

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, 2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. Dilma Mamani Gallegos

ORCID:0000-0003-1166-1894

Asesor:

Mag. Elena Miriam Chávez Garcés

ORCID: 0000-0002-0384-8758

Para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA – PERÚ
2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, 2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. Dilma Mamani Gallegos

ORCID:0000-0003-1166-1894

Asesor:

Mag. Elena Miriam Chávez Garcés

ORCID: 0000-0002-0384-8758

Para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA – PERÚ
2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Tesis

“LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, 2023”

Presentada por:
Bach. Dilma Mamani Gallegos

Tesis sustentada y aprobada el 06 de noviembre de 2024; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE: Dr. Guido Benedicto PALUMBO PINTO

SECRETARIO: Dr. Gerardo Renato ARIAS VÁSCONES

VOCAL: Dra. Juana Del Carmen BEDOYA CHANOVE

ASESOR: Mag. Elena Miriam CHÁVEZ GARCÉS

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Dilma Mamani Gallegos, en calidad de tesista de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 40457366

Soy autor (a) de la tesis titulada:

“LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, 2023”

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de maestra en Gestión y Políticas Públicas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 18 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención

presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

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

Lugar y fecha: 06 de noviembre 2024



Dilma Mamani Gallegos
DNI 40457366

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que, gracias a él, he logrado concluir mi maestría, a mis padres, aunque no estén físicamente con nosotros, se desde cielo siempre me cuidan y me guía para que todo salga bien.

A mis reyes, quienes han sido mis mayores motivos para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

A mis hermanos, por sus palabras y su compañía. Y al amor de mi vida Wilver, gracias por tus palabras y su confianza, por su amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme como profesional.

AGRADECIMIENTO

Principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una y otra forman, me apoyaron en la realización de este trabajo.

Dilma Mamani Gallegos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA DE LA TESIS.....	i
PÁGINA DE RESPETO	ii
CARÁTULA INTERIOR	iii
PÁGINA DEL PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
<i>1.2.1 Interrogante principal.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.2 Interrogantes secundarias</i>	<i>6</i>
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
<i>1.4.1 Objetivo general.....</i>	<i>7</i>
<i>1.4.2 Objetivos específicos.....</i>	<i>7</i>

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	8
2.2 BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS	11
2.2.1 <i>Gestión del Talento Humano</i>	11
2.2.2 <i>Desempeño laboral</i>	23
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	37
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	40
3.1 HIPÓTESIS	40
3.1.1 <i>Hipótesis general</i>	40
3.1.2 <i>Hipótesis específicas</i>	40
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
3.2.1 <i>Identificación de la variable independiente</i>	41
3.2.2 <i>Identificación de la variable dependiente</i>	42
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	45
3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.6.1 <i>Ámbito</i>	45
3.6.2 <i>Tiempo social</i>	45
3.7 Población y muestra	45
3.7.1 <i>Unidades de estudio</i>	45
3.7.2 <i>Población</i>	45
3.7.3 <i>Muestra</i>	46
3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	47
3.8.1 <i>Procedimiento</i>	47
3.8.2 <i>Técnicas de recolección de los datos</i>	47
3.8.3 <i>Instrumentos para la recolección de los datos</i>	47

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	50
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	50
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	51
4.3 RESULTADOS	52
4.3.1 <i>Resultados de la variable: Gestión del Talento Humano</i>	52
4.3.2 <i>Resultados de la variable: Desempeño Laboral</i>	57
4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA	62
4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	63
4.5.1 <i>Comprobación de hipótesis específicas</i>	63
4.5.2 <i>Comprobación de hipótesis general</i>	69
4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS	79
APÉNDICE	85
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	86
ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	88
ANEXO 3. INSTRUMENTO CUESTIONARIO GTH	89
ANEXO 4. CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL	92
ANEXO 5. JUICIO DE EXPERTOS	94
ANEXO 6. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	106
ANEXO 7. BASE DE DATOS GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	108
ANEXO 8. DESEMPEÑO LABORAL	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	46
Tabla 2 Muestra.....	47
Tabla 3 Porcentaje de calificación por expertos.....	48
Tabla 4 Fiabilidad DL	49
Tabla 5 Fiabilidad GTH	49
Tabla 6 Desarrollo de las personas.....	52
Tabla 7 Retención de las personas	54
Tabla 8 Recompensa a las personas	55
Tabla 9 Gestión del Talento Humano	56
Tabla 10 Calidad de trabajo	57
Tabla 11 Conocimiento del trabajo	58
Tabla 12 Desempeño en el cargo	59
Tabla 13 Cumplimiento de metas	60
Tabla 14 Desempeño laboral.....	61
Tabla 15. Kolmogórov-Smirnov	62
Tabla 16. Información de ajuste de los modelos- Desarrollo de personas.....	63
Tabla 17. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	64
Tabla 18. Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis Especifica 1.....	64
Tabla 19. Pseudo R cuadrado-Desarrollo de personas.....	65

Tabla 20. Información de ajuste de los modelos- Retención de personas.....	66
Tabla 21. Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis Especifica 2.....	66
Tabla 22. Pseudo R cuadrado-Retención de personas.....	67
Tabla 23. Información de ajuste de los modelos- Recompensa de personas	68
Tabla 24. Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis Especifica 3.....	68
Tabla 25. Pseudo R cuadrado-Recompensa de personas	69
Tabla 26. Información de ajuste de los modelos- GTH y Desempeño laboral ...	70
Tabla 27. Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis General.....	70
Tabla 28. Pseudo R cuadrado-GTH y DL.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Orden de la pirámide de necesidades de Maslow.....	37
Figura 2 Desarrollo de las personas	52
Figura 3 Retención de las personas.....	54
Figura 4 Recompensa a las personas.....	55
Figura 5 Gestión del Talento Humano.....	56
Figura 6 Calidad de trabajo	57
Figura 7 Conocimiento del trabajo	58
Figura 8 Desempeño en el cargo.....	59
Figura 9 Cumplimiento de metas	60
Figura 10 Desempeño laboral	61

RESUMEN

El propósito de esta investigación es destacar la influencia de la “gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna”. El estudio llevado a cabo, es de naturaleza básica, no experimental-explicativa, y se enfoca en la recopilación de datos cuantitativos. La muestra incluyó a 166 empleados del área administrativa (D.L. 276 y 1057), a quienes se les administraron dos cuestionarios, uno con 24 ítems y otro con 18 ítems, para recopilar información y opiniones sobre la “gestión del talento humano” y sobre su “desempeño laboral”. Antes de su aplicación, los instrumentos fueron evaluados por expertos y se determinó su confiabilidad estadística.

Los resultados de la investigación mostraron un índice porcentual de 12.5% según el coeficiente de Nagelkerke, teniendo que el nivel de significancia ($p=0.002$) es menor a 0.05, con una correlación baja de 0,285. Por lo que se concluye que existe una influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Este resultado sugiere que mejoras en la GTH tienden a estar asociadas con un mejor desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, percepción, colaboradores.

ABSTRACT

The purpose of this research is to highlight the influence of "human talent management on the work performance of the administrative staff of the District Municipality of Ilabaya -Tacna". The study is basic in nature, not experimental-explanatory, and focuses on the collection of quantitative data. The sample included 166 employees in the administrative area (D.L. 276 and 1057), who were administered two questionnaires, one with 24 items and the other with 18 items, to collect information and opinions on human talent management and work performance. Prior to application, the instruments were evaluated by experts and their statistical reliability was determined.

The results of the research showed a percentage index of 12.5% according to the Nagelkerke coefficient, with the level of significance ($p= 0.002$) being less than 0.05, with a low correlation of 0.285. Therefore, it is concluded that there is a significant influence between Human Talent Management and Work Performance. This result suggests that improvements in HTM tend to be associated with better job performance.

Keywords: Human talent management, job performance, perception, collaborators.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cada día las organizaciones enfrentan desafíos y demandas cada vez más complejas y dinámicas, por lo que la gestión eficaz del talento humano se ha transformado en un elemento decisivo para el éxito de cualquier entidad. La gestión del talento humano se define como una función administrativa esencial en el proceso productivo de una empresa, centrándose en la obtención, capacitación, estimación y retribución de los dependientes que forman parte de la organización, incluyendo los procesos para reclutar y mantener una fuerza laboral estable. Asimismo, se puede señalar que el desempeño laboral se identifica como aquel comportamiento que un individuo demuestra en su puesto de trabajo, el cual puede verse influenciado por el sistema de gestión que se maneja en la institución. Si el sistema de gestión es favorable hacia el empleado, su desempeño será excelente, pero si no lo es, su rendimiento será deficiente y tiende a disminuir a largo plazo.

En este contexto, la Municipalidad Distrital de Ilabaya, al igual que muchas otras instituciones, se encuentra ante la necesidad imperante de maximizar el rendimiento laboral de su personal administrativo. El talento humano constituye el recurso más valioso de cualquier organización, y su adecuada gestión no solo impacta en el desarrollo individual del personal, sino también en el logro de los objetivos organizacionales.

Esta investigación se estructura en varios capítulos:

En el primer capítulo, se presenta el planteamiento y formulación del problema, general y específico, la justificación, y los objetivos.

En el segundo capítulo, se proporciona los precedentes, tanto de autores internacionales como nacionales, además de definir conceptos clave relacionados con las variables de investigación.

En el tercer capítulo, se exponen las hipótesis y variables, incluido el tipo, diseño y nivel de investigación, así como la población, las técnicas de recopilación, y presentación de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos, incluyendo la confiabilidad de los instrumentos, la prueba de normalidad y los estadísticos utilizados para contrastar las hipótesis. Luego se discuten los resultados, se presentan las conclusiones y se ofrecen recomendaciones.

A través de este estudio, se pretende examinar detalladamente las prácticas y políticas de “gestión del talento humano” implementadas en la entidad, así como equiparar los componentes que inciden directamente en el rendimiento laboral del personal administrativo. Los resultados obtenidos proporcionarán una base sólida para la toma de decisiones informadas, orientadas a mejorar la eficacia y la eficiencia de las operaciones municipales, y al mismo tiempo, contribuirán al desarrollo del conocimiento teórico en este campo vital de estudio.

CAPÍTULO I

1 EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La globalización ha transformado el panorama peruano, llevando a las organizaciones a enfrentar cambios profundos en tecnología, sociedad y economía. Adaptarse a estos cambios es crucial para alcanzar metas y resultados predefinidos. Para lograrlo, las empresas deben enfocarse en fomentar la satisfacción de los empleados, lo que se traducirá en un mejor rendimiento y servicio de alta calidad. Este enfoque no solo mejora la eficiencia interna, sino que también hace que la organización sea más competitiva en el mercado laboral (Silva, 2015).

En el contexto de la administración pública, es esencial que los administrativos, en diferentes roles, posean las competencias necesarias para sus responsabilidades. Esto garantiza la calidad de los servicios ofrecidos y contribuye a la satisfacción general de los empleados. Además, las instituciones deben proporcionar un entorno propicio para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera óptima.

En la administración estatal, el desempeño es un tema muy importante; ya que la tarea principal de los trabajadores es cuidar la propiedad estatal, administrar apropiadamente los fondos estatales y proporcionar servicios de calidad a los ciudadanos.

En las Municipalidades de cada región, se identifica un factor común en el que el desempeño del empleado se ve comprometido y que; donde no solo radica el desconocimiento de las funciones y responsabilidades. Según el INEI (2018) a nivel nacional el 58.4% de los trabajadores de las municipalidades requieren capacitación, lo que significa que carecen de los conocimientos y capacidades para su buen desempeño, y para el 2020 el INEI (2021) indica que el 94,3% del personal requieren fortalecer sus capacidades en sus respectivas competencias. De ellas, 184 son municipalidades provinciales y 1 mil 581 son municipalidades distritales.

En esta coyuntura, es evidente que la eficacia y rendimiento en la administración local han experimentado una leve disminución, generando mayor insatisfacción entre los habitantes. Este malestar se manifiesta a través de quejas por falta de atención, negativas en el acceso a servicios y ausencia de seguimiento en los procedimientos, entre otros problemas. Todo esto demuestra claramente la ausencia de una comunicación efectiva entre los empleados, líderes de distintos sectores e incluso la población en general. La carencia de colaboración en equipo se convierte en un dilema que incide directamente en el rendimiento de los funcionarios municipales.

Así mismo, en las municipalidades de la región Tacna se observa una mala gestión por parte de las autoridades. Uno de estos casos es el de la Municipalidad del Distrito de Ilabaya (MDI) donde, según la auditoría de cumplimiento, la Contraloría encontró un perjuicio financiero de S/268.329.03 a cargo de la institución antes mencionada, referente al mejoramiento de una carretera que une los sectores Ilabaya-Cambaya-Camilaca,

Del informe se desprende que la unidad estructural aprobó la ampliación del plazo de ejecución de la obra sin apoyo técnico ni legal y pagó al ejecutor un monto mayor por este concepto. Sobre estos temas, se aplicará la responsabilidad administrativa y civil de tres exfuncionarios del MDI (Contraloría General de la República, 2019)

En el 2018, la mayoría del personal que labora en la institución paralizó sus actividades debido a la falta de pago de sueldos correspondientes a octubre y

noviembre. El dirigente Castrejón, mencionó que el problema se debe “a una mala administración en la comuna y por una programación presupuestaria inadecuada” que incluso generó que no se puedan ejecutar actividades propias de la comuna, impidiendo el abastecimiento de las unidades móviles, para cumplir con el servicio de seguridad ciudadana, saneamiento de agua potable y recojo de basura, etc. Causando gran perjuicio no solo a los trabajadores sino también a la población. (Radio Uno, 2018)

En el 2017, la Contraloría General y el Ministerio Público intervinieron la Municipalidad Distrital de Ilabaya, de la provincia Jorge Basadre-Tacna, para obtener información relacionada a presuntos hechos irregulares sobre la supuesta pérdida de cheques y servicios contratados, ante la posible comisión del delito contra la administración pública en la modalidad de omisión de actos funcionales. (Diario Gestión, 2017)

En virtud de lo anterior, la Agencia estatal del Servicio Civil-SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, ha desarrollado tres herramientas clave para la implementación del subsistema de gestión del desempeño (GdR) en los tres niveles de las estructuras de gobierno para mejorar el desempeño de servidores y unidades, contribuyendo así a lograr los objetivos de la agencia y mejorar los servicios a la población.

Los organismos públicos como los ayuntamientos disponen de diversos servicios, tales como: atención personalizada, atención al cliente, gestión de recursos, etc. Para ello, es importante comprender las características individuales de cada empleado; ya que estas ayudarán a encontrar soluciones prácticas en varios sectores de la ciudad; por lo que se hace necesario determinar la influencia de la gestión del talento (GTH) en el desempeño del personal administrativo del distrito de Ilabaya-Tacna en el año 2023.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?

1.2.2 Interrogantes secundarias

¿Cómo influye el desarrollo de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?

¿Cómo influye la retención de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?

¿Cómo influye la recompensa de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La base epistemológica de esta investigación representa una valiosa contribución al conocimiento científico, ya que se enfoca en analizar el contexto de la gestión de recursos humanos y su influencia en los resultados laborales del personal administrativo.

En el aspecto teórico, tiene justificación debido a que los resultados que se obtengan en base al estudio servirán como como referencia para investigaciones futuras, enriqueciendo el cuerpo de conocimientos y proporcionando herramientas para mejorar el rendimiento de los empleados.

Legalmente, se justifica porque es uno de los requisitos más importantes para obtener el grado de maestra, tal como se refleja en los estatutos de la Escuela de postgrado de la universidad.

Por las razones antes mencionadas, este estudio es fundamental ya que, al reconocer el impacto de la gestión del talento en los resultados del trabajo de los administradores de los gobiernos locales, será posible ofrecer alternativas de solución para eliminar las falencias identificadas en términos de buena gestión y posibilidades operativas.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia del desarrollo de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Determinar la influencia de la retención de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Determinar la influencia de la recompensa de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A continuación, se expone la información de los trabajos de investigación que se han consultado para fundamentar el presente estudio:

Antecedentes Internacionales

Muñoz et al. (2017) en su tesis: “Incidencia de la GTH en el desempeño laboral de los colaboradores de panadería Castillo en la ciudad de Estelí, en el I semestre del año 2016”, desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Managua.

Con el fin de analizar la influencia de la gestión del recurso humano en la mejora del rendimiento de los empleados de la panadería Castillo de Estelí, se llevó a cabo un estudio descriptivo-interpretativo utilizando un enfoque no experimental. La muestra consistió en 26 colaboradores y los hallazgos se resumen de la siguiente manera: La gestión del talento está estrechamente vinculada con el desempeño laboral, ya que ambas variables tienen como objetivo cumplir con las metas establecidas por la empresa, beneficiando tanto a los empleados como a los clientes que forman parte de Castillo Bakery.

Clark (2018) la tesis titulada “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora”.

El propósito de este estudio fue analizar el impacto de varios elementos, como la satisfacción laboral, la estabilidad económica, las interacciones con los superiores, las condiciones laborales y el entorno de trabajo, junto con las dificultades en las relaciones con los colegas, afectan la probabilidad de rendimiento de los empleados en los hoteles situados en el sur de Sonora.

La metodología, fue de tipo cuantitativo, correlacional y explicativa, de corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta (cuestionario). Se trabajó con una población de 1921 empleados y la muestra consta de 106 empleados. El autor concluye que: el desempeño es alto cuando los empleados sienten que su salario está aumentando o que tienen acceso a mejores beneficios y promociones.

Chicaiza (2023) la investigación titula “Gestión del talento humano y el desempeño laboral”. Caso de estudio “Lácteos Maribella”

Tuvo como objetivo, analizar la atribución del talento humano en el rendimiento laboral de los trabajadores; en dicho estudio, se llevó a cabo una encuesta con la participación de 15 personas, seguida de un análisis estadístico factorial exploratoria. Los resultados revelaron aspectos cruciales de la “gestión del talento humano”, como la planificación del personal, el análisis y diseño de puestos, el plan de desarrollo de carrera, y el plan de sucesiones.

Sin embargo, este estudio identificó algunas falencias significativas en la empresa, como la falta de claridad en los objetivos estratégicos, la ineficacia en la actuación laboral y la carencia de una ventaja competitiva. Estas deficiencias se atribuyeron al escaso conocimiento de los colaboradores acerca de la trayectoria importante de la empresa, la ausencia de evaluaciones de desempeño para empleados y líderes, la falta de metas estratégicas para medir el rendimiento laboral y la ausencia de programas de capacitación para el desarrollo profesional. Estos hallazgos proporcionan un contexto crucial para entender los desafíos actuales en la gestión del talento humano en dicha empresa.

Antecedentes Nacionales

Apaza (2018) tesis titulada “Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018”.

El propósito de este estudio fue evaluar el rendimiento laboral del personal administrativo en el municipio de Chumbivilcas, ubicado en Cusco. Para llevar a cabo la investigación, se empleó un diseño descriptivo transversal no experimental, en el cual participaron 84 empleados seleccionados específicamente. Se administró una encuesta enfocada en el “desempeño laboral” de los empleados.

Los resultados indicaron que el 48,8% de los participantes demostraron un nivel de desempeño laboral considerado normal, evaluado en función de su cumplimiento de funciones y responsabilidades. Además, el 53,6% mostró un nivel de esfuerzo laboral normal, particularmente en lo que respecta a la dimensión de "productividad laboral". También se observó que el 52,4% exhibió un buen nivel de "Eficiencia en el trabajo".

Rosado (2019), realizó la investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018”.

Investigación básica descriptiva- correlacional. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión y el desempeño en las instituciones públicas del sector educativo. La muestra seleccionada fue de 80 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. La conclusión a la que el autor alcanzó fue: que la administración se relaciona directa y significativamente con el desempeño de las instituciones públicas, así como el factor de la planificación, organización, liderazgo, gestión y control, ya que aumenta el nivel de esfuerzo laboral de los trabajadores.

Mamani y Cáceres (2019) realizaron la investigación que titula “Desempeño laboral: una revisión teórica”.

El objetivo de esta investigación es avanzar en la comprensión y análisis del rendimiento de los empleados en diversas instituciones. El enfoque de este estudio se basa principalmente en una revisión teórica de publicaciones

especializadas, que implica una comparación de puntos de vista de autores tanto del pasado como del presente.

El método empleado en este proceso se centra en una revisión teórica descriptiva. Se recopilieron datos y conocimientos de diversos trabajos de investigación, artículos y publicaciones anteriores de diferentes autores. Estos recursos se compararon en términos de sus perspectivas sobre los resultados del trabajo, utilizando fuentes como Google Scholar, Alicia Concytec y Scielo para llevar a cabo la evaluación. En este periodo de investigación se concluyó que el desempeño laboral está más relacionado con el desempeño de las habilidades y capacidades de los empleados ya que determina el éxito o fracaso de la organización y finalmente se concluyó que el desempeño laboral es significativo para el logro de metas organizacionales.

2.2 BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

2.2.1 *Gestión del Talento Humano*

2.2.1.1 Conceptos.

En varias organizaciones, se está abandonando el término "Administración de Recursos Humanos" en favor de expresiones como "Gestión del Talento", "Gestión del Capital Humano" e incluso "Gestión de Personas".

Según Chiavenato (2009), la Gestión del Talento Humano engloba políticas y prácticas esenciales para dirigir los aspectos relacionados con las personas o los recursos en un puesto gerencial. Esto incluye actividades como reclutamiento, selección, formación, fomento de la creatividad, recompensas y evaluación del desempeño. Esta denominación, se refiere a las proyecciones y estrategias del capital humano de una organización para cubrir dichas necesidades.

Sanabria (2007) respalda esta premisa, sugiriendo que la gestión se refiere a las “acciones vinculadas al logro de metas o las acciones de un individuo encargado de una organización o negocio” (p. 166).

De acuerdo con Jara et al. (2018), la GTH implica una serie de actividades, estrategias y procesos destinados a mejorar la eficacia de las personas y alcanzar los objetivos organizacionales de forma más eficiente.

Este tipo de gestión implica que las empresas deben ser estratégicas en la atracción, selección, capacitación, desarrollo, retención, promoción y transferencia de la fuerza laboral de su organización. Ya que, como tal, es uno de los recursos más importantes para el funcionamiento de cualquier unidad, realizando un aporte significativo al conocimiento, funcionalidad, habilidades, etc.; una inversión sin la cual una empresa no puede desarrollar su actividad económica (Montoya y Boyero, 2016).

En cambio, Mora (2012) citado por Chacón (2016), destaca que dicha gestión es una herramienta valiosa para hacer frente a los nuevos desafíos ambientales. La capacidad de desarrollar habilidades individuales a un nivel de competencia que satisfaga las necesidades operativas, garantizando así el potencial para desarrollar y gestionar lo que las personas "saben hacer" o pueden hacer (Pág. 5).

Asimismo, Maldonado *et al.* (2020) alude que esta gestión abarca una variedad de acciones relacionadas con la estructura laboral de la organización, tales como el desarrollo, retención y recompensa del personal

Por lo tanto, se puede decir que la GTH es la ciencia del uso estratégico de los recursos humanos para aumentar el valor empresarial y permitir que las empresas y organizaciones alcancen sus objetivos. Reclutar, retener, desarrollar, recompensar y desarrollar personas es parte de esta gestión.

Para que una estrategia de gestión del talento tenga sentido, debe estar vinculada a la estrategia de negocio. La investigación sobre el valor de

la GTH continúa revelando beneficios en estas áreas económicas clave: ingresos, satisfacción del cliente, calidad, productividad, costo, tiempo de ciclo y valor de mercado.

2.2.1.2 Objetivos.

Vallejo (2015) establece los siguientes objetivos para la gestión del TH para aumentar la eficiencia de cualquier organización. Los cuales se detallan a continuación:

Facilitar el logro de los objetivos y metas de la organización

Estimular la competitividad en la organización implica desarrollar las habilidades, productividad y competencias de los trabajadores.

Seleccionar y contratar empleados competentes y adecuados.

Promover la satisfacción laboral y mantener una alta calidad de vida en el trabajo.

Adaptarse a los cambios, ya sean tecnológicos, sociales, económicos, políticos o culturales.

Aplicar políticas éticas y transparentes

Promover la sinergia y fomentar el trabajo en equipo con condiciones laborales óptimas y calidad de vida

Reconocer y premiar a los empleados talentosos mediante incentivos, recompensas y estímulos.

Evaluar constantemente el desempeño laboral.

Por otro lado, el autor Chiavenato (2009), indica que la GTH tiene como fin cumplir con los siguientes objetivos:

Favorecer que se cumpla con las metas planteadas por la institución.

Generar mayor competitividad organizacional mediante el uso de habilidades y capacidades laborales.

Capacitar y motivar mediante el reconocimiento de méritos, con el fin de lograr un mejor desempeño de las labores.

Generar mayor grado de relación entre la satisfacción del trabajador y el empleo.

Mejorar la calidad del ambiente laboral.

2.2.1.3 Características.

Chiavenato (2009), sostiene que la GTH se ha vuelto fundamental para el éxito de las organizaciones en el día a día, donde tener personas trabajando no significa necesariamente que estas tengan talento. El talento es siempre un tipo especial de personas; es decir, no todo el mundo es siempre talentoso, para que una persona tenga talento, debe ser competitivo y valorable. Por lo que hoy, el talento incluye cuatro áreas básicas de competencia personal:

Conocimiento. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es muy valioso.

Habilidad. Se trata de utilizar y aplicar el conocimiento para resolver problemas o situaciones, crear e innovar.

Juicio. Se trata de saber analizar las situaciones y el contexto. Acceder a datos e información, ser crítico, evaluar hechos, sopesar pros y contras, así como establecer prioridades.

Actitud. Permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, alcanzar la excelencia y enfocarte en los resultados.

2.2.1.4 Funciones.

Según Caballana (2011), describe la función del talento en:

Función empleo: Dotar siempre a la empresa del personal necesario, tanto cuantitativa como cualitativamente, para desarrollar de forma óptima procesos productivos que respondan a criterios económicamente ventajosos. Pueden ser sumativos o sustractivos.

Función de administración de personal: Responsable de la gestión burocrática desde el check-in hasta el check-out.

Función de retribución: Se trata de poder encontrar una estructura de recompensas que cumpla con 3 criterios: incentivos, equidad interna y equidad externa.

Función de dirección y desarrollo de RRHH: Se refiere a la necesidad del individuo de crecer dentro de la organización.

Función de relaciones laborales: Tiene que ver con el tratamiento de conflictos.

Función de servicios sociales: Incluye medidas voluntarias desarrolladas por las empresas para mejorar el clima laboral.

Vallejo (2015) propone que las siguientes funciones de la GTH:

Planificación estratégica: Se trata de actividades planificadas que sean capaces de cumplir con las previsiones de la agencia y también con valores que prioricen el logro de las metas establecidas y la capacidad de respuesta a las necesidades del mercado laboral.

Un Plan de adaptación del modelo GTH a los objetivos globales de la organización, es la única forma de asegurarse de que se está buscando personas con las habilidades y la experiencia adecuadas. También es importante el evaluar a cada uno de ellos, para qué comprendan sus funciones y obligaciones. Un ejemplo es, cuando

las personas que trabajan en una institución con ciertas características especiales tienden a permanecer más tiempo en la institución, y se deben hacer planes para adquirir más talento con estas características. (Valamis, 2021)

Incorporar a las personas: De acuerdo a la relación de oferta y demanda, la organización recluta talento idóneo y talento calificado a través de intermediarios, entrevistas, concursos, anuncios virtuales, etc. Como profesionales en el campo en el que quieren trabajar, la calidad de los empleados es uno de los factores que determinan el éxito de una organización.

Este es el proceso mediante el cual las empresas seleccionan profesionales para desarrollar funciones y actividades específicas. Durante este proceso, los responsables de la selección deben analizar el perfil profesional y personal de los profesionales para elegir a los que mejor se adecuen a los objetivos de la empresa (Aillón et al., 2008)

Organizar personas: Estas acciones definirán las posiciones de quienes claramente toman acciones en función de lo que la institución quiere lograr. Estos pasos se pueden realizar a través de observaciones, entrevistas estructuradas o pruebas. Asimismo, una orientación a la planificación les enseña nuevas estrategias para maximizar su desempeño, controlar sus emociones y utilizar un sentido de adecuación a la libertad de expresión y respeto por las opiniones de los demás.

Recompensar personas: Es una recompensa por los servicios prestados y es un elemento esencial del reconocimiento de sus logros, que puede ser proporcionado con la entrega de la producción o un salario fijo mensual, teniendo en cuenta la condición financiera de la institución, la descentralización de las decisiones salariales y el salario mínimo fijado por el Ministerio

del Trabajo. Las personas también pueden recibir bonos, beneficios y servicios. Hay diferentes formas de pensar en la fuerza laboral de una organización, pero todas ellas están diseñadas para crear un último incentivo, llamado motivación, que anima a los empleados a realizar las tareas de manera efectiva.

Desarrollar personas: Esto implica implementar acciones para proporcionar formación constante a los empleados mediante programas de capacitación y entrenamiento. Estos programas deben diseñarse en función de las necesidades y deficiencias identificadas. El proceso debe comenzar con un diagnóstico detallado, seguido de la planificación y ejecución del taller de capacitación. Finalmente, se debe realizar una evaluación exhaustiva para verificar los resultados positivos obtenidos o identificar áreas de mejora para futuras formaciones.

Es un proceso diseñado para mejorar y fortalecer los conocimientos y habilidades de los proveedores de servicios en la unidad. Este proceso es muy beneficioso para la empresa porque asegura que cuenta con empleados verdaderamente y efectivamente capacitados para desempeñar las tareas que les corresponden. Esto debe alinearse con la planificación general del crecimiento de la fuerza laboral y significa identificar destinos que coincidan con el futuro de cada empleado para que puedan moverse por el territorio. El GTH, por otro lado, utilizará análisis para comprender qué atrae a los empleados y los hace trabajar más duro.

Retener personas: Esto incluye la motivación y satisfacción de los empleados con las condiciones de trabajo, asegurando la continuidad del trabajo y apoyando a los empleados con dificultades personales y/o familiares, atendiendo sus necesidades y encontrando soluciones. Si hay problemas entre los empleados de una organización, el conflicto debe manejarse con sensibilidad al

abordar las quejas de cada miembro. Otro objetivo de GTH es garantizar la existencia a largo plazo de las personas en las instituciones. A través de la capacitación de la empresa y otros compromisos, los empleados pueden tener oportunidades de avance profesional sin dejar sus trabajos. Esto se puede lograr si se enfocan en recompensar a sus empleados y fomentar una cultura. (Van, s.f.)

Auditar personas: La auditoría es la clasificación de la información de los empleados necesaria para los fines previstos por la agencia. Se acompaña de un personal de supervisión que instruye, mantiene y hace cumplir las operaciones que controlan la I.E. Durante esta actividad se analizan los patrones y posibles soluciones alternativas utilizando registros de asistencia, estadísticas de accidentes y más. Es una serie de procesos para monitorear y controlar todas las actividades realizadas por los empleados para verificar el logro de los objetivos. Esto significa que debe existir una base de datos y otros sistemas para manejar la información relacionada con la administración del personal. (Osorio y Zaravia, 2017)

Salud emocional: Con énfasis en el bienestar de los colaboradores, la institución promueve el pensamiento positivo, incentiva el cuidado físico, ofrece alternativas de solución y enseña a enfrentar situaciones de estrés y control emocional. Asimismo, velar por su integridad física en el lugar de trabajo brindándoles las herramientas necesarias para su adecuado desempeño.

2.2.1.5 Procesos de la GTH.

Chiavenato (2009), en su libro “Gestión del Talento Humano”, describe 06 procesos:

Procesos para integrar personas. Son el proceso de entrada de nuevas personas a la empresa. Se les puede llamar el proceso de adquisición o suministro de personas. Estos incluyen el reclutamiento y la selección.

Procesos para organizar a las personas. Son procesos para diseñar las acciones que realizarán las personas en la empresa para gestionar y monitorear su desempeño. Estos incluyen la planificación organizativa y laboral, el análisis y la descripción del trabajo, la selección de personal y la evaluación del desempeño.

Procesos para recompensar a las personas. Estos son los procesos que alientan a las personas y satisfacen sus más altas necesidades personales. Estos incluyen incentivos, compensaciones y beneficios y servicios sociales.

Procesos para desarrollar a las personas. Son procesos de fortalecimiento de la formación y desarrollo profesional y personal. Estos se relacionan con programas de formación y desarrollo, gestión de conocimientos y competencias, aprendizaje, cambio y desarrollo profesional, así como programas de comunicación y cumplimiento.

Procesos para retener a las personas. Es el proceso de creación.

Buen marco y condiciones psicológicas para las actividades humanas. Estos incluyen la gestión de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la salud, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

Procesos para auditar a las personas. Son procesos de monitorear, controlar las actividades humanas y verificar los resultados. Estos incluyen bases de datos y sistemas de información administrativa.

2.2.1.6 Dimensiones de la GTH.

De acuerdo con Rodríguez (2009), citado por Montalvo y Espinoza (2021), se argumenta que la gestión del personal en cualquier organización debe fundamentarse en factores como conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes. Estos indicadores son esenciales para gestionar el recurso humano de una entidad.

Conocimiento. Considera el saber, implica la capacidad argumentativa para la toma de decisiones en diferentes temas, tiene como indicadores: el know-how, continuamente aprender, aprender a aprender, ampliar el conocimiento, compartir conocimiento y transmitir conocimiento.

Habilidad. Considera el saber hacer, simboliza y utiliza el conocimiento, sea el caso de remediar problemas o situaciones, innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad en efecto es la evolución del conocimiento. Los siguientes indicadores implican: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación.

Actitud. Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.

Capacidades. Es como una habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. La capacidad representa, en definitiva, las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer.

Motivaciones. Se define como “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”

Para efectos de la presente investigación se tomará en cuenta lo descrito por Maldonado et al. (2020), el cual adapta los procesos de Chiavenato, en tres procesos:

Desarrollo de las personas: donde las empresas deben estar siempre pendientes del crecimiento de su personal, considerando la capacitación y el desarrollo organizacional de la institución.

Retención de las personas: el mantener al personal que labora exitosamente dentro de la institución, es un ideal que desean alcanzar los directivos o autoridades de la institución, considerando las relaciones entre trabajadores, así como su bienestar y calidad de vida.

Recompensa de las personas: mérito obtenido por el trabajador en la institución, a través de incentivos, prestaciones y servicios.

2.2.1.7 GTH en el sector público del Perú.

La Gestión del Talento Humano es esencial en cualquier organización, y en el caso del sector público en Perú, está regulada por disposiciones constitucionales y leyes laborales específicas. Esto incluye el Régimen laboral público establecido en el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Supremo 1057 y sus reglamentaciones correspondientes, así como la Ley N° 30057 del Servicio Civil, promulgada el 4 de julio de 2013, entre otras leyes pertinentes.

Según Jara et al. (2018), la gestión pública se enfoca en actividades orientadas hacia el logro de metas y el seguimiento de los principales

procesos administrativos, como la planificación, organización, dirección y control. Además, el sector público está sujeto a la regulación establecida por la Ley General del Sistema Nacional de Control (Ley N° 27785), la cual es determinada por política gubernamental. Asimismo, cuando existe una administración pública efectiva, hay un mayor enfoque en las personas, ya que los ciudadanos esperan servicios y atención eficaces, eficientes y productivas.

Según Valeriano (2012), como se citó en Jara et al (2018) el éxito de la GTH en el sector público comienza con el reclutamiento, la selección, la entrevista, la inducción y finalmente la contratación de personas calificadas a cargo del departamento de administración pública. Para manejarlos bien, las acciones administrativas del Perú deben enfocarse en las realidades institucionales y locales. Las funciones públicas son un conjunto de actividades realizadas a través de las agencias gubernamentales para llevar a cabo funciones gubernamentales y políticas gubernamentales, donde los servicios públicos tienen las mismas facultades que los funcionarios públicos.

Por tanto, la actividad está encaminada al interés común, utilizando las facultades específicas previstas en la constitución y las leyes para lograr el bien común y el bienestar general.

La gestión eficiente de los recursos públicos se basa en las competencias y habilidades de las personas que ocupan diversos cargos en la institución, independientemente de su nivel jerárquico, ya sea el más bajo o el más alto

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Concepto.

Nolberto (2017) define al desempeño laboral como “el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo” (p.33). Lo que se traduce en efectividad de la labor de un empleado en una organización.

Huaraca y Ore (2016), se refieren a las competencias, características y habilidades que interactúan con la naturaleza del trabajo para producir conductas que impactan positiva o negativamente en la organización.

Al referirse al desempeño laboral, Nolberto (2017, p. 26) indica que es el cumplimiento de los deberes, responsabilidades u obligaciones, haciéndolo de la mejor manera posible, logrando la mejora continua y alcanzando metas superiores que incluyen conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Caruajulca y Monzón (2016) mencionan que “El desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas” (p.18).

Asimismo, Chiavenato define el desempeño laboral como “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Nolberto, 2017, p.24). Mondy (2010) indica un ejemplo comparable al describirlo como un proceso conducente a metas y orientado a garantizar que los procesos organizativos se lleven a cabo de manera oportuna para optimizar la productividad de los empleados, los equipos y, en última instancia, de la organización.

Es así que, en cualquier entidad, resulta crucial evaluar el rendimiento laboral de los empleados. Esta evaluación se convierte en una tarea cotidiana para los líderes, ya que les proporciona la oportunidad de

analizar el progreso de los trabajadores de la organización. Además, permite revisar la compensación que reciben, cubrir posiciones vacantes o hacer propuestas para la incorporación de nuevos colaboradores (Ramírez, 2016).

2.2.2.2 Evaluación del desempeño laboral.

La evaluación del desempeño implica analizar de manera sistemática cómo se desenvuelve cada individuo en su trabajo y evaluar su potencial de desarrollo personal. Se trata de un proceso que busca motivar y evaluar el valor, conocimientos y calidad de cada persona (Chiavenato, 2007).

Este proceso se centra en las expectativas específicas de rendimiento que se esperan de un individuo en un área o puesto de trabajo determinado, y está vinculado al comportamiento del empleado en su entorno laboral. En consecuencia, el rendimiento laboral está influenciado por la situación y varía de un individuo a otro, además de depender de diversos factores organizacionales.

Según Ramírez (2016), la evaluación del desempeño de los empleados es una herramienta fundamental para la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Se trata de un proceso sistemático, estructurado, específico y predefinido, evaluado por diversas funciones dentro de la organización.

Logro de objetivos y fijación de objetivos futuros.

Desarrollo profesional, planes de información y promoción.

Plan de gratificaciones, compensaciones, incentivos.

Determinación de personal competente.

Reasignación del puesto laboral.

Obtener información sobre el trabajador.

Toda evaluación estimula o juzga el valor agregado y la excelencia; las evaluaciones se utilizan para analizar las características de una persona, para revelar las debilidades en una organización.

El propósito de la evaluación es generar cambios beneficiosos en la estructura y el desempeño de la organización, y ayudar a determinar quién está mejor equipado para ocupar el puesto (Colca, 2016).

De acuerdo con Chiavenato (2007) el primer paso para el gerente de la función administrativa de RRHH debe ser evaluar el desempeño de acuerdo a los siguientes puntos:

Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas.

Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo.

Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.

Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas.

Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional.

Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios.

La evaluación del desempeño implica una evaluación organizada del rendimiento de los empleados en sus roles laborales. Aunque suele ser una responsabilidad de los supervisores, en ciertas organizaciones, esta tarea puede recaer en los mismos empleados o incluso en una comisión evaluadora dentro de la organización.

Así mismo, Nolberto (2017) refiere que “toda evaluación es un proceso de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”. La evaluación del esfuerzo laboral del personal de la organización se realiza aplicando diversos métodos, por ejemplo: evaluaciones de desempeño laboral, de mérito, informes de progreso, evaluaciones de eficiencia funcional, etc.

2.2.2.3 Objetivos de la evaluación de desempeño laboral.

De acuerdo con Chiavenato (1999), es crucial entender que la evaluación del desempeño va más allá de un juicio superficial y unilateral por parte del superior sobre el comportamiento del subordinado. En lugar de ello, es necesario indagar sobre las razones detrás del desempeño y llegar a un consenso con la persona evaluada.

En casi todas las organizaciones, las evaluaciones de desempeño tienen dos propósitos principales, que son:

Justificar la acción salarial recomendada por el supervisor.

Buscar una oportunidad para que el supervisor reexamine el desempeño laboral del trabajador y fomentar la discusión acerca de la necesidad de superación.

La evaluación de desempeño no es por sí misma un fin, sino una sino un instrumento para mejorar los resultados de RRHH. Para lograr este objetivo principal, la evaluación del desempeño debe lograr varios subobjetivos, tales como:

Adecuación del individuo al cargo.

Entrenamiento.

Promociones.

Incentivo salarial por buen desempeño.

Mejoramiento de las relaciones humanas entre supervisor y subordinado.

Autoperfeccionamiento del empleado.

Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos.

Estimación del potencial de desarrollo de los recursos humanos.

Estímulo a la mayor productividad.

Oportunidad de reconocimiento de los patrones de desempeño de la empresa.

Retroalimentación de información al propio individuo evaluado.

Otras decisiones de personal, como transferencias, etc. (Chiavenato, 1999).

2.2.2.4 Beneficios de la evaluación del desempeño.

La implementación efectiva de un programa de evaluación del desempeño es esencial para mejorar la productividad y el desarrollo tanto a nivel individual como organizacional. La evaluación adecuada no solo beneficia a los empleados al proporcionarles retroalimentación constructiva para su crecimiento profesional, sino también a los gerentes al ayudarlos a identificar áreas de mejora y reconocer el talento dentro de la organización (Chiavenato, 2007), como se detalla a continuación:

Beneficios para el gerente

Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación, principalmente contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.

Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño laboral de sus subordinados.

Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para el subordinado

Conoce cuáles son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora.

Conoce cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

Conoce las medidas que el jefe toma para mejorar su desempeño y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia.

Hace una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personal.

Beneficios para la organización

Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, así mismo, define cuál es la contribución de cada empleado.

Identifica a los empleados que necesitan perfeccionarse en determinadas áreas y selecciona a los empleados destacados.

Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones interpersonales en el trabajo.

2.2.2.5 Métodos de evaluación del desempeño laboral

Resulta crucial que todos los empleados, gerentes, supervisores y líderes sean instruidos y formados en los métodos particulares empleados para evaluar a sus subordinados. La comprensión de estos métodos es fundamental para que los miembros de la organización estén debidamente

preparados para las discusiones de evaluación y para tomar medidas correctivas (Nolberto, 2017, p.29).

Se pueden utilizar varios sistemas o métodos diferentes en el proceso de evaluación del personal para crear un sistema o método que coincida con el tipo y las características de la persona que se evalúa.

Muchos autores mencionan diferentes métodos de evaluación del desempeño. Sin embargo, se darán algunas referencias a las diversas taxonomías existentes para dar una imagen más completa del tema

Colca (2016) emplea una variedad de métodos y sistemas de evaluación con el propósito de mejorar el rendimiento de los empleados dentro de la organización. Para tener una comprensión más integral, es importante destacar que estos métodos comparten un factor común. La siguiente mayoría de ellos intenta medir los aspectos del individuo evaluado:

Sus características particulares.

Sus conductas en la organización y ambiente laboral.

Sus resultados en función de sus funciones.

El problema de evaluar el desempeño de grandes grupos de personas conduce a la solución propuesta, utilizando los métodos de evaluación sugeridos por los diversos autores. Existen diferencias en estos métodos de evaluación ya que cada organización tiende a desarrollar su propio sistema. Hay varios métodos de evaluación disponibles, cada uno estructurado en torno a un procedimiento de estimación adecuado para el tipo y las características de la persona que se evalúa.

Por ello, es crucial entender que la medición del desempeño no es un fin en sí misma, sino un medio, un método y una herramienta. Su objetivo principal es proporcionar información y datos que pueden ser registrados, procesados y utilizados para mejorar el rendimiento organizacional (Chiavenato, 2007). Algunos de los métodos tradicionales de evaluación del desempeño incluyen principalmente:

Método de evaluación mediante escalas gráficas.

El método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas, mide el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos. Utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan los grados de variación de esos factores.

Método de elección forzosa.

El método de elección forzosa, consiste en evaluar el desempeño laboral de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases o preguntas y el evaluador está obligado a escoger sólo una o dos de las que explican mejor el desempeño de la persona evaluada.

Método de evaluación mediante investigación de campo.

Es un método de evaluación que se basa en entrevistas de un especialista en evaluación, con el superior inmediato de los subordinados, evalúa el desempeño de éstos, se registran las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño. Es un método de evaluación más amplio que, además de un diagnóstico del desempeño laboral, ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización.

Método de evaluación mediante incidentes críticos.

Este método se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso). El método no se ocupa de características situadas dentro del campo de la normalidad, sino de aquellas que son extremadamente positivas o negativas. Esta técnica

permite al supervisor inmediato observar y registrar los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos.

Método de comparación de pares.

Es un método de evaluación que compara a los empleados de dos en dos, se anota en la columna de la derecha al que es considerado mejor en relación con el desempeño. Con este método también se pueden utilizar factores de evaluación. En tal caso, cada hoja del cuestionario es ocupada por un factor de evaluación del desempeño laboral.

Método de frases descriptivas.

Este método sólo difiere del método de la elección forzosa en que no es obligatorio escoger las frases. El evaluador señala las frases que caracterizan el desempeño del subordinado y aquellas que muestran el desempeño contrario.

Finalmente, Rodríguez (2016), la selección de métodos de evaluación no puede ser arbitraria para ninguna organización, sin importar su ámbito de trabajo. Es esencial que el método de evaluación elegido sea práctico y contribuya a mejorar la eficacia de la evaluación del desempeño.

Los enfoques utilizados para evaluar el rendimiento laboral varían según el sector laboral. La elección entre los métodos disponibles depende del tipo de organización, sus características específicas y los objetivos de la evaluación. A pesar de estas diferencias, existe un orden y procedimientos que rigen cualquier sistema o método de evaluación.

En este contexto, Colca (2016), agrega que el propósito de los procedimientos de evaluación del desempeño es:

Definir el puesto: asegurarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo en las responsabilidades y funciones. La evaluación se realiza en relación al puesto, y es necesario que el evaluador y el evaluado comprendan el propósito.

Evaluar el desempeño laboral en función del puesto: incluye algún tipo de calificación previamente definida.

Retroalimentación: Consiste en comunicar el estado actual de desempeño laboral y las mejoras del empleado.

2.2.2.6 Factores motivacionales para un buen desempeño laboral

Para Huaraca y Ore (2016) varios factores actúan como motivadores para fomentar un buen desempeño:

Condiciones físicas del centro de trabajo

Es esencial realizar modificaciones en el ambiente laboral para mejorar la jornada de trabajo, tales como reducir el ruido, ajustar la iluminación, asegurar una adecuada ventilación y mantener una temperatura confortable, entre otros aspectos.

Ascendencia de puestos

Implica una secuencia de cargos diseñada para establecer un proceso lógico de desarrollo y promoción continua en el trabajo. Este concepto se revela útil en varias situaciones, como en la atracción de nuevos empleados, mostrándoles las oportunidades tanto a corto como a largo plazo en la organización, y en la retención de empleados competentes, cuya identificación con la institución se fortalece mediante un plan de progresión.

Ser reconocido como persona importante y necesaria

Los individuos anhelan el reconocimiento y desean destacarse y ser apreciados por su contribución y colaboración en el grupo en el que participante. Esta necesidad de ser reconocidos por sus acciones y su aportación al equipo es fundamental para su motivación y satisfacción laboral.

La remuneración económica

Para que una persona pueda prosperar en cualquier entorno cultural, económico o político, debe contar con los medios para satisfacer sus necesidades básicas. Para lograrlo, es esencial recibir ingresos que le permitan vivir con dignidad y cubrir sus necesidades fundamentales.

Seguridad de permanencia en el trabajo

La seguridad de permanencia en el trabajo, consiste en tener una posición lo más estable posible tanto laboral como económicamente. Cuando la mayoría de la gente se enfrenta con alguna amenaza para su bienestar, hace lo que sea necesario para evitar el perjuicio. La amenaza puede surgir de factores como la pérdida de empleo o un trabajo inestable.

2.2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral

Las facetas del rendimiento en el trabajo son complejas y, según varios estudios, no hay un consenso universal sobre la clasificación específica de estas. Sin embargo, en el contexto de este estudio, se presentarán cuatro dimensiones que engloban la mayoría de las características necesarias en los empleados. Estas dimensiones, propuestas por el autor Mondy (2010), incluyen:

Cumplimiento de metas, las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, donde el logro de las metas se convierte en un factor apropiado que debe evaluarse.

Conocimiento del trabajador, los empleados deben comprender sus objetivos en torno a su trabajo, así como los criterios que se utilizan para evaluar su propio desempeño.

Desempeño en el cargo, estos estándares reflejan el rendimiento normal de una persona promedio que trabaja a un ritmo normal. Las

empresas pueden aplicar las normas laborales a casi cualquier tipo de trabajo, pero las tareas de fabricación tienden a recibir la mayor atención.

Calidad de trabajo, lograr una calificación excelente en factores como la calidad del trabajo requiere superar constantemente los requisitos específicos del trabajo.

Bohórquez (2007) sugiere que las empresas e instituciones de servicios deben considerar los factores que impactan directamente en sus asociados. Esto es crucial para ofrecer servicios de alta calidad a los clientes o usuarios del servicio. Dichos factores deben orientar la atención hacia resultados, calidad, relaciones, iniciativa y trabajo en equipo (p. 56).

Dimensión 1: Orientación de resultados

Consiste en que los trabajadores y personas visualicen el objetivo de la Institución u organización, luego concientizar su valor de sus acciones y trabajo para que ellos empiecen a involucrarse con la organización. La persona logra acceder metas de producción de bienes y servicios definidas anteriormente y durante el periodo de tiempo dado por la empresa u organización.

Dimensión 2: Calidad

Consiste en alcanzar la excelencia en un trabajo desarrollado, siempre mejorando la gestión profesional y personal, siempre con la orientación hacia el logro de objetivos, los cuales favorezcan a la organización.

La persona demuestra calidad en la producción de bienes y servicios y logra cumplir o superar metas cuantificables definidas de antemano, menos defectos por unidades producidas.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Consiste en la forma de involucramiento de las personas lazos de amistad con otras personas, siempre respetando sus formas de vida,

cultura, religión, etc. La persona se gana la confianza y respeto de otros, se muestra considerado en el trato con los demás y tiene en cuenta sus necesidades y sentimientos.

Dimensión 4: Iniciativa

Se entiende al emprendimiento de nuevos proyectos, ideas innovadoras, oportunidades con la finalidad de conseguir resultados y objetivos propuestos.

Dimensión 5: Trabajo en equipo

Es una forma o estrategia de lograr un objetivo propuesto, con la ayuda de varias personas que tienen el mismo objetivo común, lo cual es muy favorable, porque hay varias ideas, varias estrategias, formas de desarrollar una estrategia trabajo y es uno de los métodos más recomendables para el logro efectivo de las metas. La persona trabaja bien en equipo en el logro de las metas y contribuye al logro de los objetivos del equipo y organización.

2.2.2.8 Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

La teoría de la motivación de Maslow se basa en la llamada pirámide de las necesidades.

La teoría se basa en el hecho de que las necesidades pueden ser jerárquicas, es decir, divididas según su importancia e influencia en el comportamiento humano. (Chiavenato, 2004). Las necesidades señaladas por Maslow son:

Necesidades Filosóficas. Son las necesidades de alimento, bebida, casa y protección contra el dolor y el sufrimiento. También son llamadas necesidades biológicas y exigen su satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

Necesidades de seguridad. Son las necesidades de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y de protección contra amenazas externas o ambientales. También se relacionan estrechamente con la supervivencia del individuo.

Necesidades sociales. Son las necesidades de amistad, participación, afiliación a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida social del individuo y con el deseo de dar y recibir afecto.

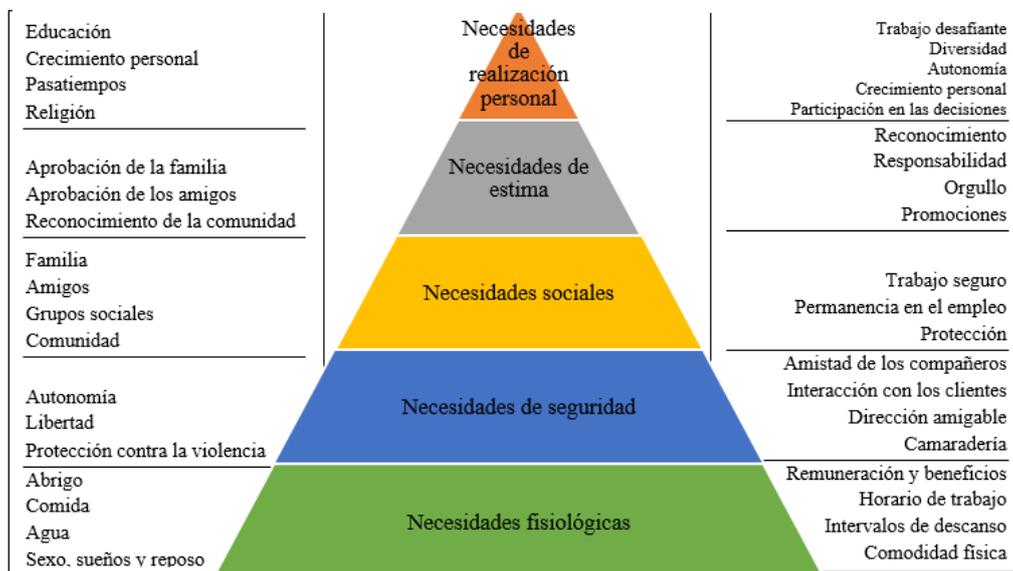
Necesidades de estima. Son las necesidades relacionadas con la forma en que la persona se ve a sí misma y evalúa, por ejemplo, su autoestima, amor propio, confianza en sí mismo.

Necesidades de realización personal: son las necesidades más elevadas del ser humano, las que la lleva a realizarse como persona haciendo uso máximo del potencial y sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la cúspide de la pirámide y que se traducen en el intento que hace cada persona para realizar su potencial y por desarrollarse continuamente como ser humano a lo largo de la vida.

Hay dos tipos de necesidades: necesidades inferiores o primarias (necesidades filosóficas y necesidades de seguridad), que se satisfacen externamente a través de salarios, poder, condiciones de trabajo, etc.; y necesidades superiores o secundarias que el individuo satisface internamente (necesidades sociales para la dignidad y realización personal) (Chiavenato, 2004).

Se ha realizado una jerarquía de las necesidades humanas básicas de acuerdo con las exigencias de las personas de sobrevivir y desarrollarse plenamente en la sociedad (ver figura 1).

Figura 1
Orden de la pirámide de necesidades de Maslow



Nota: Chiavenato (2004). La dinámica del éxito en las organizaciones.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Bienestar y calidad de vida

Es la percepción personal de un individuo de su situación en la vida, dentro del contexto cultural y valores en que vive, y se relaciona con sus objetivos, expectativas, valores e intereses. (OMS, 1949).

Calidad de trabajo

Aquella calificación que se le brinda al realizar un trabajo asignado (Mondy, 2010)

Capacitación

“Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desarrollo de una actividad”. (Padilla, 2015)

Compromiso

Según Chiavenato (2009, p. 728) “es el desenvolvimiento del trabajador enfocado en llegar de manera efectiva a los objetivos formulados, también es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la entidad”.

Conocimiento del trabajo

Trata sobre aquel conocimiento de normas y atribuciones propias de su actividad laboral (Mondy, 2010).

Cumplimiento de metas

Son aquellos resultados establecidos dentro del control del individuo o equipo, y que conducen al éxito de la empresa (Mondy, 2010)

Desarrollo Organizacional

Es un conjunto de estrategias y medidas planificadas e implementadas en una empresa, cuyo principal objetivo es fomentar su funcionamiento y potenciar su crecimiento. Busca incrementar la efectividad de la empresa y de cada uno de sus integrantes. Es una práctica que pone especial enfoque en el elemento humano, las relaciones personales y profesionales. (Jaime, 2022)

Desempeño en el cargo

Es aquel nivel esperado de producción que el trabajador realiza en una actividad de acuerdo a su cargo (Mondy, 2010)

Habilidad

Se valora la habilidad para aplicar conocimientos y utilizarlos de manera efectiva, ya sea para resolver problemas o situaciones, innovar o estructurar procesos organizativos. (Rodríguez, citado por Montalvo y Espinoza (2021)).

Incentivos

Un incentivo es un mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta. (Nicole, 2016)

Personalidad

Es un grupo de características y cualidades relativamente estables de una persona que explican patrones de comportamientos coherentes en diversas situaciones (Hellriegel et al., 1998).

Prestaciones y servicios

Las prestaciones son una compensación económica indirecta que está orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los empleados; y los servicios son las actividades pagadas por la organización para brindar un apoyo de índole material a o social a los trabajadores. (Gómez, 2020).

Productividad laboral

Según D'Alessio (2012), la productividad es definida como “la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla”. Es decir, es el uso adecuado de los recursos en la producción de los resultados. Los resultados obtenidos en relación a los recursos usados, sumados al tiempo con que se llega a alcanzar.

Relaciones entre trabajadores

Se refiere al entorno en el cual las empresas, los empleados y sus representantes, así como la administración de manera directa o indirecta, interactúan para establecer las regulaciones fundamentales que gobiernan las relaciones laborales (Galvis, 2012).

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 *Hipótesis general*

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

El desarrollo de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

La retención de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

La recompensa de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 *Identificación de la variable independiente*

Gestión del Talento Humano (Según Maldonado et al.,2020)

3.2.1.1 Dimensiones e Indicadores.

Desarrollo de las personas.

- Capacitación
- Desarrollo Organizacional

Retención de las personas.

- Relaciones entre trabajadores
- Bienestar y calidad de vida

Recompensa a las personas

- Incentivos
- Prestaciones y servicios

3.2.1.2 Escala de medición de la variable.

La variable se mide en una escala ordinal con cinco categorías distintas:

- (1) Total desacuerdo
- (2) Desacuerdo
- (3) Indiferente
- (4) Acuerdo
- (5) Total acuerdo

Posteriormente, las respuestas se reorganizaron para crear tres categorías en la medición de la variable:

- **Eficiente Gestión:** se observa cuando las unidades de estudio logran un alto nivel en los indicadores establecidos.

- Regular Gestión: se observa cuando las unidades de estudio logran un moderado nivel en los indicadores establecidos.
- Deficiente Gestión: se identifica cuando las unidades de estudio tienen un bajo nivel en los indicadores establecidos.

En base a ello, se estableció el uso de categorías distintas para la variable y sus indicadores, ya que al realizar el análisis de los datos se optó por representar adecuadamente acorde al nivel bajo o alto en las dimensiones. Mientras que la variable principal proporciona una visión general o conceptual del tema estudiado, las dimensiones e indicadores representan aspectos específicos o componentes que contribuyen a esa variable.

Según Hernández et al. (2018), el rango, también denominado recorrido, representa la diferencia entre la puntuación más alta y la más baja en un conjunto de datos, indicando a su vez el número de unidades en la escala de medición (p. 288)

Por lo que el rango estaría establecido de la siguiente manera:

Eficiente Gestión:	114	-	120
Regular Gestión:	105	-	113
Deficiente Gestión:	96	-	104

$$R = \frac{PM - pm}{N^{\circ} C}$$

Donde:
 R = Rango
 PM = Puntaje mayor
 Pm = Puntaje menor
 N° C = Número de categorías

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

Desempeño laboral (Según Mondy, 2010)

3.2.2.1 Dimensiones e Indicadores

Calidad de Trabajo.

- Condiciones y desarrollo del trabajo

Conocimiento del trabajo.

- Comprensión y aptitud

Desempeño en el cargo.

- Desarrollo de actividades

Cumplimiento de metas.

- Resultados y logro de las metas

3.2.2.2 Escala para la medición de la variable

La variable se mide en una escala ordinal con cinco categorías distintas:

- (1) Nunca
- (2) Muy pocas veces
- (3) Algunas veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Posteriormente, las respuestas se reorganizaron para crear tres categorías en la medición de la variable:

- Buen desempeño laboral: se aprecia cuando las unidades de estudio alcanzan un nivel alto en los indicadores establecidos.
- Regular desempeño laboral: se observa cuando las unidades de estudio alcanzan un nivel moderado en los indicadores establecidos.
- Mal desempeño laboral: se aprecia cuando las unidades de estudio alcanzan un nivel bajo en los indicadores establecidos.

Acorde a ello, se utilizó se estableció el uso de categorías distintas para la variable y sus indicadores, ya que al realizar el análisis de los datos se optó por representar adecuadamente acorde al nivel bajo o alto en las dimensiones

De igual manera, al caso anterior, se representa el rango:

Buen desempeño laboral:	85	-	90
Regular desempeño laboral:	79	-	84

Mal desempeño laboral: 72 - 78

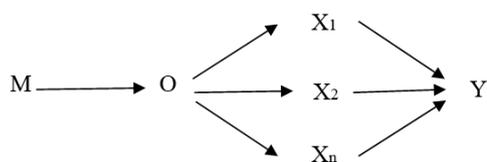
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por la naturaleza del estudio, el tipo de investigación es básica o pura, con un diseño descriptivo explicativo, porque se apoya en un contexto teórico para conocer, describir, relacionar o explicar una realidad.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es Causal– Explicativo, porque se recogerá información de cada variable, explicando las causas y factores del problema, y como la variable independiente influye en la dependiente. Según Ñaupas et al. (2018) se utiliza cuando se quiere determinar el grado de influencia de una variable independiente sobre una variable dependiente.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Representa a la muestra

O: Es la observación de la muestra

X1, X2, Xn: Son los aspectos de la influencia de Gestión del Talento humano

Y: Es el desempeño laboral

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es descriptivo, de enfoque *transversal*, ya que se analizaron datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre la muestra de estudio, de intervención *no experimental*, según Hernández et al. (2010) son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Y es cuantitativa, porque se recopilará información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico.

3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.6.1 *Ámbito*

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Ilabaya-Tacna

3.6.2 *Tiempo social*

La investigación se realizó en el año 2023.

3.7 Población y muestra

3.7.1 *Unidades de estudio*

Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya

3.7.2 *Población*

La población está constituida por un promedio de 290 trabajadores (personal administrativo) de la Municipalidad Distrital de Ilabaya-Tacna, según figura en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) emitido por la Unidad de Recursos Humanos, los cuales se detallan en la tabla 1.

Tabla 1
Población de estudio

Descripción	Cantidad
Personal D.L. 276	210
Personal D.L. 1057	80
Total	290

Nota: Unidad de Recursos Humanos de la MDI

3.7.3 Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de la población finita de la M.D de Ilabaya, considerando un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%.

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

n = Tamaño de la muestra

N = Población (290)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Tasa de prevalencia de objeto de estudio (0.50)

q = (1-p) = 0.50

E = Error de precisión 0.05

$$n = 166$$

Resultando un total de 166 trabajadores de la MDI

Tabla 2
Muestra

Descripción	Cantidad
Personal D.L. 276	120
Personal D.L. 1057	46
Total	166

Nota: Elaboración propia

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

Para el procesamiento de los datos, se realizaron las siguientes acciones:

- Se recopilaron los datos de manera personal y de primera fuente.
- Se procesó la información, construyendo una base de datos Excel, y se utilizó el aplicativo SPSS 24.0, para el análisis de los mismos.
- Para la comprobación de hipótesis se utilizó el estadístico de Regresión ordinal, para conocer el grado de influencia de las variables, de acuerdo a la prueba de normalidad, se demostró que los datos no siguen una distribución normal.
- Para la presentación de los datos se emplearon tablas y figuras estadísticas, de acuerdo al formato APA 7ma edición.

3.8.2 Técnicas de recolección de los datos

Se empleó la técnica de la encuesta para recoger información sobre ambas variables: “Gestión del talento humano” y “Desempeño laboral”.

3.8.3 Instrumentos para la recolección de los datos

Se emplearon como instrumentos dos cuestionarios para la recopilación de datos:

El cuestionario sobre la GTH compuesto por 24 ítems y que tienen vínculo con sus dimensiones e indicadores, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y mediante la técnica de confiabilidad de Alfa de Cronbach (0.928)

El cuestionario sobre el desempeño laboral compuesto por 18 ítems y que tienen vínculo con sus dimensiones e indicadores, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y mediante la técnica de confiabilidad de Alfa de Cronbach (0.729)

Tabla 3
Porcentaje de calificación por expertos

Experto	Porcentaje de calificación
Octavio Alagon Huamani	100
Rigoberto Quenta Loza	100
Manuel Mori Mamani	100
Promedio	100

Nota: Fichas evaluación expertos

Confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad, el estadístico alfa de Cronbach (0,729 y 0,928) indica confiabilidad aceptable del instrumento considerándose que los cuestionarios tienen estabilidad (Anexo 6), tal como se aprecia en las tablas siguientes:

VARIABLE INDEPENDIENTE**Tabla 4***Fiabilidad DL*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	18

*Nota: SPSS***VARIABLE DEPENDIENTE****Tabla 5***Fiabilidad GTH*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	24

Nota: SPSS

La fiabilidad por dimensiones se encuentra en el anexo 6.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Se llevó a cabo un estudio detallado sobre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Ilabaya. Para realizar este trabajo, se creó un cuestionario específico para entender las características de estos aspectos.

Se obtuvo el permiso de los jefes de cada área de la oficina para llevar a cabo este estudio y se explicó a los participantes del proyecto que debían evaluar cada declaración y responder en consecuencia, marcando con una marca de verificación o llenando el número correspondiente.

Las encuestas se llevaron a cabo con dos grupos de empleados: los contratados administrativos según el Decreto Legislativo N° 276 y los Administrativos de Servicios bajo el Decreto Legislativo N°1057. La población total incluida en el estudio fue de 166 trabajadores administrativos, según lo indicado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) emitido por la Unidad de Recursos Humanos. La recopilación de datos se realizó durante tres días consecutivos, desde el 4 hasta el 6 de septiembre de 2023.

Cabe resaltar que, la aplicación de los instrumentos transcurrió sin dificultades, lo que permitió recopilar toda la información necesaria para la

conclusión exitosa del trabajo de investigación. Presentando a continuación los resultados obtenidos.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La presentación de la información procesada se presenta a continuación:

- Resultados de la variable GTH
- Resultados de la variable DL
- Pruebas de hipótesis estadísticas.
- Comprobación de hipótesis

La categorización de dimensiones constituye un proceso esencial en la investigación, ya que permite estructurar y organizar los datos de manera que faciliten su análisis. Este enfoque adquiere particular relevancia cuando se abordan variables que trascienden el ámbito específico de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, al proporcionar una herramienta para comprender y comparar diversos aspectos de un fenómeno de estudio. En esencia, la categorización implica agrupar elementos en categorías definidas a partir de características compartidas, lo que contribuye a una interpretación más sistemática y accesible de la información recolectada (Cazau, 2004)

Asimismo, el autor señala que en el caso de la variable “clase social”, se pueden identificar categorías generales como alta, media y baja. Sin embargo, si se busca mayor precisión, es posible incluir subcategorías como media alta, media baja, o incluso adaptarlas según las características del contexto estudiado. Por lo que, en base al autor se ha considerado en las dimensiones la medición alto (cuando alcanza un buen nivel de desarrollo) y bajo (cuando presentan un mal nivel de desarrollo), ello en base a las respuestas consideradas en cada dimensión.

4.3 RESULTADOS

4.3.1 Resultados de la variable: Gestión del Talento Humano

Dimensiones.

Tabla 6

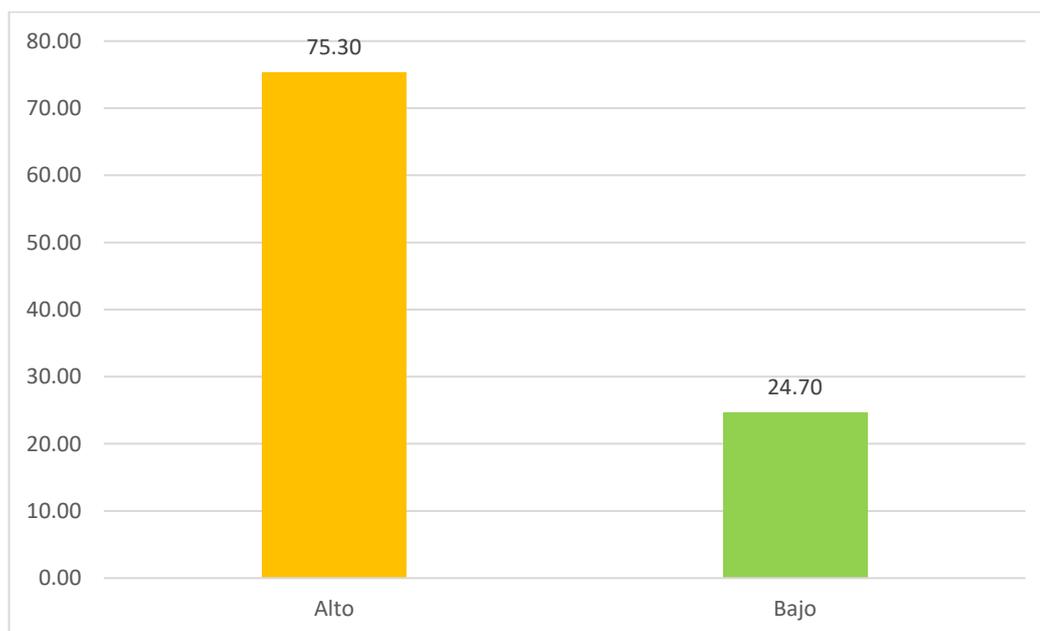
Desarrollo de las personas

Categorías	f	%
Alto	125	75.30
Bajo	41	24.70
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data GTH

Figura 2

Desarrollo de las personas



Nota: Tabla 6

Con base en los datos presentados en la tabla 6 y la figura 2, se evidencia que en lo que respecta al desarrollo de las personas, el 75.30% se sitúa en la categoría de nivel alto, en contraste con el 24.70% que se encuentra en el nivel bajo. Esto indica que la mayoría de los administrativos señalan que en la municipalidad

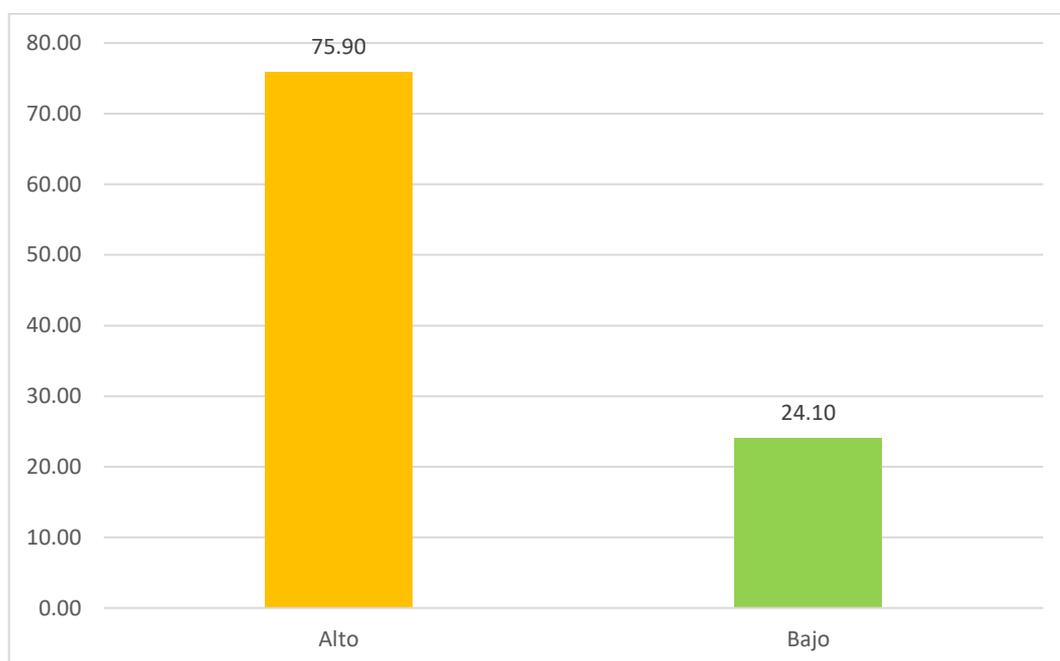
se promueven cursos de capacitación y que el desarrollo de la organización es adecuado.

Tabla 7
Retención de las personas

Categorías	f	%
Alto	126	75.90
Bajo	40	24.10
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data GTH

Figura 3
Retención de las personas



Nota: Tabla 7

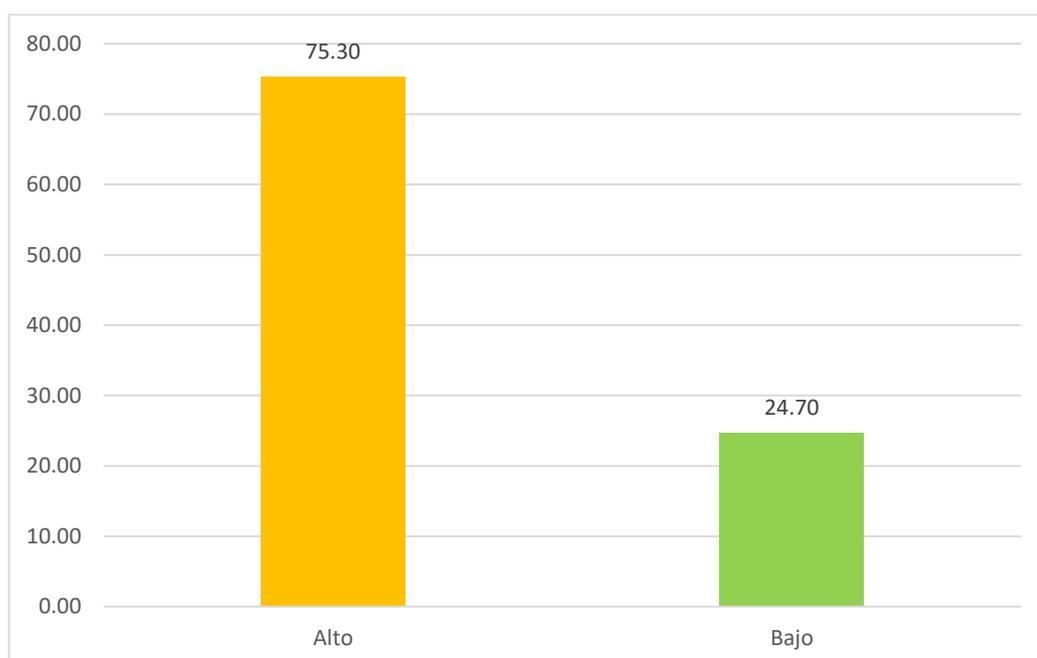
Con base en los datos presentados en la tabla 7 y la figura 3, se evidencia que en lo que respecta a la retención de las personas, el 75.90% se sitúa en la categoría de nivel alto, en contraste con el 24.10% que se encuentra en el nivel bajo. Esto indica que la mayoría de los administrativos señalan que en la municipalidad existe un buen ambiente laboral entre oficinas o áreas administrativas, hay comunicación efectiva, y respeto por las normas y el reglamento de la institución.

Tabla 8
Recompensa a las personas

Categorías	f	%
Alto	125	75.30
Bajo	41	24.70
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data GTH

Figura 4
Recompensa a las personas

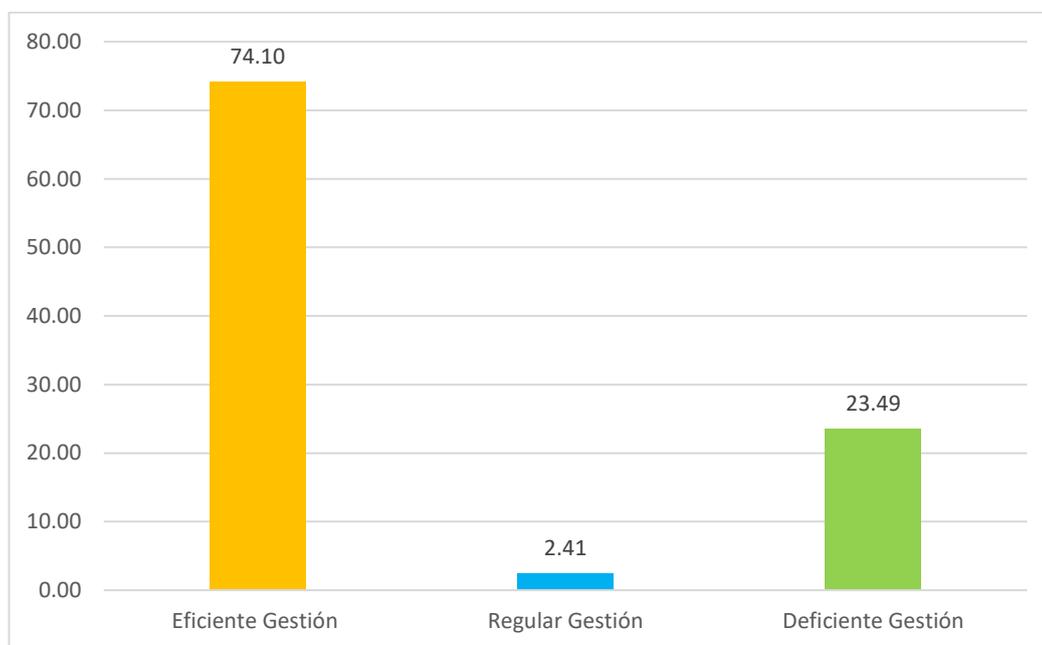


Nota: Tabla 8

Según los datos proporcionados en la tabla 8 y la figura 4, se puede observar que, en términos de recompensa a las personas, el 75.30% se encuentra en la categoría de nivel alto, mientras que el 24.70% se encuentra en el nivel bajo. Esto sugiere que la mayoría de los administrativos indican que en la municipalidad se fomenta programas de bienestar para los trabajadores y que se realizan gestiones para que los trabajadores gocen de un seguro de vida.

Variable: GTH**Tabla 9***Gestión del Talento Humano*

Categorías	f	%
Eficiente Gestión	123	74.10
Regular Gestión	4	2.41
Deficiente Gestión	39	23.49
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data GTH**Figura 5***Gestión del Talento Humano**Nota:* Tabla 9

Al analizar los datos presentados en la tabla 9 y la figura 5, se destaca que, en el ámbito de la Gestión del Talento Humano, el 74.10% se encuentra en la categoría de nivel eficiente, mientras que el 2.41% está en el nivel regular y el 23.49% en el nivel deficiente. Esto indica que la mayoría de los administrativos señalan que en la municipalidad se fomenta el desarrollo de los empleados, se crean ambientes que mejoran las condiciones laborales de las personas y, además, se reconoce y recompensa el esfuerzo en el trabajo.

4.3.2 Resultados de la variable: Desempeño Laboral

Dimensiones.

Tabla 10

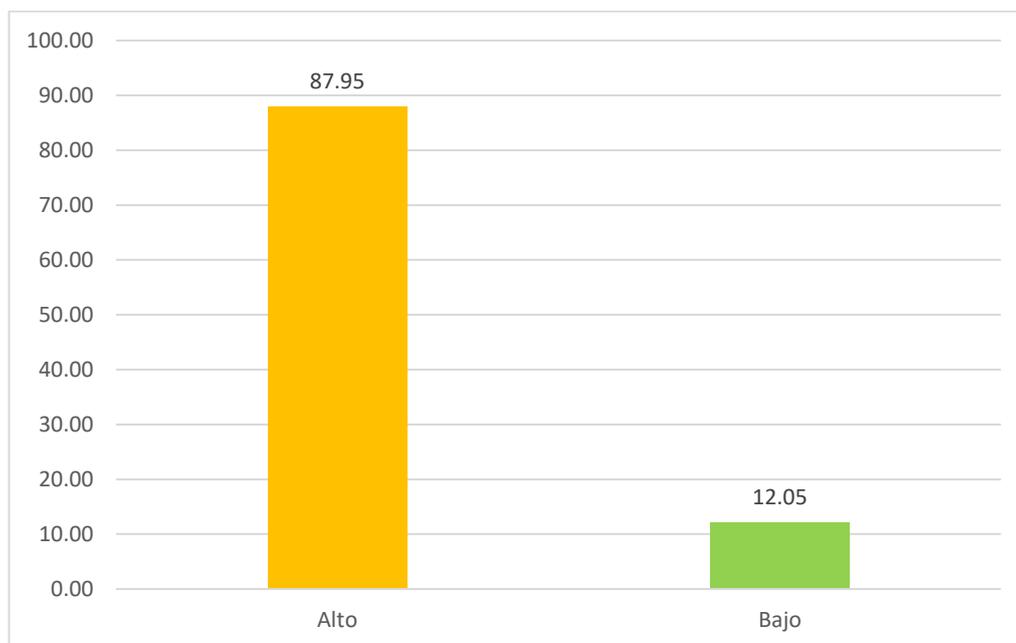
Calidad de trabajo

Categorías	f	%
Alto	146	87.95
Bajo	20	12.05
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data DL

Figura 6

Calidad de trabajo

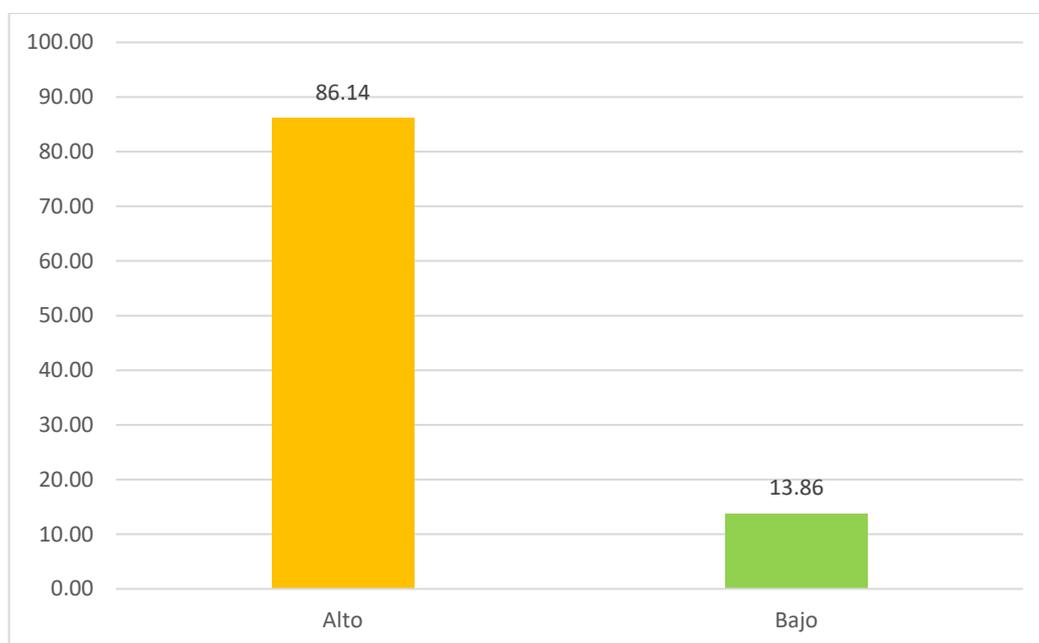


Nota: Tabla 10

Según los datos proporcionados en la tabla 10 y la figura 6, se puede observar que, en cuanto al indicador de calidad de trabajo, el 87.95% se encuentra en la categoría de nivel alto, mientras que el 12.05% se encuentra en el nivel bajo. Esto sugiere que la mayoría de los administrativos desarrollan su trabajo conforme a los objetivos de la institución y que existen condiciones laborales adecuadas.

Tabla 11*Conocimiento del trabajo*

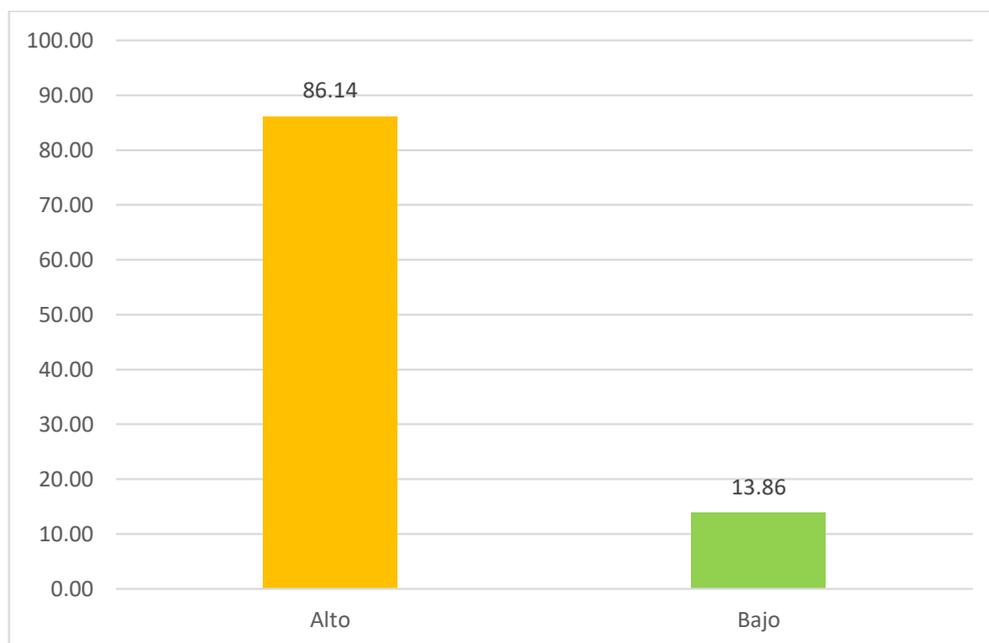
Categorías	f	%
Alto	143	86.14
Bajo	23	13.86
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data DL**Figura 7***Conocimiento del trabajo**Nota:* Tabla 11

Según los datos proporcionados en la tabla 11 y la figura 7, se puede observar que, en cuanto al indicador de conocimiento del trabajo, el 86.14% se encuentra en la categoría de nivel alto, mientras que el 13.86% se encuentra en el nivel bajo. Esto sugiere que la mayoría de los administrativos han desarrollado sus competencias de acuerdo a las capacitaciones que han recibido, así como, tienen conocimiento sobre las funciones que debe cumplir en la institución.

Tabla 12*Desempeño en el cargo*

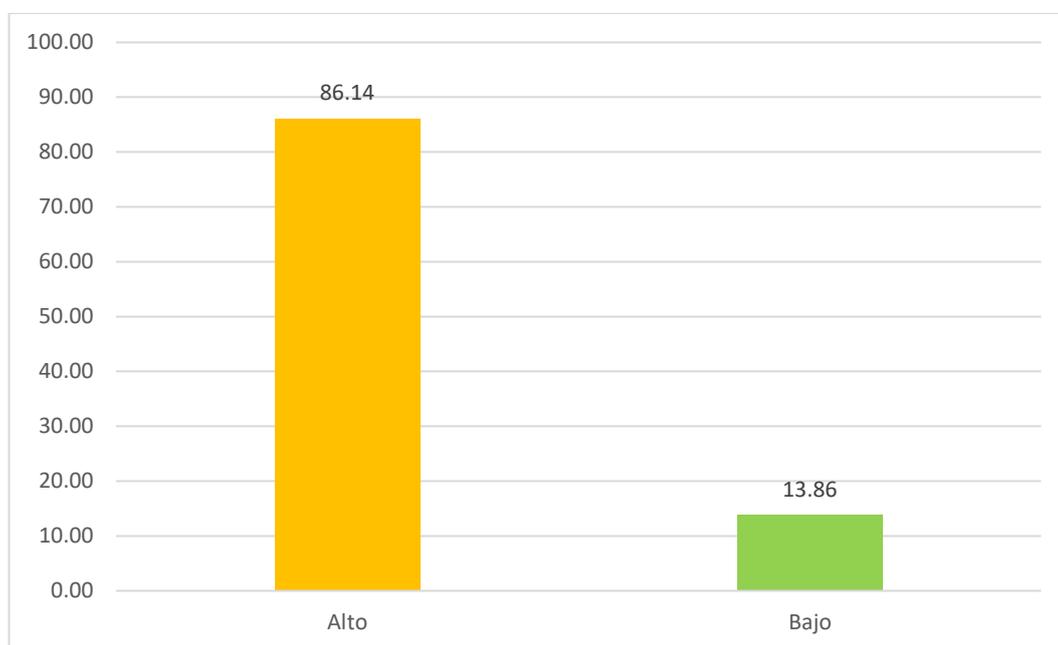
Categorías	f	%
Alto	143	86.14
Bajo	23	13.86
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data DL**Figura 8***Desempeño en el cargo**Nota:* Tabla 12

Según los datos proporcionados en la tabla 12 y la figura 8, se puede observar que, en cuanto al indicador de desempeño en el cargo, el 86.14% se encuentra en la categoría de nivel alto, mientras que el 13.86% se encuentra en el nivel bajo. Esto sugiere que la mayoría de los administrativos aplican las normas y procedimientos apropiados en su trabajo, así como consideran que están siendo evaluados en base a los resultados del cumplimiento de su trabajo.

Tabla 13*Cumplimiento de metas*

Categorías	f	%
Alto	143	86.14
Bajo	23	13.86
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data DL**Figura 9***Cumplimiento de metas**Nota:* Tabla 13

Según los datos proporcionados en la tabla 13 y la figura 9, se puede observar que, en cuanto al indicador de cumplimiento de metas, el 86.14% se encuentra en la categoría de nivel alto, mientras que el 13.86% se encuentra en el nivel bajo. Esto sugiere que los administrativos señalan que existe poca coordinación con el equipo de trabajo, y que consideran que no se logra cumplir con las metas en el tiempo previsto, así como satisfacer adecuadamente a las expectativas de la población.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 14

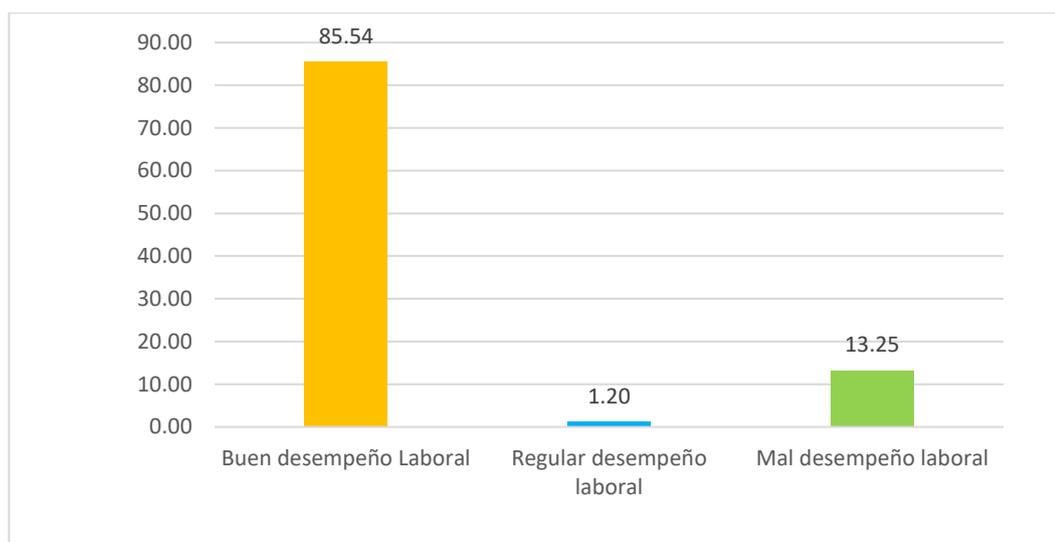
Desempeño laboral

Categorías	f	%
Buen desempeño Laboral	123	74.10
Regular desempeño laboral	4	2.41
Mal desempeño laboral	39	23.49
TOTAL	166	100.00

Nota: Base data DL

Figura 10

Desempeño laboral



Nota: Tabla 14

Al analizar los datos presentados en la tabla 14 y la figura 10, se destaca que, en el ámbito del Desempeño laboral, el 85.54% se encuentra en la categoría de nivel bueno, mientras que el 1.20% está en el nivel regular y el 13.25% en el nivel malo. Esto indica que la mayoría de los administrativos señalan que la calidad de trabajo es adecuada, tiene conocimiento del trabajo que desarrollan, realizan un buen desempeño en el cargo que ocupan, y que se cumple eficientemente con las metas de la municipalidad.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

Se realizó la prueba de normalidad para determinar si los datos de la investigación se presentan adecuadamente, mediante una distribución normal o no, dado que la muestra de este estudio de investigación tiene un tamaño superior a 50, se llevó a cabo la prueba de Kolmogórov-Smirnov

Con el propósito de llevar a cabo esta evaluación, se establecieron los siguientes criterios:

H_0 = Los datos siguen una distribución normal. $p > 0,05$

H_i = Los datos no siguen una distribución normal. $p < 0,05$

Tabla 15.

Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,424	166	,000
Desempeño laboral	,498	166	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tanto la "Gestión del talento humano" ($p = 0.000$) como el "Desempeño laboral" ($p = 0.00$), no se ajustan a una distribución normal, según los resultados obtenidos. En ambos casos, los valores p son significativamente menores a 0.05., por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de las hipótesis, según el valor de significancia producto de la normalidad, se aplicó el método estadístico de Regresión Logística ordinal y Rho de Spearman para establecer su relación.

4.5.1 Comprobación de hipótesis específicas

La hipótesis específica 1 afirma que:

H0: El desarrollo de las personas no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Hi: El desarrollo de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ ~ Rechazar la H0 y aceptar la Hi.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ ~ Aceptar la H0 y rechazar la Hi.

Tabla 16.

Información de ajuste de los modelos- Desarrollo de personas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,172			
Final	14,122	8,050	1	,005

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 16, los resultados obtenidos revelan una influencia significativa de la dimensión "Desarrollo de personas" sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI. El análisis estadístico muestra un valor de significancia (Sig.) de $0.005 < 0.05$; así mismo se tiene el valor de chi cuadrado 8,050.

Se utilizó el estadístico Rho de Spearman para evaluar la conexión entre las variables de estudio, teniendo como referencia los siguientes valores:

Tabla 17.*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de rho	Grado de correlación
0	Nula
0.01 - 0.19	Positiva muy baja
0.20 - 0.39	Positiva baja
0.40 - 0.69	Positiva moderada
0.70 - 0.89	Positiva alta
0.90 – 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva grande perfecta

Nota: Elaboración propia**Tabla 18.***Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis Especifica 1*

		Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	1,000	,275**
		Sig. (bilateral)	.
		N	166
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,275**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	166

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

Como se puede observar en la tabla 18, se identificó que el valor $P = 0.01$ siendo un valor inferior ($p < 0.05$), por lo que existe evidencia estadística con un nivel de confianza del 95%, la cual es altamente significativa, para no aceptar la hipótesis H_0 . Además, con un coeficiente $Rho = 0.275$, se establece una relación positiva

(baja) y directamente proporcional entre la dimensión "desarrollo de personas" y el "Desempeño Laboral".

Tabla 19.

Pseudo R cuadrado-Desarrollo de personas

Cox y Snell	,047
Nagelkerke	,079
McFadden	,053

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 19, el valor de Pseudo R cuadrado, medido a través del coeficiente de Nagelkerke, sugiere que aproximadamente el 7.9% de la variabilidad en el desempeño laboral puede atribuirse al desarrollo de personas. Este hallazgo refleja una relación entre ambas.

A partir de estos resultados, se puede afirmar que la hipótesis 1 ha sido confirmada. En otras palabras, el desarrollo de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI en el año 2023.

La hipótesis específica 2 afirma que:

H0: La retención de las personas no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Hi: La retención de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ ~ Rechazar la H0 y aceptar la Hi.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ ~ Aceptar la H0 y rechazar la Hi.

Tabla 20.*Información de ajuste de los modelos- Retención de personas*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,316			
Final	13,820	11,496	1	,001

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 20, los resultados indican que la dimensión "Retención de personas" tiene una influencia notable en el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI. El análisis estadístico refleja un valor de significancia de $0.001 < 0.05$. Además, el valor del chi cuadrado obtenido es de 11,496, lo que refuerza la evidencia.

Tabla 21.*Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis Especifica 2*

			Retención de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retención de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,264**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	166	166
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,264**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	166	166

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

Como se puede observar en la tabla 21, se identificó que el valor P es 0.01 siendo un valor inferior $p < 0.05$, por lo que existe evidencia estadística con un nivel de confianza del 95%, la cual es altamente significativa, para no aceptar la hipótesis H_0 . Además, con un coeficiente $Rho = 0.264$, se establece una relación positiva (baja) y directamente proporcional entre la dimensión "Retención de personas" y el "Desempeño Laboral".

Tabla 22.*Pseudo R cuadrado-Retención de personas*

Cox y Snell	,067
Nagelkerke	,112
McFadden	,076

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22, Pseudo R cuadrado nos indica la dependencia porcentual de la “Retención de personas” que influye en el desempeño laboral en un 11.2% según el coeficiente de Nagelkerke.

Por lo resultados anteriores, se concluye que la hipótesis 2 ha sido comprobada. Es decir que, la Retención de personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI, 2023.

La hipótesis específica 3 afirma que:

H0: La recompensa de las personas no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Hi: La recompensa de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ ~ Rechazar la H0 y aceptar la Hi.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ ~ Aceptar la H0 y rechazar la Hi.

Tabla 23.*Información de ajuste de los modelos- Recompensa de personas*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,736			
Final	13,805	10,931	1	,001

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 23, los resultados indican que la dimensión "Recompensa de personas" tiene una influencia notable en el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI. El análisis estadístico refleja un valor de significancia de $0.001 < 0.05$, lo cual significa que tienen dependencia significativa una frente a la otra. Además, el valor del chi cuadrado obtenido es de 10,931, lo que refuerza la evidencia.

Tabla 24.*Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis Especifica 3*

		Recompensa de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensa de personas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,277**
		N	,000
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	166
		Sig. (bilateral)	,277**
		N	,000
		N	166

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

Como se puede observar en la tabla 18, se identificó que el valor P es 0.01 siendo un valor inferior $p < 0.05$, por lo que existe evidencia estadística con un nivel de confianza del 95%, la cual es altamente significativa, para no aceptar la hipótesis H_0 . Además, con un coeficiente $Rho = 0.277$, se establece una relación positiva

(baja) y directamente proporcional entre la dimensión "Recompensa de personas" y el "Desempeño Laboral".

Tabla 25.

Pseudo R cuadrado-Recompensa de personas

Cox y Snell	,064
Nagelkerke	,107
McFadden	,072

Función de enlace: Logit.

En la tabla 25, Pseudo R cuadrado nos indica la dependencia porcentual de la recompensa de personas que influye en el desempeño laboral en un 10.7% según el coeficiente de Nagelkerke.

Por lo resultados anteriores, se concluye que la hipótesis 3 ha sido comprobada. Es decir que, la recompensa de personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI, 2023.

4.5.2 Comprobación de hipótesis general

La hipótesis general afirma que:

H₀: La gestión del talento humano no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

H₁: La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ ~ Rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

Si $p\text{-valor} > 0.05$ ~ Aceptar la H_0 y rechazar la H_1 .

Tabla 26.*Información de ajuste de los modelos- GTH y Desempeño laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,655			
Final	13,826	12,829	2	,002

Función de enlace: Logit.

En la tabla 26 el reporte obtenido a partir de los datos, los resultados nos muestran, que existe dependencia de la variable GTH en el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI 2023; entre tanto se tiene al valor de Chi cuadrado de 12,829 y P= valor es igual a 0,002 < 0.05, significa rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de cada uno de las variables.

Tabla 27.*Prueba de Correlación de Spearman para Hipótesis General*

			GTH	DL
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,285**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,106	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

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

Con base en los resultados obtenidos a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se ha identificado una relación positiva muy baja entre la "Gestión del talento humano" y el "Desempeño laboral" en los administrativos de la MDI, con un coeficiente de 0.285. Este valor, aunque indica una relación existente, sugiere que es bastante débil.

Al observar la tabla 27, se puede ver que esta correlación tiene una significancia bilateral de 0.01. Esto significa que, aunque hay una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, esta es limitada en su magnitud.

Tabla 28.

Pseudo R cuadrado-GTH y DL

Cox y Snell	,074
Nagelkerke	,125
McFadden	,085

Función de enlace: Logit.

En la tabla 28, Pseudo R cuadrado nos indica la dependencia porcentual de la actividad operativa que influye en la gestión administrativa en un 12.5% según el coeficiente de Nagelkerke.

Por lo resultados anteriores, se concluye que la hipótesis general ha sido comprobada. Es decir que, la “Gestión del Talento Humano” influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la MDI, 2023.

4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio se enfocó en analizar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad de Ilabaya. Tras analizar los resultados, se confirmó una atribución significativa entre estas variables, como resultado del estadístico Regresión Logística ordinal (12.5%, de acuerdo al índice de Nagelkerke), la mencionada conclusión concuerda con la de otros autores como Muñoz et al. (2017), quienes también confirmaron esta influencia significativa. La gestión del talento humano, al abarcar factores internos como conocimientos, habilidades, motivación y actitudes, puede mejorarse mediante capacitación, motivación y evaluación del personal, lo que a su vez puede aumentar la productividad y mejorar el ambiente organizacional y las relaciones interpersonales. En cuanto a las técnicas de estímulo para el desempeño laboral, las evidencias indican que el 50% de los colaboradores consideran que el aumento de salario es el principal motivador, seguido por el ascenso laboral (23%), bonos en épocas especiales (19%), y regalías en épocas especiales (7%).

Este panorama contrasta con el estudio de Clark (2018), donde señala que, un aumento del 1% en los ingresos se traduce en un aumento de la probabilidad de un alto desempeño laboral, en un rango del 1.93% al 2.27%. De manera similar, un incremento del 1% en la relación con los superiores se correlaciona con un aumento en la probabilidad de un alto desempeño laboral, variando entre el 1.52% y el 1.80%. Contrariamente, un aumento del 1% en la satisfacción laboral se asocia con una disminución en el desempeño en un 0.46, lo que es significativo en el modelo probit. Estos resultados contrastan con los indicadores observados en nuestra investigación, donde se identificaron altos porcentajes en el desarrollo de personas (75.30%), retención de personas (75.90%) y recompensas (75.30%). Estos hallazgos sugieren que, en nuestro contexto, factores como el desarrollo profesional y las recompensas juegan un papel crucial en el desempeño laboral, superando la influencia directa de la estabilidad económica y la relación con los superiores.

En relación a los objetivos específicos, se concluyó que el nivel de gestión del talento humano en la municipalidad ha sido eficiente (74.10%). Esto indica que

la gestión actual brinda oportunidades de crecimiento institucional y un buen ambiente de trabajo, lo que incentiva a los empleados a seguir trabajando en la organización. Estos resultados se asemejan a los hallazgos de Rosado (2019) en el sector educativo, el 17.5% de los docentes muestra una gestión administrativa deficiente, mientras que el 35% tiene un nivel considerado regular. Por otro lado, el 47.5% se destaca por su buena gestión administrativa en las entidades públicas.

En cuanto al desempeño laboral del personal administrativo, los datos revelan que el 85.54% muestra un desempeño destacado, mientras que solo un pequeño porcentaje tiene un nivel regular (1.20%) y un porcentaje aún menor muestra un desempeño laboral deficiente (13.25%). Estos resultados no solo confirman la hipótesis inicial, sino que también sugieren un ambiente laboral positivo y productivo en la municipalidad. La mayoría del personal demuestra un alto nivel de competencia, dedicación y cumplimiento de metas, lo que indica un entorno de trabajo saludable y bien gestionado. Estos datos son alentadores para la organización y reflejan el compromiso y la eficiencia del equipo administrativo en la Municipalidad Distrital de Ilabaya. Coincidimos con los hallazgos de autores como Apaza (2018), quienes también señalan un nivel regular (48.8%) de desempeño laboral en contextos similares.

En última instancia, la convergencia en los resultados y conclusiones de estos estudios refuerza la validez y relevancia de las observaciones realizadas, proporcionando una visión integral sobre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral en la Municipalidad de Ilabaya. Estos hallazgos ofrecen una guía sólida para futuras estrategias de gestión de recursos humanos en la organización.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el desarrollo del presente trabajo de investigación, se concluye que:

PRIMERO

Los resultados indican que la dimensión de “desarrollo de personas” tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya. El p-valor encontrado es de $0.005 < 0.05$, lo que significa que tienen dependencia significativa, dado que el coeficiente de correlación es $Rho=0.275$. En este sentido, Pseudo R cuadrado indica la dependencia porcentual en un 7.9% según el coeficiente de Nagelkerke. Esto implica que los programas efectivos de desarrollo de personal, como capacitaciones y oportunidades de crecimiento, contribuyen a mejorar el desempeño laboral. La teoría de la gestión del talento humano enfatiza que el desarrollo continuo de habilidades y competencias es esencial para mantener a un personal motivado y productivo, lo cual se confirma con estos hallazgos. Además, estudios similares, como el de Pérez (2019), también destacan la importancia del desarrollo profesional en el rendimiento laboral, señalando que el 65% de los empleados en organizaciones con programas de desarrollo continuo muestran mayores niveles de desempeño.

SEGUNDO

En base a los resultados sobre la “retención de personas”, se determinó que tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal administrativo. El estudio presenta un p-valor = $0.001 < 0.05$, lo que significa que tienen dependencia significativa, dado que el coeficiente de correlación es $Rho=0.264$. En este sentido, Pseudo R cuadrado indica la dependencia porcentual en un 11.2% según el coeficiente de Nagelkerke. Por lo que se puede concluir con que, la retención efectiva del personal, mediante políticas como beneficios y un ambiente de trabajo

positivo, contribuye a mantener altos niveles de desempeño. La literatura en gestión de recursos humanos sugiere que la estabilidad laboral y la satisfacción de los empleados son factores clave para reducir la rotación y mejorar el rendimiento. Según lo manifestado por García (2018), las organizaciones que implementan programas de bienestar tienen un 40% menos de rotación de personal, lo que respalda la importancia de estos programas en la retención de empleados.

TERCERO

Por los resultados obtenidos se determinó que la dimensión de “Recompensa de personas” tiene influencia en el desempeño laboral, con un $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$, lo que significa que tienen dependencia significativa, dado que el coeficiente de correlación es $Rho = 0.277$. En este sentido, Pseudo R cuadrado indica la dependencia porcentual en un 10.7% según el coeficiente de Nagelkerke. Esto indica que las políticas de recompensa y reconocimiento, como bonificaciones y reconocimiento del rendimiento, tienen un impacto positivo en la motivación y el desempeño del personal. Según la teoría de la motivación de Herzberg, los factores motivacionales como el reconocimiento y la recompensa son esenciales para el desempeño óptimo de los empleados. El estudio de Martínez (2020) respalda estos hallazgos, indicando que las organizaciones con sistemas de recompensas bien estructurados experimentan un aumento del 30% en la productividad de sus empleados.

CUARTO

Los resultados generales del estudio revelan una influencia significativa de la "gestión del talento humano" en el "desempeño laboral" del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en 2023. Con un $p\text{-valor} = 0.002 < 0.05$, lo que significa que las variables tienen dependencia significativa, dado que el coeficiente de correlación es $Rho = 0.285$. En este sentido, Pseudo R cuadrado indica la dependencia porcentual en un 12.5% según el coeficiente de Nagelkerke, se confirma que la GTH influye significativamente en el desempeño laboral. Aunque la atribución es baja, es positiva, lo que resalta la importancia de un enfoque integral

en la gestión del talento humano que combine desarrollo, retención y recompensa para maximizar el impacto en el desempeño laboral. Esta conclusión coincide con la de otros autores como Muñoz et al. (2017), quienes también confirmaron esta influencia significativa. La gestión del talento humano, al abarcar factores internos como conocimientos, habilidades, motivación y actitudes, puede mejorarse mediante capacitación, motivación y evaluación del personal, lo que a su vez puede aumentar la productividad y mejorar el ambiente organizacional y las relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos en este estudio, se derivan las siguientes recomendaciones:

PRIMERA

Se recomienda incentivar el trabajo para lograr mejores objetivos e innovar cambios en la entidad y de esta manera aumentar la productividad del personal en la institución. hoy en día la creatividad es un requisito indispensable para la supervivencia de todas las organizaciones, ya que ello nos permite asegurar una posición competitiva en el mercado y hacer frente a los constantes cambios del mismo.

SEGUNDA

Se recomienda Innovar tecnologías para mejorar los resultados y con ello aumentar la productividad de la organización. Las instituciones deben ser cada vez más competitivas y para ello necesitan innovar utilizando nuevas tecnologías. Además, estas herramientas son claves para ayudarnos a deshacernos de los procesos que no aportan valor. Tenemos que crear herramientas de trabajo para que cualquier persona que sepa las tareas que debe realizar.

TERCERA

Se recomienda fortalecer el proceso de gestión de recursos humanos en las municipalidades utilizando una buena selección, capacitación, desarrollo de sus habilidades y tener en cuenta su formación profesional para mejorar el nivel desempeño laboral, en forma continua mediante talleres, cursos, seminarios y capacitaciones para mejorar y reforzar el desempeño laboral ya que son de vital importancia en todos los niveles de la organización.

CUARTA

Se recomienda incentivar la unión laboral, incentivo económico, mejorar los ambientes laborales brindando una mejor iluminación, comodidad, limpieza y ventilación, ya que la unión hace la fuerza esto también ayudaría mucho al desarrollo y crecimiento de la organización ser mejores día a día, tanto en lo profesional, como en lo laboral y sobre todo en la vida familiar.

REFERENCIAS

- Aillón, A., Parra, J., y Prado, I. (2008). *Selección y contratación en administración internacional de los recursos humanos*. Obtenido de Universidad de la Sabana, Chile: <https://core.ac.uk/download/pdf/47066441.pdf>
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas–Cusco, 2018*. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1792>
- Bohórquez, A. (2007). *Prevalencia de depresión y ansiedad según las escalas de Zung y evaluación de la asociación con el desempeño*: Pontificia Universidad Javeriana
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*. Trillas.
- Caruajulca, E., y Monzón, G. (2016). *Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial Hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2331>
- Cazau, P. (2004). Categorización y operacionalización. *Investigación Educativa Duranguense*, 1(3), 5-12. <https://editorialupd.mx/revistas/index.php/ined/article/view/17>
- Chacón, J. (2016). ¿Qué es la Gestión del Talento Humano? Autores definen la gestión de talento humano. *Revista Digital Gestión del Talento Humano Desde Una Nueva Perspectiva*, 4-6. https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ª. edición)*. McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño Humano. Espacio de formación multimodal, 241-269.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional.*: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos (Quinta ed.)*. Mc Graw Hill.
- Chicaiza, E., Salazar, C., y Chávez, H. (2023). Human talent management and labor performance. Case study "Lácteos Maribella". *Religación*, 8(35), e2301002. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora*. Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León <https://eprints.uanl.mx/16807/>
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Administración, Puno.
- Contraloría General de la República. (2019). *Informe Ejecutivo semestral de Gestión enero-junio*. <https://repositorio.contraloria.gob.pe/handle/ENC/50>
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas (Primera ed.)*. México: Pearson.
- Diario Gestión. (2017). *Contraloría y Ministerio Público intervienen Municipalidad Distrital de Ilabaya por irregularidades*. Obtenido de Gestión-Economía: <https://gestion.pe/economia/contraloria-ministerio-publico-intervienen-municipalidad-distrital-ilabaya-irregularidades-133413-noticia/>
- Galvis, L. (2012) *Relaciones Laborales*, http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/relaciones-laborales_09.html

- Gómez, M. (2020) Prestaciones y servicios al personal.
<https://es.scribd.com/document/481701131/PRESTACIONES-Y-SERVICIOS-AL-PERSONAL>
- Hellriegel, Slocum y Woodman (1998). *Identidad. Juventud y crisis*, New York, Norton.
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. (Quinta Edición)*. McGraw-Hill.
- Huaraca, Y., y Ore, R. (2016). *Desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica, 2015. Tesis de Licenciatura*, Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela Profesional de Administración.
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/28148614-f85f-4c1f-9a56-56440c71f5b2>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) *Perú: Indicadores de gestión municipal*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1636/index.html
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) *Perú: Indicadores de gestión municipal*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1849/libro.pdf
- Jaime, H. (2022) *Desarrollo organizacional: cuál es su impacto, fases y técnicas*.
<https://www.holmeshr.com/blog/desarrollo-organizacional/>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia de Universidad de Zulia*, XXIII(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

- Maldonado, V., Reyes, W. Z., y Apolinario, P. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo. *SCIÉENDO*, XXIII(3), 153-160.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.020>
- Mamani, Y., y Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*: Universidad Peruviana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson -Educación
- Montalvo, J., y Espinoza, K., (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*: Universidad Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista Científica Visión de Futuro, XX (2), 1-20.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muñoz, G., Ochoa, I., y Ruiz, R. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de Panadería Castillo en la ciudad de Estelí, en el I semestre del año 2016*. . Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4412/>
- Nicole, P. (2016), Incentivo. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Tesis de Licenciatura*, Universidad de Huánuco, Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/408;jsessionid=19C09AE24A7A82A5819291136C7B3193>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Organización Mundial de la Salud (1949). *Construction in basic documents*. Ginebra: OMS
- Padilla, C. (2015) *¿Por qué implementar un programa de capacitación empresarial?* <https://www.migesamicrosoft.com/por-que-implementar-un-programa-de-capacitacion-empresarial/#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20es%20la%20adquisici%C3%B3n,el%20desempe%C3%B1o%20de%20una%20actividad>.
- Oseda, D., y Chenet, M. (2012). *Métodos y Técnicas de Investigación Científica*. Huancayo. Pirámide.
- Osorio, Y., y Zaravia, F. (2017). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica - 2016*. Obtenido de Universidad Peruana los Andes, sede Huancayo, Perú: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/216>
- Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. Tesis de Maestría <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31465>
- Radio Uno. (03 de diciembre de 2018). *Trabajadores en municipio de Ilabaya paralizan aduciendo falta de pago de sueldos*. Obtenido de Noticias: <https://radiouno.pe/noticias/75468/trabajadores-municipio-ilabaya-paralizan-aduciendo-falta-pago-sueldos/>
- Ramírez, D. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Taurus Group Lima-Peru*. Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Escuela de Posgrado. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1239>
- Rodríguez, B. (2016). Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Escuela Académico Profesional de Administración, Chiclayo.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2394>

Sanabria, M. (2007). *De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión*. Univ. Empresa, 155 - 194.

Silva, E. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales; durante el primer semestre del año 2015*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín, Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/416>

Valamis (2021). *Talent Management*. Obtenido de Valamis:
<https://www.valamis.com/hub/talent-management>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo-Instituto de Investigaciones.
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Van, E. (s.f.). *What is Talent Management? All You Need to Know to Get Started*. Obtenido de AIHR: <https://www.aihr.com/blog/what-is-talent-management/>

APÉNDICE

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
INTERROGANTE PRINCIPAL ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.	HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.	VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del Talento Humano Dimensiones DESARROLLO DE LAS PERSONAS. <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo Organizacional RETENCIÓN DE LAS PERSONAS. <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre trabajadores • Bienestar y calidad de vida RECOMPENSA A LAS PERSONAS <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Prestaciones y servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación Básica • Diseño Descriptivo Cuantitativo • Nivel Explicativo • Ámbito de estudio Municipalidad Distrital del Ilabaya-Tacna • Población • Muestra 166 trabajadores
INTERROGANTES SECUNDARIAS ¿Cómo influye el desarrollo de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la influencia del desarrollo de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS El desarrollo de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.	VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Conocimiento del trabajo • Desempeño en el cargo • Cumplimiento de metas 	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario (Escala de Likert)
¿Cómo influye la retención de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?	Determinar la influencia de la retención de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.	La retención de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.		

¿Cómo influye la recompensa de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023?	Determinar la influencia de la recompensa de las personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.	La recompensa de las personas influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya -Tacna, 2023.		
--	--	---	--	--

ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Maldonado et al. (2010), afirma que esta gestión toma en cuenta una gran cantidad de acciones vinculadas con la organización laboral como lo son: , recompensa, desarrollo, retencion y recompensa a las personas.	La variable (Gestión del Talento Humano) se mide mediante las dimensiones: desarrollo de las personas, retención de personas y recompensa a las personas, en una encuesta de 24 ítems.	DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Capacitación	1,2,3, 4	(1) Total desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) Acuerdo (5) Total acuerdo	Escala Ordinal Eficiente GTH Regular GTH Deficiente GTH
			RETENCIÓN DE LAS PERSONAS	Desarrollo Organizacional	5,6,7, 8		
				Relaciones entre trabajadores	9,10, 11, 12		
			RECOMPENSA A LAS PERSONAS	Bienestar y calidad de vida	13,14, 15, 16		
				Incentivos	17, 18, 19, 20		
			Prestaciones y servicios	21, 22, 23, 24			
DESEMPEÑO LABORAL	Mondy (2010); afirma que es un proceso dirigido a metas y orientado a garantizar que los procesos organizativos se lleven a cabo de manera oportuna para optimizar la productividad de los empleados, los equipos y, en última instancia, de la organización	La variable (Desempeño Laboral) se mide mediante las dimensiones: Productividad laboral y clima laboral en una encuesta de 18 ítems (Mondy , 2010)	CALIDAD DE TRABAJO	Condiciones y desarrollo del trabajo	1, 2, 3, 4	(5) Siempre (4)Casi siempre (3)Algunas veces (2)Muy pocas veces (1)Nunca	Escala Ordinal DL bueno DL regular DL malo
			CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Comprensión y aptitud	5, 6, 7, 8		
			DESEMPEÑO EN EL CARGO	Desarrollo de actividades	9, 10,11		
			CUMPLIMIENTO DE METAS	Resultados y logro de las metas	12, 13, 14, 15		

Nota: Elaboración propia

ANEXO 3. INSTRUMENTO CUESTIONARIO GTH

ESTIMADO COLABORADOR:

Me encuentro realizando un estudio sobre la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2022.

Es por ello que he elaborado un cuestionario para conocer las características de las mismas a través de la siguiente encuesta.

INSTRUCCIONES:

Por favor, evalúe cada enunciado y responda según sea el caso, marque con un aspa o rellene en el dígito que corresponda.

Todos los enunciados tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir la que más se adecue a su respuesta.

CLAVE: Para ello debe tener en cuenta la siguiente escala:

- (1) Total desacuerdo
- (2) Desacuerdo
- (3) Indiferente
- (4) Acuerdo
- (5) Total acuerdo

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado la encuesta.

PARTE I: DATOS GENERALES

EDAD: _____

ÁREA EN LA QUE LABORA: _____

CONDICIÓN LABORAL: _____

Marque con una Aspa (x) dentro del recuadro según el grado de apreciación.

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La municipalidad promueve y ejecuta las capacitaciones.					
2	La municipalidad se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados en situación de alguna discapacidad para facilitar la realización de su trabajo.					
3	Se aplica lo asimilado en las capacitaciones dado que hay una evaluación constante.					
4	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.					
5	Hay interés por parte de la municipalidad de lograr la eficacia y competitividad de los colaboradores					
6	El progreso de la municipalidad es el apropiado dado que el nivel de los colaboradores es óptimo					
7	Están definidas las prioridades en el logro de las metas planteadas.					
8	El desarrollo profesional de los trabajadores de la institución edil, es promovida y considerada por las autoridades y funcionarios ediles					
9	Existe respeto por las normas y reglamentos internos existentes					
10	Se hace evaluación permanente de aptitudes y méritos demostrados					
11	Hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas para el desarrollo de la entidad.					
12	Existe un buen ambiente laboral entre oficinas o áreas administrativas					
13	Se labora con responsabilidad y meritocracia					
14	Las medidas de atención adoptadas son suficientes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores					
15	La municipalidad cuenta con equipos de seguridad en caso de accidentes					

16	Actualmente la institución brinda asesoría sobre programas de bienestar social.					
17	El trabajar con eficacia se tiene en cuenta para los incentivos económicos					
18	La municipalidad concede incentivos apropiados generando productividad					
19	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo					
20	Su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe.					
21	Considera que la municipalidad apoya o fomenta programas de bienestar para los trabajadores					
22	La municipalidad cumple con realizar las gestiones para que sus trabajadores gocen de un seguro de vida					
23	Las remuneraciones están en función del nivel de productividad de los colaboradores					
24	El lograr los objetivos institucionales de la municipalidad genera reconocimientos y remuneración acorde					

¡Muchas gracias!

Matriz instrumental

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	VALORACIÓN				
					1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Capacitación	1	La municipalidad promueve y ejecuta las capacitaciones.					
			2	La municipalidad se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados en situación de alguna discapacidad para facilitar la realización de su trabajo.					
			3	Se aplica lo asimilado en las capacitaciones dado que hay una evaluación constante.					
			4	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.					
		Desarrollo Organizacional	5	Hay interés por parte de la municipalidad de lograr la eficacia y competitividad de los colaboradores					
			6	El progreso de la municipalidad es el apropiado dado que el nivel de los colaboradores es óptimo					
			7	Están definidas las prioridades en el logro de las metas planteadas.					
			8	El desarrollo profesional de los trabajadores de la institución edil, es promovida y considerada por las autoridades y funcionarios ediles					
	RETENCIÓN DE LAS PERSONAS	Relaciones entre trabajadores	9	Existe respeto por las normas y reglamentos internos existentes					
			10	Se hace evaluación permanente de aptitudes y méritos demostrados					
			11	Hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas para el desarrollo de la entidad.					
			12	Existe un buen ambiente laboral entre oficinas o áreas administrativas					
		Bienestar y calidad de vida	13	Se labora con responsabilidad y meritocracia					
			14	Las medidas de atención adoptadas son suficientes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores					
			15	La municipalidad cuenta con equipos de seguridad en caso de accidentes					
			16	Actualmente la institución brinda asesoría sobre programas de bienestar social.					
	RECOMPENSA A LAS PERSONAS	Incentivos	17	El trabajar con eficacia se tiene en cuenta para los incentivos económicos					
			18	La municipalidad concede incentivos apropiados generando productividad					
			19	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo					
			20	Su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe.					
		Prestaciones y servicios	21	Considera que la municipalidad apoya o fomenta programas de bienestar para los trabajadores					
			22	La municipalidad cumple con realizar las gestiones para que sus trabajadores gocen de un seguro de vida					
			23	Las remuneraciones están en función del nivel de productividad de los colaboradores					
			24	El lograr los objetivos institucionales de la municipalidad genera reconocimientos y remuneración acorde					

ANEXO 4. CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES

Lea atentamente el cuestionario y marque con una (X) en el casillero de su preferencia, se le agradece su total sinceridad.

Edad: _____ Género: F () M () Fecha: _____

Grado de instrucción: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

A continuación, marque con una (X) en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	El trabajo que usted desarrolla se orienta hacia un objetivo específico.					
2	A diario se le hace difícil cumplir oportunamente con sus funciones.					
3	Las condiciones laborales no son las mejores para realizar un trabajo efectivo.					
4	Mi trabajo muestra una alta calidad en términos de precisión y atención al detalle					
5	La atención del servicio es respetuosa, rápida y personalizada.					
6	Recibo oportunidades para desarrollar mis habilidades y conocimientos					
7	Las capacitaciones ofrecidas no generan habilidades y competencias para un trabajo efectivo.					
8	Tiene usted conocimiento pleno de su puesto de trabajo					
9	La ejecución de su trabajo no le permite desarrollarse profesionalmente					
10	Posee un buen nivel de creatividad e innovación.					
11	Se aplican normas y procedimientos apropiados en el desarrollo de su trabajo.					
12	Considera que está en la capacidad de dar una respuesta ante un imprevisto laboral.					
13	Con frecuencia muestro iniciativa y proactividad en su trabajo					
14	Su trabajo no es evaluado en base de resultados.					
15	Existen actividades coordinadas en el desarrollo de su trabajo para el logro de un objetivo.					
16	El trabajo desarrollado no coincide con la misión de la empresa					
17	Considera que no se logra satisfacer las expectativas del público usuario					
18	Se supera las metas establecidas en el tiempo adecuado.					

Gracias

MATRIZ INSTRUMENTAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	VALORACIÓN				
					1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Condiciones y desarrollo del trabajo	1	El trabajo que usted desarrolla se orienta hacia un objetivo específico.					
			2	A diario se le hace difícil cumplir oportunamente con sus funciones.					
			3	Las condiciones laborales no son las mejores para realizar un trabajo efectivo.					
			4	Mi trabajo muestra una alta calidad en términos de precisión y atención al detalle					
			5	La atención del servicio es respetuosa, rápida y personalizada.					
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Comprensión y aptitud	6	Recibo oportunidades para desarrollar mis habilidades y conocimientos					
			7	Las capacitaciones ofrecidas no generan habilidades y competencias para un trabajo efectivo.					
			8	Tiene usted conocimiento pleno de su puesto de trabajo					
			9	La ejecución de su trabajo no le permite desarrollarse profesionalmente					
			10	Posee un buen nivel de creatividad e innovación.					
	DESEMPEÑO EN EL CARGO	Desarrollo de actividades	11	Se aplican normas y procedimientos apropiados en el desarrollo de su trabajo.					
			12	Considera que está en la capacidad de dar una respuesta ante un imprevisto laboral.					
			13	Con frecuencia muestro iniciativa y proactividad en su trabajo					
			14	Su trabajo no es evaluado en base de resultados.					
	CUMPLIMIENTO DE METAS	Resultados y logro de las metas	15	Existen actividades coordinadas en el desarrollo de su trabajo para el logro de un objetivo.					
			16	El trabajo desarrollado no coincide con la misión de la empresa					
			17	Considera que no se logra satisfacer las expectativas del público usuario					
			18	Se supera las metas establecidas en el tiempo adecuado.					

ANEXO 5. JUICIO DE EXPERTOS

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ALAGON HUAMANI OCTAVIO.....
- 1.2. Grado Académico...MAGISTER.....
- 1.3. Profesión: MAESTRO EN GESTION PUBLICA.....
- 1.4. Institución donde labora: EN EL DISTRITO DE HAQUIRA - PROVINCIA DE COTABAMBAS – DEPARTAMENTO DE APURIMAC.....
- 1.5. Cargo que desempeña. GESTOR SOCIAL EN NUCLEO EJECUTOR.....
- 1.6. Denominación del Instrumento:
Cuestionario del desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de...
Ilabaya, 2023
- 1.7. Autor del instrumento: ...Bach. DILMA MAMANI GALLEGOS.....
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los items del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
		1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 27 de Junio del 2023



Ma. OCTAVIO ALAGON HUAMANI
 Maestro en Gestión Pública
 Lic. en Psicología C.Ps.P. N° 34016

 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ALAGON HUAMANI OCTAVIO.....
- 1.2. Grado Académico...MAGISTER.....
- 1.3. Profesión: MAESTRO EN GESTION PUBLICA.....
- 1.4. Institución donde labora: EN EL DISTRITO DE HAQUIRA - PROVINCIA DE COTABAMBAS –
DEPARTAMENTO DE APURIMAC.....
- 1.5. Cargo que desempeña .GESTOR SOCIAL EN NUCLEO EJECUTOR.....
- 1.6. Denominación del Instrumento:
Cuestionario de Gestión del Talento Humano
- 1.7. Autor del instrumento: ...Bach. DILMA MAMANI GALLEGOS.....
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos	
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015
		Páginas 02

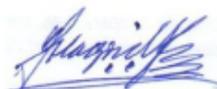
III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30
 3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 27 de Junio del 2023



Ma. OCTAVIO ALAGON HUAMANI
Maestro en Gestión Pública
Lic. en Psicología C.Ps.P. N° 34016

 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): DILMA LOZA RIGOBERTO MARTIN
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER
- 1.3. Profesión: MAESTRO EN GESTION PUBLICA
- 1.4. Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Pocolay
- 1.5. Cargo que desempeña: Gerente Municipal
- 1.6. Denominación del Instrumento:
 Cuestionario de Gestión del Talento Humano
- 1.7. Autor del instrumento: Bach. DILMA MAMANI GALLEGOS
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY

MGR. RIGOBERTO MARTÍN QUENTA LOZA
GERENTE MUNICIPAL

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 27 de Junio del 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY

MGR. RIGOBERTO MARTIN CUENTA LOZA
 GERENTE MUNICIPAL

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Quenta Loza Roberto Martin*
- 1.2. Grado Académico...MAGISTER.....
- 1.3. Profesión: MAESTRO EN GESTION PUBLICA.....
- 1.4. Institución donde labora: *Municipalidad Distrital de Pocolay*
- 1.5. Cargo que desempeña *Gerente Municipal*
- 1.6. Denominación del Instrumento:
 Cuestionario del desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de...
 Ilabaya, 2023
- 1.7. Autor del instrumento: ...Bach. DILMA MAMANI GALLEGOS.....
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.....

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLAY


 MGR. RIGOBERTO MARTÍN QUENTA LOZA
 GERENTE MUNICIPAL

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 27 de Junio del 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY

MR. RICOBERTO MARTÍN QUENTA LOZA

GERENTE MUNICIPAL

Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MORI MAMANI MANUEL ISAIAS.....
- 1.2. Grado Académico...MAGISTER.....
- 1.3. Profesión: MAESTRO EN GESTION PUBLICA.....
- 1.4. Institución donde labora: GOBIERNO REGIONAL - TACNA.....
- 1.5. Cargo que desempeña . . CONSEJERO REGIONAL
- 1.6. Denominación del Instrumento:
Cuestionario del desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de...
Ilabaya, 2023
- 1.7. Autor del instrumento: ...Bach. DILMA MAMANI GALLEGOS.....
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

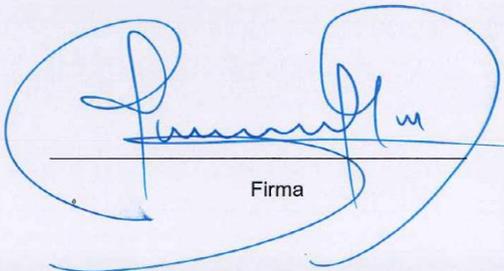
3.1. Valoración total cuantitativa: 30
3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 27 de Junio del 2023


Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MORI MAMANI MANUEL ISAIAS.....
- 1.2. Grado Académico...MAGISTER.....
- 1.3. Profesión: MAESTRO EN GESTION PUBLICA.....
- 1.4. Institución donde labora: GOBIERNO REGIONAL - TACNA.....
- 1.5. Cargo que desempeña ..CONSEJERO REGIONAL.....
- 1.6. Denominación del Instrumento:
 Cuestionario de Gestión del Talento Humano
- 1.7. Autor del instrumento: ...Bach. DILMA MAMANI GALLEGOS.....
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

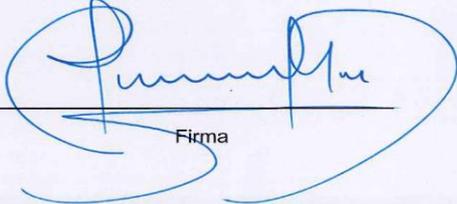
3.1. Valoración total cuantitativa: 30
3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 27 de Junio del 2023


Firma

ANEXO 6. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Desarrollo de personas	107,6000	22,042	,624	,925
Desarrollo de personas	107,2500	23,882	,437	,927
Desarrollo de personas	107,6500	21,818	,670	,924
Desarrollo de personas	107,2500	23,882	,437	,927
Desarrollo de personas	107,2500	23,882	,437	,927
Desarrollo de personas	107,8000	21,432	,799	,921
Desarrollo de personas	107,2000	24,484	,342	,928
Desarrollo de personas	107,8500	21,397	,845	,920
Retención de personas	107,2000	24,484	,342	,928
Retención de personas	107,9000	21,358	,910	,918
Retención de personas	107,9000	21,358	,910	,918
Retención de personas	107,9000	21,358	,910	,918
Retención de personas	107,9000	21,358	,910	,918
Retención de personas	107,9000	21,358	,910	,918
Retención de personas	107,1500	25,292	,000	,930
Retención de personas	107,1500	25,292	,000	,930
Recompensa de personas	107,1500	25,292	,000	,930
Recompensa de personas	107,1500	25,292	,000	,930
Recompensa de personas	107,1500	25,292	,000	,930
Recompensa de personas	107,1500	25,292	,000	,930
Recompensa de personas	107,8500	21,397	,845	,920
Recompensa de personas	107,8500	21,397	,845	,920
Recompensa de personas	107,1500	25,292	,000	,930
Recompensa de personas	107,1500	25,292	,000	,930

DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Calidad de trabajo	71,0500	71,103	,306	,718
Calidad de trabajo	71,4500	72,366	,149	,732
Calidad de trabajo	71,3500	80,345	-,241	,764
Calidad de trabajo	71,2500	70,934	,265	,721
Conocimiento del trabajo	71,4000	72,042	,189	,728
Conocimiento del trabajo	71,6000	65,411	,495	,699
Conocimiento del trabajo	72,0500	60,155	,685	,674
Conocimiento del trabajo	71,7000	59,800	,694	,673
Desempeño en el cargo	72,1500	59,924	,741	,669
Desempeño en el cargo	72,0500	64,155	,482	,698
Desempeño en el cargo	72,3500	66,766	,463	,703
Desempeño en el cargo	71,6000	65,726	,437	,704
Desempeño en el cargo	71,4000	73,200	,151	,730
Desempeño en el cargo	71,1500	68,345	,482	,705
Cumplimiento de metas	71,9000	70,832	,145	,738
Cumplimiento de metas	71,2000	74,379	,117	,731
Cumplimiento de metas	71,1000	76,621	-,047	,743
Cumplimiento de metas	71,0000	79,368	-,268	,748

ANEXO 7. BASE DE DATOS GESTION DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE	INDICADORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50						
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Desarrollo de las personas	Capactación	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5						
			5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5					
			5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5				
		Desarrollo organizacional	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
			5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5			
			5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
	Retención de las personas	Relación entre trabajadores	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
			5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
			5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
		Bienestar y calidad de vida	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
			5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
			5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
Recompensa a las personas	Incentivos	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5			
	Prestaciones y servicios	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5		
TOTAL	120	116	96	117	101	120	96	118	120	96	120	96	120	96	120	96	120	120	120	111	120	96	120	96	115	120	104	96	120	120	96	120	120	101	96	120	104	96	120	120	96	96	120	120	96	120	96	120	120	120							
		51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100						
		5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
		5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5																			

