



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

GYANNELLA HUAMÁN MENDOZA
SERGIO STEVE GONZALES BENDEZÚ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

DOCENTE ASESOR:

Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-7470-8154

CHINCHA, 2024



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 14 de noviembre del 2024

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **los bachilleres: GYANNELLA HUAMÁN MENDOZA y SERGIO STEVE GONZALES BENDEZÚ**, de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del programa Académico de ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, 2024”

Por lo tanto, queda expeditos para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Dr. Julio César Angeles Morales
Código ORCID N.º 0000-0002-7470-8154:
DNI: 32796107

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

NO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA
CERTIFICO que el Notario no asume responsabilidad
sobre el contenido de este documento.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Sergio Steve Gonzales Bendezu identificado con DNI N°74153712 y Gyannella Huamán Mendoza, identificada con DNI N° 75949092, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Administración y Finanzas de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO 2024.", declaramos bajo juramento que:

J.R.P.N.

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 13 de noviembre del 2024



Sergio Steve Gonzales Bendezu
DNI: 74153712



Gyannella Humanán Mendoza
DNI: 75949092

CERTIFICACIÓN AL REVERSO →

SERGIO STEVE GONZALES BENDAZU
74153712

Gyannella Huaman Mendoza
75949092

J.R.P.N.

DEJO CONSTANCIA QUE SE HA REALIZADO LA CONSULTA EN RENIEC MEDIANTE EL SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA A:

CERTIFICO: Que la(s) Firma(s) y huella(s) digital(es) que antecede(n) corresponde(n) a: Gyannella Huaman Mendoza con DNI: 75949092; Sergio Steve Gonzales Bendazu, con DNI: 74153712

Cuya firma, conozco y Legahizo.
Chincha, de 13 NOV 2024 del 20

JUAN RAMON PARDO NEYRA
NOTARIO ABOGADO
CHINCHA

COPIA

NOTARIA JUAN RAMON PARDO NEYRA
SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA

INFORMACION PERSONAL
DNI: 75949092
Primer Apellido: HUAMAN
Segundo Apellido: MENDOZA
Nombre: GYANNELLA

CORRESPONDE
Al primera impresion digital capturada corresponde al DNI consultado.

INFORMACION DE CONSULTA
Servicio: RENIEC - Gran Mera
Fecha de Transmision: 13-11-2024
Numero de Consulta: 0108120020

VERIFICACION DE CONSULTA
El primer y segundo impresion digital capturadas corresponden a las huellas digitales de Gyannella Huaman Mendoza con DNI consultado.

NOTARIO JUAN RAMON PARDO NEYRA
DNI: 74153712

DE NOTARIOS DE CHINCHA

NOTARIA JUAN RAMON PARDO NEYRA
SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA

INFORMACION PERSONAL
DNI: 74153712
Primer Apellido: GONZALES
Segundo Apellido: BENDAZU
Nombre: SERGIO STEVE

CORRESPONDE
La primera impresion digital capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresion digital capturada corresponde al DNI consultado.

INFORMACION DE CONSULTA
Servicio: RENIEC - Gran Mera
Fecha de Transmision: 13-11-2024
Numero de Consulta: 0108120020

VERIFICACION DE CONSULTA
El primer y segundo impresion digital capturadas corresponden a las huellas digitales de Sergio Steve Gonzales Bendazu con DNI consultado.

NOTARIO JUAN RAMON PARDO NEYRA
DNI: 74153712

DEDICATORIA

A Dios, porque a través de varias personas nos mostró su compañía y favor incondicional.

A nuestros padres, porque fueron los primeros en apostar por nosotros, con mucho amor y esfuerzo.

A nuestros colegas y amigos, que con su apoyo y soporte nos motivaron a seguir dando de nosotros para cumplir nuestros sueños.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la fuerza que nos ha dado en cada paso que hemos dado para llegar hasta aquí.

A nuestros padres, por su incondicional apoyo y amor, que han sido indispensables en este proceso y por habernos impulsado a alcanzar esta meta.

A nuestros hermanos, por su compañía y estímulo constante.
A todas las personas que en el camino fueron sumando apoyo, soporte y ánimos para culminar esta etapa tan importante en nuestra formación profesional.

Al Dr. Julio, nuestro asesor, por su apoyo, comprensión y paciencia en el desarrollo de nuestra investigación.

Los autores

RESUMEN

Objetivo general. Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024. **Metodología.** La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se formularán hipótesis conocidas también como las creencias o supuestos del investigador, que con el apoyo de la estadística se podrá determinar la magnitud en la que la variable. Es de tipo básica, o como bien es conocida como sustantiva o pura, de nivel explicativo, puesto que tiene como fin exponer la relación o influencia entre las variables de estudio, así mismo, tiene un diseño no experimental de corte transversal. La población está conformada por 233 colaboradores, y la muestra corresponde a 102 colaboradores con cargo administrativo. Para esta investigación se tendrá en cuenta la técnica de la encuesta y de instrumentos de recolección de datos se aplica el cuestionario. Finalmente, el proceso donde una vez recopilado los datos del cuestionario, se llevará a cabo el traslado de información al programa Excel, posteriormente se usará el software SPSS, donde se presentará los resultados a través de tablas estadísticas descriptivas. **Resultados descriptivos.** Los resultados de la presente investigación respecto a la variable Gestión del Talento Humano demuestran que el 1% de los colaboradores encuestados perciben una gestión deficiente, el 16.7% manifiesta un nivel regular y el 82.4% indica un nivel bueno en la primera variable. En cuanto a la variable Desempeño Laboral, el 6.9% de los colaboradores muestra un nivel regular, mientras que el 93.1% evidencia un buen nivel de desempeño laboral. El análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman evidenció una correlación positiva moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral ($Rho=0.645$). **Conclusiones.** Los autores concluyen que los puntos evaluados en la investigación tienen una correlación de significancia directa, lo que implica que a mejor manejo de gestión del talento humano aumenta el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de grocio prado, influyendo y reflejando todo ello en una calidad

del servicio al ciudadano.

Palabras claves:

Gestión del talento humano, Desempeño, Entidad Pública, Municipalidad

ABSTRACT

General objective.

Determine the impact of Human Talent Management on the Quality of Work of the Employees of the District Municipality of Grocio Prado, 2024.

Methodology.

This research has a quantitative approach, since hypotheses will be formulated, also known as the researcher's beliefs or assumptions, and with the support of statistics it will be possible to determine the magnitude of the variable. It is of basic type, or as it is well known as substantive or pure, of explanatory level, since its purpose is to expose the relationship or influence between the variables of study, likewise, it has a non-experimental design of transversal cut. The population is made up of 233 employees, and the sample corresponds to 102 employees with administrative positions. For this research, the survey technique will be taken into account and the questionnaire will be applied as a data collection instrument. Finally, the process where once collected the data from the questionnaire, will be carried out the transfer of information to the Excel program, then the SPSS software will be used, where the results will be presented through descriptive statistical tables.

Descriptive results.

The results of the present investigation with respect to the Human Talent Management variable show that 1% of the employees surveyed perceive a deficient management, 16.7% show a regular level and 82.4% indicate a good level in the first variable. As for the Labor Performance variable, 6.9% of the employees show a fair level, while 93.1% show a good level of labor performance. The inferential analysis using Spearman's correlation coefficient showed a moderate positive correlation between Human Talent Management and Job Performance ($Rho=0.645$).

Conclusions

The authors conclude that the points evaluated in the research have a direct correlation of significance, which implies that a better management of human talent management increases the work performance of the collaborators of the district municipality of Grocio Prado, influencing and reflecting all this in a quality of service to the citizen.

Keywords:

Human talent management, Performance, Public Entity, Municipality

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
2.1. Descripción del problema.....	16
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	17
2.4. Objetivo General.....	18
2.5. Objetivos específicos.....	18
2.6. Justificación e Importancia.....	19
2.7. Alcances y limitaciones	21
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases Teóricas	32
3.3. Marco conceptual	39
IV. METODOLOGÍA.....	43
4.1. Tipo y nivel de la investigación.	43
4.2. Diseño de Investigación	43
4.3. Hipótesis general y específicas.	44
4.4. Identificación de las variables.	45
4.5. Matriz de operacionalización de variables	46
4.6. Población – Muestra	47
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.	47
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	48
V. RESULTADOS	50
5.1. Presentación de Resultados.....	51
5.2. Interpretación de resultados	57
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	60
6.1. Análisis inferencial.	60
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
7.1. Comparación de resultados.....	67

CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	86
Anexo 01: Matriz de consistencia	87
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	89
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	95
Anexo 4: Base de datos	101
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	121
Anexo N°7: Constancia de aplicación de encuesta en la Municipalidad de Grocio Prado.....	125
Anexo N°8: Sello de recepción de la carta de presentación para aplicación de encuesta:	126

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Técnica de Instrumento.....	48
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad.....	50
Tabla 3. Gestión del talento Humano.....	51
Tabla 4. Selección de personal.....	52
Tabla 5. Capacitación.....	53
Tabla 6. Desempeño Laboral.....	54
Tabla 7. Calidad del trabajo.....	55
Tabla 8. Trabajo en equipo.....	56
Tabla 9. Prueba de Normalidad.....	60
Tabla 10. Tabla de correlación entre variables.....	61
Tabla 11. Correlación entre variable GTH y dimensión Calidad del Trabajo.....	62
Tabla 12. Correlación entre variable GTH y dimensión Trabajo en Equipo.....	63
Tabla 13. Correlación entre variable DL y dimensión Selección del Personal ...	64
Tabla 14. Correlación entre variable DL y dimensión Capacitación.....	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Gestión del Talento Humano en la Municipalidad de Grocio Prado....	52
Figura 2.	Selección del personal en la Municipalidad de Grocio Prado	53
Figura 3.	Capacitación en la Municipalidad de Grocio Prado	54
Figura 4.	Desempeño Laboral en la Municipalidad de Grocio Prado	55
Figura 5.	Calidad del Trabajo en la Municipalidad de Grocio Prado.....	56
Figura 6.	Trabajo en equipo en la Municipalidad de Grocio Prado	57

I. INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy, en estos tiempos de cambio, el área de Gestión del Talento Humano (GTH), tiene un potente y fundamental impacto dentro de las organizaciones. Chiavenato indicaba que el departamento tiene la responsabilidad de ejecutar un proceso de calidad en las fases de selección, toma de decisiones, siendo exhaustivo y minucioso en la selección y las exigencias (conocimientos, habilidades blandas y duras, experiencias personales o laborales, principios de bases éticos y morales) del perfil que dependerá de cada organización según su necesidad, de igual forma manteniendo y potenciando el talento del colaborador, con el fin de que pueda apoyar en los objetivos de la organización. No obstante, existen muchas organizaciones que no se preocupan en el desarrollo profesional continuo, no tienen en claro la importancia del proceso de gestión por lo que muchos colaboradores deciden cambiar de empleo, ello debido a que no suelen evaluar el desempeño y no plantean técnicas para contrastar el esfuerzo y dedicación de cada colaborador. (Chiavenato, 2007).

En tal sentido, dada la necesidad de diagnosticar la gestión el talento humano y el impacto del mismo en el desempeño laboral en una Municipalidad Distrital de Grocio Prado, se optó en realizar un estudio para conocer la situación real y actual, a fin de encontrar dificultades, debilidades y problemas que impiden el desarrollo a sus colaboradores.

El presente estudio de investigación tiene como objetivo fundamental de verificar el impacto entre la gestión del talento humano y el desempeño de una municipalidad, de igual manera analizar si existe una relación entre dichas variables de estudio. Se ha realizado teniendo en cuenta los parámetros y estructuras que indica la Universidad Autónoma de Ica (formalizado según la versión de la resolución vigente), por lo que se está estructurado por los siguientes capítulos:

Referente al capítulo I, se hace mención a la introducción del estudio, apartado donde plantea el tema de investigación y los capítulos que lo conforman.

En el capítulo II, se detalla la descripción de la realidad problemática, del mismo modo, se expresa el problema general y específicos, los objetivos del estudio, la justificación e importancia y los alcances y limitaciones del estudio.

El capítulo III, se enfoca en el marco teórico, en la cual se citan investigaciones o estudios previos que poseen relación con la investigación, sean de nivel internacional, nacional y local, del mismo modo, se expresa las bases teóricas de las variables que se optaron para la presente investigación con la definición de los términos.

En el capítulo IV, se detalla la metodología para el estudio, describiendo el enfoque, el tipo, nivel y diseño, así mismo se menciona las hipótesis del proyecto y se describe la población, muestra y muestreo, la técnica y el instrumento a emplearse, misma que en la cual se indica la técnica de procesamiento de datos.

Con referencia al capítulo V, se mostrará a detalle los resultados obtenidos de la municipalidad de Grocio Prado y la interpretación de la misma.

En el capítulo VI, comprende el análisis de los resultados obtenidos por los investigadores, contemplando la interpretación de las dimensiones y variables de estudio.

Con relación al capítulo VII, se señala los principales estudios semejantes a las variables del presente estudio, así mismo se realizará la comparación de los datos obtenidos con cada una de las investigaciones mencionadas en los antecedentes.

Seguido se detalla las conclusiones de la investigación, así como las recomendaciones dadas a conocer por parte de los autores.

Con respecto al apartado de anexos, se muestra la matriz de consistencia, el instrumento por aplicar seleccionado por los autores y la validación del mismo, finalmente se presenta el reporte de similitud por el software Turnitin.

Los autores.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La gestión de talento humano es uno de los temas que ha tenido resonancia a través de los años, este tiene como objeto principal crear valor al colaborador, abasteciéndose de conocimientos, competencias de modo que éste desencadene habilidades cuyo efecto puede llegar a influir positiva y trascendentalmente desde su puesto laboral.

Asimismo, el desempeño, definido como realización y el aporte de valor, viene a ser el resultado de una previa estimulación.

Toda actividad requiere desempeño. Y todo desempeño debe ser previamente planeado, organizado y controlado, posterior a ello evaluar los resultados en base a los estándares establecidos.

A nivel nacional, se realizó una investigación por Cubas et al. (2022), se obtuvo una muestra de 75 colaboradores administrativos. En cuanto a la gestión del talento humano, el 54.7% demostró la existencia de una gestión eficiente, reflejando en sus actividades laborales el logro de objetivos, el 44% presentó un nivel regular, y el 1.3% evidenció un nivel deficiente en la gestión. Asimismo, en el desempeño, un 80% representó un buen desempeño y el 20% regular. Se concluyó que existe una relación significativa en la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral. Para Sánchez y García (2017), Si la empresa busca posicionarse por su contribución y relación con la sociedad en la que se rodea, en primer lugar, debe tener la capacidad de crear vínculos que integren a sus colaboradores, pues son ellos quienes ejecutan las actividades para el logro de objetivos de la organización.

Mendoza (2019), informó en El Comercio que la empresa Whalecom en su encuesta aplicada a 180 ejecutivos, el 49,16% de su muestra considera que está en un nivel regular, el 60% tiene una percepción baja, dando a conocer que el área de

recurso humano no está muy capacitada para la administración del talento, y el 11.17% considera que no están aptos. Sin embargo, el 32,96% considera que están capacitados y un 6,15% consideró que están muy capacitados en la acción de gestionar el talento.

En la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, se evidencia que los colaboradores tienen el compromiso de realizar sus actividades, pero, a su vez, se identifica la falta de motivación que afecta seriamente al desempeño laboral, esto podría partir desde la falta de capacitaciones que la entidad en mención podría brindar a cada uno de los trabajadores. En algunos casos la carencia de interacción con el equipo genera estados de monotonía en los trabajadores, lo que podría ser limitante en el desarrollo de sus funciones.

Con los resultados de la presente investigación se podrá concretar las acciones que la entidad podría adoptar o mejorar en su defecto la gestión del talento, como también la calidad del desempeño de sus trabajadores que traiga como resultado el logro eficiente de objetivos.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?

P.E.2:

¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?

P.E.3:

¿Cuál es el impacto del Desempeño Laboral en la Selección del Personal de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?

P.E.4:

¿Cuál es el impacto del Desempeño Laboral en la Capacitación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?

2.4. Objetivo General

Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

O.E.2:

Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

O.E.3:

Determinar el impacto del Desempeño Laboral en la Selección del Personal de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

O.E.4:

Determinar el impacto del Desempeño Laboral en la Capacitación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Justificación Teórica:

La gestión del desempeño humano simboliza un tema de relevancia en la gestión del Talento Humano moderna, porque define la relación que existe entre el colaborador y la organización, determinando así el éxito tanto del talento, como de la empresa a través de los objetivos trazados (Chiavenato 2002).

El rol del director o supervisor a cargo de un área en la organización es proyectar sus actividades con el manejo del proceso administrativo, que constituye en la planificación, organización, dirección y control de su equipo, pero, quién es el área que vela por el cumplimiento de ello, cuyo fin sea sacar el mayor provecho al recurso humano de la organización, esa es el área de Gestión del Talento Humano.

Asimismo, se toma en cuenta las cifras expuestas en las constantes investigaciones donde se visualiza la ausencia del conocimiento en la administración del talento humano, afectando el desempeño en la realización de actividades, esto puede surgir por la falta de entrenamiento, capacitación al nuevo recluta, descentralización de poder (autonomía), estimular las relaciones interpersonales intencionales, comunicación activa, división equitativa de responsabilidades, estímulos que impulse su gestión de actividades.

Justificación Práctica.

El estudio cumplirá con el objetivo, pues la presente investigación podrá sacar las recomendaciones o ideas para aplicarlas en los escenarios donde se detecte el mismo problema y circunstancias en la misma o en otras organizaciones. Del mismo modo, se busca que los jefes, administrativos y gerentes puedan generar mejoras en la gestión del talento humano, ya que, según Chiavenato, tanto el cliente interno como el externo se verán beneficiados, por el mismo hecho de que los procesos se ejecutarán de forma óptima con el fin de que se pueda brindar un mejor servicio a los usuarios, por lo que impactará en la imagen corporativa y en la reputación de la municipalidad.

Justificación Social.

A base de los resultados que se podrán adquirir, se podrá hacer recomendaciones oportunas para el desarrollo administrativo y calidad del servicio brindado por la Municipalidad de Grocio Prado, por ende, los colaboradores cumplirán con mayor efectividad los procesos, innovar, y más capacitados, ya que así se aumentará la efectividad y la calidad del servicio al ciudadano. Se tiene en cuenta que las municipalidades han sido creadas con el objetivo de atender los problemas que se presentan en la ciudadanía y una buena gestión ayuda a el logro del mismo.

Justificación Metodológica.

El presente estudio persigue una ruta metodológica, siendo básica de nivel explicativo con un diseño no experimental, teniéndose en cuenta que los resultados del estudio podrán determinar el impacto entre la gestión del talento y el desempeño laboral, por ello, se utilizará la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario, en el cual nos permitirá recopilar y obtener información.

Importancia

El deseo de todo negocio, empresa u organización no es solo crecer, sino buscar el reconocimiento por lo que representa, pero, cómo se logra ello si hoy en día la inversión, capacitación y motivación que conlleve a un buen desempeño laboral del recurso humano no es considerado relevante por quienes la gobiernan, o cómo mejorar el sistema estratégico que viene implementando, teniendo en cuenta que manteniendo el cuidado, preparación y estimulación de sus colaboradores direcciona al crecimiento y logro de los objetivos trazados, no solo de la institución sino también de quienes forman parte de ella.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Análisis específico: La investigación se centra en la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, excluyendo otros factores que podrían influir en el desempeño.

Periodo de estudio: El análisis se limita al año 2024, permitiendo un estudio profundo de la gestión del talento humano en un periodo específico.

Enfoque cuantitativo: La investigación utiliza métodos cuantitativos para analizar datos objetivos y medibles, como indicadores de desempeño, satisfacción laboral y clima organizacional.

Población delimitada: La investigación se centra en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, permitiendo un análisis detallado de la gestión del talento humano en este contexto específico.

Limitaciones

Generalización: Los resultados de la investigación no son generalizables a otras municipalidades o instituciones, debido a las particularidades del contexto y la población estudiada.

Información limitada: La investigación se basa en información recopilada en el año 2024, por lo que no considera datos históricos ni tendencias a largo plazo, además de que no existe muchas investigaciones similares a las variables del presente estudio en un marco internacional.

Accesibilidad en recopilación de datos: Los datos recopilados sufrieron demora en la recopilación y análisis, debido a las normas regulares en una entidad pública en la respuesta por parte de la municipalidad

Recursos limitados: La investigación se lleva a cabo con recursos limitados, lo que podría afectar la profundidad y alcance del análisis.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Se tomó en cuenta las fuentes virtuales donde se ubican las investigaciones y aportes científicos que guardan relación directa e indirecta con las variables del presente estudio.

Internacionales

Madrid (2023). Desarrolló una investigación enfocada en una entidad pública, la cual tiene como título: “La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba” realizada en el 2023. Universidad Nacional de Chimborazo, para obtener el grado profesional académico de Ingeniera Comercial, siendo de enfoque mixta por uso de encuesta y la aplicación de entrevista, utilizando como instrumento el cuestionario y guía de entrevista, siendo de diseño no experimental, en la cual la autora encuestó a 17 trabajadores de la planta. Los resultados del análisis estadístico, a través de la prueba exacta de Fisher, demostraron una correlación significativa entre ambas variables, con un valor p bilateral de 0.0236, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que la gestión del talento humano sí influye en el desempeño laboral , además la autora concluye que la GTH incide en el desempeño laboral, debido a que permite dar cumplimiento eficaz a todas las actividades que son asignadas por la institución, lo que de cierta forma contribuye con el desarrollo de cada integrante, que se refleja en el aumento del nivel de su propio desempeño mediante un correcto manejo del “Capital Humano” garantizando el cumplimiento efectivo de sus objetivos y metas del CNE(Consejo Nacional Electoral).

Nacionales

Ccami y Hinostroza (2020). Realizó un estudio denominado: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020. Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de licenciado en Administración, la investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental de nivel correlacional, la muestra de su estudio está conformada por 50 colaboradores en la municipalidad distrital de Ate, la técnica de recolección de datos en su estudio que realizó fue la encuesta y sus instrumentos fue el cuestionario. Los autores tuvieron como resultado de los 50 encuestados, teniendo un sig. (bilateral) de,000 y el Rho de Spearman es 0,899**, lo cual determinó que existe correlación positiva muy fuerte, además se tiene en cuenta que la mayoría de los colaboradores percibieron que en dicha área el reclutamiento, la selección, la evaluación y la retención del talento humano no han sido gestionadas adecuadamente por los líderes, así mismo, los colaboradores percibieron que el desempeño en las diferentes dimensiones laborales no se está realizando de forma óptima en la Municipalidad Distrital de Ate. Los investigadores llegan a la conclusión que a medida que mejore la gestión del talento de forma adecuada, periódicamente va a permitir ver el incremento del desempeño laboral de los colaboradores.

Anastacio et al. (2020). Realizaron su investigación denominada: Gestión del Talento Humano por Competencias y su Relación con la Motivación de los Colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, Perú. Artículo para la Revista Científica Institucional TZHOECOEN. Su metodología de estudio tiene un alcance descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo. De una población de 288 se extrajo una muestra de 165 colaboradores municipales en planilla, como instrumento de

estudio se usó el cuestionario. En los resultados se evidenció la correlación significativa entre las variables de estudio en un ($r=0.705$; $p<0.001$) demostrando su influencia, asimismo, se pudo identificar la falta de una política relacionada a la Gestión del Recurso Humano que tenga como objetivo el logro organizacional. Los investigadores llegaron a la conclusión que, para mejorar las capacidad, conocimiento y competencia de los colaboradores, se debe emplear un proceso de Administración tanto a los nuevos integrantes (en la etapa de entrenamiento) como también a los trabajadores que ya tienen el conocimiento de las actividades que se desarrollan a diario (con capacitaciones de actualización). De esta manera también se fideliza, y lo lleva a tener una actitud positiva en su función.

Ayllón (2020). Desarrolló su investigación titulada: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2019. Universidad Nacional de Ucayali, para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública, su metodología de estudio se comprende de tipo prospectivo, observacional, transversal y descriptivo de diseño correlacional transversal, teniendo como muestra a 69 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay para el estudio, para la recolección de datos se dio uso dos cuestionarios, cada una basada en las variables de estudio. De acuerdo a los resultados, la percepción de los colaboradores en cuanto a la Gestión del Talento Humano es regular en un 55% y deficiente en un 44.9%, por otro lado, la percepción del Desempeño Laboral es bajo en un 94.2%, y en cuanto al resultado $Rho=0.858$ con una significancia de 0.000, indica una correlación positiva alta. Los investigadores concluyeron que, la gestión no finaliza en la etapa selección en ingreso del personal por las características favorables que pueda presentar en ese primer momento, sino

que es una constancia, desarrollar las habilidades, potenciando sus capacidades, aprovechando al máximo al talento que influye en los resultados organizacionales.

Espino (2020). Su investigación llamada, Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo Central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020. Universidad Nacional San Luis Gonzaga, para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Empresariales, la investigación corresponde a un diseño correlacional, tomando a 138 colaboradores del personal administrativo como muestra del estudio, la técnica empleada para la recolección de información inicialmente fue la encuesta, con el objeto de recopilar definiciones ligadas a la procedencia de un problema, posterior a ello, se llevó a cabo la aplicación del cuestionario para la recolección de datos que dará los resultado al objeto de la investigación. Como resultado que el 34.8% de la muestra indica que no existe actividades motivacionales en la Gestión del Talento Humano, el 30.4% de la muestra recomienda la implementación de métodos para evaluar el desempeño y el 39.1% de la muestra no está de acuerdo con que no se realice la organización de actividades, además el autor indica que este aceptó la hipótesis alterna, lo que refleja una relación significativa y positiva entre la GTH (Gestión del Talento Humano) y el desempeño laboral, lo cual le arrojó como dato un valor Chi-cuadrado de 603.94 siendo éste superior al valor crítico de 97.35. Concluyendo que, aunque los porcentajes se ubiquen por debajo del 50%, deben tomar en cuenta que hay mejoras o cambios que deben realizarse en la Gestión del Talento para influir positivamente en el Desempeño de los colaboradores.

Carranza et al. (2022), En su artículo denominado: Gestión del talento humano para el rendimiento administrativo de la

universidad nacional en Lambayeque. Universidad, Ciencia y Tecnología. El estudio tiene un enfoque cuantitativo de un diseño no experimental transversal, con una muestra de estudio conformada por 67 colaboradores, misma que en la cual los autores optaron en usar la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. Los autores obtuvieron como resultado principal que el 46.3% de los encuestados administrativos en esta institución, presentan un deficiente desempeño laboral por la falta de un sistema analítico de gestión del talento humano, por lo que se concluye que, para incrementar y desarrollar el desempeño de los funcionarios administrativos, es necesario contar con un plan en la cual pueda fortalecer las capacidades con el fin de que promueva el desarrollo de competencias.

Ricce (2019). En su tesis denominada: La Gestión del Talento Humano y su impacto en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, Lima 2019. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, tesis para optar el grado académico de licenciado en Administración. Esta investigación fue de tipo aplicada porque buscó dar solución en la flexibilidad posible a la problemática en torno a la Gestión del Talento Humano, de nivel descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo con un diseño aplicado a esta investigación es no experimental, de corte transversal. La muestra de investigación estuvo conformada por una población de 150 trabajadores, tomando una muestra de 108 administrativos; donde se aplicó la encuesta como técnica de instrumento, usando preguntas cerradas, en los resultados obtenido, de acuerdo a la dimensión capacitación, el 50% de la muestra indica estar de acuerdo que en su ingreso y desarrollo de funciones han recibido capacitaciones, y en la evaluación de acuerdo al desempeño, la muestra indica un 73% en el logro de objetivos. Respecto a su análisis cuantitativo, en la contratación de las hipótesis del autor,

este aplicó la técnica estadística del “Chi Cuadrado” donde demuestra que entre sus dos variables existe una relación directa y positiva, por otro lado, se denota que, el cuidado por el colaborador, sea en su bienestar, intelectual o motivacional, puede dar buenos resultados que estén a la altura de los objetivos previamente establecidos.

Hernández y Zuta (2022). Realizaron una investigación denominada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022. Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de licenciadas en administración, el estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado debido a que los autores aplicaron instrumentos de investigación con el fin de conocer las percepciones de los ejecutivos en la gestión y el desempeño laboral, teniendo como diseño no experimental de nivel correlacional, la muestra de estudio estuvo conformado por 78 trabajadores del municipio de Chachapoyas, la técnica de recolección de datos que usaron los investigadores fue la encuesta y emplearon como instrumento el cuestionario. Los investigadores obtuvieron como resultados que el 1.5% indican que nunca se practica de manera adecuada la gestión del talento humano, mientras que el 29.2% y 64.6% de los resultados positivos indica que se desarrolla de una manera adecuada la gestión por parte de la entidad pública, finalmente el 1.5% indican que no cuentan con un desempeño laboral adecuado y el 30.8% indican que los trabajadores tienen un desempeño laboral adecuado en la municipalidad provincial de Chachapoyas. Las autoras concluyen que referente al 64.6% se ejerce de manera adecuada a gestión del talento humano, estableciéndose de igual manera un desempeño conforme, teniendo un coeficiente de 0,958 de correlación positiva, entendiéndose que existe una

relación directa entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño.

Osorio (2021). En su estudio denominado: La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021. Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública, la investigación es de enfoque cualitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, de corte transversal, la muestra del estudio estuvo conformada por 245 colaboradores de la municipalidad provincial de Tambopata, la técnica de recolección que empleó en autor fue la encuesta y su instrumento a utilizar fue el cuestionario. Los principales resultados, el autor observa que el 11.3% de los colaboradores consideran que existe una buena gestión y el 6.7% evidencia que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral. Finalmente, el autor llegó a la conclusión que existe una relación entre las variables gestión del talento y el desempeño laboral, lo cual ha alcanzado un índice de 0.996, con un nivel de confianza del 95%.

Palacios (2022). En su investigación denominada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una UGEL – Cajamarca, 2020”. Universidad Cesar Vallejo, tesis de maestría en Gestión Pública. Siendo la investigación de tipo básico porque está orientada a obtener un mejor conocimiento e idea más completa por medio de la comprensión por hechos fundamentales, con diseño no experimental, transversal y correlacional. En la cual el estudio contó con una población de 50 colaboradores y una muestra de 27 colaboradores que forman parte personal administrativo quienes se le aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable de la investigación. Los resultados arrojados, indican que el 51% de la población indica un nivel mínimo en la Gestión del Talento

Humano y un 30% muestra una inadecuada gestión del talento; referente a la variable del desempeño laboral, un 93% de los encuestados indican que existe un nivel bajo de desempeño, pero un 7% evidencia que hubo un nivel promedio en el desempeño. Es fundamental mencionar que el autor indicó en sus resultados que muestra un coeficiente de correlación de “0.517” y una significancia de “0”, lo que refleja una correlación muy alta entre ambas variables. Se concluyó que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal, asimismo, al ser una institución del estado, se hace relevante el desarrollo de capacitaciones que actualice los conocimientos del trabajador, como también programas de incentivo que promueva un buen desempeño en la ejecución de actividades.

Guido et al. (2021), en su investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. En una revista enfocada en la gestión, editada por el Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú, dicha investigación ha sido considerada como enfoque cuantitativo no experimental transaccional, de nivel correlacional, en la cual los autores encuestaron a 200 administrativos. En cuanto a los resultados, los autores encontraron una correlación moderadamente positiva (0,640) entre la calidad del trabajo y el personal seleccionado, lo que indica la existencia de una correlación moderadamente positiva entre ambos. La calidad del trabajo y la capacidad del empleado tienen una correlación positiva alta (0,756) relacionada con la primera. Así, que los autores afirman que existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio, se entiende que la gestión del talento humano tiene una gran influencia sobre el rendimiento laboral de los empleados.

Locales o regionales

Sánchez y Reyes (2022), en su tesis denominada: Gestión del Capital Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de una Micro Financiera de la ciudad De Chincha Alta, 2021. Universidad Autónoma de Ica, tesis para optar el grado de Licenciados en Administración y Finanzas, la investigación es de enfoque cuantitativo ya que el estudio se centra en la investigación y cuantificación de los fenómenos por lo que se utilizan las estadísticas y el análisis de datos, el estudio es de tipo aplicada por su determinación y naturaleza en al cual permitió analizar conocimientos a base de la realidad, siendo de nivel descriptivo y correlacional. La investigación se desarrolla con una población que estuvo constituida por 86 colaboradores, el autor utilizó la encuesta como un instrumento en el cuestionario para la recolección de datos, teniendo un 31.4% de la población que expresan que la gestión del capital humano es buena y 39.5% indican lo contrario, además de que un 25.6% expresan que el desempeño laboral es bueno. Se menciona que se las autoras han rechazado la H^0 , teniendo como Coeficiente de Correlación paramétrico (ρ de Spearman): 0,859. Por lo tanto, el autor concluye indicando que existe relación significativa y muy fuerte entre las variables gestión del capital humano y el desempeño laboral la que se entiende que una buena gestión del capital humano impacta en el desempeño laboral de la Micro - financiera de la ciudad de Chincha Alta, 2021.

Coronado (2023). En su tesis realizada en una institución pública, denominada: "Influencia de la Gestión Administrativa en la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado" realizado en el año 2023. Universidad Autónoma de Ica, con el fin de obtener el grado profesional de Licenciada en Administración y Finanzas, dicha investigación tiene como enfoque cuantitativo, de tipo básico, mismo siendo de

nivel explicativo con un diseño no experimental correlacional. Dicha investigación tuvo como 80 colaboradores administrativos encuestados, la autora obtuvo un coeficiente de correlación de “Pearson”: 0,698 y un p-valor de: 0,000, por lo que refleja una correlación directa fuerte entre sus variables de estudio. Finalmente concluye que en el estudio se determinó con una correlación positiva moderada ($r = 0.698$) entre su variable 1 (gestión administrativa) y su variable 2 (la motivación laboral), lo que se entiende que una mejor gestión se relaciona con una mayor motivación de los empleados.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición:

Chiavenato (2007), afirma que la administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque denominado ahora en como nuevo concepto a conocer como “la gestión del talento humano”. Las personas, en el pensamiento general que mantenían los altos cargos dejan de pensar en los colaboradores como ser recursos organizacionales y se empieza a apreciar y a reconocer sus habilidades, la personalidad que demuestra, las aspiraciones y deseos.

No solo se trata de administrar a las personas, sino de administrar con ellas, éste es el nuevo espíritu y cultura enfocada al cambio, por lo que ahora se considera un capital muy especial que no puede, y no debería ser tratado como solo un recurso que posee la organización.

Dessler y Valera (2011), definen a la Administración de Recursos Humanos como las “políticas y las prácticas” que se requiere y necesita para el futuro desarrollo de los aspectos en las personas

y tienen un factor de revisión cuando está en un puesto administrativo que se ocupa en la organización.

Luego que la empresa realice su búsqueda en la captación e integración de perfiles que cumplan con los estándares establecidos, se debe plantear cómo gestionará el talento de sus colaboradores, de modo que se le potencie capacitándolo y poniendo en marcha lo aprendido, de esa manera mejora el desempeño de sus funciones.

Teorías relacionadas a la Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2007). Indica que unas de las fundamentales y principales tareas de las organizaciones, se basa en las teorías dominantes, cabe mencionar que en su libro “la teoría X y Y” de Mc. Gregor, en donde esta se basada en estructurar y organizar el esfuerzo del cliente interno para llegar a cumplir los objetivos organizacionales y económicos que son necesarios para el futuro de una organización. Principalmente en la teoría “X” se inclina más al pasado o en la cultura de liderazgo antiguo, en el cual se puede encontrar a personas con pocas ambiciones, desinterés e incluso en el crecimiento en conjunto a la empresa, sin embargo, en la teoría “Y” por el contrario esta refleja y muestra todo lo contrario, con una perspectiva hacia el futuro en crecimiento continuo y mejora, incluso teniendo la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas para el crecimiento continuo, creyendo en las habilidades para poder ejercer con puntualidad y precisión las actividades diarias viéndose dichos resultados reflejándose en el desempeño.

La Gestión del Talento Humano tiene efecto sobre las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas- es

decir, la calidad en la manera en que se administra a las personas en la organización- es un aspecto crucial en la competitividad organizacional (Chiavenato, 2007).

Dimensiones.

De acuerdo con Chiavenato (2007), las dimensiones establecidas para la investigación son:

- **Selección del Personal:** La selección de personal forma parte de un proceso de integración de recursos humanos, y es el paso que prosigue es el reclutamiento. La selección según Chiavenato en su libro de la octava edición, indica que consiste en elegir a una persona adecuada para el puesto vacante adecuado, en cierta forma, dicho proceso regular busca entre todos los candidatos y/ participantes reclutados a los más aptos para los puestos vacantes que existen y exigen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal (Chiavenato, 2007).
- **Capacitación:** Chiavenato afirma que es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, por medio del cual los colaboradores adquieren conocimientos, desarrollan sus habilidades y competencias en función de los objetivos definidos. De modo que la capacitación dada pueda y cumpla con la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, las actitudes frente a algunos aspectos dentro de la organización, de la tarea y del ambiente laboral, así como desarrollo y mejora de habilidades y competencias, mismas que pueden ser reconocidas por los jefes (Chiavenato, 2007).

El Arte y Técnica de la Gestión Administrativa

Hernández y Pulido (2011), indican que la técnica se considera como la ejecución de todos los procedimientos del conocimiento diseñado de cada organización, ya que permiten crear y desarrollar formas e ideas las cuales permitirán elaborar un bien y servicio, que en la cual para que esto pueda ocurrir se debe de tener en cuenta a la ciencia y las técnicas como procesos complementarios. Los autores mencionan que, a pesar de conocer las causas, esto no significa que podemos manipularlo, aunque las probabilidades son pocas, lo que se debe de optar es determinar y analizar todos los procedimientos de manera practica para alcanzar el objetivo deseado. Por otro lado, el arte es considerado la realización de actividades innovadoras como respuesta a aquellos problemas que se pueden presentar. Todo ello (argumentos), pueden reflejarse en las empresas, ya que se define al gerente como una persona creativa, siendo muy innovador(a), capaz de resolver de manera directa y eficaz los problemas que pueden poner en riesgo o en falencia todas las actividades que están en proceso por la empresa. Existen los niveles organizacionales que con los factores sociales si no están definidos por los jefes, gerentes o administrativos de cada empresa, puede desarrollarse una desorganización.

Excelencia en la Gestión Organizacional y Administrativo

Maldonado (2015), menciona que una gestión empresarial perfecta es poder organizar, gestionar, y realizar todas las actividades de las empresas sin cometer errores, logrando cumplir objetivos puntuales. Para lograr ello se requiere de un gran esfuerzo, y el hecho de ser conscientes de realizar un cambio, hace que los dueños organizacionales se encuentren una disputa personal, ya que estos cambios se enfocan en nuevos procesos, enfoques, gestiones, reestructuras para las

diferentes áreas, y nuevos diseños o planes que cambia la administración interna. Existen agentes o factores que pueden facilitar dicha excelencia, por ejemplo: El liderazgo, los colaboradores comprometidos, políticas o estrategias innovadoras o mejorables, las alianzas organizacionales y recursos.

Ventajas competitivas de la Gestión de Talento Humano

Según Reyes (2015), las organizaciones podrán lograr ventajas competitivas a través del cuerpo colaborador (el cliente interno), teniendo en cuenta si dicho cuerpo es capaz de poder satisfacer algunos criterios los cuales son:

- Mejorar la eficiencia y eficacia dentro de la misma organización. Reyes (2015) indica que el valor aumenta cuando los colaboradores hallan los medios necesarios los cuales conlleven a disminuir costos, poder proporcionar una experiencia única e inolvidable a los usuarios.
- Las habilidades, sus conocimientos personales o experiencias y capacidades del cuerpo colaborador no deben estar al alcance de la competencia con el fin de poder sobresalir.
- Las demás empresas que son considerados como competencias, no deben de tener la oportunidad de imitar las capacidades y contribuciones que ha podido lograr con largo del tiempo y el esfuerzo, ya que, si no se logra ello, los clientes solo los tendrán en cuenta como algo sustituto.
- Los talentos ya adquiridos o por conseguir, pueden combinarse estratégicamente y desplegarse, ello para trabajar en nuevas actividades, por supuesto siempre debe de haber de fondo un líder o coaching acompañado de una buena capacitación y ambiente laboral.

En las diferentes empresas u organizaciones sin fines de lucro, una ventaja totalmente competitiva, se da a conocer como el

cumplimiento de la misión o el fin para la cual fue creada. (Reyes, 2015.).

Castillo (2010) indica que la GTH moderna va más de solo administrar a las personas, sino que esta se orienta a la Gestión o administración con las personas, por lo que las empresas tienen el reto de lograr que los clientes internos se sientan identificados con la empresa y actúen como socios, que puedan participar abierta y activamente en los diferentes procesos organizacionales con el fin de que estos lleguen a ser protagonistas el logro y los objetivos. (Castillo, 2010.).

3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Definición:

Chiavenato (2002). Menciona que el desempeño es el conjunto de capacidades o el rendimiento que posee una persona para el cumplimiento de objetivos, sea en lo personal, o a nivel organizacional. Asimismo, es la acción de llevar a la práctica las actividades previamente definidas con el objeto de dar excelentes resultados. El desempeño también significa poner en marcha, haciendo realidad lo que anteriormente se idealizó o planeó, pues todo trabajo requiere desempeño, y todo desempeño a nivel organizacional necesita ser planificado, estructurado, liderado para su ejecución y posteriormente ser evaluado de acuerdo a los estándares establecidos por la misma.

Bayo y Merino (2002), defienden que el desempeño del colaborador es la fuerza humana que determina el progreso, avance y éxito de la organización. Asimismo, las cualidades, actitudes, aptitudes y comportamiento del colaborador en conjunto con el equipo de trabajo desempeñan un rol puntual y cumple como un factor en la decisión y en la determinación del éxito de las organizaciones.

Teorías relacionadas a la Desempeño Laboral.

Chiavenato (2002), expone que la gestión que se realice al Desempeño Laboral debe tener resonancia positiva en las actitudes y funciones que el colaborador realice a diario, que tenga la capacidad de desenvolverse activamente.

Dimensiones.

De acuerdo con Chiavenato (2002), las dimensiones establecidas para la investigación son:

- **Calidad de Trabajo:** Factor que parte desde la calidad de vida que la empresa le ofrece a su talento humano, brindándole oportunidades de crecimiento, haciendo el reconocimiento de sus logros, como también los aportes creativos que produce para el logro de objetivos, de esa manera se fomenta el compromiso, que conlleva a un desempeño óptimos en el desarrollo de sus funciones. El colaborador representa una semilla, y la empresa el terreno, si el terreno es fértil, la probabilidad que esa semilla de fruto es alta y segura, pero si no lo es, los resultados pueden ser desfavorables para ambos actores (Chiavenato, 2002).
- **Trabajo en Equipo:** Este se comprende de dos a más individuos, se sabe que las personas poseen cualidades y capacidades distintas, e incluso la manera en cómo se desenvuelven con autonomía ante la sociedad que las rodea.

La organización se conforma por diversas áreas, y cada una de ellas cumple una función totalmente distinta a las demás, pero, que todas comparten un solo fin, esta es el logro de objetivos relacionados a la visión y misión de la empresa, un área que está compuesta por un grupo

limitado de personas y que a su vez comparten actividades y roles, el punto es que esta comienza a tomar valor cuando todos se comprometen, cuando existe una correcta comunicación, la intencionalidad para dar por hecho las actividades con el fin de dar resultados favorables (Chiavenato, 2002).

3.3. Marco conceptual

Calidad

Al darse por realizada una actividad de acuerdo a los indicadores establecidos, ya sea ofreciendo un buen servicio o un bien, con el fin de cumplir las expectativas deseadas. Es relevante considerar que la calidad es un atributo estandarizado. Además, viene a ser un adjetivo que se utiliza como herramienta para la venta de un servicio, producto, o marca (Peiró, 2020).

Funciones

Tareas o gestiones que se desarrollan en un plazo determinado por un colaborador o área dentro de una organización, con el fin de cumplir objetivos planteados, aproximándose al cumplimiento de la misión y visión establecida. Asimismo, es la acción que delega la empresa a las distintas áreas que la comprende, si bien es cierto son distintas, algunas más especializadas que otras, pero que todas en conjunto apuntan a una sola meta (CEUPE, 2020).

Habilidad

Característica intrínseca o que se adquiere para poder realizar actividades de una forma personalizada con una facilidad y acceso único. Es la capacidad que tiene una persona para realizar una tarea de manera exitosa, eficiente, fluida, sintiendo disfrute por ejercer una actividad (Patiño, 2020).

Toma de decisiones

Proceso en la cual se presentan alternativas y estas pasan por un análisis sistemático, claro que ello depende del tipo de gestión que ha adoptado la empresa, con el fin de dar solución inmediata. También es un método que consiste la recolección de información, evaluación de posibles alternativas, y finalmente se opta por voto unánime la alternativa con más posibilidades de resultado (Laoyan, 2022).

Pensamiento Crítico

Acción que produce la perspectiva de cada individuo, este evalúa y analiza los diferentes contextos presentados en la vida diaria. Es la capacidad que expresa el ser humano para analizar y procesar la información presente existente respecto a un tema determinado, en la que intenta esclarecer la veracidad de la información y defender su idea o concepto del fenómeno (Mimenza, 2017).

Perfil

Competencias que definen a un individuo que normalmente es evaluado para ocupar el puesto de trabajo que se solicita al ser evaluado por el empleador (Chiavenato, 2007).

Conocimiento

Es la información o experiencia adquirida en el tiempo. Se adquiere a través de la capacidad que tiene cada ser humano para observar, retener y poner en marcha (García, 2021).

Planificación

Parte del proceso administrativo, donde se mapea cómo se hará lo que se desea alcanzar (CONCUR, 2021).

Procesos

Toda gestión requiere de procesos, son indispensables y fundamentales para conocer el tiempo que tomará, la cantidad de recursos a convocar y las etapas necesarias para cumplir una determinada actividad o proyecto (CONCUR, 2021).

Liderazgo

Capacidad personal competitiva, mediante la cual puede dirigir en conjunto de personas para un fin específico, inspirando a los demás colaboradores y poder ejecutar actividades manera empática y eficaz. (Chiavenato, 2007).

Cultura Organizacional

Adaptado individualmente por cada organización según sus valores, políticas, reglas, normas e incluso creencias, la cual influye en todos los miembros que conforman la empresa, con el fin de satisfacer necesidades y mantener un equilibrio. (Chiavenato, 2007).

Evaluación hacia arriba

La evaluación ascendente es diferente a la evaluación de los subordinados por parte de los jefes. En cierto modo dicha evaluación permite que los clientes internos puedan evaluar a su superior, los puntos a evaluar varían y son adaptados según la necesidad y el caso (Chiavenato, 2009).

Evaluación 360°

Permite tener una visión completa cuando es aplicada a todos los miembros de una organización, teniendo como fin poder detectar falencias y realizar feedback, la cual mejorará en enfoque empresarial. (Reyes, 2015).

Innovación

Cambiar o mejorar la cultura, idea o política empresarial ya sea en un producto o servicio, por otro lado, también significa tener el coraje y estar dispuesto a poder canibalizar productos o servicios que ya no son necesarios, que no son requeridos por los clientes o por ser antiguos por algo más actualizado, así sea en un simple detalle. (Chiavenato, 2009).

Conflicto

Situación donde se crea un desafío poniendo a los involucrados en dificultad de pensar y sentir, optando por tomar acciones necesarias para llegar a acuerdo que disminuya el riesgo o la dificultad. Chiavenato, desde su punto de vista, precisó que el conflicto como algo que está relacionado a la oposición de las diferentes perspectivas que son poco compatibles, por lo que llega a afirmar que existen diferentes tipos de conflictos como los impulsos a tomar una acción o decisión agresiva. (Chiavenato, 2009).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque se formularán hipótesis conocidas también como las creencias o supuestos del investigador, que con el apoyo de la estadística se podrá determinar la magnitud en la que la variable independiente impacta en la dependiente, como también se someterá a las teorías establecidas en la literatura basada y direccionada al fenómeno de estudio (Hernández, 2003).

Tipo.

Según el tipo de investigación, se determina que es básica, también conocida como sustantiva o pura, tiene como objeto mejorar los conceptos pre establecidos por la literatura con conocimientos que aporten a la ciencia (Esteban, 2018).

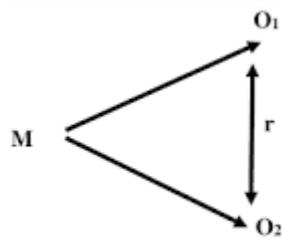
Nivel.

Según el nivel de investigación, el estudio es explicativo, puesto que tiene como fin exponer la relación o influencia que tienen dos o más variables entre sí y cómo es que esta sucede, de dónde es que surge (Esteban, 2018).

4.2. Diseño de Investigación

La presente investigación gira en torno a un diseño No Experimental y de corte transversal, la primera porque no se realiza una intervención directa a las variables de estudio, por lo contrario, esta se encarga de visualizar los acontecimientos en su contexto natural, para posterior a ello analizarlos y la segunda porque para la recopilación de información se llevará a cabo una sola vez en un determinado momento (Hernández, 2010).

La fórmula del diseño de investigación es la siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio, 102 colaboradores administrativos del municipio.

O1: Variable: Gestión del Talento Humano

O2: Variable: Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables de estudio

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

H.E.2:

Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

H.E.3:

Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Selección del Personal de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

H.E.4:

Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Capacitación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

Gestión del Talento Humano

Dimensiones:

Selección del Personal

Capacitación

Variable 2:

Desempeño Laboral

Dimensiones:

Calidad del Trabajo

Trabajo en Equipo

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	D.1: Selección del Personal	- Conocimiento - Competencia	1, 2, 3, 4, 5	Completamente en Desacuerdo (1)	Bueno [55 - 75] Regular [35 - 54] Deficiente [15 - 34]	Ordinal
	D.2: Capacitación	- Habilidades - Inducción - Entrenamiento - Desarrollo	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	En Desacuerdo (2) Ni De acuerdo ni en		
V1. DESEMPEÑO LABORAL	D.1: Calidad del Trabajo	- Producción - Iniciativa - Autonomía - Capacidad de Realización - Compromiso	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Desacuerdo (3) De Acuerdo (4) Completamente De Acuerdo (5)	Bueno [63 - 85] Regular [40 - 62] Deficiente [17 - 39]	Ordinal
	D.2: Trabajo en Equipo	- Liderazgo - Cooperación - División de Responsabilidades - Actitud	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17			

4.6. Población – Muestra

Población.

Arias et al. (2016), indican que la población o también conocida como universo, es el número total de personas o sujetos que el investigador considerará para lograr su objetivo de estudio, es decir, la selección y evaluación para la recolección de información sobre ella es de relevancia porque arrojará el estado real de la misma.

En la presente investigación la población está conformada por 233 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Muestra.

López (2004), indica que es el subconjunto extraído de la población o universo, su tamaño, este se puede determinar con el uso de fórmulas estadísticas, criterio del autor, entre otros.

Como muestra de estudio de la presente investigación se estableció a los 102 colaboradores con carga administrativa del municipio.

Muestreo.

Arias et al. (2016), Es el criterio que se toma en cuenta para la decisión de la muestra, esta puede involucrar las características de los participantes, buscando que la selección sea representativa.

El tipo de muestreo que se emplea en esta investigación es No probabilístico, no se obviarán a ningún participante, se considerará a los 102 administrativos de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información. Técnica

Hernández y Duana (2020), definen que las técnicas se comprenden del proceso o actividad que permite al autor de la investigación alcanzar los datos e información real para lograr el objetivo de su estudio.

En la presente investigación la técnica seleccionada es la encuesta.

Instrumento.

Asimismo, Hernández y Duana (2020), coinciden que es el desarrollo, adaptación o creación del método que se aplicará para la recolección de datos para la obtención de información del fenómeno del estudio. Previo a ello, se debe comprobar su confiabilidad, para que los resultados obtenidos con su aplicación sean legítimos.

El tipo de instrumento que se aplicará para la recolección de datos en la presente investigación es el cuestionario.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Proceso donde una vez recopilado los datos del cuestionario, se llevará a cabo el traslado de información al programa Excel, posteriormente se usará el software SPSS, donde se presentarán los resultados a través de tablas estadísticas descriptivas.

Tabla 1.
Técnica de Instrumento

Nombre de los Instrumentos	Gestión del Talento Humano Desempeño Laboral
Autores	Huamán Mendoza Gyannella Gonzales Bendezú Sergio

Objetivo de estudio	Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024
Procedencia	Chincha, Ica, Perú
Administración	Individual - Físico
Muestra de estudio	102 colaboradores
Dimensiones del estudio	<ul style="list-style-type: none"> - Selección del Personal - Capacitación - Calidad del Trabajo - Trabajo en Equipo
Escala Valorativa	<ul style="list-style-type: none"> - Completamente En Desacuerdo - En Desacuerdo - Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo - De Acuerdo - Completamente De Acuerdo

Fuente: Elaboración Propia

V. RESULTADOS

Para asegurar la calidad de la información que se recopiló en la encuesta final, se llevó a cabo una prueba piloto aplicada en otra municipalidad. Este análisis de confiabilidad ayudó a evaluar la consistencia interna y garantizar la obtención de datos confiables y válidos de la encuesta generada por los investigadores, identificando posibles mejoras antes de la aplicación definitiva en la municipalidad de Grocio Prado.

Tabla 2.
Estadísticas de fiabilidad

INSTRUMENTO	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Gestión del Talento Humano	0,904	15
Cuestionario Desempeño Laboral	0,862	17

Fuente: Elaboración Propia

Los datos obtenidos, en cuanto a la primera variable el Alfa de Cronbach este instrumento tiene una excelente confiabilidad, esto debido a que según los criterios de Hernández y Mendoza (2018), los valores estándar para interpretar el coeficiente Alfa de Cronbach son:

- 0.90 a 1.00 = Excelente confiabilidad
- 0.80 a 0.89 = Muy buena confiabilidad
- 0.70 a 0.79 = Buena confiabilidad
- 0.60 a 0.69 = Confiabilidad aceptable
- 0.50 a 0.59 = Confiabilidad moderada
- Menor a 0.50 = Confiabilidad inaceptable

Se entiende que al estar por encima de 0.90, indica que las 15 preguntas están muy bien correlacionadas y miden consistentemente el constructo, en cuanto a la encuesta de la variable 2, este instrumento tiene una muy buena confiabilidad, al estar en el rango de 0.80 a 0.89 las 17 preguntas tienen una consistencia interna

sólida. Por lo que se puede concluir que ambos instrumentos son altamente confiables y válidos para tu investigación.

5.1. Presentación de Resultados

Los siguientes resultados corresponden al análisis estadístico realizado en el programa IBM - SPSS versión 23, en donde se agrupan y se describen los valores obtenidos en la recopilación de información.

Tabla 3.
Gestión del talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	1,0	1,0	1,0
	Regular	17	16,7	16,7	17,6
	Bueno	84	82,4	82,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1.
Gestión del Talento Humano en la Municipalidad de Grocio Prado

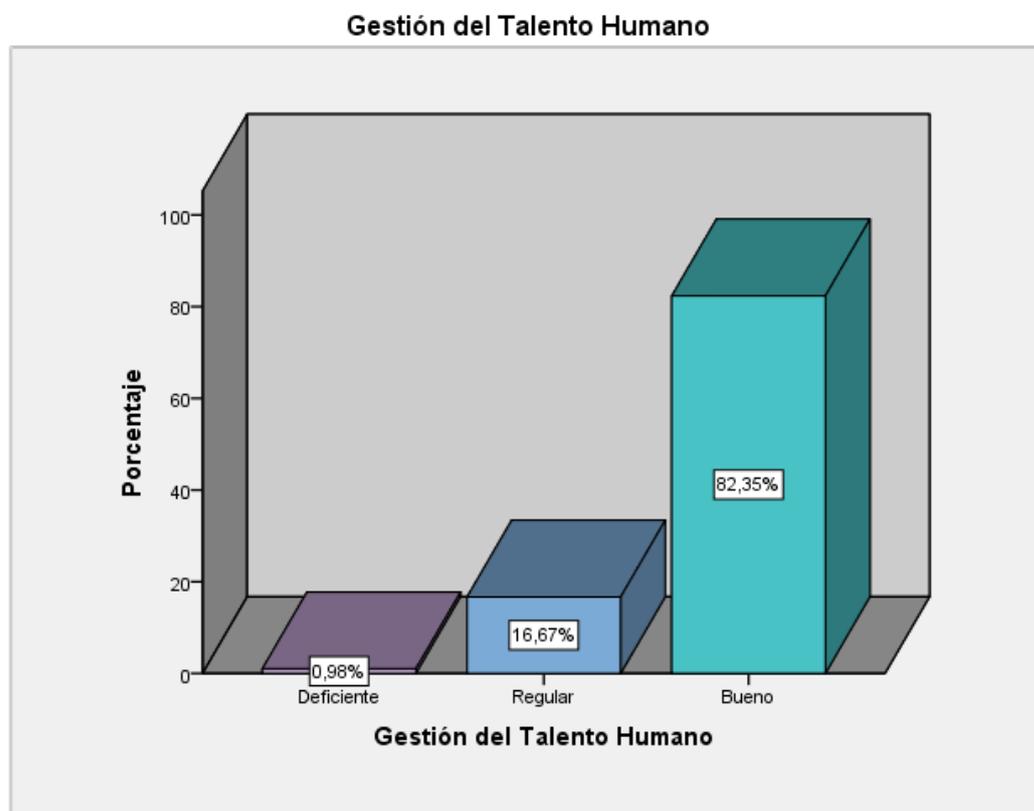


Tabla 4.
Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,0	2,0	2,0
	Regular	13	12,7	12,7	14,7
	Bueno	87	85,3	85,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2.
Selección del personal en la Municipalidad de Grocio Prado

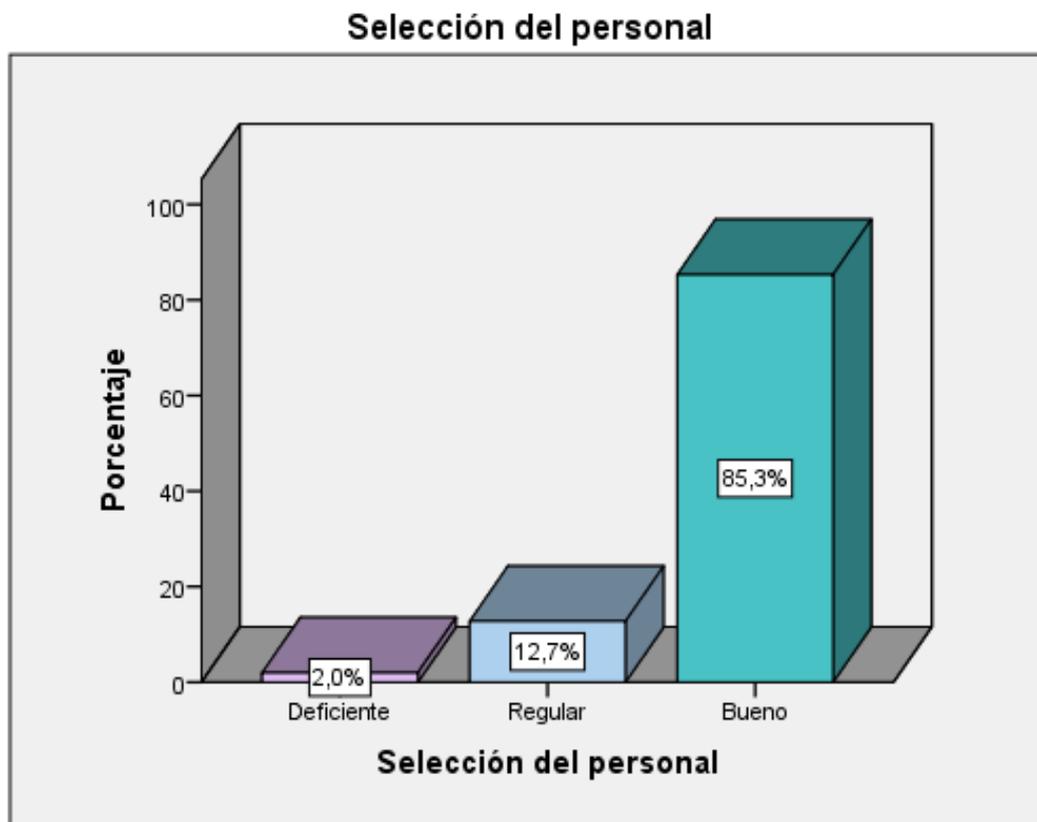


Tabla 5.
Capacitación

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Deficiente</i>	3	2,9	2,9	2,9
	<i>Regular</i>	21	20,6	20,6	23,5
	<i>Bueno</i>	78	76,5	76,5	100,0
	<i>Total</i>	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3.
Capacitación en la Municipalidad de Grocio Prado

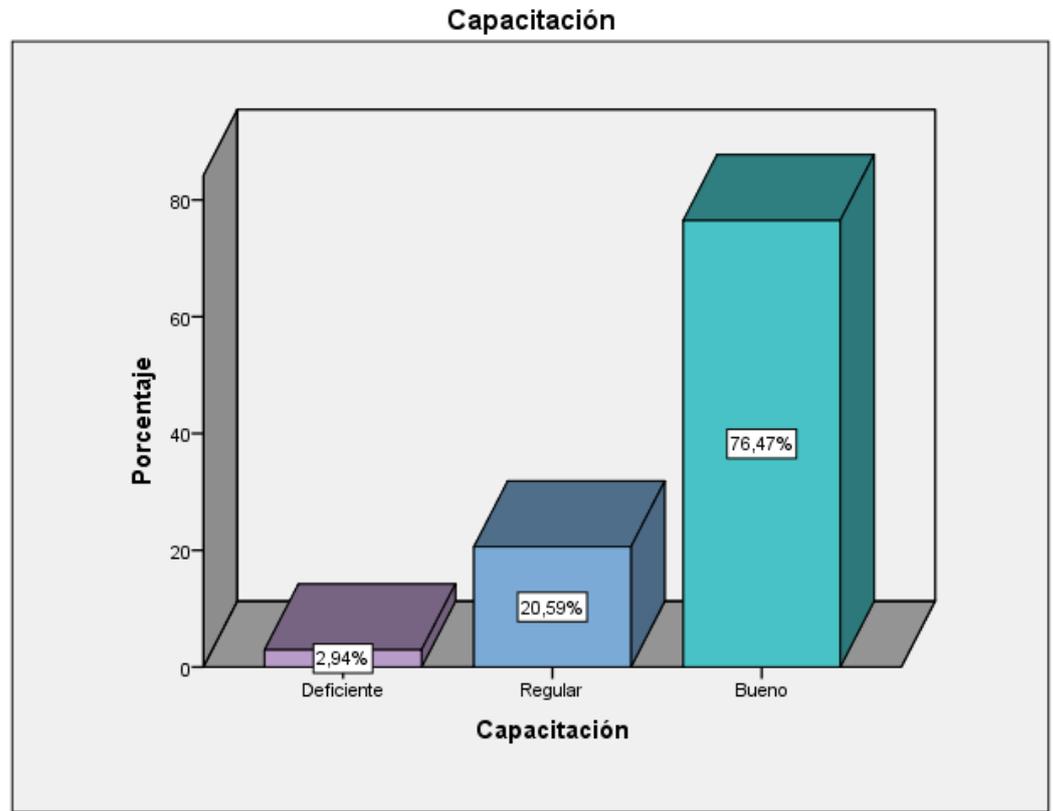


Tabla 6.
Desempeño Laboral

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Regular</i>	7	6,9	6,9	6,9
	<i>Bueno</i>	95	93,1	93,1	100,0
	<i>Total</i>	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4.
Desempeño Laboral en la Municipalidad de Grocio Prado

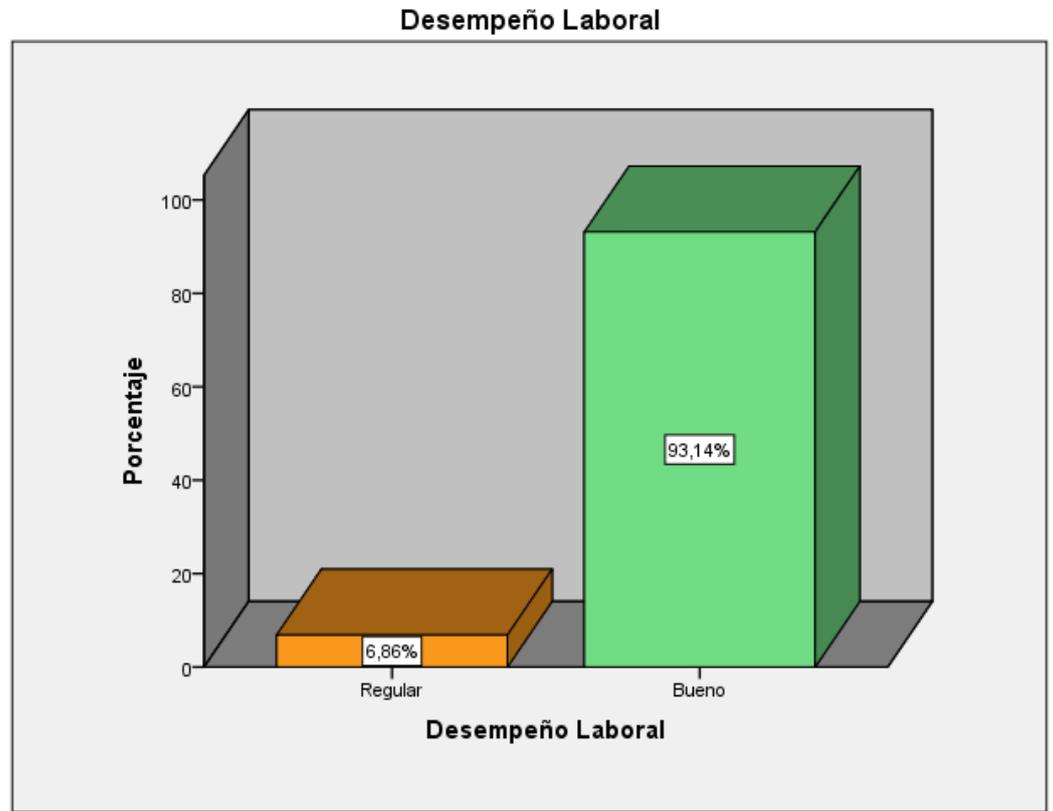


Tabla 7.
Calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	12,7	12,7	12,7
	Bueno	89	87,3	87,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5.
Calidad del Trabajo en la Municipalidad de Grocio Prado

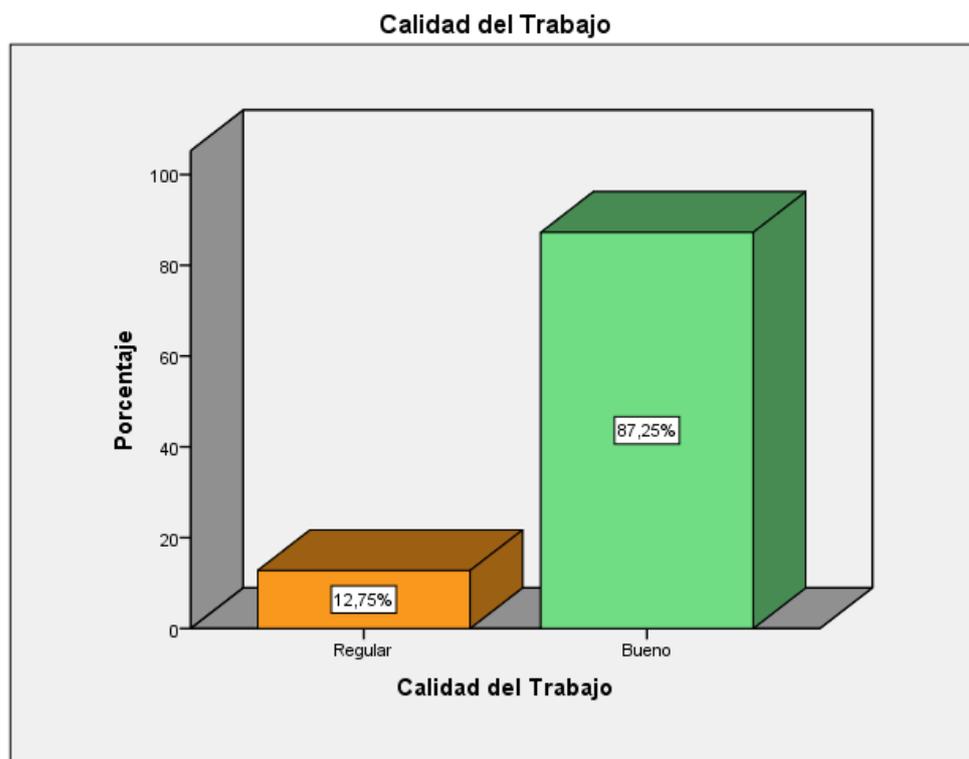
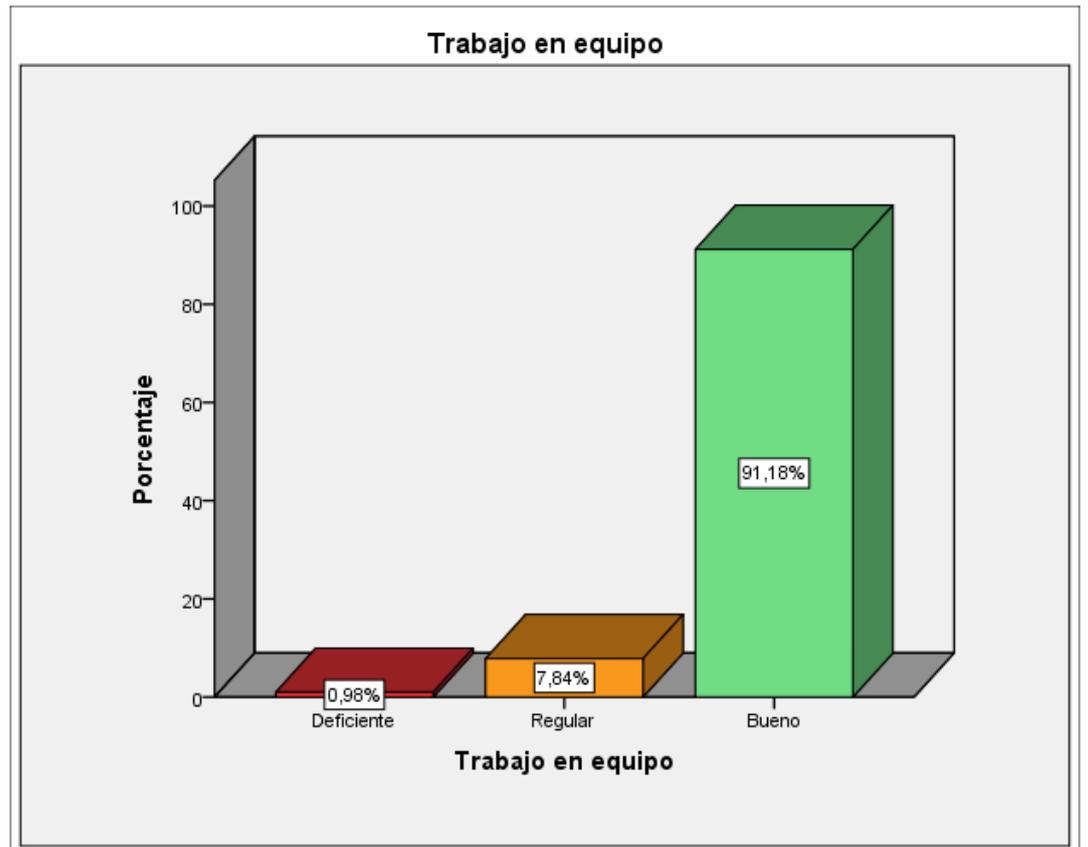


Tabla 8.
Trabajo en equipo

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Deficiente</i>	1	1,0	1,0	1,0
	<i>Regular</i>	8	7,8	7,8	8,8
	<i>Bueno</i>	93	91,2	91,2	100,0
	<i>Total</i>	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6.
Trabajo en equipo en la Municipalidad de Grocio Prado



5.2. Interpretación de resultados

El análisis de los datos en la tabla N°3 y figura N°1, de acuerdo a la primera variable denominada Gestión del Talento Humano, se indicó que de los 102 colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado: El 1% precisó que existe una deficiente gestión del talento, el 16,7% respondieron que la gestión es regular, y el 82,4% respondieron que existe una buena gestión en el municipalidad.

El análisis de los datos en la tabla N°4 y figura N°2, de acuerdo a la dimensión denominada Selección del Personal, se indicó que de los 102 colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado: El 2% precisó que existe una deficiencia en el proceso de selección del talento humano, el

12,7% respondieron que el proceso de selección es regular, y el 85,3% respondieron que el proceso de selección es bueno.

El análisis de los datos en la tabla N°5 y figura N°3, de acuerdo a la dimensión denominada Capacitación, se indicó que de los 102 colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado: El 2,9% precisó que existe una deficiencia en las capacitaciones que se realizan en la Municipalidad, el 20,6% respondieron que las capacitaciones brindadas son regulares, y el 76,5% respondieron que las capacitaciones brindadas a los colaboradores de la Municipalidad son de provecho para un buen desarrollo en sus actividades diarias.

El análisis de los datos en la tabla N°6 y figura N°4, de acuerdo a la variable denominada Desempeño Laboral, se indicó que de los 102 colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado: El 6,9% indican que el desempeño en la ejecución de las actividades realizadas en la institución es regular, y el 93.1% afirman que existe un buen desempeño laboral.

El análisis de los datos en la tabla N°7 y figura N°5, de acuerdo a la dimensión denominada Calidad del Trabajo, se indicó que de los 102 colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado: El 12,75% indican que la calidad de las actividades desarrolladas tienen un nivel regular, y el 87,3% afirman que existe una buena calidad en las actividades desempeñadas en el municipio.

El análisis de los datos en la tabla N°8 y figura N°6, de acuerdo a la dimensión denominada Trabajo en Equipo, se indicó que de los 102 colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado: El 1% precisó que el trabajo en conjunto es

deficiente, el 7,8% respondieron que el trabajo en equipo es regular, lo que sugiere que existen puntos de mejora en pequeña escala en cuanto a la colaboración y comunicación entre algunos equipos, y un 91.2% de los encuestados calificó que el trabajo en equipo es bueno, lo que indica una alta satisfacción entre los miembros de la institución.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Prueba de Normalidad.

El objetivo de realizar una prueba de normalidad en el estudio sobre la Gestión del Talento Humano y su impacto en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, es determinar qué tipo de distribución siguen los datos obtenidos, este análisis ayudará en poder seleccionar la prueba estadística más adecuada para contrastar las hipótesis, y considerando que la muestra es >50 , se determina usar la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 9.
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección del personal	,190	102	,000
Capacitación	,171	102	,000
Gestión del Talento Humano	,125	102	,000
Calidad del Trabajo	,113	102	,003
Trabajo en equipo	,089	102	,046
Desempeño Laboral	,071	102	,200*

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados obtenidos de las variables y dimensiones, el “p” valor en su totalidad es $<$ a 0.05, ello determina la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con el objeto de determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0: No existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

HG: Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Valor de significancia: 0.05

Tabla 10.

Tabla de correlación entre variables

		Correlaciones		
			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

De acuerdo a los datos estadísticos que se observan en la tabla N°12 donde se visualiza el grado de influencia entre la variable Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,645, indicando así que existe un impacto positivo moderado entre las variables de estudio.

Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000, siendo $< 0,05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Hipótesis Específica 1

H0: No existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

HG: Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad del Trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Valor de significancia: 0.05

Tabla 11.
Correlación entre variable GTH y dimensión Calidad del Trabajo

Correlaciones				
		Gestión del Talento Humano		Calidad del Trabajo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Calidad del Trabajo	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

De acuerdo a los datos estadísticos que se observan en la tabla N°13 donde se visualiza el grado de influencia entre la variable Gestión del Talento Humano y la Calidad del Trabajo, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,543, indicando así que existe un impacto positivo moderado entre ambos.

Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000, siendo $< 0,05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad del Trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

HG: Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Valor de significancia: 0.05

Tabla 12.
Correlación entre variable GTH y dimensión Trabajo en Equipo

Correlaciones				
			Gestión del Talento Humano	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,648**	1,000

Sig. (bilateral)	,000	.
N	102	102

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

De acuerdo a los datos estadísticos que se observan en la tabla N°14 donde se visualiza el grado de influencia entre la variable Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,648, indicando así que existe un impacto positivo moderado entre ambos.

Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000, siendo $< 0,05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Selección del Personal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

HG: Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Selección del Personal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Valor de significancia: 0.05

Tabla 13.
Correlación entre variable DL y dimensión Selección del Personal

Correlaciones		
	Desempeño Laboral	Selección del personal
Coefficiente de correlación	1,000	,689**

Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Selección del Personal	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

De acuerdo a los datos estadísticos que se observan en la tabla N°15 donde se visualiza el grado de influencia entre la variable Desempeño Laboral y la Selección del Personal, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,689, indicando así que existe un impacto positivo moderado entre ambos.

Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000, siendo $< 0,05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Selección del Personal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Hipótesis Específica 4

H0: No existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Capacitación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

HG: Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Capacitación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

Valor de significancia: 0.05

Tabla 14.
Correlación entre variable DL y dimensión Capacitación

Correlaciones					
		Desempeño			
		Laboral	Capacitación		
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,524**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	102	102	
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,524**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	102	102	

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

De acuerdo a los datos estadísticos que se observan en la tabla N°16 donde se visualiza el grado de influencia entre la variable Desempeño Laboral y la Selección del Personal, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,524, indicando así que existe un impacto positivo moderado entre ambos.

Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000, siendo < 0,05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Capacitación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Respecto al objetivo general de la presente investigación, se ha podido lograr determinar un impacto y positivo entre las variables (siendo la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado) esto es determinado gracias a la aplicación del coeficiente de correlación de “Spearman” (0,645), esto refleja que a medida que mejora la gestión del talento humano en la institución se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores.

Estos resultados se pueden respaldar por la investigación de los autores Ccami y Hinostroza (2020), quienes encontraron una correlación aún más fuerte ($Rho=0,899$) entre las mismas variables pero desarrolladas en la Municipalidad Distrital de Ate. De manera similar, Ayllón (2020) encontró una correlación positiva alta ($Rho=0,858$) en la Municipalidad Distrital de Manantay, la cual ayuda a confirmar la tendencia de que una adecuada gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral. Por otro lado, Madrid (2023) respalda estos resultados desde una perspectiva internacional, al demostrar mediante la prueba exacta de Fisher una correlación entre ambas variables en el Consejo Nacional Electoral de Riobamba, destacando que la gestión del talento humano permite el cumplimiento eficaz de las actividades institucionales.

Es importante mencionar que nuestros resultados también coinciden con los hallazgos de Hernández y Zuta (2022), quienes obtuvieron un coeficiente de correlación de 0,958 en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, evidenciando que el 64.6% de su muestra percibía una adecuada gestión del talento humano, similar a nuestro estudio donde el 82.4% de los encuestados indicó una buena gestión.

Respecto al objetivo específico 1, se ha determinado una correlación positiva moderada entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad del Trabajo, con un coeficiente de Spearman de 0,543, este resultado indica que mientras mejor sea la gestión del talento humano, mayor será la calidad del trabajo desarrollado por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado. Dichos resultados se alinean con el estudio de Guido et al. (2021), quienes encontraron una correlación moderadamente positiva (0,640) entre la calidad del trabajo y el personal seleccionado en un municipio del Perú, evidenciando que una adecuada gestión del talento humano impacta positivamente en la calidad de las actividades desarrolladas por los colaboradores.

Los resultados obtenidos en este estudio también son respaldados por Sánchez y Reyes (2022), quienes en su estudio realizado en la ciudad de Chincha Alta encontraron que el 31.4% de su población expresó que la gestión del capital humano es buena, similar a nuestros resultados donde el 82.4% indicó una buena gestión del talento humano, y el 87.3% afirmó que existe una buena calidad en las actividades desempeñadas en el municipio.

Asimismo, estos resultados coinciden con lo encontrado por Osorio (2021) en la Municipalidad Provincial Tambopata, quien evidenció una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, alcanzando un índice de 0.996, resaltando la importancia de una adecuada gestión para lograr una mejor calidad en el trabajo.

Respecto al objetivo específico 2, se ha establecido una correlación positiva moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo, con un coeficiente de Spearman de 0,648. Los resultados evidencian que el 91.2% de los colaboradores califica el trabajo en equipo como bueno, mientras

que solo el 7.8% lo considera regular y un 1% como deficiente, lo que sugiere que una adecuada gestión del talento humano favorece significativamente el trabajo colaborativo en la institución.

Estos resultados son consistentes con lo encontrado por Anastacio et al. (2020) en su investigación realizada en una municipalidad de la región Lambayeque, donde obtuvieron una correlación ($r=0.705$), destacando que una adecuada gestión del talento humano influye positivamente en las competencias colaborativas y el trabajo en equipo, por lo que los autores resaltan la importancia de implementar políticas de gestión del recurso humano orientadas al logro organizacional a través del trabajo conjunto.

Por otro lado, Ricce (2019) en su estudio en la Municipalidad Provincial de Huaral, encontró que el 73% de su muestra indicó un buen logro de objetivos, lo cual refuerza la idea de que una adecuada gestión del talento humano facilita la colaboración efectiva entre los miembros de la institución. Sin embargo, el estudio de Palacios (2022), quien a pesar de encontrar un nivel mínimo en la gestión del talento humano en un 51% de su población, identificó una correlación de 0.517, enfatizando la importancia de desarrollar programas que promuevan el trabajo colaborativo y la sinergia entre los equipos de trabajo.

Respecto al objetivo específico 3, se ha demostrado una correlación positiva considerable entre el Desempeño Laboral y la Selección del Personal, con un coeficiente de Spearman de 0,689, este resultado se ve respaldado por los datos descriptivos donde el 85.3% de los colaboradores considera que el proceso de selección es bueno, mientras que el 93.1% afirma que existe un buen desempeño laboral en la institución. El estudio realizado en Grocio Prado coincide con los resultados obtenidos por Espino (2020) en su investigación en la Universidad Nacional

San Luis Gonzaga, quien también encontró una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así mismo, Madrid (2023) en su estudio en el CNE de Riobamba, que en la cual respalda los datos obtenidos en la Municipalidad de Grocio al demostrar que tener una adecuada selección del personal permite dar cumplimiento eficaz y efectivo a todas las actividades institucionales, contribuyendo al desarrollo de cada integrante y reflejándose en un mejor desempeño laboral.

Asimismo, estos resultados son consistentes con lo encontrado por Ccami e Hinostraza (2020), quienes señalaron que el proceso de reclutamiento y selección del personal es fundamental para asegurar un óptimo desempeño laboral. Sin embargo, en su estudio encontraron que la mayoría de los colaboradores percibieron que el proceso de selección no había sido gestionado adecuadamente, lo cual contrasta con nuestros hallazgos donde el 85.3% considera que el proceso es bueno.

Es relevante mencionar que los resultados obtenidos en este estudio también encuentran respaldo en el estudio de Coronado (2023), realizado en la misma Municipalidad Distrital de Grocio Prado, quien encontró una correlación positiva moderada ($r = 0.698$) entre la gestión administrativa y la motivación laboral, sugiriendo que los procesos administrativos, incluida la selección del personal, tienen un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores.

Respecto al objetivo específico 4, se ha evidenciado una correlación positiva moderada entre el Desempeño Laboral y la Capacitación de los colaboradores, con un coeficiente de Spearman (0,524), los resultados descriptivos muestran que el 76.5% de los colaboradores considera que las capacitaciones brindadas son provechosas para el desarrollo de sus actividades diarias, mientras que el 20.6% las considera regulares y solo un 2.9% las percibe como deficientes.

Estos hallazgos se alinean con lo encontrado por Anastacio et al. (2020), quienes en su estudio en una municipalidad de Lambayeque concluyeron que para mejorar las capacidades, conocimientos y competencias de los colaboradores, se debe emplear un proceso de administración que incluya tanto el entrenamiento de nuevos integrantes como la capacitación continua del personal existente, lo cual se refleja en una actitud positiva en sus funciones.

Por otro lado, Ayllón (2020) en su investigación en la Municipalidad Distrital de Manantay, respalda nuestros resultados al concluir que la gestión no finaliza en la etapa de selección, sino que es un proceso constante que debe incluir el desarrollo de habilidades y potenciación de capacidades a través de la capacitación, lo cual influye directamente en los resultados organizacionales.

Es importante mencionar que Ricce (2019) en su estudio en la Municipalidad Provincial de Huaral encontró que el 50% de su muestra estaba de acuerdo con haber recibido capacitaciones adecuadas durante su ingreso y desarrollo de funciones, porcentaje menor al encontrado en nuestro estudio (76.5%). Esta diferencia podría atribuirse a las distintas políticas de capacitación implementadas en cada institución.

Asimismo, nuestros resultados son respaldados por Palacios (2022), quien en su investigación en una UGEL de Cajamarca, enfatizó la importancia de desarrollar capacitaciones que actualicen los conocimientos del trabajador, recomendando la implementación de programas de capacitación que promuevan un buen desempeño en la ejecución de actividades.

La correlación moderada encontrada (0,524) sugiere que si bien la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, existen otros factores que también influyen en el

desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de
Grocio Prado.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la recopilación y análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye que:

- Existe un impacto positivo entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral, el mismo que ha sido determinado por el coeficiente de correlación de $r=0,645$, esto significa que a medida que mejore la gestión del talento humano, este podrá influir en la motivación y el compromiso de los empleados, lo que conduce a un buen desempeño.
- Existe un impacto positivo entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad del Trabajo, el mismo que ha sido determinado por el coeficiente de correlación de $r=0,543$, esto significa que a medida que mejore la gestión del talento humano, este podrá influir en el desarrollo intelectual de los empleados, lo que conduce a una buena calidad en su trabajo.
- Existe un impacto positivo entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo, el mismo que ha sido determinado por el coeficiente de correlación de $r=0,648$, esto significa que a medida que mejore la gestión del talento humano, ante actividades que realice la institución se verá la sincronización del trabajo en conjunto de sus colaboradores.
- Existe un impacto positivo entre el Desempeño Laboral y la Selección del Personal, el mismo que ha sido determinado por el coeficiente de correlación de $r=0,689$, esto demuestra que un adecuado proceso de selección del personal tiene una influencia directa y sustancial en el desempeño laboral de los colaboradores.

- Existe un impacto positivo entre el Desempeño Laboral y Capacitación, el mismo que ha sido determinado por el coeficiente de correlación de $r=0.524$, esto demuestra que la capacitación tiene una influencia directa en el desempeño laboral de los colaboradores, se puede afirmar que en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, la implementación de programas de capacitación efectivos constituye un factor importante.
- Finalmente, los autores concluyen que los puntos evaluados en la investigación tienen una correlación de significancia directa, lo que implica que a mejor manejo de gestión del talento humano aumenta el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de grocio prado, influyendo y reflejando todo ello en una calidad del servicio al ciudadano.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación, podemos recomendar que:

- La Municipalidad debe implementar estrategias de gestión centradas en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. En lo que respecta al conocimiento, es fundamental que estas estrategias incluyan capacitaciones teóricas y didácticas que permitan a los empleados adquirir y consolidar nuevos conocimientos.
Asimismo, para fomentar el desenvolvimiento y la integración del personal con sus compañeros, es esencial la implementación de pausas activas, ya que estas no solo ofrecen un espacio para el descanso, sino que también facilita a que los colaboradores conozcan su entorno laboral y se relacione con el mismo, todo ello se considera relevante ya que acciones como estas influyen directamente en su desempeño.
- La Municipalidad de Grocio Prado debe implementar un sistema de evaluación de calidad por competencias, que de cierta manera pueda incluir indicadores de desempeño específicos para cada puesto o área de trabajo, permitiendo así medir y mejorar continuamente la calidad del trabajo realizado por los colaboradores de la institución.
- La Municipalidad de Grocio Prado debe implementar actividades como el Team-Building, que hace referencia a promover la colaboración en conjunto y la comunicación como simulaciones cuyo desafío sea hallar una solución ante un problema, asimismo, los foros de discusión donde se comparten las nuevas ideas o se haga una retroalimentación del trabajo realizado para buscar las mejoras del equipo.

- La Municipalidad de Grocio Prado debe establecer métodos de evaluación en la selección del personal como: Entrevistas estructuradas, verificación de referencias, evaluación de la compatibilidad cultural. Asimismo, es importante considerar las sugerencias y aportes del equipo. Al término de ello se debe verificar que el proceso de selección garantice la calidad de las contrataciones.
- La Municipalidad de Grocio Prado debe identificar las necesidades de capacitación a través de evaluaciones y/o feedback para establecer el contenido de las necesidades de los colaboradores. Los talleres y mentorías, pueden abarcar diferentes estilos de aprendizaje, por ello se tiene que asegurar que las capacitaciones deben ser actividades constantes, sin dejar de lado el seguimiento para reforzar el conocimiento generado a través de ello.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anastacio, C., García, A. y Mego, O. (2020). Gestión del Talento Humano por competencias y su relación con la Motivación de los Colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Ayllón, C. (2020) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos con la municipalidad distrital de Manantay, 2019*. [Tesis para optar maestría, en la Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5826>
- Carranza, R., Avalos, J., Lujan, J. y Castro, D. (2022). Management of human talent for the administrative performance of the national university in Lambayeque. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 26(113), 5-12. <https://doi.org/10.47460/uct.v26i113.564>
- Castillo, F (2010). Importancia de la gestión de talento humano.

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Castro, J. y Blas, K. (2018). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018*. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28898>

Ceupe, B. de. (2020, septiembre 22). Esencia y funciones del trabajo en la sociedad. Ceupe. <https://www.ceupe.com/blog/esencia-y-funciones-del-trabajo-en-la-sociedad.html>

Chiavenato. (2002). *Gestión del talento humano* (Quinta edición). McGraw-Hill Interamericana. <https://ebooks724.upc.elogim.com/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8^a. McGraw Hill. https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf

Concur. (2021, 20 diciembre). Gestión empresarial: ¿en qué consiste y cómo optimizarla? SAP Concur Perú. <https://www.concur.pe/news-center/gestion-empresarial-en-que-consiste>

Cubas, N., Gonzales, L., Diaz, M., Polo, B., Gonzáles, E., Rider, J. y De la Cruz, R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56-68. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/articloe/view/286>

[Ccami, N. y Hinostroza \(2020\). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – 2020*. \[Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo\]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52074>](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52074)

Dessler. y Varela. (2011). La administración de recursos humanos en la actualidad. En Pearson Educación de México, S.A. de C.V (Eds.), *Administración de los Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano* (5ta ed.), (pp. 2-4). Prentice Hall <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Espino, J. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional de la Universidad

Nacional San Luis Gonzaga.
<https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/3524>

Estaban, N. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

García, M. (2021, 12 abril). Conocimiento. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>

Govand, A., Nabaz, A. (2021). El impacto de la práctica de Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Organizacional. *Revista Internacional de Ingeniería, Negocios y Gestión*, Vol (5), 1-13.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3824689

Hernández, G. y Zuta G. (2022). Gestion del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas – 2022. [\[Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo\]](#).
[Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo](#).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99005>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6.^a ed. Mc Graw Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5.^a ed. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill.
- Hernández, S y Pulido, A. (2011). Fundamentos de la gestión empresarial, enfoque basado en competencias. 1.^a ed. Mc Graw Hill. <https://docer.com.ar/doc/enc1s8n>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9 (17), 51-53. https://www.researchgate.net/publication/347600550_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos
- Kohestany, Z., Yaghoubi, N. (2017). Investigación del impacto de la gestión del talento en la retención de recursos humanos: un estudio en el municipio de Zahedan. *Revista Internacional de Gestión y Marketing*, 7 (3), 138-142. <https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32110/355994?publisher=http-www-cag-edu-tr-ilhan-ozturk>
- Laoyan, S. (2022, agosto 17). Toma de decisiones: definición, pasos, tipos y características. Asana. <https://asana.com/es/resources/decision-making-process>

- Maldonado, J. (2015). La Estrategia Empresarial. Su Formulación, Planeación e Implantación. <https://www.coursehero.com/file/54782621/LA-ESTRATEGIA-EMPRESARIALpdf/>
- Mimenza, O. C. (2017, 24 marzo). ¿Qué es el pensamiento crítico y cómo desarrollarlo? Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/inteligencia/pensamiento-critico>
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083>
- Osorio, J. (2021). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata – 2021. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71432>
- Palacios, L. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una UGEL – Cajamarca, 2020* [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84313>

Patiño, C. (2020, 26 de noviembre). ¿Qué es una habilidad? [video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=LuW4Z40MoW4&ab_channel=C%C3%A9sarPati%C3%B1oL%C3%B3pez

Peiró, R. (2020, 4 junio). Calidad. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/calidad-2.html>

PricewaterhouseCoopers & Maldonado, R. (2022, enero). Los retos que enfrentarán las empresas en el 2022. PwC.
<https://www.pwc.com/ia/es/publicaciones/perspectiva-s-pwc/Los-retos-que-enfrentaran-las-empresas-en-el-2022.html>

Reyes Flores, N. C., Gutiérrez Ascón, J. E., & Amado Sotelo, J. F. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. *INGnosis*, 6(1), 61–75.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ingnosis/article/view/1451>

Reyes, J. (2015). Gestión de Recursos Humanos: Importancia y objetivos.
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>

Ricce, G. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su impacto en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Municipalidad Provincial de Huaral, Lima 2019*. [Tesis

para optar el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6137>

López, Pedro Luis (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero, 09 (08). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Madrid, J. (2023). La gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba, periodo 2021. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11557>

Mendoza, M. (2019). Solo el 33% considera que el área de recursos humanos está bien preparada para su labor. *El Comercio Perú*. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/gestion-de-talentos-el-60-de-ejecutivos-considera-que-el-area-de-recursos-humanos-de-su-empresa-no-esta-muy-preparada-noticia/>

Sanchez, G. y Reyes, L. (2022). *Gestión del Capital Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de una Micro Financiera de la ciudad De Chincha Alta, 2021*. [Tesis para optar el grado de Licenciados en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1871>

Sánchez, M. y García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Scientia Et Technica, 22(2), 161–166. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>

Torres, Y. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Corporación Frutícola de Chincha, 2017*. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional de la UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4168>

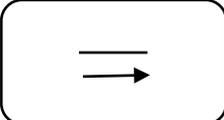
Yáñez, A. y Martínez. *Mejora en la gestión de talento humano: estudios de caso de dos empresas de servicios en la ciudad de Puebla, 2017*. [Tesis para optar el grado de Maestría en Administración, Benemérita Universidad Autónoma De Puebla]. Repositorio Institucional de la BUAP. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/540>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, 2024

Responsables: Sergio Steve Gonzales Bendezú y Gyannella Huamán Mendoza

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?</p> <p>Problemas específicos P.E.1. ¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024? P.E.2. ¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024? P.E.3. ¿Cuál es el impacto del Desempeño Laboral en la Selección del Personal de</p>	<p>Objetivo general Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1. Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024. O.E.2. Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en el Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024. O.E.3. Determinar el impacto del Desempeño Laboral en la Selección del Personal de los Colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis general Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E 1. Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad del Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024. H.E 2. Existe un impacto entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.</p>	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones: - D.1: Selección del personal - D.2: Capacitación</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: - D.1: Calidad del Trabajo - D.2: Trabajo en Equipo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Explicativo Diseño: No experimental</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Población: La población de estudio estuvo conformada por 200 trabajadores</p> <p>Muestra: 102 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos SSPS</p>

<p>los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?</p> <p>P.E.4. ¿Cuál es el impacto del Desempeño Laboral en la Capacitación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.</p> <p>O.E.4. Determinar el impacto del Desempeño Laboral en la Capacitación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.</p>	<p>H.E 3. Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Selección del Personal de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.</p> <p>H.E 4. Existe un impacto entre el Desempeño Laboral y la Capacitación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2024.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Gestión del Talento Humano y su impacto en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2022”

Institución: Universidad Autónoma de Ica.

Responsables: Gonzales Bendezú, Sergio Steve
Huamán Mendoza, Gyannella

Estudiantes del programa académico de Administración y Finanzas

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar el impacto de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2022. Al participar del estudio, deberá resolver dos cuestionarios de 15 y 17 ítems.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios denominados “Gestión del Talento Humano” y “Desempeño Laboral”, el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 20 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por los Investigadores, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Ica, de _____, de 2022

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUAMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a):

El presente cuestionario forma parte de una investigación de pregrado, misma que tiene como propósito de determinar el impacto de la Gestión del talento humano en el **desempeño** laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, 2022. Los datos obtenidos serán procesados con suma responsabilidad y garantizando la **confidencialidad** de los participantes, es importante no dejar ningún ítem en blanco

Indicaciones:

Leer atentamente cada uno de los ítems y marcar la respuesta que considere adecuada, recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, por lo que, se le pide que **responda** con total sinceridad, para ello se garantiza el principio de confidencialidad de los **resultados**, por lo que, solo serán de manejo estricto de los responsables del estudio.

Datos Informativos:

Edad:

Sexo:

- a. Femenino b. Masculino

Área u Oficina en la que labora:

Estado Civil:

- a. Soltero(a) b. Casado(a) c. Separado(a) d. Viudo(a) e. Divorciado(a)

Procedencia:

- a. Urbano b. Rural

Grado de Instrucción:

- a. Primaria b. Secundaria c. Técnico Superior d. Superior
Universitaria

- e. Posgrado

Tiempo que labora en la Institución:

- a. Menos de un año b. Entre uno a dos años c. Entre tres a cinco años
d. De seis a más años

Escala de Valoración:



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
N.º	ENUNCIADOS					
1	En la selección del personal se evalúan los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo.					
2	Los conocimientos que poseen los colaboradores garantizan el buen desempeño laboral.					
3	En el proceso de selección del personal, se prioriza las competencias y el perfil del postulante.					
4	La selección del personal responde a las demandas del puesto de trabajo requerido.					
5	El colaborador de la institución posee las competencias que el puesto de trabajo requiere.					
6	Las capacitaciones que realiza la institución dirigida al colaborador, permiten mejorar sus habilidades y destrezas en el puesto de trabajo.					
7	La institución brinda capacitaciones a su colaborador que le impulsan a asumir y afrontar nuevos retos.					
8	El colaborador que ingresa a la institución pasa por un proceso de inducción en el puesto de trabajo.					

9	En el proceso de inducción del nuevo colaborador, se le brinda las herramientas, recursos y materiales para su rápido adiestramiento.					
10	La supervisión realizada al colaborador le permite mejorar sus desempeños en la institución.					
11	El entrenamiento y acompañamiento brindado al colaborador permite mejorar su motivación y productividad laboral.					
12	El acompañamiento brindado al colaborador permite afianzar y fortalecer su identidad institucional y compromiso con los objetivos organizacionales.					
13	La institución realiza capacitaciones que contribuyen a su desarrollo laboral de sus colaboradores.					
14	Las capacitaciones dirigidas a los colaboradores permite un crecimiento personal, profesional y laboral.					
15	Las capacitaciones que se brinda en la institución mejoran el clima organizacional en la institución.					

DESEMPEÑO LABORAL						
N.º	ENUNCIADOS					
1	Organiza diariamente los objetivos y metas a lograr en el desarrollo de sus actividades.					
2	Organiza mensualmente los objetivos y metas relacionados de manera directa con el cumplimiento de sus actividades.					
3	Ante una dificultad laboral presentada, busca alternativas de solución proponiendo ideas.					
4	Las ideas o aportes que brinda son tomadas en cuenta por sus compañeros y/o jefes inmediatos.					
5	Considera que tiene un cierto grado de autonomía para la toma de decisiones en la labor que realiza.					
6	En el desarrollo de sus actividades visualiza tener oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.					
7	Las actividades que realiza en su puesto de trabajo contribuyen al fortalecimiento de su perfil profesional.					
8	Siente que está muy comprometido con los objetivos de la institución.					
9	Considera que sus compañeros de trabajo están plenamente comprometidos con la institución.					
10	Busca siempre liderar las actividades asignadas a fin de motivar y comprometer a los demás compañeros de trabajo.					
11	Sus compañeros de trabajo recurren a usted para aclarar dudas y/o realizar consultar sobre determinadas actividades.					
12	Trabaja estrechamente con sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos trazados.					

13	En la institución se fomenta el trabajo en equipo para el logro de las metas trazadas.					
14	Considera que el criterio establecido para la delegación de responsabilidades es adecuado.					
15	Sus compañeros de trabajo se apoyan mutuamente para el logro de las metas u objetivos trazados.					
16	Demuestra una actitud comprometida y predispuesta a las necesidades y requerimientos de la institución.					
17	Las relaciones y actitudes de sus compañeros de trabajo lo motivan a tener un mayor desempeño laboral en la institución.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, 2024

Nombre del validador: Dr. Elio Javier Huaman Flores

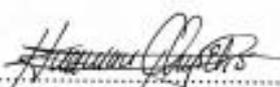
Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUAMANO

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación		Preguntas a corregir
		Cumple	No cumple	
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado		X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables		X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado		X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario		X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad		X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación		X	
7. Consistencia	Las preguntas están basados en aspectos teóricos del tema investigado		X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores		X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación		X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación		X	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Se autoriza su aplicación


 Elio Javier Huaman Flores
 Investigador RENACYT, nivel V
 Código de registro: P0157972
 DNI N° 42627418

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, 2024**

Nombre del validador: **Dr. Elio Javier Huaman Flores**

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL**

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación		Preguntas a corregir
		Cumple	No cumple	
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado		✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables		✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado		✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario		✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad		✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación		✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado		✗	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores		✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación		✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación		✓	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Se autoriza su aplicación



Elio Javier Huaman Flores
Investigador RENACYT, nivel V
Código de registro: P0157972
DNI N° 42627418



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sunampe, 2022.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Nombre del Experto: Mg. Mario Cesar Huallanca Contreras

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

.La herramienta cumple satisfactoriamente con el objetivo de la investigación



Huallanca Contreras, Mario Cesar
Maestro en Investigación y
Docencia Universitaria
N° DNI: 21813726



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sunampe, 2022.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

Nombre del Experto: Mg. Mario Cesar Huallanca Contreras

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

La herramienta cumple satisfactoriamente con el objetivo de la investigación

Huallanca Contreras, Mario Cesar

Maestro en Investigación y
Docencia Universitaria

Nº DNI: 21813726

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, 2024

Nombre del Validador: Dr. Marco Agustín Arbulú Ballesteros

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación		Preguntas a corregir
		Cumple	No cumple	
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X		
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X		
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X		
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X		
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X		
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X		
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	X		
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicaciones	X		
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X		

III. OBSERVACIONES GENERALES

LA HERRAMIENTA CUMPLE CON SU OBJETIVO



Ing. Marco Agustín Arbulú Ballesteros
Magister en Administración.
Doctor en Administración.
CIP - 236031

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, 2024**

Nombre del Validador: **Dr. Marco Agustín Arbulú Ballesteros**

Nombre del Instrumento: **Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación		Preguntas a corregir
		Cumple	No cumple	
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X		
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X		
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X		
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X		
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X		
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X		
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	X		
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicaciones	X		
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X		

III. OBSERVACIONES GENERALES

LA HERRAMIENTA CUMPLE CON SU OBJETIVO



Ing. Marco Agustín Arbulú Ballesteros
Magister en Administración.
Doctor en Administración.
CIP - 236031

Anexo 4: Base de datos

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																
	Selección del personal					Σ	Capacitación										Σ
	Item	Item	Item	Item	Item		Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
2	3	1	4	5	5	18	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	3	2	2	3	12	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	41
5	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	5	3	4	4	20	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	37
7	5	4	5	5	4	23	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	42
8	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
9	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	42
10	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	45

12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
13	4	5	4	4	4	21	1	1	3	3	4	4	4	1	1	1	23
14	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
15	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
17	5	4	4	4	4	21	3	1	2	3	4	3	3	1	1	1	22
18	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	33
19	4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
20	5	5	4	4	5	23	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	44
21	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	25	5	4	2	4	5	5	5	2	3	4	39
24	5	5	5	5	5	25	5	4	2	4	5	5	5	2	3	4	39
25	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	5	5	5	2	3	4	40
26	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
27	4	4	3	4	4	19	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	32
28	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41

29	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
30	4	4	5	4	5	22	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	42
31	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
32	3	4	3	2	4	16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
33	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
34	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	34
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	2	3	2	3	3	13	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	33
37	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	2	3	2	2	3	12	2	3	1	3	4	2	3	2	2	2	24
39	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
41	3	3	4	4	2	16	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	30
42	4	4	3	3	4	18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
43	4	5	4	3	4	20	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	41
44	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
45	4	4	3	5	3	19	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	40

46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
47	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	4	4	4	1	4	3	31
48	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
49	4	4	5	5	4	22	4	2	2	2	3	4	4	2	5	2	30
50	1	2	1	1	2	7	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	29
51	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
52	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
53	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
54	4	5	5	2	3	19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
55	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
58	2	4	4	2	4	16	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	43
59	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
60	4	5	5	5	5	24	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	44
61	1	1	2	5	4	13	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
62	1	2	2	4	4	13	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	37

63	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
64	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
65	5	5	4	4	5	23	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	5	5	5	23	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
67	4	4	4	4	4	20	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	43
68	4	4	4	5	4	21	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	29
69	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
70	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
73	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
75	5	5	4	5	5	24	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
77	4	5	4	4	4	21	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
78	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
79	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
82	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
83	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
84	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
85	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
86	4	4	5	5	5	23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
87	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
89	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
90	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
94	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	5	4	5	4	22	3	1	4	3	5	4	4	2	4	34
96	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

97	5	5	5	4	4	23	5	5	3	3	5	5	5	5	5	46
98	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
99	4	4	5	5	5	23	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42
100	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
101	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
102	5	4	4	4	4	21	4	4	5	3	5	4	4	4	4	41

N°	DESEMPEÑO LABORAL																		
	Calidad del Trabajo									Σ	Trabajo en equipo								Σ
	Ite m 1	Ite m 2	Ite m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	Ite m 7	Ite m 8	Ite m 9		Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	Ite m 17	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	4	4	4	5	5	4	4	4	34
2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41	5	4	5	4	4	5	5	5	37
3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	41	5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	4	4	3	4	5	4	2	4	3	33	4	2	4	3	5	4	2	2	26
5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	4	5	4	4	4	3	37	4	4	4	4	3	3	4	4	30
7	4	5	5	5	4	5	4	5	3	40	5	5	3	5	3	5	5	5	36
8	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	5	4	5	5	4	4	5	4	36
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	4	5	4	3	35
12	5	5	5	5	5	5	4	5	3	42	4	4	5	4	4	4	4	4	33
13	4	5	5	5	5	4	4	5	3	40	5	4	4	4	3	3	5	3	31

14	5	5	4	3	4	3	4	4	3	35	4	5	4	3	4	3	4	3	30
15	4	3	4	4	5	5	5	5	3	38	5	5	4	4	4	4	4	3	33
16	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	3	5	5	5	5	5	5	4	41	4	5	5	5	4	5	4	4	36
18	3	3	5	2	5	5	3	4	3	33	4	4	4	5	4	4	4	4	33
19	4	4	5	4	3	4	5	5	4	38	4	4	4	3	3	4	4	4	30
20	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41	4	4	5	5	4	4	4	4	34
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	5	4	5	34
22	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	5	5	39
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	39
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	5	5	39
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	5	5	4	4	4	5	4	4	35
27	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	5	5	4	4	5	4	4	4	35
28	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	4	4	5	5	5	4	5	5	37
29	4	3	4	3	4	3	4	3	5	33	5	4	3	4	3	4	3	4	30
30	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40	5	5	5	3	3	3	5	3	32

31	4	3	4	4	4	5	5	5	5	39	3	4	5	4	5	4	5	4	34
32	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	3	2	4	3	3	4	4	3	26
33	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3	5	5	5	5	5	5	5	38
34	4	4	5	5	4	4	4	5	3	38	4	5	4	3	2	2	4	3	27
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	4	4	4	3	2	2	4	5	28
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	3	2	4	2	4	4	31	4	4	5	4	2	5	4	4	32
39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	4	4	4	4	5	5	5	5	36
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37	3	4	4	3	3	3	4	2	26
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	5	4	4	34
43	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38	4	5	4	4	5	4	4	4	34
44	5	4	5	4	4	5	5	4	3	39	5	4	4	3	5	3	4	4	32
45	4	5	3	5	4	3	3	3	3	33	4	4	5	4	5	3	5	4	34
46	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	5	3	4	5	4	2	35	4	4	4	3	3	4	5	2	29

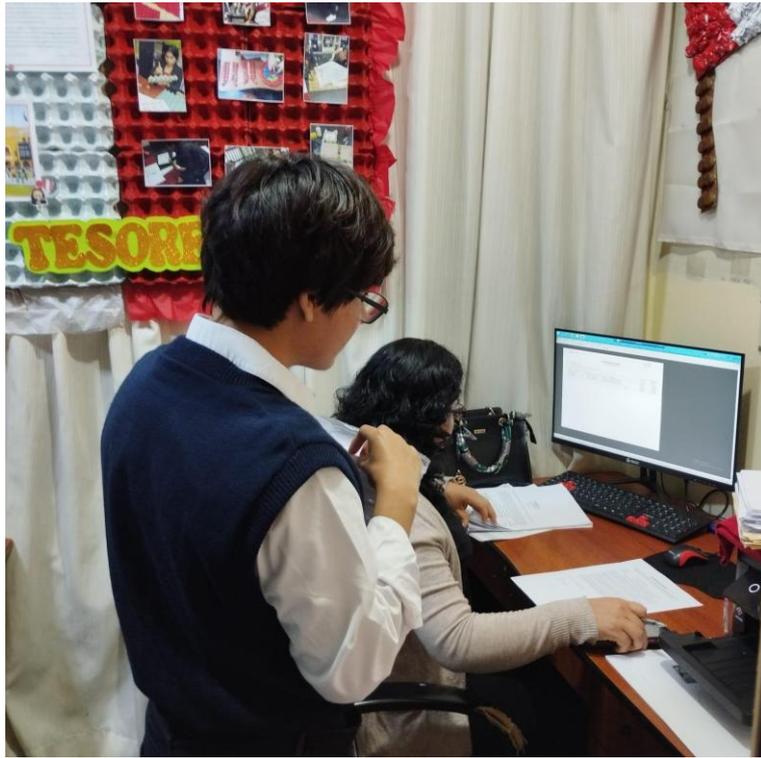
48	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	4	5	5	4	5	5	38
49	3	4	5	4	5	2	3	4	2	32	5	5	5	4	2	4	5	3	33
50	4	4	4	3	4	3	4	4	1	31	3	3	2	1	3	1	3	2	18
51	4	3	4	4	4	4	4	5	5	37	5	4	5	4	4	4	5	4	35
52	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39	4	4	4	5	4	5	4	5	35
53	4	4	4	2	4	3	3	4	3	31	4	4	3	3	3	3	4	2	26
54	4	5	3	4	5	3	5	4	5	38	4	4	4	3	3	5	3	5	31
55	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4	4	4	5	4	4	4	4	33
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
57	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
58	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	5	5	4	5	4	5	5	4	37
59	4	4	4	5	4	4	3	4	5	37	4	4	5	4	4	5	5	5	36
60	4	3	3	3	5	5	5	5	5	38	3	4	5	5	5	5	5	5	37
61	5	5	4	3	5	4	5	5	4	40	4	4	4	5	4	3	4	4	32
62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	1	4	5	3	33
63	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39	3	4	4	4	4	4	4	4	31
64	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	4	5	5	5	5	5	5	39

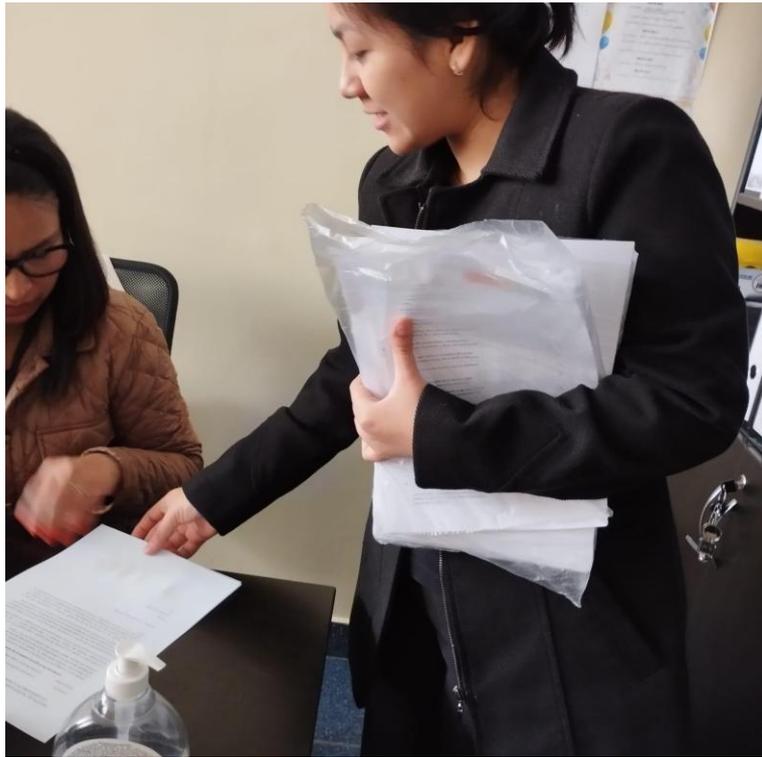
65	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42	5	4	5	4	3	5	5	5	36
66	5	5	5	5	4	3	4	5	3	39	4	3	4	4	4	3	4	4	30
67	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	33
68	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41	4	4	5	3	4	4	4	4	32
69	5	5	5	4	3	5	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	4	38
70	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	4	5	5	4	5	5	5	38
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	31
72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
73	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	4	4	5	5	5	5	5	38
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	5	5	34
75	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39	4	4	5	5	4	4	5	5	36
76	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
77	5	4	4	5	5	4	5	5	4	41	5	5	4	4	4	4	5	4	35
78	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4	3	4	4	4	4	4	4	31
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	4	4	5	5	37

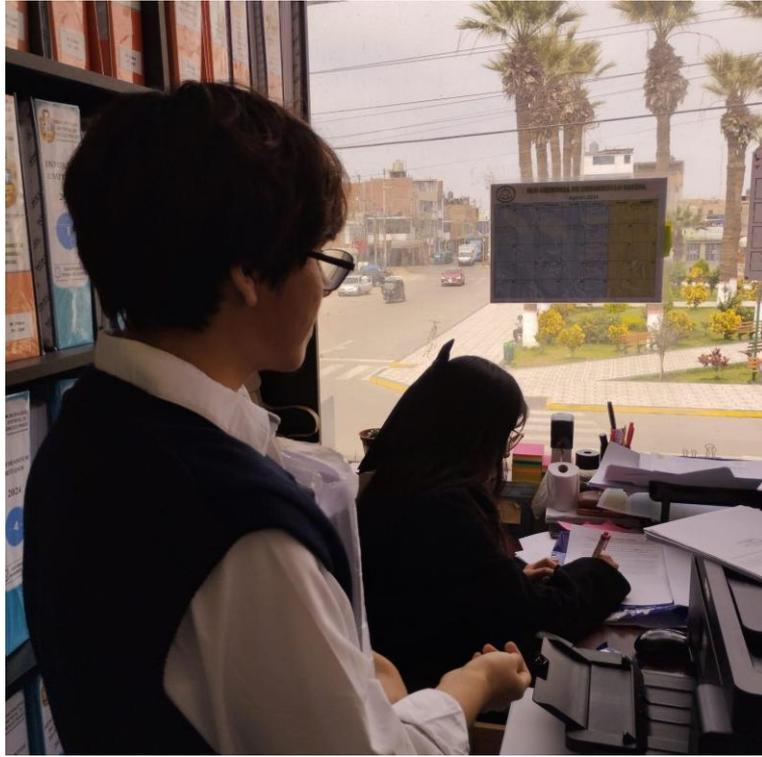
82	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40	5	4	4	4	4	5	5	4	35
83	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	5	5	39
84	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31	4	4	4	3	4	3	4	4	30
85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	5	5	5	5	5	37
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	2	2	5	5	26
89	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	4	4	5	5	5	5	5	5	38
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	4	4	30
93	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	5	39
94	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	3	3	4	4	4	4	5	5	32
95	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	5	5	39
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4	4	5	5	4	5	5	5	37
98	4	3	3	3	4	3	4	5	5	34	4	4	5	4	5	5	5	5	37

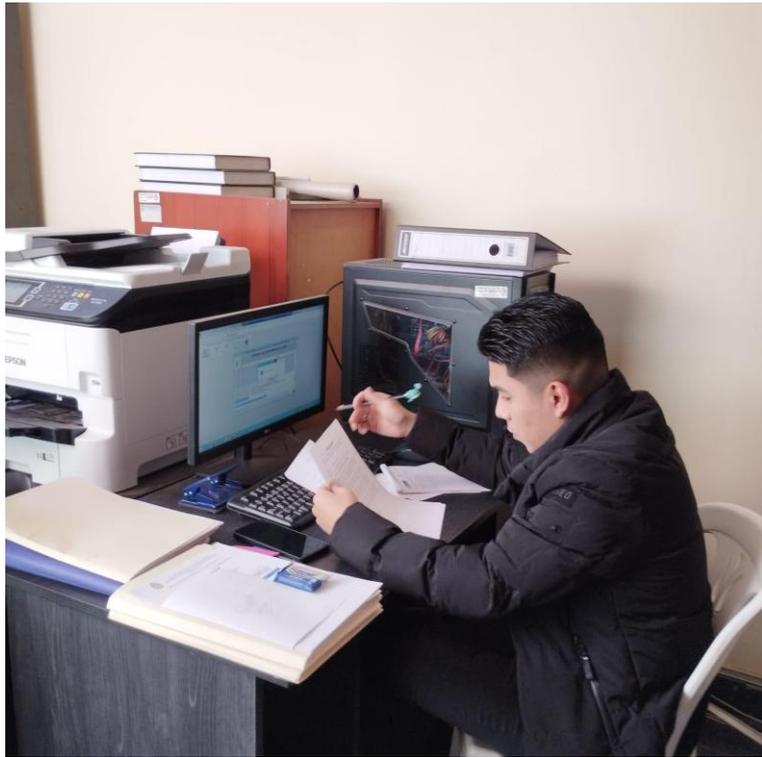
99	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	4	5	5	5	4	5	5	5	38
100	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	4	4	4	4	4	4	5	5	34
101	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	5	4	5	5	5	5	5	5	39
102	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42	4	5	5	5	5	5	5	4	38

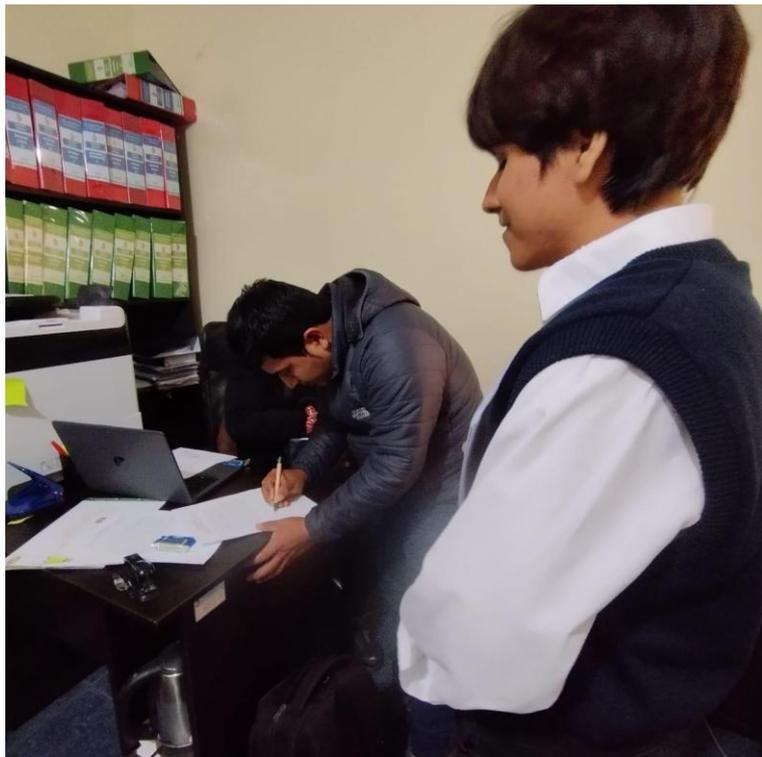
Anexo 5: Evidencia fotográfica













Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
2024 ESQUEMA - TESIS - TABLA Y FIGU RAS AGREGADAS.docx	Gyannella Huaman Sergio Gonzales
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
20731 Words	99258 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
123 Pages	10.5MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Nov 12, 2024 4:06 PM GMT-5	Nov 12, 2024 4:07 PM GMT-5
● 12% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 10% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 7% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico	<ul style="list-style-type: none">• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

Resumen

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomaedica.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2019-02-13 Submitted works	<1%
5	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2022-02-25 Submitted works	<1%
8	uncedu on 2024-01-14 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

9	University of La Guajira on 2022-04-08 Submitted works	<1%
10	repositorio.upsc.edu.pe Internet	<1%
11	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-02-17 Submitted works	<1%
12	Universidad Alas Peruanas on 2024-01-09 Submitted works	<1%
13	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-09-25 Submitted works	<1%
14	Universidad Católica de Santa María on 2024-11-12 Submitted works	<1%
15	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-07-21 Submitted works	<1%
17	Mendoza, Edson Kogi Rios. "Propuesta de Mejora del Proceso Frente a... Publication	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-07 Submitted works	<1%
19	uncedu on 2024-01-22 Submitted works	<1%
20	Serrano Garcia, Ana Vanessa. "Transitioning to Housing First: Percepti... Publication	<1%

Descripción general de fuentes

21	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-06-20 Submitted works	<1%
22	Julio Mauricio Vizuete Muñoz, Lizbeth Cristina Zambrano Lizano, Xavi... Crossref	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2018-04-29 Submitted works	<1%
24	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
25	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-16 Submitted works	<1%
27	Universidad Privada del Norte on 2024-07-04 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

Anexo N°7: Constancia de aplicación de encuesta en la Municipalidad de Grocio Prado



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

GROCIO
Prado



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

Por medio de la presente, la Municipalidad Distrital de Grocio Prado hace constar que:

Los estudiantes SERGIO STEVE GONZALES BENDEZU y GYANNELLA HUAMÁN MENDOZA, identificados con DNI 74153712 y 75949092 respectivamente, de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, realizaron una encuesta a los colaboradores de nuestra institución el día 02 DE SEPTIEMBRE DE 2024, como parte de su investigación para la tesis titulada:

"Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Grocio Prado, 2024"

La encuesta se llevó a cabo con la debida autorización de esta municipalidad y contó con la participación voluntaria de nuestros colaboradores.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados, para los fines académicos que estimen convenientes.

Grocio Prado, 04 de setiembre del 2024

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE GROCIO PRADO
C.P.C. VALERIA ESTEFANIA BAUTISTA CASTILLO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

VALERIA ESTEFANIA BAUTISTA CASTILLO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
Municipalidad Distrital de Grocio Prado

PLAZA DE ARMAS N° 101 - DISTRITO DE GROCIO PRADO - PROVINCIA DE CHINCHA - ICA



056-318008 / 056-644087



munigrocioprado.gob.pe



Municipalidad Distrital de Grocio Prado

Anexo N°8: Sello de recepción de la carta de presentación para aplicación de encuesta:



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

Chincha Alta, 20 de agosto del 2024

OFICIO N°380-2024-UAI-FICA
Víctor Hugo Pachas Moran
Alcalde
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO

PRESENTE.-



De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes se encuentran en el desarrollo de su Tesis, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Contabilidad, Derecho y Administración y Finanzas. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, mismo que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
DECANA (E)
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

© www.autonomadeica.edu.pe