de gestión y no limitarse a temas administrativos básicos.

## BIBLIOGRAFÍA

Ataypoma Quispe, D., & Inga Melgar, B. E. (2018). *La gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la*

- Provincia de Huancavelica - Periodo 2018 [Tesis de grado].* Repositorio institucional. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2011>
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias.* © 2005, 2006, 2007 by Ediciones Granica S.A. by Ediciones Granica S.A. la edición: marzo de 2005.
- Allport, G. (2018). Definición de actitud. *Psicología Social*, 50-62. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>
- Alvarez Velasquez , C. K. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94013>.
- Ramírez, A. (2023). *Motivación... según varios Autores.* Blogspot.com. <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional,* Serna Impresos S. A. de C. V.
- Asencios Trujillo, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5314>
- Babtiva, C (2017) *Investigación cuantitativa.* Edición: Fondo editorial Areandino Primera edición: noviembre de 2017 Fundación Universitaria del Área Andina Calle 71 11-14, Bogotá D.C., Colombia
- Bushman, B. J., & Huesmann, L. R. (2001). Efectos de la violencia televisada sobre la agresión. En D. Singer & J. Singer (Eds.), *Manual de niños y medios de comunicación* (pp. 223—254). Thousand Oaks, CA: Salvia.
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones Derechos Reservados 2012,* por RED TERCER MILENIO S.C. ISBN 978-607-733-011-0. Primera edición: 2012.
- Calderón, L. (2013). *Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú.* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionartalento-humano-peru/>
- Ceneval (2006) *Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo México: secretaria de la función pública.*
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones.* (8ª ed.). México: McGraw- Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. DERECHOS RESERVADOS © 2009, respecto de la segunda edición en español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN 978-970-10-7340-7.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. DERECHOS RESERVADOS © 2011, respecto a la novena edición en español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.a ed.)*. McGraw-Hill.
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, Nilda., y Hernández, G. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. ISBN: 978-9942-765-04-8.
- Curiel Narváez, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC* [Tesis de maestría, Universidad de la Guajira]. *Repositorio Uniguajira*. Colombia.  
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>
- Friego, E. (2017). Foro de Seguridad. Recuperado el 15 de enero de 2017, de Foro de Seguridad: <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Gutierrez Ledesma, J. L. (2021). *La gestión del talento humano y su incidencia en el servicio de atención al usuario en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo – Aucayacu 2021* [Tesis de maestría]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2208>.
- Grueso, M. (. (2017). *Recursos humanos en redes y organizaciones*. Colombia: Universidad de Rosario.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico DC: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaytán Tucto, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco* [Tesis de grado]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2001>

- Jáuregui, K. (03 de setiembre de 2019). *La gestión del talento aún es una deuda pendiente*. Conexiones Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-aun-es-una-deuda-pendiente>
- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos* (2a. Edición). España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil (2013) <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
- Mancilla Chamorro, C. T., & Vara Morales, K. K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26339>
- Meruane, P. S., & Castro, M. C. (2009). *Metodos de investigacion Social*. Quito : © 2008, Ediciones Universidad Católica del Norte AV. Angamos 061 O, Antofagasta, Chile.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Decimoprimer edición. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2010 ISBN: 978-607-32-0203-9. Área: Administración y economía.
- Mucci, O. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Universidad Nacional de Mar del Plata Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. I. S. B. N. 987-544-105-8. Departamento de Servicios Gráficos Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Namdarian, L., Sajedinejad, A. y Bahanesteh, S. (2020). The Impact of Knowledge Management on Organizational Perfomance: A Structural Equation Modeling Study. *Revista AD-minister*, (37). <http://web.a.ebscohost.com/cidreb.uned.ac.cr/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=5df3cc3e-fcde-4017-aa94-d6fd74833b15%40sdc-v-sessmgr02>.
- Pérez, M. (2014). *Habilidad*. Concepto definición. de; Concepto Definición de. <https://conceptodefinicion.de/habilidad/>.
- Porto, P., y Gardey, A. (2008). *Conocimiento - Qué es, definición, características y clasificación*. Definición.de; Definicion.de. <https://definicion.de/conocimiento/>
- Profesional, E. (2025). *Gestión Estratégica del Talento Humano en el Perú: Desafíos y Oportunidades Actuales*. Retrieved from <https://es.linkedin.com/pulse/gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-el-per%C3%BA-zvtce>.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>.

- Rsm (2023) objetivos de la gestión de talento humano. Retrieved from <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/5-objetivos-de-la-gestion-de-talento-humano-0>
- Robalino Molina, L. A. (2022). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en elGestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, cantón La Libertad, año 2021. [Tesis de Maestria, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8156>
- Vallejo Chávez, L. M. (2016). Gestión del Talento Humano. ESPOCH: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

# ANEXO

### Anexo 1. Instrumentó de recolección de datos

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

OBJETIVO: El cuestionario tiene como finalidad determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú.

DATOS GENERALES:

Sexo: M ( ) F ( )

Edad:.....

Grado de instrucción..

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pido sinceridad en tu respuesta.

Escalas

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

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Reclutamiento</b>					
1	¿Tiene la capacidad para ejercer y desempeñar las actividades realizadas por la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?					
2	¿Considera usted que tiene las actitudes suficientes y tiene un buen comportamiento recurrentes que tienen los individuos frente a determinadas circunstancias o frente a un objeto social?					
3	¿Tiene las aptitudes y condiciones que se suman al conocimiento, a la competencia y a la capacidad para realizar una tarea o actividad en la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?					

4	¿Considera usted que tiene las cualidades y características que distinguen y definen a usted con la sinceridad, responsabilidad, simpatía y tolerancia respectiva?						
<b>Selección</b>							
5	¿Cree usted que tiene la capacidad de lograr el efecto que desea o espera en la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?						
6	¿Considera usted que tiene la calidad y es una persona con un buen grado de autoestima, autorrealizada y consciente de lo que es y de lo que quiere y está satisfecho con el camino adaptado para realizarse?						
7	¿Considera que usted tiene la capacidad para desarrollar ventajas competitivas con respecto a los demás trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?						
8	¿Considera usted que se practica la bondad y los trabajadores tienen un trato agradable, apetecible, gustoso en Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?						
<b>Capacitación</b>							
9	¿Considera usted que haya un proceso de generación y desarrollo de competencias especializadas, cognitivas y socio-afectivas, que producen diferencias de especialización entre los trabajadores en Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?						
10	¿Considera usted que el entrenamiento de empleados es proporcionarles el conocimiento y habilidades para realizar una tarea o procedimiento específico en la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú?						
11	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú tiene las habilidades y capacidades, ¿atributos y talentos, que caracterizan a las personas?						
12	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú tienen conocimientos, competencias y habilidades que se poseen para realizar diferentes tipos tarea?						
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
<b>Evaluación 360</b>							
13	¿Considera usted que en la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú, evalúa la innovación, que permite aprovechar el talento del equipo humano, mejorar la experiencia, aprendizaje y permitir convertir a la organización en un referente.?						
14	¿Considera usted que en la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú, evalúa interacción social cooperación, la acomodación, la asimilación, el conflicto, la obstrucción y la competición de los trabajadores?						
15	¿considera usted que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú, se evalúa si los trabajadores poseen un conjunto habilidades, atributos, talentos, y en algunos casos conocimientos, ¿para el desarrollo de sus labores?						

16	¿considera usted que la Municipalidad distrital de Comas, Lima – Perú, ¿evalúa la destreza o la capacidad que se ostenta a para llevar a cabo y con éxito el trabajo realizado?					
	<b>Compensación y beneficios</b>					
17	¿La Municipalidad distrital de Comas, Lima-Perú, evalúa la eficacia y facultad de lograr los objetivos, ¿pero sin tener en cuenta los recursos y el tiempo empleados?					
18	¿Cree usted que la Municipalidad distrital de Comas, Lima- Perú, ¿evalúa el asertividad que permite expresarte de forma eficaz y defender el punto de vista de los empleados?					
19	¿Considera usted que la Municipalidad distrital de Comas Lima – Perú, evalúa la flexibilidad racionalización del trabajo, la productividad, y encontrar el equilibrio entre los intereses de los trabajadores?					
20	¿Considera usted que la Municipalidad distrital de Comas Lima – Perú, evalúa el éxito profesional y la capacidad de satisfacer las necesidades de realización y crecimiento laboral?					

## Anexo 2. Validación de juicio de expertos



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

### Anexo 1.

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

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario  
NOMBRE DEL EXPERTO : ALAIN DENNIS LÓPEZ LÓPEZ  
ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Licenciado en Administración

#### TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	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					80	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X				85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X						80
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				85
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>																					<b>82.85</b>		

#### OPINION GLOBAL:

El instrumento aplica para el desarrollo de la investigación.

  
FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
43056354	918270801	ALAIN.LOPEZ@UNAS.EDU.PE

Anexo 2.



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

## Anexo 1.

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

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario  
NOMBRE DEL EXPERTO : Dr. Juan Alfredo Evesta Panduro  
ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Licenciado en 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		95	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																				X		95
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																				X		95
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																				X		95
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
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>																					<b>95</b>		

#### OPINION GLOBAL:

El instrumento aplica para el desarrollo de la investigación.

Corregir el instrumento y agregar algunos ítems en la variable sociodemográfica

  
FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
43993939	941799 193	alfredo.eveta@unas.edu.pe

Anexo 2.



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

Anexo 1.

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

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario  
NOMBRE DEL EXPERTO : Morly Abelardo Díaz Seijas  
ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Licenciado en Administración

**TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**

Nº	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		95																			
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X			90																			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X			90																			
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																			X		95																			
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>																																									92.14

**OPINION GLOBAL:**

El instrumento aplica para el desarrollo de la investigación.

  
FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
40382372	942436353	morly.diaz@unas.edu.pe

Anexo 2.

### Anexo 3. Autorización de la Municipalidad Distrital de Comas



Comas, diciembre 2022

Quien suscribe:

Abg. Carlos Alberto Pianto Mendoza  
Secretaría General  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del Proyecto de Investigación, denominado: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS LIMA – PERU

Por medio de la presente el que suscribe, Abg. CARLOS ALBERTO PIANTO MENDOZA Secretario General de la Municipalidad distrital de Comas, AUTORIZA a MARIÑO HUANCHO, ERIKA, identificada con D.N.I. N°40893689, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y autora del proyecto de investigación denominado: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS LIMA – PERU, al recojo de información necesaria, a través del uso de cuestionarios y para efectos exclusivamente académicos dentro de las oficinas de la Municipalidad de Comas.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial estima.  
Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS  
PROVINCIA DE LIMA  
Abg. CARLOS ALBERTO PIANTO MENDOZA  
SECRETARIO GENERAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS  
PROVINCIA DE LIMA  
ALCALDE

Centro Cívico Municipal: Av. 22 de Agosto cdra. 8 S/N Urb. Santa Luzmila, Alt Av. Universitaria Cdra. 63  
Palacio Municipal: Plaza de Armas s/n Av. España cdra. La Libertad km. 11 Av. Túpac Amaru  
Central Telefónica: (01) 660-5580 – Anexo 1591  
Portal Web: [www.municomas.gob.pe](http://www.municomas.gob.pe)