



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2024

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Florencio Alfredo Mendoza Huaman

Asesora

Dra. Juliet Karin Espinoza Pajuelo

Dra. Juliet Karin Espinoza Pajuelo
DNU:535

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Florencio Alfredo Mendoza Huaman	10377894	17/04/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	https://orcid.org/0000-0002-3652-8697
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor Victoria Pichilingue Núñez Vda. De Liendo	15587017	https://orcid.org/0000-0003-0258-783X
Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672
Nadiezhdá Yenny Escalante Candiotti	40830037	https://orcid.org/0000-0002-9638-324X

Florencio Alfredo Mendoza Huaman 2025-070351

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRI...

- Quick Submit
- Quick Submit
- DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid:1:3330304617

Fecha de entrega

5 sep 2025, 12:20 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 sep 2025, 12:24 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Florencio_Alfredo_Mendoza_Huaman.pdf

Tamaño del archivo

2,1 MB

78 páginas

14.815 palabras

65.412 caracteres



Página 2 de 61 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trnoid:1:3330304617

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet

7% Publicaciones

16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, Maximina y Leoncio, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

También se la dedico a mi abuela, desde el cielo eres esa luz que me daba fuerzas para continuar.

A mi hermano, por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr.

A mis compañeros de tesis, quien me hacía reaccionar cuando pensaba que no podía continuar.

Florencio Alfredo Mendoza Huamán

AGRADECIMIENTO

Son muchos los docentes, grandes maestros que han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras ya sabemos quién se las lleva, el viento.

Florencio Alfredo Mendoza Huamán

ÍNDICE

CARATULA	i
LICENCIA DE CREATIVE COMMONS	ii
METADATOS	iii
INDICE DE SIMILITUD DEL REPORTE DE ORIGINALIDAD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitación del estudio	5
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Bases filosóficas	17
2.4 Definiciones de términos básicos	18
2.5 Hipótesis de investigación	18
2.5.1 Hipótesis general	18

2.5.2 Hipótesis específicas	19
2.6 Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	22
3.1 Diseño de la investigación	22
3.2 Población y muestra	23
3.2.1 Población	23
3.2.2 Muestra	23
3.3 Técnicas de recolección de datos	24
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	25
3.5 Matriz de consistencia	25
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	26
4.1 Análisis de resultados	26
4.2. Contrastación de hipótesis	36
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	43
5.1. Discusión de resultados	43
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
6.1. Conclusiones	45
6.2. Recomendaciones	45
CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	47
ANEXOS	49
Anexo 1: Matriz de Consistencia	50
Anexo 2: Instrumentos	52
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos	58
Anexo 4: Juicio de experto	60
Anexo 5: Base de datos	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría de la gestión del talento humano	26
Tabla 2. Categoría incorporar	27
Tabla 3. Categoría organizar	28
Tabla 4. Categoría incentivar	29
Tabla 5. Categoría desarrollo	30
Tabla 6. Categoría del desempeño laboral	31
Tabla 7. Categoría de la orientación de resultados	32
Tabla 8. Categoría de iniciativa	33
Tabla 9. Categoría de las relaciones interpersonales	34
Tabla 10. Categoría del trabajo en equipo	35
Tabla 11. Prueba de Normalidad de la gestión del talento humano	36
Tabla 12. Prueba de Normalidad del desempeño laboral	37
Tabla 13. Correlación entre la gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL)	38
Tabla 14. Correlación entre la incorporación del talento humano (INTH) y el desempeño laboral (DL)	39
Tabla 15. Correlación entre la organización del talento humano (OTH) y el desempeño laboral (DL)	40
Tabla 16. Correlación entre el incentivo del talento humano (ITH) y el desempeño laboral (DL)	41
Tabla 17. Correlación entre el desarrollo del talento humano (DTH) y el desempeño laboral (DL)	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del talento humano	26
Figura 2. Incorporar	27
Figura 3. Organizar	28
Figura 4. Incentivar	29
Figura 5. Desarrollo	30
Figura 6. Desempeño laboral	31
Figura 7. Orientación de resultados	32
Figura 8. Iniciativa	33
Figura 9. Relaciones interpersonales	34
Figura 10. Trabajo en equipo	35
Figura 11. Histograma y curva normal de la gestión del talento humano	36
Figura 12. Histograma y curva normal del desempeño laboral	37

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón durante 2024. **Metodología:** La indagación fue cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Se encuestó a 80 colaboradores con un cuestionario de 23 ítems para la gestión del talento humano y 25 para el desempeño laboral. Los datos se analizaron mediante Rho de Spearman. **Resultados:** Se confirmó la hipótesis alterna, con $p = 0,000 < 0,05$ y $Rho = 0.864$, evidenciando correlación positiva alta. El 80% considera que las prácticas de gestión son de nivel alto y el 78.8% califica el desempeño laboral como bueno. **Conclusión:** Existe relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, demostrando que las estrategias de gestión influyen en la eficacia de los colaboradores.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, talento humano, gestión, desempeño.

ABSTRACT

Objective: To determine the significant relationship between human talent management and job performance in the administrative area of the District Municipality of Ancón during 2024. **Methodology:** The research was quantitative, correlational, non-experimental, and cross-sectional. 80 collaborators were surveyed with a 23-item questionnaire for human talent management and 25 for job performance. The data were analyzed using Spearman's Rho. **Results:** The alternative hypothesis was confirmed, with $p = 0.000 < 0.05$ and $Rho = 0.864$, evidencing a high positive correlation. 80% consider that management practices are of a high level and 78.8% rate job performance as good. **Conclusion:** There is a significant and positive relationship between human talent management and job performance, demonstrating that management strategies influence the effectiveness of collaborators.

Keywords: Human talent management, job performance, human talent, management, performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha consolidado como un elemento estratégico clave en las organizaciones, pues permite optimizar las competencias, habilidades y motivación de los trabajadores para alcanzar los objetivos institucionales. En el sector público, esta función adquiere mayor relevancia, ya que el desempeño laboral del personal repercute directamente en la eficiencia de los procesos administrativos y en la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. La municipalidad distrital de Ancón, como entidad responsable del desarrollo y bienestar del distrito, requiere que su área administrativa mantenga altos niveles de productividad y eficiencia.

El desempeño laboral depende no solo de las capacidades individuales, sino también de la implementación de políticas efectivas de gestión del talento humano. Aspectos como la capacitación, la motivación, el liderazgo y un clima laboral favorable son determinantes para mejorar los resultados individuales y colectivos. Analizar la relación entre estas variables permite identificar fortalezas y áreas de mejora, facilitando estrategias que fortalezcan la eficiencia institucional y el desarrollo profesional de los colaboradores.

En este contexto, el presente estudio busca examinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el año 2024, aportando información relevante para optimizar los procesos internos y fomentar un entorno laboral motivador y productivo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) sostienen que, en el siglo XXI, las entidades gubernamentales enfrentan desafíos significativos en la administración del talento humano, donde los avances tecnológicos resultan determinantes para mejorar la calidad, eficacia y prestación de servicios. Los recursos humanos se consideran la base estratégica y un elemento integral para alcanzar los objetivos organizacionales y garantizar su progreso.

Prieto (2013) señala que los líderes de las dependencias públicas deben priorizar la adecuada gestión del capital humano, proporcionando oportunidades de desarrollo dentro de la institución, incluso frente a limitaciones existentes, lo que favorece el incremento del desempeño laboral. Comprender las habilidades, capacidades, actitudes y necesidades del personal resulta esencial para mejorar los resultados organizacionales.

Ipanaqué (2021) indica que a nivel global, las organizaciones se encuentran en escenarios de cambio constante y acelerado, donde innovaciones tecnológicas y científicas transforman estructuras, economía, política, sociedad y cultura. Las entidades enfrentan disrupciones, mercados globalizados y competitividad creciente, siendo la gestión del talento humano un factor determinante para su adaptación y éxito.

García (2023) menciona que, en Ecuador, la administración estatal involucra no solo gobiernos autónomos descentralizados, sino también procedimientos complejos de gestión del personal, enfocados en la contratación y desarrollo de empleados, lo cual impacta directamente en la eficiencia laboral y calidad de los servicios públicos.

Furstenberg, Alfes y Shantz (2021) destacan que en Kenia la inadecuada administración de recursos humanos y salarios bajos generan escasez de profesionales calificados en el sector público, dificultando la contratación y retención de talento competitivo frente al sector privado, afectando la capacidad organizacional de cumplir objetivos estratégicos.

En el Perú, Espinoza y Montalvo (2021) señalan que muchas instituciones públicas priorizan únicamente el cumplimiento de horarios y tareas, sin implementar políticas integrales de gestión del talento, lo que repercute negativamente en la calidad de los servicios ofrecidos a la población.

Crisóstomo (2018) resalta que tanto entidades públicas como privadas buscan fortalecer la administración de personal para cumplir metas institucionales, pero la ausencia de programas de motivación y un entorno laboral favorable limita la integración y reconocimiento del trabajador como elemento clave de la organización.

La Municipalidad de Ancón enfrenta deficiencias en la gestión del talento humano, afectando directamente el desempeño laboral. La falta de apoyo psicosocial, estrategias de autocuidado y programas de capacitación limita la motivación y productividad del personal, generando retrasos e ineficiencias en el cumplimiento de objetivos. Mejorar la administración del talento humano es imprescindible para potenciar el rendimiento laboral y lograr mayor eficacia institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la incorporación del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la organización del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el incentivo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación significativa entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.

- Determinar la relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.
- Determinar la relación significativa entre el incentivo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.
- Determinar la relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

La presente indagación se fundamenta teóricamente en la relevancia de la administración del talento humano para potenciar el rendimiento laboral en la Municipalidad de Ancón. Se consideraron marcos conceptuales que explican cómo la gestión adecuada del personal contribuye directamente a la eficacia organizacional.

Justificación práctica

Esta indagación se respalda prácticamente al evidenciar cómo estrategias de desarrollo, motivación y capacitación del personal impactan positivamente en la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad de Ancón. La implementación de estas prácticas permitió optimizar procesos internos, incrementar la eficiencia administrativa y servir de guía para consolidar políticas efectivas de gestión de recursos humanos.

Justificación social

La indagación se justifica socialmente al mostrar que la adecuada gestión del talento humano en la municipalidad mejora el rendimiento laboral, favoreciendo la eficiencia de los servicios públicos. Asimismo, promueve un ambiente organizativo saludable, empleados motivados y refuerza los vínculos entre la municipalidad y la comunidad. Los hallazgos pueden servir de referencia para otras entidades locales, fomentando prácticas que impulsen eficiencia y bienestar social.

Justificación metodológica

La indagación permitió identificar las variables de estudio utilizando la técnica de encuesta, con cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Cada variable se evaluó mediante instrumentos específicos de 23 ítems para la primera y 25 ítems para la segunda, asegurando confiabilidad y pertinencia de la información obtenida.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial

La presente indagación se llevó a cabo con los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón.

Delimitación social

El grupo objetivo del estudio estuvo conformado por los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón.

Delimitación temporal

La recolección de información se efectuó entre octubre y noviembre de 2024, mientras que el procesamiento de datos y análisis de resultados se realizó de diciembre a febrero de 2025.

Delimitación conceptual

El trabajo integró conceptos y teorías relacionadas con la gestión del talento humano y el desempeño laboral, unificando definiciones para todas las etapas de la indagación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Del Pino y González (2023), en su indagación titulada “Talento humano y desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal Cantón Paján”, realizada en Ecuador, tuvo como propósito examinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján durante 2020. Se identificaron deficiencias en desempeño, administración ineficiente del talento humano y carencia de métodos evaluativos. La indagación empleó metodología descriptiva, bibliográfica y de recopilación estadística, utilizando encuestas para obtener información. Los resultados revelaron que ambiente laboral, motivación y reconocimiento son determinantes del rendimiento. Se concluyó que los directivos deben implementar programas de incentivos y reconocimiento, fortaleciendo así la eficiencia y desarrollo del talento humano.

Mojarrango y Silva (2024), en su indagación “Gestión de talento humano y su incidencia en la formación y capacitación del personal en el GAD Municipal Puerto López”, desarrollada en Ecuador, buscó determinar la influencia de la gestión del talento humano en la capacitación del personal. Aplicaron enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, con métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético. La recolección se realizó mediante entrevistas y encuestas. Los resultados mostraron que aunque se elaboraba un plan de capacitación, el 74% del personal desconocía estos programas y solo el 24% recibía formación regularmente. Se concluyó que la gestión

del talento humano afecta directamente el desempeño laboral y que la falta de formación limita desarrollo institucional.

Krishna y Ratna (2023), en su indagación “Revolucionando la adquisición de talento en el sector público: desvelando el poder de los sistemas electrónicos de gestión de recursos humanos en el proceso de reclutamiento y selección”, realizada en India, tuvo como objetivo analizar el impacto de e-HRMS en los procesos de reclutamiento del sector público. Utilizaron enfoque mixto, revisando literatura, aplicando encuestas y entrevistas a responsables de adquisición de talento. Los resultados evidenciaron mayor eficiencia, reducción de cargas administrativas y mejora en experiencia de candidatos. Se concluyó que la adopción generalizada de e-HRMS optimiza selección de personal, promoviendo diversidad e inclusión.

Calderón, Vivares y Naranjo (2023), en su indagación “Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas”, desarrollada en Colombia, tuvo como propósito identificar factores que afectan la gestión del talento humano en entidades públicas y evaluar su rol estratégico. Se emplearon técnicas de estadística inferencial sobre encuestas aplicadas a 465 empresas, con análisis por tamaño, sector y tipo de organización. Los resultados clasificaron el desarrollo en bajo, medio y alto, mostrando diferencias según tamaño empresarial. Se concluyó que la indagación aporta perspectiva teórica actualizada sobre función estratégica y monitoreo del talento humano en Colombia.

Alvaréz (2022), en su indagación “¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?”, realizada en Colombia, buscó demostrar la relación entre gestión del talento humano y desempeño municipal. Se analizaron correlaciones cruzando datos del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Departamento Nacional de Planeación. Los resultados indicaron

correlación positiva: municipios con mejor gestión de talento humano mostraron altos niveles de desempeño. Se concluyó que la inversión estatal en gestión territorial del talento humano mejora eficacia institucional y satisfacción ciudadana, sugiriendo políticas orientadas a fortalecer capacidades municipales.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Maicelo (2021), en su indagación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima”, desarrollada en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la SubGerencia de Servicios Generales de la Municipalidad de Lima. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores y el instrumento fue validado por tres expertos en gestión pública. La confiabilidad se midió mediante Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0,556 y 0,415. Los resultados revelaron una correlación significativa de 0,459*, indicando una relación de intensidad media entre las variables. Se concluyó que la implementación de estrategias motivacionales, capacitaciones y estímulos recreativos contribuye a mejorar el desempeño laboral y fortalecer la identificación del personal con la municipalidad.

Alvarez (2022), en su indagación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de Lima, 2022”, realizada en Lima, tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad. La indagación fue de nivel básico, descriptiva-correlacional, cuantitativa y con diseño no experimental transversal. La muestra consistió en 83 empleados del área de fiscalización,

empleando cuestionarios validados mediante juicios de expertos y confiabilidad alta con Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron correlación positiva baja, coeficiente 0,382, con significancia estadística ($p=0,000$). Se concluyó que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral, aunque la intensidad de la relación es moderada.

Silva (2022), en su indagación titulada “Plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021”, desarrollada en Trujillo, tuvo como objetivo diseñar un plan de evaluación del desempeño laboral para fortalecer el talento humano de la municipalidad. Se aplicó enfoque cualitativo mediante estudio de caso, utilizando entrevistas en profundidad con directivos y análisis documental especializado. Los resultados describieron la institucionalidad y filosofía de gestión, identificaron procesos de desarrollo del talento humano y formularon un plan de evaluación del desempeño laboral. Se concluyó que la propuesta constituye base técnica y científica para la futura implementación del plan diseñado.

Checcaña (2022), en su indagación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de la provincia de Cotabambas, 2022”, desarrollada en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Haqira. Se aplicó enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental transversal y nivel descriptivo. La muestra consistió en 60 empleados, empleando encuesta y cuestionario validado mediante prueba piloto con Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron correlación positiva alta ($Rho\ Spearman = 0,559^{**}$, $p < 0,01$), evidenciando relación significativa entre las variables. Se concluyó que la gestión del

talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores.

Zarate (2024), en su indagación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo, 2021”, realizada en Cusco, tuvo como propósito establecer la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. La indagación fue de tipo aplicada, no experimental y correlacional. La población y muestra fueron los trabajadores de la municipalidad, utilizando cuestionario como instrumento de recolección de datos. El análisis se realizó mediante paquete estadístico y pruebas descriptivas e inferenciales. Los resultados evidenciaron suficiente evidencia para afirmar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se relacionan significativamente, logrando cumplir con el objetivo planteado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1 Definición

Chiavenato (2009) define la gestión de talento humano como políticas y prácticas para dirigir cargos gerenciales, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, incentivos y evaluación de desempeño.

Tejada (2003) resalta que el talento humano se centra en la administración organizacional considerando habilidades y competencias del individuo, potenciando su desarrollo propio y del entorno laboral.

Prieto (2013) plantea que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de liderazgo para maximizar valor organizacional mediante acciones que aseguren conocimientos y habilidades necesarios para resultados competitivos.

2.2.1.2 Políticas y prácticas

Chuctaya (2020) indica que la gestión del talento humano comprende políticas y prácticas orientadas a administrar eficazmente al personal. Entre sus principales acciones destacan: integrar al personal a la organización, fomentar participación y cultura colaborativa, diseñar labores motivadoras y significativas, reconocer logros como refuerzo positivo, evaluar y mejorar continuamente el desempeño, transmitir conocimientos y brindar retroalimentación, formar y desarrollar competencias, garantizar condiciones laborales óptimas, mantener relaciones efectivas con empleados y comunidad, potenciar competitividad para incrementar capital humano e intelectual, e incentivar el crecimiento organizacional.

2.2.1.3 Característica

Chiavenato (2007) establece que la gestión del talento humano implica: fortalecer integralmente la organización, dirigir eficientemente los procesos internos, recurrir a asesorías especializadas en administración de personal, mantener un enfoque de mejora continua, valorar y alcanzar objetivos institucionales, lograr resultados mediante eficiencia, garantizar cumplimiento de la misión y visión, y promover la conformación de equipos de trabajo efectivos en toda la entidad.

2.2.1.4 Enfoque sistémico

Chiavenato (2007) plantea que la administración de recursos humanos desde un enfoque sistémico puede analizarse en tres niveles interrelacionados.

El primero es el nivel social, que contempla a la sociedad como un macrosistema y permite entender la interacción compleja entre las organizaciones y su entorno social. El segundo es el nivel organizacional, que considera a la entidad como un sistema integral, donde sus distintos componentes interactúan entre sí y con los elementos relevantes del ambiente externo. Finalmente, el nivel individual se enfoca en el comportamiento del personal, incluyendo aspectos de motivación, aprendizaje y relaciones interpersonales, facilitando así la comprensión de la conducta de las personas y de los grupos dentro de la organización.

2.2.1.5 Dimensiones

➤ **Incorporar**

Chiavenato (2009) indica que la incorporación se dirige a candidatos cuyas competencias coinciden con las necesidades de la organización. La selección es recíproca, pues tanto la entidad como el postulante deciden su vinculación. Este proceso constituye el primer paso en la gestión moderna del personal.

➤ **Organizar a las personas**

Chiavenato (2009) explica que la organización estructura recursos y personas para producir bienes o servicios. Zarate (2024) resalta que el capital humano aporta creatividad y dinamismo, siendo esencial para alcanzar los objetivos institucionales.

➤ **Incentivar a las personas**

Chiavenato (2009) sostiene que los incentivos fortalecen la responsabilidad y motivación individual y grupal, promoviendo colaboración y creación de valor dentro de la organización.

➤ **Desarrollo de las personas**

Chiavenato (2009) señala que desarrollar al personal no solo implica habilidades técnicas, sino también transformar actitudes y hábitos. El proceso incluye capacitación, crecimiento individual y fortalecimiento organizacional, mejorando la eficacia laboral.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

Chiavenato (2000): El desempeño se define como la conducta del trabajador dirigida a cumplir objetivos, constituyendo la estrategia individual para lograr resultados.

Gabini y Salessi (2016): Es el comportamiento que influye en las metas de la institución, pudiendo ser positivo o negativo según el control del trabajador.

Tejedor y García (2010): Implica cumplir eficazmente las tareas asignadas, aplicando conocimientos, habilidades, actitudes y valores para mejorar continuamente el desempeño laboral.

2.2.2.2 Aspectos

Munguía (2024) señala que el desempeño de los colaboradores se evalúa mediante aspectos clave. La asistencia y puntualidad reflejan compromiso y respeto al cumplir horarios y plazos. El trabajo en equipo requiere coordinación y colaboración entre áreas para mejorar la eficiencia. La productividad implica optimizar recursos y habilidades, agregando valor al

trabajo. El respeto y la responsabilidad abarcan disposición, cortesía y colaboración con todos los niveles, incluso fuera del horario habitual. La calidad del trabajo mide la excelencia en la ejecución de tareas y el cumplimiento de objetivos. Finalmente, trabajar bajo presión exige mantener eficiencia y precisión pese a cargas intensas o plazos ajustados.

2.2.2.3 Elementos del desempeño laboral

Concha (2023) indica que un desempeño laboral eficaz se sustenta en varios elementos fundamentales. La motivación surge de valores, experiencias compartidas y expectativas de recompensa, constituyendo un factor clave para impulsar y mejorar el rendimiento organizacional. La responsabilidad implica asumir funciones y resultados, evitando la transferencia de obligaciones a otros y fomentando un compromiso genuino. La formación y desarrollo profesional facilitan la adquisición de habilidades, mejoran la comunicación interna y consolidan una visión compartida dentro de la organización. Finalmente, el liderazgo y el trabajo en equipo permiten influir positivamente en actitudes y decisiones del personal, promoviendo colaboración voluntaria y entusiasmo para alcanzar los objetivos institucionales.

2.2.2.4 Beneficios

Chiavenato (2007) señala que una adecuada estructura en la evaluación del desempeño genera beneficios a corto, mediano y largo plazo, favoreciendo al individuo, al gerente y a la organización. Para el gerente, la evaluación permite medir objetivamente el rendimiento de los colaboradores, reduciendo sesgos, y proporciona información útil para tomar decisiones que corrijan

resultados desfavorables. Para el individuo, facilita conocer los criterios que la organización valora, identificar fortalezas y debilidades, entender las expectativas del jefe, recibir orientaciones de mejora como capacitaciones y realizar una autoevaluación crítica de su desempeño. En cuanto a la organización, permite determinar qué colaboradores cumplen eficientemente sus funciones y cuáles requieren perfeccionamiento, así como ajustar políticas de gestión de recursos humanos para optimizar la productividad y efectividad institucional.

2.2.2.5 Dimensiones

➤ **Orientación a resultados**

Núñez (2017) señala que los colaboradores deben comprender los objetivos organizacionales y la importancia de sus acciones, promoviendo su involucramiento y esfuerzo enfocado en alcanzar los resultados esperados.

➤ **Incentivar**

Fayol (1987) resalta que los incentivos son motivaciones poderosas que estimulan el desempeño, la creatividad y el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización.

➤ **Relaciones interpersonales**

Palma y Valero (2014) destacan que el respeto, la cooperación y la corresponsabilidad entre miembros de la organización generan un ambiente armonioso, aumentando la satisfacción y dedicación de los trabajadores.

➤ **Trabajo en equipo**

Ros (2006) sostiene que el trabajo en equipo es una competencia clave, pues fortalece la colaboración, coordina esfuerzos y mejora los resultados colectivos dentro de la organización.

2.3 Bases filosóficas

Base filosófica de gestión del talento humano

Gamarra (2024) señala que el término “recursos humanos” fue introducido por el economista John R. Commons en su obra *Distribución de la riqueza* (1984). Sin embargo, su consolidación ocurrió entre 1910 y 1920, cuando las empresas comenzaron a considerar a los trabajadores como activos estratégicos. El desarrollo de los departamentos de recursos humanos se intensificó tras la Primera Guerra Mundial y durante la Gran Depresión, impulsado por nuevas leyes que obligaban a las organizaciones a asumir responsabilidades sociales, configurando gradualmente la estructura actual de gestión del personal.

Base filosófica de desempeño laboral

Alaluna (2017) define el desempeño laboral como el nivel de rendimiento que un colaborador exhibe al cumplir las funciones de su cargo, integrando competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y valores, con el objetivo de alcanzar resultados que beneficien a la organización.

Marin (2019) complementa que el desempeño laboral refleja la efectividad del trabajador al ejecutar las tareas esenciales de su puesto, evidenciando su capacidad y aptitud en el contexto específico de su rol.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Gestión:** Westreicher (2024) define gestión como el conjunto de procedimientos y acciones sistemáticas que se implementan para alcanzar objetivos específicos dentro de una organización.
- **Talento:** Según Equipo Editorial (2022), talento es la capacidad innata o aptitud natural que posee una persona para desempeñar eficazmente un oficio o actividad determinada.
- **Habilidad:** Equipo Editorial (2024) describe habilidad como la destreza que permite a un individuo ejecutar tareas con eficacia, precisión y facilidad, reflejando su competencia.
- **Municipalidad:** Pérez y Merino (2023) señalan que municipalidad es la entidad estatal encargada de la administración y gestión de una ciudad o comunidad específica.
- **Satisfacción Laboral:** Gómez (2022) considera la satisfacción laboral como la reacción emocional que los trabajadores experimentan en relación con su desempeño y condiciones en la organización.
- **Competitividad:** Equipo Editorial (2021) define competitividad como la capacidad de una organización, pública o privada, para mantenerse eficiente y sobresalir frente a sus rivales en un entorno determinado.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.
- Existe relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.
- Existe relación significativa entre el incentivo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.
- Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Gestión de talento humano	Chiavenato (2009) señala que se agrupa en políticas y prácticas para dirigir funciones gerenciales sobre el personal, abarcando reclutamiento, selección, capacitación, incentivos y evaluación de desempeño.	Se medirá la variable mediante integración, organización, motivación y formación, incluyendo comunicación y evaluación.	Incorporar	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil • Comunicación • Asignación • Evaluación 	1-5	Cuestionario de gestión de talento humano
			Organizar	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Evaluación • Gestión • Ingreso • Multas 	6-11	
			Incentivar	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Remuneración • Reconocimiento 	12-17	
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Progreso 	18-23	
Desempeño laboral	Se define como conducta relevante para objetivos institucionales, influenciada por empleados, con efectos positivos	La evaluación de la variable se efectuará considerando las cuatro dimensiones: logro de objetivos, proactividad, interacción interpersonal y	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento • Planificación • Desempeño • Optimización • Compromiso 	1-7	Cuestionario de desempeño laboral

o negativos (Gabini & Salessi, 2016).	colaboración grupal; abarcando indicadores como planificación, solución, eficiencia, asistencia, entre otros.	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Adaptabilidad • Proactividad • Resolución 	8-12
		Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Cortesía • Comunicación • Colaboración • Empatía • Liderazgo 	13-19
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Integración • Asertividad • Apoyo 	20-25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de indagación

Según la naturaleza del problema y los objetivos, se realizó una indagación aplicada. Chenet (2018) indica que la investigación aplicada busca resolver problemas prácticos, relegando la teoría (p.92). Además, fue transversal, recolectando datos en un período específico.

3.1.2. Nivel de indagación

El nivel fue correlacional, centrado en identificar relaciones significativas entre variables. Bernal (2012) señala que permite detectar elementos comunes y su interrelación.

3.1.3. Diseño de indagación

Se empleó diseño no experimental, observando las variables en su contexto natural sin manipulación, lo que permitió analizarlas y describirlas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.1.4 Enfoque de indagación

El enfoque fue cualitativo, recopilando y analizando datos cuantitativos para evidenciar los objetivos de la indagación. Flick (2015) menciona que los métodos híbridos combinan enfoques cualitativos y cuantitativos para fortalecer los resultados.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población considerada estuvo conformada por 100 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón durante el año 2024.

3.2.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por 80 empleados del área administrativa de la misma municipalidad, calculada mediante la correspondiente fórmula estadística:

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

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(100)}{(0.05)^2 (99) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 80 \text{ trabajadores}$$

Criterios de inclusión

- 1) Colaboradores pertenecientes al área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón.
- 2) Personal del área administrativa sin restricciones ni dificultades de comunicación.
- 3) Empleados del área administrativa que acepten participar de manera voluntaria en la indagación.

Criterios de exclusión

- 1) Personal de la municipalidad que no forme parte del área administrativa.
- 2) Empleados con limitaciones físicas o problemas de comunicación.
- 3) Colaboradores que no manifiesten voluntad de participar en la indagación.

Criterios éticos

- 1) Respeto: Garantizar consideración hacia la información proporcionada por los participantes de la municipalidad que colaboran en la indagación.
- 2) Beneficio: Aplicar la beneficencia, asegurando que la indagación no perjudique costumbres ni identidad cultural, promoviendo generación de conocimiento.
- 3) Justicia: Asegurar equidad, protegiendo la confiabilidad y seguridad de los datos de los participantes en la indagación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica principal para ambas variables, permitiendo conocer de manera directa la población de estudio. Según Hernández (2018), destaca por su eficiencia en tiempo y recursos, aplicable directamente al grupo analizado, utilizando un cuestionario estructurado para el registro de información.

3.3.2 Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento empleado, con 23 ítems para gestión del talento humano y 25 para desempeño laboral, aplicando una escala de Likert modificada.

Validación

El cuestionario de gestión del talento humano incluyó cuatro dimensiones y 23 ítems, con tiempo aproximado de 15 minutos (Anx. 2).

El instrumento de desempeño laboral consideró cuatro dimensiones y 25 ítems, con tiempo estimado de respuesta de 15 minutos (Anx. 2).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó un muestreo aleatorio simple entre los residentes del ámbito institucional. La recolección de datos comprendió la agrupación, clasificación, elaboración de tablas, aplicación de encuestas y generación de cuadros estadísticos. Toda la información se registró en SPSS 26.0, lo que permitió organizarla, presentarla en gráficos y tablas, analizarla y realizar inferencias estadísticas para la comprobación de hipótesis.

3.5 Matriz de consistencia

Se muestra en el Anx 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable gestión del talento humano

Tabla 1

Categoría de la gestión del talento humano

	f	%	%v	%a
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	16	20,0	20,0	20,0
Alto	64	80,0	80,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

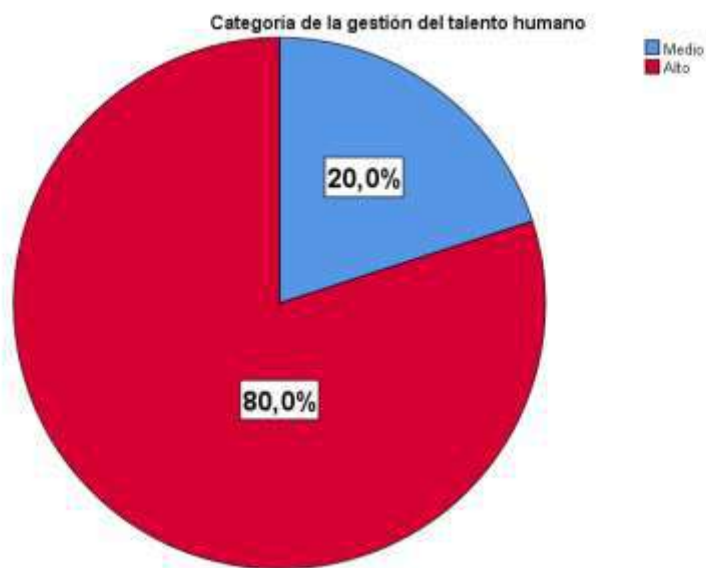


Figura 1. Gestión del talento humano

Los resultados de la gestión del talento humano, obtenidos a través de un cuestionario de 23 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, indican que ninguno de los participantes percibe las prácticas y estrategias aplicadas como bajas; un 20 % las considera de nivel medio, mientras que la mayoría, 80 %, las califica como de nivel alto, reflejando una apreciación positiva sobre la gestión implementada en la municipalidad.

Tabla 2

Categoría incorporar

	f	%	%v	%a
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	24	30,0	30,0	30,0
Alto	56	70,0	70,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

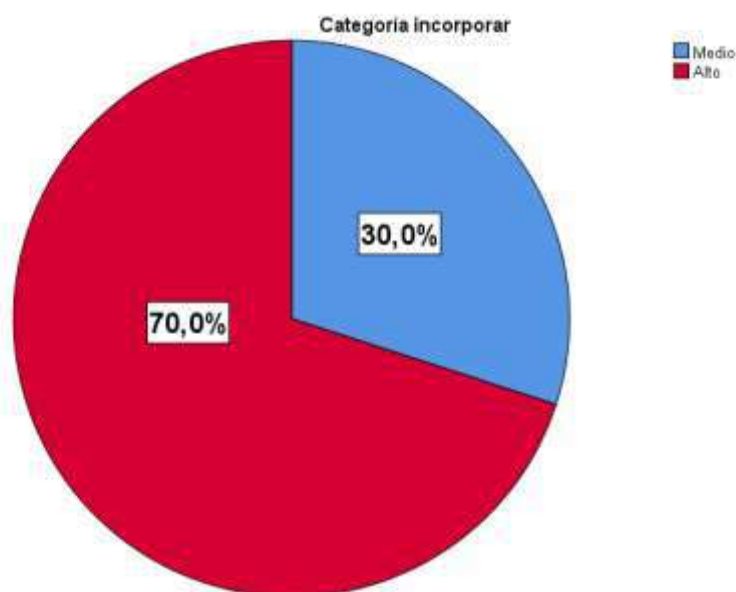


Figura 2. Incorporar

Los resultados de la dimensión incorporar de la variable gestión del talento humano, evaluados en tres niveles, muestran que ningún participante considera que las prácticas y estrategias de incorporación del talento humano en la municipalidad sean bajas; el 30 % las califica como nivel medio y el 70 % restante las percibe como nivel alto, reflejando una apreciación favorable de los procesos de integración del personal.

Tabla 3

Categoría organizar

	f	%	%v	%a
Bajo	4	5,0	5,0	5,0
Medio	22	27,5	27,5	32,5
Alto	54	67,5	67,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

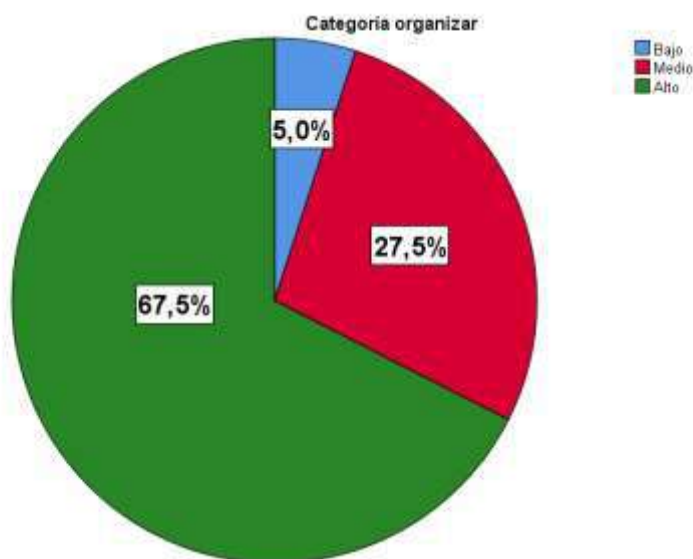


Figura 3. Organizar

Los resultados de la dimensión organizar de la variable gestión del talento humano, evaluados en tres niveles, indican que el 5 % de los encuestados considera que las prácticas y estrategias de organización del talento humano en la municipalidad son bajas; el 27,5 % las califica como nivel medio y el 67,5 % las percibe como nivel alto, evidenciando una valoración positiva de los procesos organizativos del personal.

Tabla 4

Categoría incentivar

	f	%	%v	%a
Bajo	3	3,8	3,8	3,8
Medio	37	46,3	46,3	50,0
Alto	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

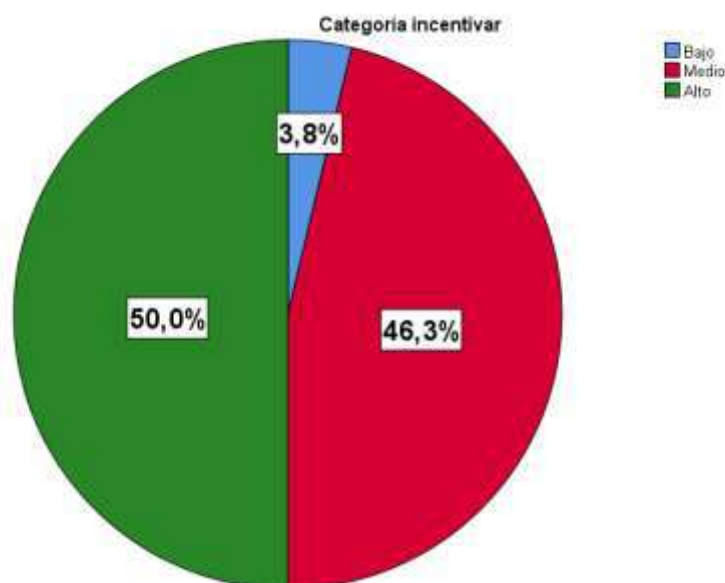


Figura 4. Incentivar

Los resultados de la dimensión incentivar de la variable gestión del talento humano, evaluados en tres niveles, muestran que el 3,8 % de los encuestados considera que las estrategias de incentivo en la municipalidad son bajas; el 46,3 % las califica como nivel medio y el 50 % como nivel alto, reflejando un balance entre percepción intermedia y positiva sobre los incentivos al personal.

Tabla 5

Categoría desarrollo

	f	%	%v	%a
Bajo	3	3,8	3,8	3,8
Medio	27	33,8	33,8	37,5
Alto	50	62,5	62,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

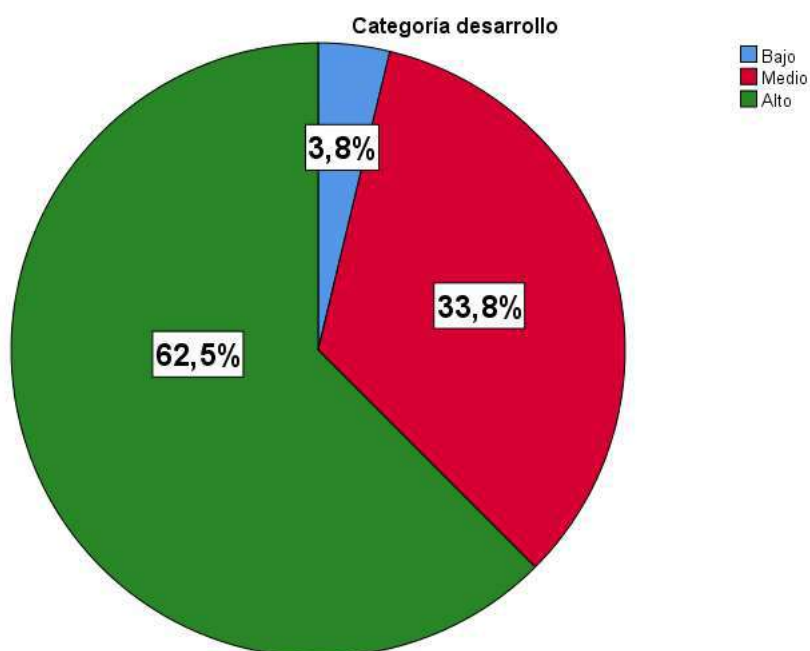


Figura 5. Desarrollo

Los resultados de la dimensión desarrollo de la variable gestión del talento humano, evaluados en tres niveles, indican que el 3,8 % de los encuestados percibe las estrategias de desarrollo como bajas; el 33,8 % las considera de nivel medio y el 62,5 % las califica como altas, reflejando una tendencia favorable hacia el fortalecimiento y crecimiento del talento en la municipalidad.

4.1.2. Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 6

Categoría del desempeño laboral

	f	%	%v	%a
Deficiente	4	5,0	5,0	5,0
Regular	13	16,3	16,3	21,3
Bueno	63	78,8	78,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

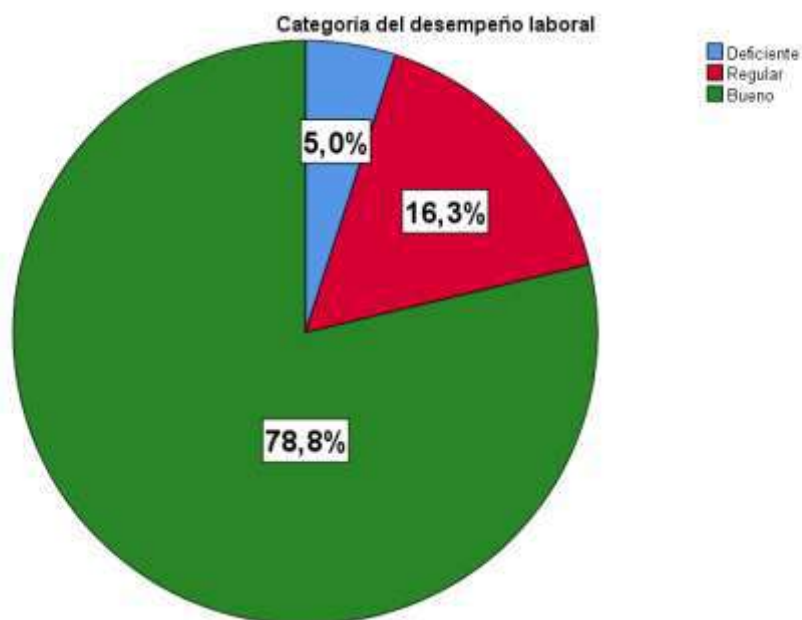


Figura 6. Desempeño laboral

Los resultados de la variable desempeño laboral, evaluada mediante un cuestionario de 25 ítems en cuatro dimensiones y tres niveles, muestran que el 5,0 % de los encuestados considera su desempeño deficiente; el 16,3 % lo califica como regular y el 78,8 % lo percibe como bueno, evidenciando un cumplimiento mayoritario y satisfactorio de deberes y responsabilidades dentro de la municipalidad en estudio.

Tabla 7

Categoría de la orientación de resultados

	f	%	%v	%a
Deficiente	4	5,0	5,0	5,0
Regular	17	21,3	21,3	26,3
Bueno	59	73,8	73,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

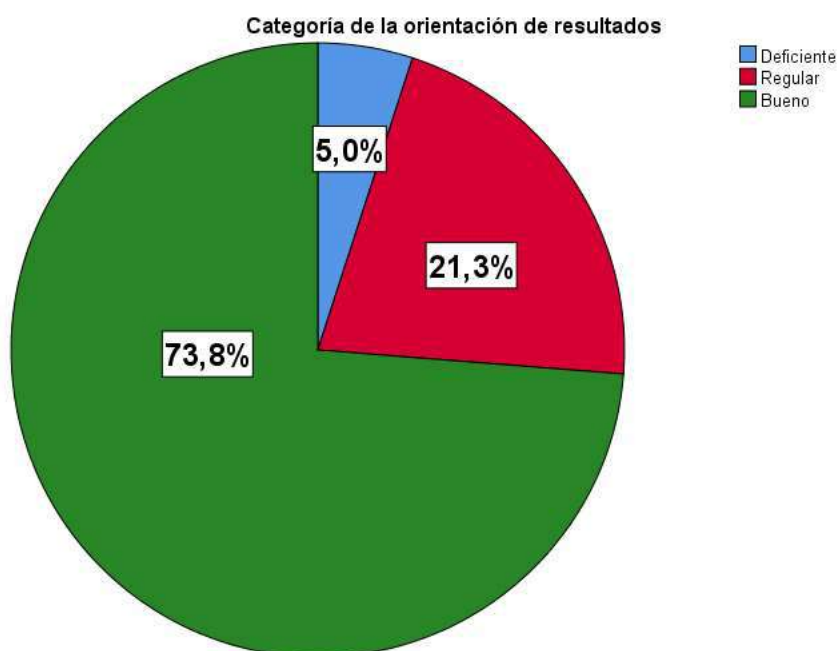


Figura 7. Orientación de resultados

Los resultados de la dimensión orientación a resultados de la variable desempeño laboral, evaluada en tres niveles, indican que el 5,0 % de los encuestados percibe su desempeño como deficiente, el 21,3 % lo considera regular y el 73,8 % lo califica como bueno, reflejando un predominio de cumplimiento positivo de los objetivos dentro de la municipalidad en estudio.

Tabla 8

Categoría de iniciativa

	f	%	%v	%a
Deficiente	2	2,5	2,5	2,5
Regular	13	16,3	16,3	18,8
Bueno	65	81,3	81,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

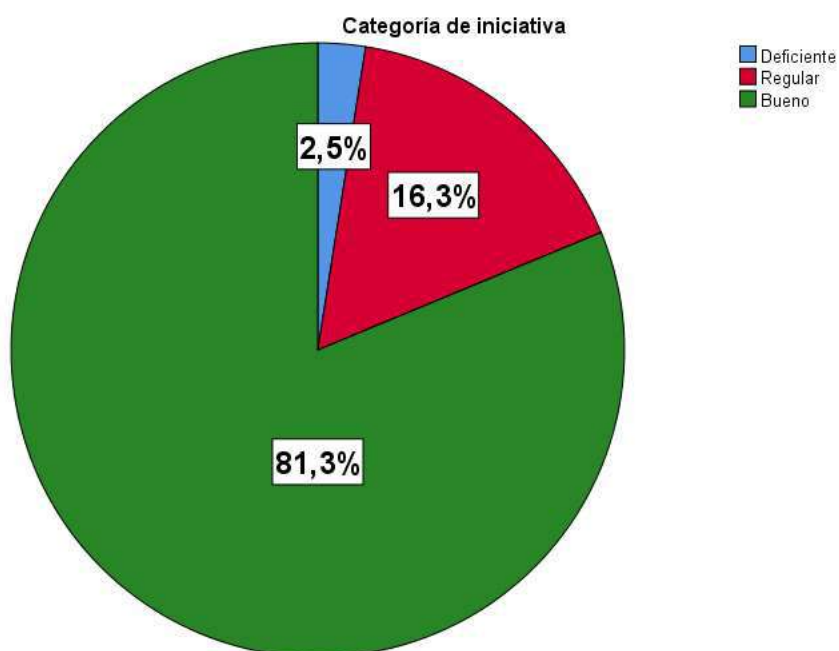


Figura 8. Iniciativa

Los resultados de la dimensión iniciativa de la variable desempeño laboral, evaluada en tres niveles, muestran que el 2,5 % de los encuestados considera su desempeño deficiente, el 16,3 % lo califica como regular y el 81,3 % lo percibe como bueno, evidenciando un predominio de proactividad positiva en la municipalidad en estudio.

Tabla 9

Categoría de las relaciones interpersonales

	f	%	%v	%a
Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
Regular	17	21,3	21,3	27,5
Bueno	58	72,5	72,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

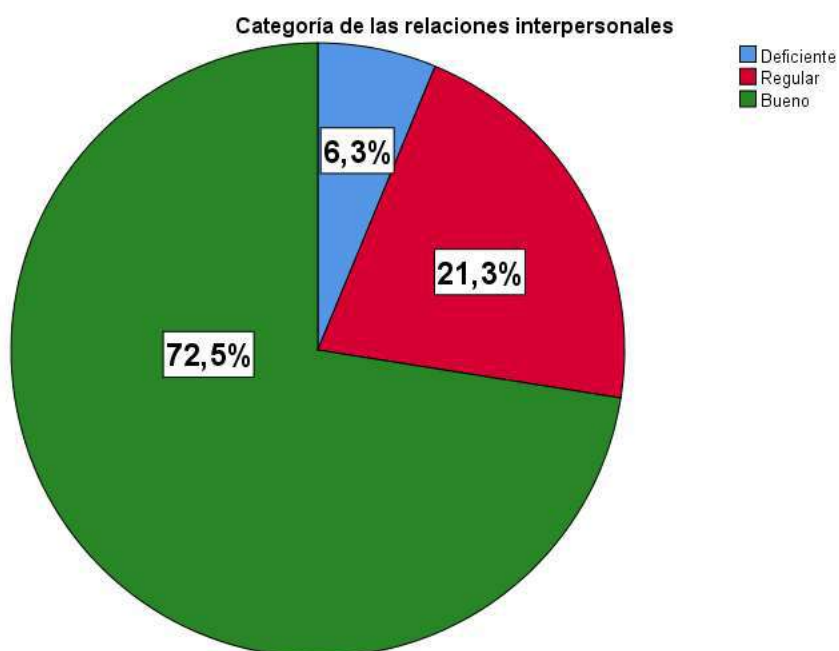


Figura 9. Relaciones interpersonales

Los resultados de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral, evaluada en tres niveles, indican que el 6,3 % de los encuestados percibe su desempeño como deficiente, el 21,3 % como regular y el 72,5 % como bueno, evidenciando que la mayoría mantiene interacciones efectivas dentro de la municipalidad en estudio.

Tabla 10

Categoría del trabajo en equipo

	f	%	%v	%a
Deficiente	5	6,3	6,3	6,3
Regular	17	21,3	21,3	27,5
Bueno	58	72,5	72,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

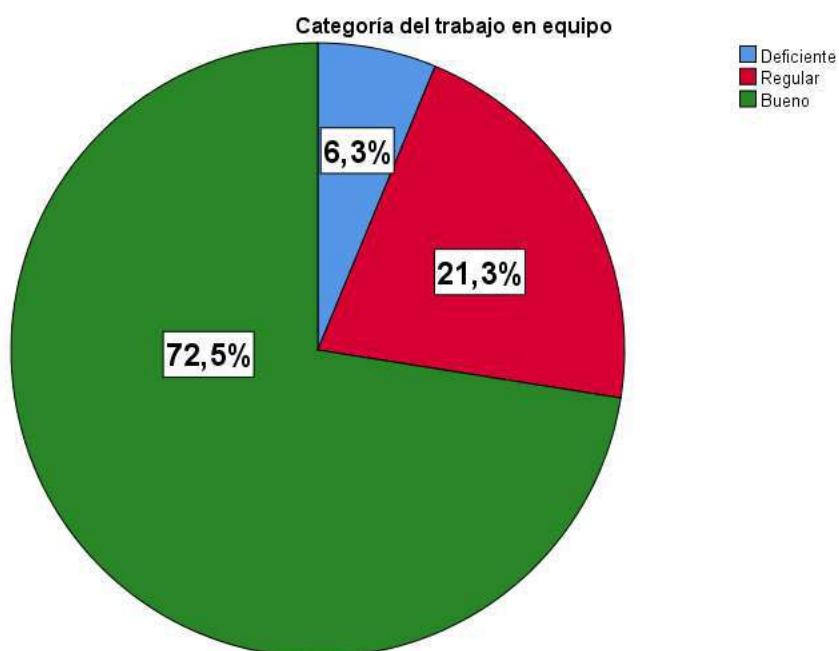


Figura 10. Trabajo en equipo

Los resultados de la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral, evaluada en tres niveles, muestran que el 6,3 % de los encuestados lo considera deficiente, el 21,3 % regular y el 72,5 % bueno, evidenciando que la mayoría mantiene colaboración efectiva dentro de la municipalidad en estudio.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de la variable gestión del talento humano

H₀: La variable gestión del talento humano no sigue dist. normal.

H₁: La variable gestión del talento humano sigue dist. normal.

$$\alpha = 5\% \text{ o } \alpha = 0.05$$

Se utilizó estadístico K-S, $n > 50$.

Tabla 11

Prueba de Normalidad de la gestión del talento humano

	K-S		
	E	gl	p.
Gestión del talento humano	,177	80	,000

L-Sig.

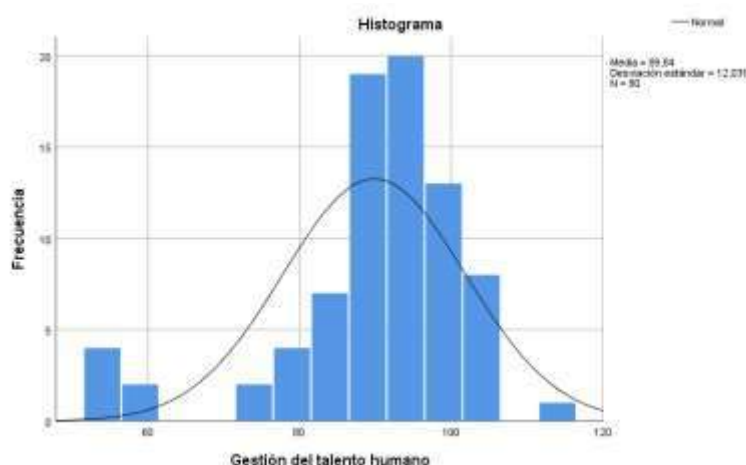


Figura 11. Histograma y curva normal de la gestión del talento humano

$p < 0.05 \Rightarrow$ descartar H₀

Conclusión

$p < 0.05 \Rightarrow H_0$ se descarta \Rightarrow No presenta normalidad.

Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

H_0 : Los registros del desempeño laboral \neq dist. Normal

H_1 : Los registros del desempeño laboral \sim dist. Normal

$\alpha = 5\%$ o $\alpha = 0.05$

Se utilizó estadístico K-S, $n > 50$.

Tabla 12

Prueba de Normalidad del desempeño laboral

	K-S		
	E	gl	p
Desempeño laboral	,151	80	,000

L-Sig.

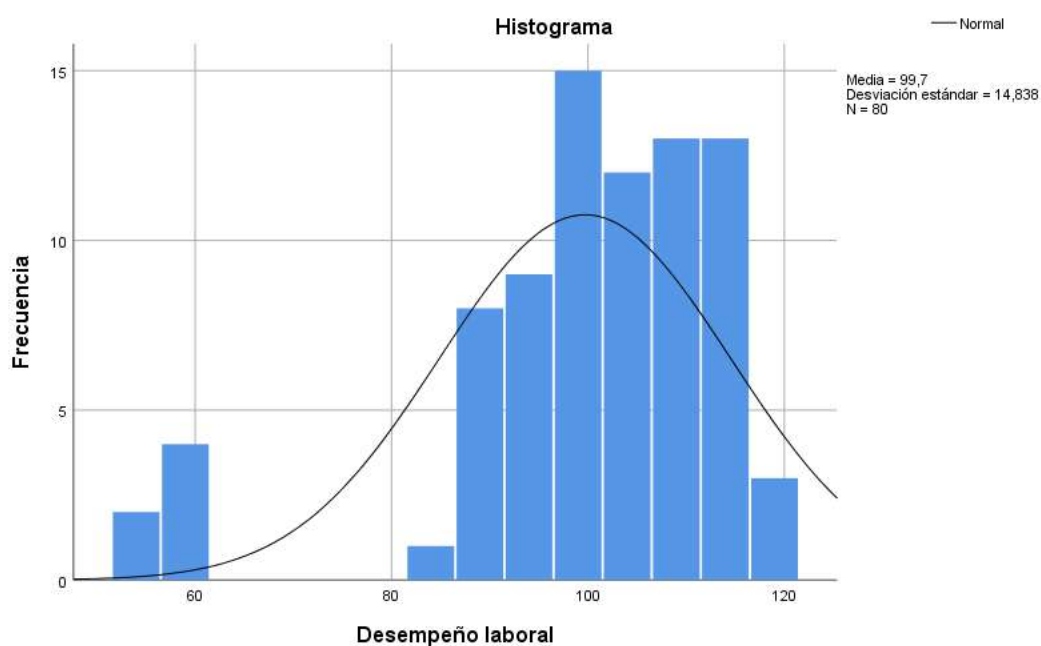


Figura 12. Histograma y curva normal del desempeño laboral

$p < 0.05 \Rightarrow$ descartar H_0

Conclusión

$p < 0.05 \Rightarrow H_0$ se descarta \Rightarrow No presenta normalidad.

Hipótesis general

H0: No existe nexo relevante entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

H1: Existe nexo relevante entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

Tabla 13

Correlación entre la gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL)

			GTH	DL
R _s	GTH	r	1,000	,864**
		p	.	,000
		N	80	80
	DL	r	,864**	1,000
		p	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

$p = 0.000 < \alpha = 0.05 \Rightarrow$ Rechazo H0, acepto H1. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024. $r = 0.864 \Rightarrow$ correlación alta.

Hipótesis específica 1

H0: No se presenta vínculo importante entre la incorporación del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

H1: Se presenta vínculo importante entre la incorporación del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

Tabla 14

Correlación entre la incorporación del talento humano (INTH) y el desempeño laboral (DL)

			INTH	DL
R _s	INTH	r	1,000	,692**
		p	.	,000
		N	80	80
	DL	r	,692**	1,000
		p	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

$p = 0.000 < \alpha = 0.05 \Rightarrow$ Rechazo H0, acepto H1. Existe relación significativa entre incorporación del talento humano y desempeño laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024. $r = 0.692 \Rightarrow$ correlación moderada.

Hipótesis específica 2

H0: No hay vínculo significativo entre la organización del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

H1: Sí hay vínculo significativo entre la organización del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

Tabla 15

Correlación entre la organización del talento humano (OTH) y el desempeño laboral (DL)

			OTH	DL
R _s	OTH	r	1,000	,843**
		p	.	,000
		N	80	80
	DL	r	,843**	1,000
		p	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

$p = 0.000 < \alpha = 0.05 \Rightarrow$ Rechazo H0, Acepto H1. Existe correspondencia significativa entre organización del talento humano y desempeño laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024. $r = 0.843 \Rightarrow$ correlación alta.

Hipótesis específica 3

H0: No se observa vínculo relevante entre el incentivo del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

H1: Se observa vínculo relevante entre el incentivo del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

Tabla 16

Correlación entre el incentivo del talento humano (ITH) y el desempeño laboral (DL)

			ITH	DL
R _s	ITH	r	1,000	,618**
		p	.	,000
		N	80	80
	DL	r	,618**	1,000
		p	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

$p = 0.000 < \alpha = 0.05 \Rightarrow$ Rechazo H0, Acepto H1. Existe relación significativa entre incentivo del talento humano y desempeño laboral. $r = 0.618 \Rightarrow$ correlación moderada.

Hipótesis específica 4

H0: No se evidencia vínculo significativo entre el desarrollo del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

H1: Se evidencia vínculo significativo entre el desarrollo del talento humano y el rendimiento laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024.

Tabla 17

Correlación entre el desarrollo del talento humano (DTH) y el desempeño laboral (DL)

			DTH	DL
R _s	DTH	r	1,000	,721**
		p	.	,000
		N	80	80
	DL	r	,721**	1,000
		p	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

$p = 0.000 < \alpha = 0.05 \Rightarrow$ Rechazo H0, Acepto H1. Existe correspondencia significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024. $r = 0.721 \Rightarrow$ correlación alta

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- La indagación permitió confirmar que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ancón, 2024. El coeficiente de Spearman ($Rho = 0.864$) indicó una correlación positiva alta, sustentada en la elaboración de perfiles ajustados a los puestos, la participación de responsables en los procesos de selección, la aplicación de evaluaciones objetivas, la entrega de incentivos y la capacitación constante que mejora habilidades y competencias. También influyeron el trabajo en equipo, la capacidad de proponer innovaciones y el trato cordial hacia los usuarios. Estos hallazgos concuerdan con Del Pino y González (2023), quienes afirman que la motivación, el reconocimiento y el ambiente laboral repercuten en el rendimiento. Sin embargo, algunos trabajadores valoraron la gestión como regular debido a limitaciones en reclutamiento y selección, lo que coincide con Maicelo (2021), quien recomienda reforzar áreas especializadas con programas de reconocimiento y formación continua.
- Respecto a la incorporación del talento humano, se identificó una correlación positiva moderada ($Rho = 0.692$). Esto se explica por la elaboración de perfiles coherentes, la difusión de vacantes en distintos medios y la evaluación de competencias. No obstante, se observó escasa frecuencia de capacitaciones y ausencia de diagnósticos de necesidades, lo que restringe el desarrollo institucional. Este resultado concuerda con Álvarez (2022), quien sostiene que la

incorporación incide moderadamente en el rendimiento laboral, siempre que se acompañe de procesos de formación permanente.

- En el caso de la organización del talento humano, el análisis arrojó una correlación positiva alta ($Rho = 0.843$), vinculada a la existencia de políticas de evaluación, la adecuada distribución de recursos y la capacidad del personal para innovar y adaptarse a cambios. Este hallazgo se asemeja a lo expuesto por Krishna y Ratna (2023) y Silva (2022), quienes destacan que una organización eficiente de procesos de talento humano fortalece la gestión municipal.
- En cuanto a los incentivos, se comprobó una correlación positiva moderada ($Rho = 0.618$), explicada en beneficios económicos y sociales, reconocimiento público, promoción interna y relaciones de trabajo colaborativas que fomentan la empatía. Estos hallazgos concuerdan con Calderón et al. (2023) y Checcaña (2022), quienes resaltan que los planes de incentivos mejoran el rendimiento en instituciones públicas.
- Finalmente, el desarrollo del talento humano mostró una correlación positiva alta ($Rho = 0.721$), respaldada en capacitaciones, políticas de desarrollo, oportunidades de crecimiento, retroalimentación y comunicación asertiva. Esto coincide con Álvarez (2022) y Zárata (2024), quienes sostienen que el fortalecimiento del personal constituye la base para la eficacia institucional y la satisfacción ciudadana.
- En conjunto, los hallazgos evidencian que la gestión, incorporación, organización, incentivos y desarrollo del talento humano son determinantes para el rendimiento laboral y el fortalecimiento de la gestión municipal, aunque aún persisten limitaciones en los procesos de reclutamiento y formación que deben ser atendidas para optimizar resultados.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La prueba de hipótesis con coeficiente 0.864 evidenció una correlación positiva alta, confirmando relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ancón, 2024.
- Con un coeficiente de 0.692, se halló correlación positiva moderada, lo que demuestra vínculo entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa.
- El coeficiente 0.843 reflejó correlación positiva alta, concluyendo que la organización del talento humano se asocia significativamente con el desempeño laboral en Ancón, 2024.
- El análisis con coeficiente 0.618 mostró correlación positiva moderada, confirmando relación entre los incentivos del talento humano y el desempeño laboral administrativo.
- Finalmente, la correlación 0.721, considerada alta, permite concluir que el desarrollo del talento humano se vincula significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ancón durante 2024.

6.2. Recomendaciones

- Se sugiere a las autoridades municipales crear un área de gestión del talento humano que motive a los empleados mediante incentivos, programas recreativos y capacitaciones frecuentes.

- Se sugiere implementar un plan de supervisión y control que garantice la calidad del trabajo y reduzca los problemas derivados de un ambiente laboral inadecuado.
- Se sugiere actualizar los perfiles de los puestos conforme a las necesidades de cada área, facilitando que el personal cumpla sus funciones con mayor eficacia.
- Se propone realizar capacitaciones periódicas y establecer un sistema de incentivos que refuerce el compromiso y la equidad entre los colaboradores.
- Se sugiere incorporar tecnología en la administración de los procesos municipales para optimizar la gestión y asegurar la mejora continua.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- Alaluna, M. (2017). Habilidades gerenciales y su efecto en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo estatal, 2016. [Tesis de Bachiller]. Universidad Ricardo Palma, Perú.
- Alvaréz, A. (2022). Impacto de la gestión del talento humano en el desempeño municipal en Colombia. [Tesis Doctoral]. Universidad Eafit, Colombia.
- Alvarez, C. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad limeña. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe sobre las características del servicio civil peruano 2021. Lima, Perú.
- Bernal, C. (2012). Metodología de la indagación. 3ª Edición. México: Pearson.
- Calderón, G., Vivares, J. & Naranjo, J. (2023). Desarrollo de la función de gestión humana y sus prácticas en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 77-92.
- Checcaña, R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de Cotabambas. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5ª Edición. Santa Fe, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3ª Edición. México D. F., México: McGraw-Hill.
- Chuctaya, S. (2020). Evaluación de 360 grados y gestión del talento humano en la Policía Nacional del Perú, 2018. [Tesis Doctoral]. Universidad Federico Villareal, Lima, Perú.
- Concha, R. (2023). Resiliencia organizacional, imagen corporativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. [Tesis Doctoral]. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
- Crisóstomo, M. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

- Eusebio, J. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el GAD Municipal del cantón La Libertad, 2017. [Tesis de Titulación]. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.
- Fürstenberg, N., Alfes, K. & Shantz, A. (2021). Sentido del trabajo y desempeño laboral valorado por supervisores: Modelo de mediación moderada. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919.
- Hernández, R. (2018). Metodología de la indagación científica. 6ª Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ipanaqué, A. (2021). Impacto de la selección y contratación de talento humano en organizaciones. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(48), 85-92.
- Krishna, M. & Ratna, M. (2023). Transformación en adquisición de talento en el sector público: Sistemas electrónicos de gestión en reclutamiento y selección. *Journal of Jilin University*, 42(1), 482-493.
- Silva, L. (2022). Plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Zárate, J. (2024). Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024?</p> <p>Problema Específicos 1) ¿De qué manera se relaciona la incorporación del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024? 2) ¿De qué manera se relaciona la organización del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024? 3) ¿De qué manera se relaciona el incentivo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024? 4) ¿De qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.</p> <p>Objetivos Específicos 1) Determinar la relación significativa entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024. 2) Determinar la relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024. 3) Determinar la relación significativa entre el incentivo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.</p> <p>Hipótesis específicas 1) Existe relación significativa entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024. 2) Existe relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024. 3) Existe relación significativa entre el incentivo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024. 4) Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño</p>	<p>Variable X: Gestión de talento humano</p> <p>Dimensiones • Incorporar X₁ • Organizar X₂ • Incentivar X₃ • Desarrollo X₄</p> <p>Variable Y: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones • Orientación de resultados Y₁ • Iniciativa Y₂ • Relaciones Interpersonales Y₃ • Trabajo en equipo Y₄</p>	<p>X_{1.1}. Perfil X_{1.2}. Comunicación X_{1.3}. Asignación X_{1.4}. Evaluación</p> <p>X_{2.1}. Reclutamiento X_{2.2}. Evaluación X_{2.3}. Gestión</p> <p>X_{3.1}. Motivación X_{3.2}. Remuneración X_{3.3}. Reconocimiento</p> <p>X_{4.1}. Capacitación X_{4.2}. Progreso X_{4.3}. Programas</p> <p>Y_{1.1}. Cumplimiento Y_{1.2}. Planificación Y_{1.3}. Desempeño Y_{1.4}. Optimización Y_{1.5}. Compromiso</p> <p>Y_{2.1}. Innovación Y_{2.2}. Adaptabilidad Y_{2.3}. Proactividad Y_{2.4}. Resolución</p> <p>Y_{3.1}. Cortesía Y_{3.2}. Comunicación</p>	<p>Población: 100 trabajadores</p> <p>Muestra: 80 trabajadores</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de 23 ítems para la Variable X y 25 ítems para la Variable Y</p>

<p>municipalidad distrital de Ancón durante el 2024?</p>	<p>4) Determinar la relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.</p>	<p>laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón durante el 2024.</p>		<p>Y_{3.3}. Colaboración Y_{3.4}. Empatía Y_{3.5}. Liderazgo Y_{4.1}. Integración Y_{4.2}. Asertividad Y_{4.3}. Apoyo</p>	
--	--	--	--	---	--

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) señor(a), este cuestionario corresponde a una indagación orientada a obtener datos sobre la “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2024”. Su colaboración es esencial para el logro de este propósito.

Indicadores:

- Este cuestionario es confidencial, por lo que se solicita responder con honestidad.
- Revise con atención cada enunciado antes de contestar.
- Señale con una “X” únicamente el recuadro que, a su criterio, refleje mejor su nivel de motivación.
- La escala de valoración se presenta a continuación:

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

Adaptado de Zárate (2024).

Ítem	Incorporar	1	2	3	4	5
1	Los perfiles se estructuran conforme a los cargos requeridos y exigencias municipales, lo que posibilita contratar al personal idóneo.					
2	Estimo que el personal incorporado cumple con el perfil adecuado para el puesto asignado.					

3	La municipalidad informa oportunamente sobre vacantes disponibles mediante diversos medios de difusión.					
4	La designación del personal se efectúa según el cuadro de asignación correspondiente (CAP).					
5	Durante la selección se aplican evaluaciones de competencias y destrezas, asegurando coherencia con la misión y objetivos estratégicos de la institución.					
Ítem	Organizar	1	2	3	4	5
6	Existen gerentes de línea responsables de conducir los procesos de reclutamiento y selección.					
7	La entidad posee políticas de evaluación del desempeño a cargo de profesionales especializados con el propósito de impulsar la mejora continua.					
8	Las evaluaciones realizadas permiten optimizar mi rendimiento dentro del área en la que desempeño funciones.					
9	Los resultados obtenidos de la evaluación contribuyen al proceso de toma de decisiones.					
10	La adecuada organización de procesos internos favorece la eficiencia en mis tareas.					
11	La distribución equitativa de tareas y recursos fortalece el cumplimiento de metas establecidas.					
Ítem	Incentivar	1	2	3	4	5
12	Recibo incentivos económicos o no económicos que favorecen mi desempeño laboral.					
13	Los estímulos otorgados por la municipalidad contribuyen a satisfacer necesidades familiares y personales.					
14	La remuneración percibida motiva el cumplimiento exitoso de objetivos y actividades.					
15	Los beneficios sociales se conceden en concordancia con la normativa laboral vigente.					
16	Dentro de las políticas municipales se contempla la promoción a cargos superiores por desempeño destacado.					
17	El reconocimiento público de logros laborales motiva la superación del personal y fomenta la competitividad positiva.					
Ítem	Desarrollo	1	2	3	4	5
18	La municipalidad me brinda oportunidades de capacitación continua.					
19	Dichas capacitaciones fortalecen mis competencias y capacidades profesionales.					

20	He perfeccionado mis conocimientos, habilidades y aptitudes tras participar en las formaciones impartidas.					
21	Las políticas de desarrollo impulsan decisiones relacionadas con el aprovechamiento de competencias adquiridas.					
22	Considero que se me brindan posibilidades de crecimiento profesional dentro de la entidad.					
23	La retroalimentación constante sobre mi desempeño me orienta en la mejora y me permite aprovechar nuevas oportunidades de desarrollo.					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) señor(a), este instrumento forma parte de una indagación destinada a recoger información sobre la “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2024”. Su participación resulta valiosa para el cumplimiento de este objetivo.

Indicadores:

- El presente cuestionario mantiene carácter confidencial; se solicita responder con total honestidad.
- Revise con atención cada enunciado antes de emitir su respuesta.
- Señale con una “X” únicamente en el recuadro que, de acuerdo con su criterio, exprese de mejor manera la motivación.
- La valoración se establece según la siguiente escala:

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

Deriva de Berrocal (2024).

Ítem	Orientación de resultados	1	2	3	4	5
1	Mi equipo concluye puntualmente sus responsabilidades asignadas.					
2	Los colaboradores cumplen con las tareas previamente establecidas.					

3	Mi equipo organiza de manera anticipada las actividades a desarrollar.					
4	Mi grupo laboral realiza un trabajo adecuado y eficaz.					
5	Mi equipo utiliza de forma eficiente los recursos disponibles.					
6	Mi grupo asume con responsabilidad los objetivos institucionales.					
7	Mi equipo demuestra interés constante en alcanzar las metas trazadas.					
Ítem	Iniciativa	1	2	3	4	5
8	Mis compañeros plantean propuestas innovadoras para optimizar procesos institucionales.					
9	Mi equipo genera ideas creativas para resolver conflictos.					
10	Mis compañeros muestran apertura frente a cambios organizacionales.					
11	Mis colegas se anticipan a posibles complicaciones.					
12	Mi equipo posee habilidades para solucionar dificultades laborales.					
Ítem	Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
13	Mi grupo trata con cordialidad a los usuarios.					
14	Mi equipo ofrece orientación adecuada a los ciudadanos.					
15	Los usuarios comprenden la información que brindo.					
16	Mis compañeros previenen situaciones de conflicto dentro del grupo.					
17	Mis colegas participan activamente en decisiones colectivas.					
18	Soy receptivo a emociones y necesidades ajenas.					
19	Mis compañeros ejercen influencia positiva dentro del equipo.					
Ítem	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5

20	Mis compañeros demuestran habilidades para integrarse al grupo laboral.					
21	Los integrantes del equipo se identifican con los objetivos colectivos.					
22	Mis colegas se comunican de manera clara y asertiva.					
23	Mis compañeros expresan con precisión sus ideas.					
24	Mi grupo demuestra disposición para apoyar en tareas institucionales.					
25	Mi equipo asume con responsabilidad las labores asignadas.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La consistencia del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente α de Cronbach, técnica que requiere una sola aplicación del instrumento. Dicho indicador varía entre 0 y 1, donde valores cercanos a 0 evidencian baja confiabilidad y próximos a 1 reflejan alta consistencia. En el cuadro siguiente se muestran los resultados obtenidos para cada dimensión analizada.

<i>ef</i>	
α_C	Ne
,907	23

$\alpha = 0.907 \Rightarrow$ Confiabilidad Muy Alta lo que respalda la validez y permite aceptar las hipótesis planteadas.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

DESEMPEÑO LABORAL

La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el α de Cronbach, que varía entre 0 (sin confiabilidad) y 1 (confiabilidad total). En la siguiente tabla se muestran los valores obtenidos para cada dimensión del instrumento.

<i>ef</i>	
α_C	Ne
,943	25

$\alpha=0.943 \Rightarrow$ Confiabilidad Muy Alta lo que valida lo cual se aceptación de las hipótesis planteadas.

Anexo 4: Juicio de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Mo. Luis Félix Torres Feliciano

1.2 Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024

1.3 Autor del Instrumento: Bach. Florencio Alfredo Mendoza Huamán

II. ASPECTOS A EVALUAR

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación?	X				
2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio?		X			
3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada?	X				
4. ¿En instrumento propuesta es adecuado?	X				
5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento?	X				
6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación?		X			
7. ¿Los ítems son claros e entendibles?	X				
8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación?	X				
9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems?	X				
10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta?	X				

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:

Mg. Luis Félix Torres Feliciano
UNFV - HUACHO

Firma y sello de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Edward Ivan Terrones Galvez

1.2 Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024

1.3 Autor del Instrumento: Bach. Florencio Alfredo Mendoza Huamán

II. ASPECTOS A EVALUAR

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación?	X				
2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio?		X			
3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada?	X				
4. ¿En instrumento propuesta es adecuado?		X			
5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento?	X				
6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación?	X				
7. ¿Los ítems son claros e entendibles?	X				
8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación?	X				
9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems?	X				
10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta?	X				

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:


 Edward Ivan Terrones Galvez
 LIC. EN ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
 COESPE: 348

Firma y sello de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Hemerson Rostay Paredes Jiménez

1.2 Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad distrital de Ancón, 2024

1.3 Autor del Instrumento: Bach. Florencio Alfredo Mendoza Huamán

II. ASPECTOS A EVALUAR

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación?	X				
2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio?	X				
3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada?		X			
4. ¿En instrumento propuesta es adecuado?	X				
5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento?	X				
6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación?	X				
7. ¿Los ítems son claros e entendibles?		X			
8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación?	X				
9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems?	X				
10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta?	X				

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:

UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

D: HEMERSON R. PAREDES JIMENEZ
 Docente

Firma y sello de experto

Anexo 5: Base de datos

Variable X: Gestión del talento humano

Nº	Dimensión 1					Dimensión 2						Dimensión 3					Dimensión 4						
1	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	3
2	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
6	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5
7	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
8	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4
9	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5
10	5	3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4
11	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5
12	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
13	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
14	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4
15	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	2	2	5	5	5	5	3
16	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3
17	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4
18	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
19	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5
20	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1
21	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4
22	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	3	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	2
25	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3
26	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	2	4	5	3
27	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3
28	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3
29	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4
30	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
31	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
32	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5
33	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
34	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4
35	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5
36	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4
37	4	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5
38	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
39	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
40	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
41	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	2
42	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
43	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3
44	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	3
45	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3
46	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4
47	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4
48	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5
49	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4

50	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5
51	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
52	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5
53	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
54	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4
55	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	5
56	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4
57	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5
58	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4
59	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
60	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4
61	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5
62	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
63	5	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3
64	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2
65	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	2	4	5	3
66	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	3
67	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3
68	5	3	3	4	2	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4
69	5	3	3	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
70	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
71	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3
72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
73	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3
76	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
77	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	2	4	5	3
78	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	2	4	4	3
79	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4
80	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4

Variable Y: Desempeño laboral

Nº	Dimensión 1							Dimensión 2					Dimensión 3						Dimensión 4					
1	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
2	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3
3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	2	4	3
6	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3
7	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
8	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
9	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4
10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
11	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
12	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
14	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4
15	5	5	5	4	2	5	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
16	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4
17	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3
18	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5
19	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4
20	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
21	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
25	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4
26	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
27	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3
28	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4
29	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3
30	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5
31	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
32	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
33	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
35	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4
36	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4
37	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
38	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
39	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3
40	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4
41	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4
42	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2
43	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3
44	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
45	4	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	5	2	3	3	4
46	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4
47	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
48	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
49	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
51	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
52	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3

53	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
55	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	
56	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	
57	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	
58	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	
59	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
60	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	
61	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	2	5	
62	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	
63	5	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	
64	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
65	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	
66	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	
67	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	
68	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	
69	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	
70	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	1	
71	5	5	5	4	4	2	2	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	2	2	5	5	5	4	1	
72	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
73	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	
76	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
77	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	
78	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
79	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	
80	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4