



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la
Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Rogger Jhordan Muñoz Cuadros

Asesor

Dr. José Luis Ausejo Sánchez

Huacho – Perú
2024



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)

FACULTAD

CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Rogger Jhordan Muñoz Cuadros	72372998	21-12-2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jose Luis Ausejo Sanchez	45307125	0000-0003-4674-6150
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
M(o). Francisco Valdez Arroyo	15584437	0000-0001-8312-3310
M(o). Carlos Manuel León Sánchez	41199839	0000-0003-0730-5504

talento humano y desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la
Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023**

Rogger Jhordan Muñoz Cuadros

TESIS PREGRADO

ASESOR: Dr. José Luis Ausejo Sanchez

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Escuela Profesional de Administración

Huacho-Perú

2024

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi familia, principalmente a mis padres y hermano, quienes aportaron desde siempre en mi formación como persona y como profesional, a ellos el fruto del esfuerzo, la constancia y el resultado del presente trabajo.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento especial para Dios padre por haber forjado mis habilidades, conocimientos, así como el desarrollo de mi persona a lo largo de todos estos años, gracias por haberme enseñado a hacer lo correcto y encaminarme ante las adversidades.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	04
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	05
1.5. Delimitación del estudio	06
1.6. Viabilidad del estudio	06

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	07
2.1.1. Investigaciones internacionales	07
2.1.2. Investigaciones nacionales	09
2.2. Bases Teóricas	10
2.3. Definiciones de términos básicos	30
2.4. Hipótesis de investigación	32
2.4.1. Hipótesis General	32
2.4.2. Hipótesis Específicas	32

2.5. Operacionalización de las variables	34
--	----

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	35
3.2. Población y muestra	35
3.2.1. Población	35
3.2.2. Muestra	36
3.3. Técnicas de recolección de datos	36
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	36

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	37
4.2. Contratación de hipótesis	49

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	56
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	62
6.2. Recomendaciones	64

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	66
7.2. Fuentes electrónicas	66

ANEXOS	71
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencia de la Incorporación de las personas y sus indicadores	37
Tabla 2.	Distribución de frecuencia de la colocación de las personas y sus indicadores	38
Tabla 3.	Distribución de frecuencia de recompensar de las personas y sus indicadores	39
Tabla 4.	Distribución de frecuencia de desarrollar de las personas y sus indicadores	40
Tabla 5.	Distribución de frecuencia de retener las personas y sus indicadores	41
Tabla 6.	Distribución de frecuencia de supervisar las personas y sus indicadores	42
Tabla 7.	Distribución de frecuencia de la gestión del talento humano	43
Tabla 8.	Distribución de frecuencia de responsabilidad y sus indicadores	44
Tabla 9.	Distribución de frecuencia de liderazgo y trabajo en equipo con sus indicadores	45
Tabla 10.	Distribución de frecuencia de formación y desarrollo personal con sus indicadores	46
Tabla 11.	Distribución de frecuencia del desempeño laboral	47
Tabla 12.	Prueba de normalidad	48
Tabla 13.	Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	49
Tabla 14.	Prueba de Rho de Spearman entre la incorporación de las personas y desempeño laboral	50
Tabla 15.	Prueba de Rho de Spearman entre la colocación de las personas y desempeño laboral	51
Tabla 16.	Prueba de Rho de Spearman entre la recompensa de las personas y desempeño laboral	52
Tabla 17.	Prueba de Rho de Spearman entre el desarrollar de las personas y desempeño laboral	53
Tabla 18.	Prueba de Rho de Spearman entre el retener de las personas y desempeño laboral	54
Tabla 19.	Prueba de Rho de Spearman entre el supervisar de las personas y desempeño laboral	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Incorporación de las personas	37
Figura 2.	Colocación de las personas	38
Figura 3.	Recompensar de las personas	39
Figura 4.	Desarrollar de las personas	40
Figura 5.	Retener de las personas	41
Figura 6.	Supervisar de las personas	42
Figura 7.	Gestión del talento humano	43
Figura 8.	Responsabilidad	44
Figura 9.	Liderazgo y trabajo en equipo	45
Figura 10.	Formacion y desarrollo personal	46
Figura 11.	Desempeño laboral	47

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 52 trabajadores administrativos. **Resultados:** Sobre las percepciones sobre la gestión del talento humano, el 57.7% de los encuestados opina que es buena, el 28.8% considera que es regular, y solo el 13.5% la ve como deficiente. El 46.2% de los encuestados opina que el desempeño laboral es bueno, el 38.5% lo considera regular, y el 15.4% lo ve como deficiente. **Conclusión:** Los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Gestión del talento humano" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,904, lo que indica una fuerte relación positiva entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que la percepción sobre la gestión del talento humano mejora, también lo hace la percepción sobre el desempeño laboral, y viceversa.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral y desarrollar de las personas.

ABSTRACT

Objective: To know the relationship between the management of human talent and the work performance of administrative personnel in the Administration and Finance Management, Provincial Municipality of Huaral, 2023. Methods: This research is of a basic type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 52 administrative workers. Results: Regarding the perceptions about the management of human talent, 57.7% of the respondents think that it is good, 28.8% consider that it is regular, and only 13.5% see it as deficient. 46.2% of those surveyed believe that job performance is good, 38.5% consider it regular, and 15.4% see it as deficient. Conclusion: The results of Spearman's Rho correlation between "Human talent management" and "Job performance". The correlation coefficient is 0.904, indicating a strong positive relationship between both variables. This suggests that as the perception of human talent management improves, so does the perception of job performance, and vice versa.

Keywords: human talent management and job performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es sumamente compleja, motivo por el cual ha obtenido con el pasar del tiempo un enfoque sobresaliente en las diferentes corporaciones estatales, a fin de alcanzar los resultados óptimos en las organizaciones del Estado. Es importante mencionar que la gestión humana es un proceso innovador de las empresas estatales que tienen por objetivo: el desarrollo competitivo de la ocupación estatal, tener gerentes y trabajadores aptos para la ocupación que desempeñan, conservar los incentivos con el fin que actúen con las cualidades éticas del rol público (Arias, 2019).

Por esta razón, el propósito de la investigación actual es examinar el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.

El estudio se divide en VI capítulos. El primer capítulo se enfocó en la descripción del problema. El segundo capítulo introdujo la revisión del marco teórico. El tercer capítulo detalló la metodología empleada. En el cuarto capítulo se analizaron los resultados obtenidos. El quinto capítulo se destinó a la discusión de los hallazgos, y en el sexto capítulo se presentaron las conclusiones y las recomendaciones. Además, la investigación incluye referencias y anexos adicionales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, en México, las organizaciones modernas tienen una debilidad fundamental en lo que respecta a la gestión del talento humano, por lo que tienen que explorar el asunto del talento en todas las formas posibles, favoreciendo a la organización a través del conocimiento adquirido (Zayas, 2020). Respecto al desempeño laboral, un estudio elaborado por Campos y Gutiérrez (2019) en función a sus resultados se reveló que en la organización había un bajo desempeño, ya que los métodos convencionales previamente implementados no fomentaban el compromiso ni la motivación necesarios para que los empleados desempeñaran sus tareas de manera eficaz.

En el Perú, en lo que concierne a la gestión del talento humano, de acuerdo con Mori y Bardales (2020) aluden que las condiciones equivocadas, como la falta de crecimiento potencial, una frágil comunicación interna, bajo nivel de motivación, generación de conflicto que vuelven imposible concebir un modelo para gestionar el talento humano que aumente el rendimiento laboral. En términos de desempeño laboral, el contexto nacional se ha visto perjudicado por el estrés que padecen los empleados, por muchos inconvenientes familiares que enfrentan en el hogar y la incapacidad de los patrones para delegar responsabilidades, así como la falta de identidad con la organización a la que pertenecen, y muchos planes significativos fracasan debido a la falta de capacidad de laborar en conjunto. El 70% de las organizaciones tanto privadas como públicas del país padecen esta enfermedad, pero sólo unas pocas organizaciones toman decisiones al respecto (Medina y Ninanya, 2019).

En la actualidad, cuando hablamos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, nos estamos refiriendo a los pilares fundamentales de las organizaciones, ya que son los aspectos más cruciales para su crecimiento y desarrollo. A menudo, un trabajador con un elevado desempeño laboral es el más solicitado en contrataciones, motivo por el que las empresas son el principal medio de crecimiento profesional y desarrollo del trabajador (Checa, Cabrera y Chávarry, 2020). La gestión del talento humano es sumamente compleja, motivo por el cual ha obtenido con el pasar del tiempo un enfoque sobresaliente en las diferentes corporaciones estatales, a fin de alcanzar los resultados óptimos en las organizaciones del Estado. Es importante mencionar que la gestión humana es un proceso innovador de las empresas estatales que tienen por objetivo: el desarrollo competitivo de la ocupación estatal, tener gerentes y trabajadores aptos para la ocupación que desempeñan, conservar los incentivos con el fin que actúen con las cualidades éticas del rol público (Arias, 2019). En este contexto, el propósito de la presente investigación es conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral.

En la Municipalidad Provincial de Huaral, se han podido evidenciar problemáticas que están perjudicando el desempeño laboral de ésta, algunos de estos problemas son generados por procedimientos administrativos muchos de estos suelen ser remitidos por otras gerencias las cuales en su mayoría demoran demasiado en continuar con el curso de los expedientes, lo cual acorta el tiempo de respuesta y dificulta el trabajo del personal administrativo de esta gerencia; la falta de capacitación o actualización permanente al personal administrativo, ocasiona que no se considere todas las normas para efectuar correctamente un procedimiento administrativo, puesto que las leyes suelen modificarse regularmente, no existe una unidad capacitadora que pueda aportar el conocimiento necesario o dar aviso sobre las actualizaciones de las leyes bajo la cual debe elaborarse algunos actos administrativos tales como resoluciones, contratos, adendas, etc., los equipos de trabajo, tales como las computadoras e impresoras y sus componentes, con el que se encuentran laborando actualmente, se encuentran desgastados y con fallas constantes, esto debido a la antigüedad que tienen dichos equipos, lo cual impide que el personal pueda realizar de manera eficiente sus labores; el orden administrativo y las cualidades de supervisión documentaria, condicionan a que las diversas áreas administrativas tengan que elevar informes a

través de su gerencia correspondiente, lo cual genera un cumulo de documentación en la gerencia de administración y finanzas, puesto que esta debe supervisar los informes que deseen tramitar las sub gerencias que lo conformen; la Arquitectura del palacio municipal y la localización de la dirección de administración y finanzas dentro del mismo, dificulta el trabajo del personal administrativo, puesto que las corrientes de aire son relativamente fuertes en el piso en el cual se encuentra dicha área, al punto de que no es posible abrir una sola ventana sin que los expedientes se desplacen varios metros fuera del escritorio donde se encontraban originalmente, en relación a ello no hay medidas eficientes para implementarse puesto que en verano cerrar las ventanas del tercer piso donde se encuentra el área, es generar un estrés por la intensidad calorífica de la estación lo cual genera una incomodidad en el personal.

Del mismo modo, en la Municipalidad Provincial de Huaral, también se han logrado percibir inconvenientes que están perjudicando la gestión del talento humano como la escasa preocupación de la alta dirección, no se preocupa en alinear la estrategia para gestionar a los individuos con estrategias de políticas públicas, es decir que no elaboran planes para poder medir el desempeño de las personas y mejorar los resultados que obtengan; en la organización no se fomenta la colaboración constructiva, ni el intercambio de recursos; los mandos intermedios no quieren hacer distinciones entre sus empleados en función del desempeño; los mandos intermedios no están suficientemente comprometidos con el desarrollo profesional de sus colaboradores; la alta dirección no se involucra lo suficiente en definir la estrategia de gestión del talento, puesto que las diversas áreas cuentan con personal a cargo que se encuentra inmersos en diferentes regímenes laborales, algunos de estos regímenes son muy cambiantes ya que depende de un presupuesto de recaudación mensual el cual en algunos casos no llega a cubrir las cuotas para mantener al personal que se encuentre laborando bajo la modalidad de locación de servicio.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cuál es la relación entre la incorporación de las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023?
- b. ¿Cuál es la relación entre la colocación de personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023?
- c. ¿Cuál es la relación entre el recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023?
- d. ¿Cuál es la relación entre el desarrollar de las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023?
- e. ¿Cuál es la relación entre el retener a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023?
- f. ¿Cuál es la relación entre el supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación entre la incorporación de las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.

- b. Conocer la relación entre la colocación de personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- c. Conocer la relación entre el recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- d. Conocer la relación entre el desarrollar de las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- e. Conocer la relación entre el retener a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- f. Conocer la relación entre el supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación práctica

La investigación actual proporciona herramientas que permiten evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral.

Justificación metodológica

La indagación muestra metodologías, puesto que permiten saber el vínculo existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, puesto que los procesos técnicos empleados en la actual indagación son contados con la validación metódica.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación geográfica: Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, provincia de Huaral, departamento de Lima.

1.5.2. Delimitación temporal: febrero del 2023 a junio 2023.

1.5.3. Delimitación social: trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral.

1.5.4. Delimitación semántica: Gestión del talento humano y Desempeño laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación pudo llevarse a cabo gracias a los recursos económicos, humanos y materiales disponibles, que garantizaron su ejecución. Además, se contó con el tiempo y la aprobación de la municipalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Paucar (2022) elaboró la tesis de titulación designada “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores”. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. El propósito fue determinar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño del personal. Es una investigación no experimental, transversal, correlacional y cuantitativa. El universo lo formaron 90 colaboradores. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: efectivamente existe asociación entre el estrés laboral y el desempeño del personal, resaltando que, la dimensión de despersonalización tiene mayor relación con las dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo y organización, presentando una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$). Conclusión: si existe relación entre variables de manera significativa estadísticamente, destacando que, la dimensión de despersonalización es la más influyente en las demás dimensiones del desempeño laboral, conjuntamente con la determinación de que a menor estrés laboral mayor desempeño en los colaboradores de la empresa.

Quiroz (2022) elaboró la tesis de licenciatura designada “Gestión del talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016 - 2021”. Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM". Manabí. Ecuador. El propósito fue establecer cómo la gestión de talento humano influye en el desempeño laboral. Es un estudio no experimental, transversal, correlacional y mixta. El universo lo formaron 200 empleados. Se usó la observación,

encuesta, entrevista y el cuestionario. Resultados: en base a encuestas y entrevistas se puede obtener como conclusión la falta de motivación laboral que tiene como aspectos negativos interceder en un mal clima laboral, por lo que se recomienda que debe existir una mejor motivación en programas de capacitación en las diversas áreas manejadas dentro del sistema descentralizado y de esa forma promover el crecimiento de los trabajadores, para cumplir eficazmente las funciones designadas. Conclusión: con la aplicación de la gestión del talento humano se identificarán las destrezas y posturas de los trabajadores, que permitan designar normas, sistematizar las funciones y responsabilidades del empleado público en la organización así mismo en el desenvolvimiento de los trabajadores del GAD municipal en donde es fundamental talleres de motivación al personal de manera permanente logrando un grado elevado de desempeño laboral.

Flores, Velásquez y Gómez (2017) elaboraron la indagación con título “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Estelí. Nicaragua. El propósito fue estudiar de qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral. Es un estudio no experimental, transversal, correlacional y cualitativa. El universo lo formaron 39 empleados. Se usó la encuesta, entrevista y el cuestionario. Resultados: según la guía de observación realizada se deduce que no se da de manera formal el reclutamiento y selección de empleados, lo que demuestra que el talento humano no se gestiona de manera idónea. Por ende, puede ser un obstáculo para promover el cumplimiento de los índices de calidad del servicio público. Conclusión: el reclutamiento y selección no efectúa con las necesidades identificadas ya que muestra cierto nivel de debilidad en el proceso realizado por los trabajadores administrativos, por motivo de la falta de normativa interna.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Alvarez (2022) elaboró la tesis de maestría designada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022”. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. El propósito fue establecer el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es un estudio no experimental-transversal, descriptiva, correlacional y cuantitativa. El universo lo formaron 83 empleados. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: la gestión del talento humano revelada tiene un porcentaje bajo de 21.69% (18) y respecto el desempeño laboral tiene un porcentaje débil de 9.64% (8). Conclusión: la asociación entre las variables investigadas es significativa, el p-valor fue de 0.000; además, el valor del coeficiente fue de 0.382; significa que la correlación de ambas variables es positiva y baja.

Gonzales y Jaramillo (2022) elaboraron la tesis de licenciatura designada “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022”. Universidad César Vallejo. Huaraz. Perú. El propósito fue establecer el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es un estudio no experimental, transversal y correlacional. El universo lo formaron 32 personas. Se usó la encuesta y el cuestionario. Conclusión: a través del coeficiente de Spearman se estableció un vínculo del 50.00%; aseverando la aprobación de la H1 la cual menciona que ambas variables investigadas se relacionan.

Lopez y Chong (2022) elaboraron la tesis de maestría con título “Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay”. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú. El propósito fue establecer cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral. Es un estudio descriptivo y cuantitativo. El universo lo formaron 60 empleados. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: en la dimensión I planificación del talento, 3.33% casi nunca actualiza los documentos de gestión; mientras que en la dimensión II integración del talento, el 1.67% casi nunca ve que en la Municipalidad se ejecuta la coordinación del reclutamiento con el fin de atraer personas para que ocupen un nuevo puesto laboral, en tanto que la dimensión III desarrollo del talento, 1.67% casi nunca ve que en la

Municipalidad se ejecutan programas para capacitar al personal. Conclusión: ambas variables investigadas se relacionan, el nivel de confiabilidad fue del 95%.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión del talento humano

A. Definiciones

Díaz y Quintana (2021), “es un proceso de gran importancia en un sistema de gestión complejo, ya que el éxito o el fracaso de la empresa dependen en gran medida del talento humano” (p. 35).

Paredes y Bustamente (2021) expresan que “la gestión de talento humano (GTH) está integrada con grupos de procesos, métodos, organizaciones y gestión de empresas, creadas para cumplir con el proceso que le permite conseguir negocios de eficiencia” (p. 46).

Aular (2021) se entiende por gestión del talento el grupo de “habilidades y políticas indispensables para gestionar las cuestiones de relaciones interpersonales en la labor administrativa; en particular, estamos hablando de seleccionar, evaluar, capacitar, recompensar y brindar a los trabajadores un clima seguro y justo” (p. 5).

Pizarro, Fredes y Inostroza (2019) indica que la gestión del talento humano “implica un proceso que involucra la incorporación, desarrollo y retención del personal; en tanto que la motivación laboral se refiere a esa fuerza que impulsa y realizan los trabajadores, al empezar, mantener y mejorar las funciones asignada” (p. 437).

B. Dimensiones

Según la investigación realizada por Guerrero y Callao (2021) mencionan que las dimensiones para evaluar estas variables son las siguientes:

a. Selección de personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que el proceso de incorporar a los individuos es un registro de candidatos hábiles y capaces de

satisfacer las necesidades de la empresa. Cada compañía tiene un proceso de filtración para elegir a los individuos que corresponden a las particularidades deseadas.

Este proceso es comprender la oferta de todos y compararla con la que busca la empresa. No obstante, no sólo las empresas eligen, sino que los individuos también eligen dónde quieren trabajar; la elección es ambigua.

b. Colocación de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que las empresas no ejercen de manera improvisada y no actúan al azar. Están diseñadas para producir algo, ya sea un servicio, un producto u otro resultado. Utilizan tanto recursos humanos como no humanos para transformar materias primas en productos o servicios terminados.

c. Recompensar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, esto significa que las personas trabajan en corporaciones basadas en perspectivas, por lo que están más comprometidas con los objetivos de la empresa cuando se sienten recompensados con los premios otorgados por alcanzar los objetivos organizacionales.

d. Desarrollo de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que desarrollar individuos no es simplemente brindarles datos para que puedan adquirir nuevos saberes, destrezas y capacidades y así trabajar de manera más eficiente. En primer lugar, esto significa proporcionarles datos básicos para que puedan aprender nuevas posturas, soluciones, pensamientos, conceptos y cambiar sus costumbres y conductas.

e. Retener a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que el proceso de retención tiene como propósito mantener la satisfacción y la motivación de los empleados y brindarles las condiciones apropiadas para permanecer y dedicarse a la empresa.

f. Supervisar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que la palabra “supervisar” en esta sección tiene un significado concreto, que abarca monitorear, acompañar, guiar y respaldar la conducta de los individuos dentro de ciertos límites variables. Optamos por utilizar la palabra “supervisar” en lugar de “controlar” para evitar connotaciones de control externo y adherirnos estrictamente a las pautas y regulaciones impuestas. En una cultura liberal participativa, la autonomía y autocontrol de los individuos reemplazan el control externo en la obtención de metas y resultados.

C. La gestión del talento humano y su importancia en la organización

Díaz y Quintana (2021), las organizaciones se establecen con el propósito de generar beneficios económicos, pero esto no es viable sin la colaboración conjunta de los interesados. Es evidente que las empresas actuales difieren de las de épocas pasadas, y las demandas del mercado son distintas a las que se identificaban en el pasado. Los cambios constantes y los avances en ciencia y tecnología tienen un impacto significativo en el funcionamiento de las organizaciones, lo que requiere que la industria tenga la capacidad de adaptarse de manera efectiva a estos cambios. Cada departamento aporta al logro de los objetivos corporativos, pero la gestión del talento humano necesita una atención especial debido a las habilidades individuales de cada individuo para aprovechar al máximo su potencial y desempeñarse al máximo en las tareas laborales asignadas. Esto es crucial tanto para la productividad como para el éxito de la organización, ya que no solo implica la eficiente utilización de los recursos disponibles, sino también asegurar que los empleados se sientan satisfechos y contentos con sus actividades diarias.

Hablar acerca de la gestión del talento humano como un proceso de gran importancia en el sistema integrado de gestión se justifica por el hecho de que el éxito o el fracaso de una empresa dependen en gran medida de su talento humano. Un aspecto común que caracteriza a la economía en la actualidad es la feroz competencia que rodea tanto a los mercados nacionales como a los internacionales. Esto obliga a las organizaciones, especialmente a las que están entrando recientemente en el mercado, a emplear estrategias que les permitan enfrentar de

manera eficaz el entorno altamente competitivo creado por la globalización y el desarrollo de los mercados.

La gestión del recurso humano se enfoca en considerar a los trabajadores como individuos con habilidades y conocimientos que pueden influir en el desempeño de una empresa, la producción de bienes y servicios, así como el logro de sus metas generales y estratégicas. Gran parte de lo que entendemos como gestión del talento o capital humano en una organización se origina en los procesos colaborativos que involucran tanto a la organización como a las personas. Se han elaborado aportes importantes en términos de teorías y principios relacionados con la gestión del talento, lo que se menciona a continuación:

El talento solicita habilidad además de determinación y acción, y las tres a la vez. Si un profesional está orientado a objetivos y a la acción, pero carece de las habilidades necesarias, no logrará resultados, ni siquiera con buenas intenciones. Por lo inverso, si tiene las habilidades y acciones en el momento, pero no se involucra en el plan, entonces podrá lograr resultados. El problema principal es que la escasa motivación que le impedirá modificar o cumplir más allá de lo que pide su encargado. Por lo inverso, un experto es capaz y comprometido, pero cuando actúa, el tiempo ha pasado, no obtendrá los resultados esperados por un simple motivo de que algunas personas han sido mejoradas.

Las organizaciones buscan generar beneficios económicos a través de sus operaciones comerciales, pero también se preocupan por el crecimiento profesional e intelectual de sus partes interesadas. Esto implica equilibrar los incentivos proporcionados por la empresa a sus trabajadores y las contribuciones de estos a la industria. Simplemente identificar el talento humano en una organización no es un indicador relevante y puede llevar a conclusiones engañosas sobre la calidad de la gestión del talento humano en la empresa. En cambio, la empresa optimiza el talento existente mediante estrategias que generan beneficios tanto para los empleados como para la organización, asegurando una alineación entre los objetivos personales y los organizacionales.

Las organizaciones que operan de manera eficaz y eficiente mantienen un constante proceso de seguimiento y evaluación de los resultados derivados de las decisiones tomadas en relación a la Gestión del talento humano. Al mismo tiempo,

comparan estos resultados con la actuación y la posición de los interesados en las funciones asignadas, lo que tiene un impacto directo en la productividad de la empresa y, por lo tanto, en el retorno de las inversiones realizadas por la industria en términos de capacitación, profesionalización y formación de sus trabajadores.

Uno de los factores cruciales para aumentar la competitividad sostenible en las organizaciones es el desarrollo del talento humano. La alineación entre los objetivos individuales del personal y los objetivos de la industria permite cosechar los logros y resultados positivos que surgen de la Gestión del talento humano. Esto se debe a que la capacidad de las organizaciones para retener a los trabajadores no solo implica que actúan de manera ética y socialmente responsable, sino que también están fomentando el crecimiento personal e intelectual de sus colaboradores. Al hacerlo, retienen el aprendizaje, la experiencia y el conocimiento que se generan a partir del procesamiento de la información en el entorno laboral.

D. Condiciones de la gestión del talento humano

Barrios, Olivero y Figueroa (2020) mencionan que la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en el desarrollo activo de habilidades.

La creación y asimilación de conocimientos demuestran cómo se administra el talento humano para mantener a los miembros de la empresa en constante interacción con su entorno, con el objetivo de que la percepción de la organización esté en sintonía con dicho entorno. Esto implica, por un lado, el análisis y la búsqueda de señales relacionadas con posibles innovaciones, amenazas y cambios coherentes, identificando factores o variables que representan oportunidades que las empresas pueden aprovechar para su desarrollo organizativo. Por otro lado, se trata de neutralizar las amenazas a las que puedan enfrentarse y reducir al mínimo sus efectos negativos.

La adquisición de conocimientos implica la habilidad y la motivación de los empleados para obtener y aplicar conocimientos de fuentes externas. Sin embargo, la gestión del talento humano implica la combinación de la comprensión a nivel individual y organizacional, lo que significa que requiere una colaboración previa y una interacción entre los individuos y su entorno. La interacción se centra en la utilización y el intercambio de información entre distintas unidades funcionales. La

contribución se basa en la cooperación entre departamentos o entre organizaciones, lo que facilita el desarrollo de habilidades relacionadas.

De esta manera, las empresas, en el marco de la gestión del conocimiento, pueden introducir innovaciones a través de una gestión específica de los procesos de descubrimiento, intercambio, creación, almacenamiento y aplicación, utilizando el conocimiento y formar recursos humanos. Es así como la organización gestiona su talento humano, en la medida que establezca relaciones de cooperación tanto externa como interna. La cooperación se refleja en la habilidad de las empresas para formar grupos o redes de conocimiento, permitiendo a las personas identificar tendencias, posibilidades y cambios que influirán en el futuro desarrollo de la organización, por lo que se requiere de su conocimiento y habilidades para captar o desarrollar nuevas ideas y explorar el medio y a su vez establecer contacto efectivo y relaciones de colaboración con los actores del entorno.

Por ende, la gestión del talento humano implica comprender las habilidades de las personas y alinearlas con los propósitos de la organización con el fin de fomentar la innovación. Cuantas más ideas creativas se generen, mayor será la cantidad de oportunidades para llevar a cabo innovaciones.

Por un lado, capturar y desarrollar ideas innovadoras significa gestionar el talento humano que impulse la transformación y el cambio. Se trata de brindar un espacio para interactuar entre las personas, la labor y el contexto de la organización. Por ende, la gestión del talento humano implica comprender las habilidades de las personas y alinearlas con los propósitos de la organización con el fin de fomentar la innovación. Cuantas más ideas creativas se generen, mayor será la cantidad de oportunidades para llevar a cabo innovaciones y, por lo tanto, más oportunidades para generar nuevos conocimientos y combinaciones de esas ideas, el conocimiento existente y el sistema serán más flexibles. La capacidad de una organización para adaptarse a las demandas y oportunidades externas depende de su desarrollo de capacidades organizativas dinámicas. Pero el vacío no es sólo el resultado de espacios compartidos –físicos, virtuales y espirituales– sino, además, la expresión de un grupo de funciones y destrezas de gestión que permiten una gestión eficaz del conocimiento. En consecuencia, la dirección de la empresa establece una visión y motiva a los miembros de la organización a participar activamente en planes innovadores. Con liderazgo, el cambio se puede transformar e impulsar a través de

la gestión del talento para que este proceso creativo beneficie a la empresa e impulse la innovación. El trabajo más importante de un gerente es apoyar a las personas a aprender. Ésta es la base más importante de su liderazgo. Un líder no necesita saber las respuestas a todas las preguntas, pero necesita comprender cuestiones clave como las limitaciones y el potencial del conocimiento, los bienes técnicos, organizativos y financieros indispensables para su progreso, la trayectoria y rapidez del cambio, y los riesgos involucrados.

E. Talento humano

Flores (2019) el enfoque en el talento humano como el núcleo central de una empresa inevitablemente conduce a la eficacia y la eficiencia. Es un valioso y vasto activo que una empresa puede acumular para alcanzar competitividad y éxito en el mundo empresarial. La Gestión del Talento Humano implica dos aspectos fundamentales:

- a. Talentos: poseen conocimiento, sabiduría, habilidades y emociones que se mejoran, renuevan y recompensan de manera constante y regular. Sin embargo, el talento no puede considerarse de forma aislada como un sistema cerrado. Por sí solo, no puede llegar muy lejos, ya que para alcanzar su máximo potencial debe existir y operar en un entorno que fomente la independencia, la autonomía y el crecimiento.
- b. Contexto: se refiere al entorno interno propicio para que los empleados se sientan a gusto y consideren su lugar de trabajo como un espacio donde les motiva desarrollar sus habilidades y talentos. El contexto se asemeja al hábitat de un ser vivo, ya que, sin él, el talento puede deteriorarse o extinguirse. El contexto es influenciado por factores como:
 - c. Una estructura organizativa flexible e integrada, con una división de responsabilidades que facilita la interacción fluida entre personas, procesos y tareas. La organización del trabajo debe promover el contacto y la comunicación con los colaboradores.
 - d. Una cultura organizacional abierta e interactiva que fomente la confianza, la responsabilidad, la satisfacción y el espíritu de equipo. Una cultura basada en el apoyo y la pasión por lo que se realiza.

F. Gestión del talento humano en un ambiente dinámico y competitivo

Flores (2019) las personas son el activo más valioso de una empresa y el factor determinante para su éxito. La tecnología ha experimentado un desarrollo sorprendente y poderoso, gracias al cual ha comenzado a influir en la conducta de las empresas y de los humanos que intervienen en ellas. El universo sigue variando. También, los cambios se producen cada vez más rápido.

En la era del conocimiento y la información, trabajar con individuos, sus intereses, aspiraciones y perspectivas no representa un desafío, sino más bien una solución para la empresa. Esto ha dejado de ser un obstáculo y se ha transformado en una ventaja competitiva para las organizaciones exitosas.

G. El factor humano como elemento clave

Díaz y Quintana (2021) afirman que la gestión de recursos humanos se ha centrado en los vínculos entre las personas dentro de la organización y se ha convertido en una función que se enfoca en el bienestar de los empleados.

El talento es un activo muy significativo de la industria en lo que respecta a la eficiencia operativa, ya que son las partes interesadas quienes operan las materias primas y las convierten en productos que pueden entregarse a los clientes, ayudando a las organizaciones a obtener ganancias y beneficios, compitiendo por la calidad de sus productos o servicios. Por lo tanto, en cualquier industria, es fundamental priorizar la gestión del talento humano, ya que esta tiene un impacto crucial en la competitividad y el desempeño de la organización.

La gestión del talento humano merece una atención especial debido a la influencia que las acciones de los directivos pueden tener en las emociones de las partes interesadas, lo que, sin duda, afecta de manera significativa el rendimiento y los resultados al final de los procesos de producción. En tiempos pasados, se solía considerar la mano de obra como un mero gasto para la empresa, lo que, como es evidente, generaba desmotivación en los trabajadores, falta de compromiso y un entorno laboral que obstaculizaba la colaboración en el equipo, ya que se basaba en los esfuerzos individuales de cada trabajador. Naturalmente, no se puede esperar un desempeño eficiente por parte del personal ni pretender que los productos o servicios cumplan con los estándares de calidad establecidos por la gerencia y

demandados por el mercado si los empleados no se sienten identificados con la empresa ni perciben un genuino interés por parte de la dirección en comprender sus preocupaciones, metas personales y aspiraciones de desarrollo profesional dentro de la empresa.

En la actualidad, los líderes empresariales tienen una comprensión sólida de la importancia del talento humano como un motor fundamental para el desarrollo y el crecimiento de las empresas. Según Batista y Estupiñán (2018), uno de los factores cruciales para aumentar la competitividad en las organizaciones y sus respectivos sectores es la capacitación del talento humano. Por lo tanto, como parte de las políticas laborales, se incorporan procesos de gestión centrados en la participación activa de las partes interesadas, lo que implica escuchar sus opiniones y puntos de vista. De este modo, no solo se promueve la confianza entre los empleados y la alta dirección, sino que también se mejora significativamente la comunicación en todos los niveles jerárquicos, lo que, a su vez, se traduce en una mayor motivación, sentido de pertenencia y compromiso por parte de las partes interesadas.

H. Gestión del talento humano en entidades públicas

Anastacio, García y Mego (2020) indican que el proceso del recurso humano en las instituciones públicas, las remuneraciones de los trabajadores municipales, son fijadas por el Gobierno central, lo que no permite, atraer a los mejores talentos del mercado laboral, hacia la organización; por lo tanto el personal actual se encuentra con falta de capacitación, desmotivación, junto a esta problemática, las municipalidades asignan bajos recursos para fortalecer las competencias de los trabajadores, las autoridades municipales, son miopes y no entienden que los trabajadores, son la pieza primordial para lograr los objetivos.

Gestionar los talentos humanos en las municipalidades, es un factor estratégico que contribuye a crear competitividad y calidad local, por lo que se convierte en una disciplina para un puente conceptual, gestión de recursos humanos y competitividad institucional, debido a estas se consiguen ventajas competitivas, esto permite, usar sistemas de gestión del talento; además de reconocer que solo los factores humanos exitosos permiten a las empresas, usar la elección, capacitar y

desarrollar capacidad para sus empleados; finalmente, la orientación estratégica de los recursos humanos brinda su valor continuo y su practicidad conduce a los grandes resultados idóneos de la empresa, por supuesto, crear beneficios competitivos, los recursos humanos son muy valiosos para la empresa, porque es lo único que tiene el conocimiento, la experiencia, las posturas y las habilidades, que se deben fortalecerse permanentemente.

I. La incidencia de la gestión del talento humano

Del Río, Acosta y Machado (2022), desde la teoría de los recursos y capacidades se propone que los recursos humanos y organizativos, por encima de otros recursos de carácter físico, financiero o técnicos, tiene el potencial de brindar a las organizaciones una ventaja competitiva sostenida porque son especialmente difíciles de emular. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos propiciara esencialmente la posición competitiva organizacional mediante la creación de habilidades, experiencia y conocimiento que puedan contribuir a los resultados económicos organizacionales. Tomando en consideración lo anterior, la gestión del talento humano es un recurso sumamente valioso que tiene la organización, por motivo que este capital humano desarrolla y aplica las estrategias, los procesos, los productos y los servicios organizacionales, por lo tanto, determinan en gran medida su nivel de desempeño. Es así que aquellas organizaciones con las reservas de capital humano más profundas y mejor desarrolladas también son probablemente las que tienen más éxito.

La inversión en capital humano a través de la formación de los empleados mejora su calidad y tiene importantes repercusiones en la productividad y por ende en el desempeño. La gestión de los recursos humanos organizacionales está relacionada con el desempeño, en la medida en que factores internos como aumento en la formación laboral para trabajadores, desarrollo de criterios de medida de desempeño, sistemas de compensación y reconocimiento basado en rendimiento y el establecimiento de manual de funciones, parecen motivar al capital humano de todas las áreas funcionales hacia el desempeño y de esa forma generar una contribución para el crecimiento general de la organización.

J. Gestión del talento humano como estrategia organizacional

Ramírez, Chacón y Valencia (2019) mencionan que diversos estudios sobre la competitividad y las estrategias de las organizaciones se han convertido en una línea de investigación fundamental en las prácticas relacionadas con la Gestión del talento humano. La estrategia organizacional se manifiesta a través de diferentes enfoques, que incluyen la estrategia global o corporativa (en el caso de empresas diversificadas), las unidades de negocio y las funciones que permiten la alineación y adaptación de la estrategia, así como de sus procesos subyacentes. Esto implica adoptar una posición estratégica que permita anticiparse a las acciones tanto propias como del “enemigo” y contar con un equipo que ataque en momentos inesperados y en áreas de debilidad del competidor.

Niveles de la estrategia organizacional:

- Nivel Corporativo
- Nivel de Unidades de Negocios
- Nivel Funcional

Cuando se aborda la gestión del talento humano partiendo de la orientación estratégica, de acuerdo a la revisión teórica, se distingue por la consideración del recurso humano como ventaja competitiva de la organización, la estrategia organizacional señala el camino para alcanzar objetivos de la empresa, de acuerdo a niveles estratégicos: corporativo, unidades de negocios y funcionales.

Es imprescindible la coherencia entre esas manifestaciones para que realmente sea estratégica la gestión del talento humano, (a) la dirección estratégica y cambio, abarca tres procesos básicos: planificación, implementación y seguimiento, a tomar en cuenta ineludiblemente para el desarrollo de dicha gestión; (b) la dirección estratégica y sus procesos fundamentales, hacen énfasis a garantizar y respetar cada método utilizado por las áreas funcionales de la empresa, a fin de consolidar sus principios corporativos.

Entre los rasgos y tendencias de la actual gestión de talento humano, la formación de preparación, es determinante, sobre todo para que empresas y naciones puedan orientarse a la contemporaneidad de este siglo XXI, con su desarrollo tecnológico. La proyección estratégica del talento humano exige la

asunción de sistemas, recurriendo a un modelo conceptual funcional que lo refleje. Por tal motivo, se hace necesario considerar componentes fundamentales de los actuales modelos de gerencia de talento humano, y poder desarrollar sistemas propios con su derivado modelo funcional, respondiendo a la necesidad de lo autóctono.

En el sistema de gestión de talento humano que se asuma, además del componente dirección estratégica, habrá que considerar con énfasis la “tecnologías de las tareas”, por cuanto comprende los procesos de trabajo que se constituye en pilares tecnológicos para el desarrollo de la actual gestión estratégica. En este sentido, se recurrió al modelo funcional de Gestión de Recursos Humanos de Diagnóstico, Proyección y Control de gestión estratégica (GRH DPC), citado por Cuesta (2015), argumentándose sus ventajas respecto a otros existentes, su tecnología, dada su dimensión, para llevarla a la práctica.

Variable 2: Desempeño laboral

A. Definiciones

Palmar y Valero (2022) señalan que se entiende que el desempeño laboral es el progreso de cada individuo o cada persona al finalizar su jornada laboral en una empresa, tiene que encontrarse a la altura de requerimientos de la empresa para que sea eficaz, eficiente y efectiva, efectuar las funciones fijadas con el fin de lograr las metas establecidas, consistentes con el triunfo de la empresa.

Olivera, Leyva y Napán (2021) definen al desempeño laboral, como la aptitud de un individuo para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad.

Castro y Delgado (2020) mencionan que el desempeño laboral es “valorar la eficacia del mismo, dicho de otro modo, que los trabajadores alcancen las metas y objetivos trazados con el mínimo costo, ahí nace la estandarización de los procedimientos, imposibilitando la habilidad, la iniciativa y autonomía por parte del empleado” (p. 6).

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) dicen que el desempeño laboral es “una consecuencia de la conducta del personal en efecto de sus tareas atribuidas y

contribuciones en base a su rol, el cual depende de una relación entre el trabajador y la empresa” (p. 115).

B. Dimensiones

Según lo mencionado por los autores Robbins y Mary (2018), evaluar el desempeño de las personas es esencial para medir su potencial y crear condiciones que estimulen el crecimiento individual. Entre las dimensiones que se destacan en este estudio, se incluyen:

a. Responsabilidad

La autorreflexión y la capacidad de una persona para comprender las consecuencias de sus acciones y ejercer sus derechos, así como la habilidad para identificarse y buscar respuestas.

b. Liderazgo y trabajo en equipo

La capacidad de liderazgo, que implica la capacidad de influir en los miembros de un grupo y, gracias a las cualidades y habilidades del líder, guiarlos hacia el logro de objetivos previamente identificados, ganando la aceptación del grupo en su conjunto.

c. Formación y desarrollo personal

Otro aspecto clave del desempeño laboral es la capacitación, que consiste en el proceso de adquirir habilidades a través de un aprendizaje continuo y regular. Este proceso tiene como objetivo renovar y fortalecer la fuerza laboral, mejorar las competencias del talento humano y elevar el nivel de servicio profesional. La voluntad de mejorar está vinculada al autodesarrollo y la madurez personal, que las personas pueden lograr más allá del crecimiento natural relacionado con su edad.

C. Importancia del desempeño laboral

Paz (2019) señala que la evaluación es un procedimiento cognitivo, ya que interceden los conocimientos que se adquieren; es instrumental porque necesita el desarrollo y la adopción de procesos, herramientas y métodos; y es axiomático, ya que siempre nos permite determinar el valor de algo. La evaluación sitúa la acción

y, también, examina la conducta de las personas no sólo en términos de los resultados obtenidos, sino también en términos de lo predeterminado, lo ansiado, lo importante y lo que debe rendir cuentas, hacer lo necesario y todo lo posible para mejorar continuamente y alcanzar niveles cada vez más elevados de conocimientos, destrezas, posturas y valores.

Un sistema evaluativo de desempeño, como un grupo de factores que determinan la medida en que una persona favorece la obtención de los estándares necesarios para el puesto que ocupa, así como al logro de las metas organizacionales; brindarles las actividades requeridas para su crecimiento profesional e individual, potenciando así su compromiso en el futuro. Lau menciona que evaluar puede convertirse en una herramienta de desarrollo para una empresa, esto es debido a que dispone de elementos importantes para la toma de decisiones y esto permite gestionar lo necesario para ubicar a los evaluados en otros espacios en donde se pueden desarrollar. La importancia de evaluar el desempeño en las empresas en ocho puntos fundamentales:

- a. Mejora el desempeño: En el momento que la retroalimentación se proporciona correctamente, se toman medidas con el fin de mejorar el desempeño de cada miembro de la empresa.
- b. Políticas de compensación: Ayuda a identificar a aquellos que merecen aumentos salariales en función de los méritos evaluados en su desempeño laboral.
- c. Determinaciones de ubicación: Incita a los ascensos, traslados y destituciones.
- d. Requisitos de formación y desarrollo: Cuando el desempeño laboral es deficiente, puede indicar la necesidad de proporcionar capacitación adicional al trabajador. Por otro lado, un desempeño laboral eficiente o sobresaliente puede señalar un potencial no explotado.
- e. Planificación y desarrollo de carrera: A través de la retroalimentación, se orientan las decisiones para respaldar las oportunidades profesionales.
- f. Presentación de información: Un desempeño laboral deficiente puede indicar una falta de información en la evaluación de puestos, en los planes de recursos humanos o en cualquier otra información que el departamento de personal necesita.

- g. Errores en la estructura del puesto: Revela cómo se comprenden las tareas incluidas en la descripción del puesto.
- h. Desafíos externos: Ofrece la oportunidad de brindar apoyo a los empleados en caso de que problemas externos, como asuntos familiares, de salud, financieros, entre otros, afecten negativamente su desempeño laboral.

D. Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Palmar y Valero (2022) en el campo de la organización se ha investigado todo lo asociado con el desempeño laboral, se ha encontrado que esta es en base a muchos elementos, factores, habilidades, peculiaridades o competencias que corresponden a los saberes, destrezas y competencias que un individuo debe aplicar y demostrar en el trabajo.

Por otro extremo, como menciona Davis, el buen desempeño en el trabajo depende de muchos factores, entre ellos el clima laboral, el estipendio, la relación con los superiores y el resto de empleados (relaciones interpersonales), así como el tiempo de trabajo, la jornada laboral, horas de trabajo, pago de salarios a tiempo, gratificante y motivador internamente en la organización. Todo esto tiene un impacto directo en las personas que trabajan, ya que las oportunidades que cada uno tiene para desarrollar sus actitudes son distintas.

- a. Clima laboral: son las condiciones brindadas a los trabajadores en un clima afectuoso.
- b. Remuneración: en la medida en que los empleados sean retribuidos en proporción a su trabajo y desempeño, satisfaciendo los requerimientos personales y grupales.
- c. Relaciones interpersonales: es un elemento esencial en la organización, pues en la medida en que una persona tenga relaciones con los demás, actuará de manera más armónica y equilibrada.
- d. Jornada laboral: es la cantidad de horas ejercidas y al tipo de labores realizadas internamente en la organización.
- e. Horario laboral: con base en el número de horas que laboran los empleados en la jornada laboral, así como el horario de trabajo con el que estén cómodos.

- f. Pagar a tiempo: la mejor manera de tener contentos a los empleados es pagar los salarios a tiempo, porque de este modo puede satisfacer sus requerimientos individuales y familiares.
- g. Incentivos y motivación internamente en la empresa: aquí se encuentran los incentivos para que los empleados se sientan motivados a laborar de manera más eficaz, eficiente y efectiva.

E. Características del desempeño laboral

Parrales et al. (2021) indican que existen algunas formas de reconocer a los llamados High Potentials los cuales son los que tienen un excelente desempeño laboral, estas personas presentan unos hábitos fácilmente identificables que la diferencia del resto de colaboradores.

- Saber escuchar.
 - Positivismo.
 - Responsabilidad.
 - Manejo del tiempo.
 - Objetivos propios.
 - Desafíos.
 - Compromiso con el desarrollo personal.
- a. Competencias. Las competencias abarcan una gama integral de conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores que se aplican en diversas interacciones humanas, tanto en la vida personal, social como en el desempeño laboral. Este término significa cada una de las particularidades de temperamento, y las conductas, que crean un desempeño triunfante en un área dentro de la labor.
 - b. Conocimiento. El conocimiento es la información almacenada que cada trabajador tiene para realizar sus actividades que con la ayuda de la información que posee podrá resolver y alcanzar los objetivos planteados ya que el conocimiento es una gran competencia que no todos los trabajadores la desarrollan al 100%.

- c. **Habilidades.** Es la postura congénita o habilidad que muestra un individuo para realizar una determinada actividad, trabajo u oficio con gran eficiencia la habilidad son los talentos que posee cada trabajador para desempeñar en el trabajo hay diferentes habilites las físicas y las intelectuales donde el trabajador a través del tiempo va adquiriendo conocimiento para poder desempeñarse de mejor manera.
- d. **Actitudes** Es realizar una meta u objetivo. Según la psicología la actitud es la conducta usual generada por diversos contextos, las actitudes determinan la vida psíquica de todas las personas.

F. Evaluación del desempeño laboral

Ponce y Gómez (2021) mencionan que la evaluación del desempeño laboral es un pilar fundamental para el éxito de la empresa, esta valoración debe ser un instrumento bien utilizado porque de ella depende la concreción de las estrategias organizacionales, a partir de la evaluación del desempeño del personal, se permite la detección de sus necesidades de capacitación, el descubrimiento de sus competencias, la toma de decisiones para la ubicación de cada persona en un puesto adecuado según sus habilidades, y la retroalimentación de la eficacia o eficiencia de las estrategias aplicadas para su cambio o mejora.

Evaluar el desempeño del personal en una organización es muy importante, este es un proceso sistemático difícil de lograr de forma adecuada, conlleva tiempo construirlo, por cuanto la organización debe dedicar la suficiente atención y brindar la relevancia que dicho procedimiento requiere. Este sistema de evaluación consta de cinco fases que deben ser diseñadas de manera cuidadosa para lograr los objetivos propuestos.

- a. **Planificación del sistema de evaluación.** En la fase de planificación, se tiene que determinar la población a evaluar, el discernimiento fundamental de valoración, es decir lo que se va a calcular y el método que se utilizará.
- b. En la segunda etapa, se hace referencia al diseño del sistema, se debe elaborar el sistema mediante el cual se llevará a cabo la evaluación, este es un paso muy importante que tiene como fin la construcción total de la técnica que se aplicará

para recolectar los datos necesarios y así conocer todos los aspectos del desempeño de los trabajadores dentro de la organización.

- c. En el período de implementación, se pone en marcha lo que se ha diseñado, para ello se deben identificar aquellos aspectos principales a considerar para implementar el sistema, así como también es necesario informar a los empleados sobre dicho procedimiento en el que todos deben participar.
- d. Por otra parte, se encuentra la etapa de retroalimentación del empleado, en dicha fase se procede a aplicar una entrevista que proporcionará comunicación y brindará información a los empleados en lo que concierne a los resultados logrados.
- e. Por último; en la fase de retroalimentación del sistema de evaluación, la empresa podrá comprobar si se consiguieron las metas que perseguía el procedimiento; además, se puede evidenciar si el proyecto fue apropiado, si el procedimiento se realizó de la manera como se planeó y, finalmente, si cada tarea que se desarrolló favoreció de manera efectiva para realizar un proceso de evaluación eficiente y eficaz.

Una vez analizadas las fases que se deben tomar en cuenta para aplicar una buena evaluación del desempeño laboral, se determina que la valoración constante del desenvolvimiento de los colaboradores de una empresa siempre será fructífera porque permite conocer en qué se está fallando para poder elaborar y aplicar los planes de mejoras adecuados que permitan corregir aquellos errores que interfieren con el correcto crecimiento de la organización.

G. Evaluación de desempeño y calidad de vida del trabajador

Según Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019) desde 1920 se ha hecho un esfuerzo por definir la actitud del empleado como parte activa y significativa de la organización, y se ha recomendado incluir en los métodos de evaluación del desempeño métodos conductuales y un enfoque integrado de medición de personas y trabajo, con la finalidad que la buena conducta laboral sea apropiada y gratificante. Por ese motivo, se han desarrollado tácticas que evalúan a las personas y la gestión del trabajo de los empleados, de cierto modo que logren utilizar el conocimiento y mejorar su entorno en base a lo ocurrido en su trabajo.

De esta manera, es necesario hablar de la calidad de vida laboral, como un objetivo que permite determinar responsabilidades organizativas comunes para asegurar que las condiciones laborales se mejoren; es un proceso encaminado a alcanzar complacientemente los propósitos planteados mediante la intervención activa de los trabajadores, promoviendo un alto grado de complacencia laboral e inculcando la idea central de calidad de vida laboral, reconociendo la dignidad humana de sus integrantes. Además, se toma en cuenta el nivel de conciencia y atribución que los empleados derivan de su práctica de forma objetiva y subjetiva, en relación con las situaciones apropiadas de trabajo como la seguridad laboral, aspectos establecidos y salariales, progreso individual y competitivo, resultados institucionales, etc.

Como efecto, la calidad de vida laboral promueve la buena salud, las posturas eficaces entre los integrantes de la empresa en todos los grados, situaciones óptimas individuales y laborales, conjuntamente de identificar los problemas que necesiten la elección de determinaciones, ya que de ello depende la calidad de rendimiento y los resultados de la organización. Cuando se considera los puntos anteriores y el análisis del documento realizado, se puede demostrar la importancia de la ED para el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, ya que informa las necesidades de capacitar, informa a los individuos importantes de la institución, las habilidades de los evaluados, beneficia el progreso individual partiendo del feedback y la autoevaluación; también, ayuda a crear un entorno de trabajo apropiado para todos los empleados en todos los niveles.

H. Otros elementos que son parte del desempeño laboral

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) definen al desempeño laboral como el resultado de la conducta de los empleados debido a las acciones atribuidas y su contribución en base al puesto, que depende del órgano de gobierno entre el empleado y la organización. De igual forma, es una respuesta al desempeño de las tareas laborales atribuidas, de acuerdo con sus requerimientos de la organización, de forma que sea eficaz, eficiente y ayude a completar la tarea con el fin de alcanzar los propósitos especificados con el éxito empresarial. De manera similar, se asemejan al desempeño laboral, que es el nivel de desempeño que una organización

espera de un empleado en relación a sus comportamientos en un período de tiempo determinado. Estos comportamientos pueden manifestarse de forma individual o colectiva en diferentes momentos, y contribuyen a mejorar la eficiencia en la organización:

- Desempeño de la labor

Es el desempeño de deberes y responsabilidades relacionados con un puesto de trabajo, consistentes con las habilidades y conocimientos contenidos en los deberes descritos para cada puesto de trabajo que contribuyen directa o indirectamente a la empresa.

El desempeño de la tarea significa completar la actividad, la responsabilidad de este trabajo. Así, contribuyen directa o indirectamente a la base técnica de la empresa. En términos generales, las actividades laborales se dividen en dos categorías de comportamientos. La primera se refiere al proceso de transformación de recursos en productos o servicios específicos de la organización, mientras que la segunda incluye actividades que brindan apoyo al núcleo técnico.

De esta forma, el desempeño de la labor está directamente relacionado con la base técnica, estas labores van a depender del conocimiento, la capacidad y las destrezas de un individuo, también se incluyen en las tareas descritas para cada rol. De hecho, el desempeño de la misión incluye conductas relacionadas con la elaboración de bienes o servicios.

- Comportamientos contraproducentes

Los comportamientos contraproducentes son acciones intencionales y voluntarias destinadas a dañar a la empresa y beneficiar a los empleados.

Se entiende por comportamiento contraproducente un acto intencional, realizado voluntariamente, con el objetivo de causar daño a una organización o persona, el cual es una advertencia para la seguridad de la empresa y de los trabajadores. Se trata de un comportamiento desviado, significa, un comportamiento intencionado de un miembro de la empresa y que la empresa considera contrario a los intereses legítimos de la organización. Por ende, estos tipos de conductas en el trabajo amenazan el bienestar de la organización, por lo tanto, también se perjudican sus miembros.

Por otro lado, los comportamientos contraproducentes son aquellas conductas anti sociales demostradas por los trabajadores a la hora de realizar su trabajo, que son de beneficio para el trabajador, pero son comportamientos perjudiciales para la organización. Se describe al comportamiento contraproducente como conductas realizadas por los trabajadores para el goce personal en las horas designadas para trabajar, que, inclusive pueden ser autodestructivos.

- Desempeño contextual

El desempeño contextual es una conducta espontánea y personal que supera las expectativas laborales; es crucial lograr los resultados deseados en la organización.

El desempeño contextual se refiere a las acciones personales y espontáneas de los empleados que van más allá de las expectativas en su trabajo y, por lo tanto, contribuyen al buen funcionamiento de la empresa. Este concepto se describe como comportamientos voluntarios realizados por los empleados de la organización, los cuales, de manera indirecta, ayudan a cumplir los objetivos establecidos por la empresa al crear un entorno de trabajo favorable.

Además, el desempeño contextual se refiere a las conductas que respaldan el entorno en el que opera el núcleo técnico de la empresa. Ejemplos comunes de estos comportamientos incluyen ayudar a los colegas, ofrecerse como voluntario para realizar tareas adicionales y defender los intereses de la organización. Estas acciones son esenciales para lograr los resultados deseados en las empresas.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión del talento humano

Díaz y Quintana (2021), “es un proceso de gran importancia en un sistema de gestión complejo, ya que el éxito o el fracaso de la empresa dependen en gran medida del talento humano” (p. 35).

Desempeño laboral

Castro y Delgado (2020) mencionan que el desempeño laboral es “valorar la eficacia del mismo, dicho de otro modo, que los trabajadores alcancen las metas y objetivos

trazados con el mínimo costo, ahí nace la estandarización de los procedimientos, imposibilitando la habilidad, la iniciativa y autonomía por parte del empleado” (p. 6).

Selección de personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que el proceso de incorporar a los individuos es un registro de candidatos hábiles y capaces de satisfacer las necesidades de la empresa. Cada compañía tiene un proceso de filtración para elegir a los individuos que corresponden a las particularidades deseadas.

Colocación de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que las empresas no ejercen de manera improvisada y no actúan al azar. Están diseñadas para producir algo, ya sea un servicio, un producto u otro resultado. Utilizan tanto recursos humanos como no humanos para transformar materias primas en productos o servicios terminados.

Recompensar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, esto significa que las personas trabajan en corporaciones basadas en perspectivas, por lo que están más comprometidas con los objetivos de la empresa cuando se sienten recompensados con los premios otorgados por alcanzar los objetivos organizacionales.

Desarrollo de las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que desarrollar individuos no es simplemente brindarles datos para que puedan adquirir nuevos saberes, destrezas y capacidades y así trabajar de manera más eficiente. En primer lugar, esto significa proporcionarles datos básicos para que puedan aprender nuevas posturas, soluciones, pensamientos, conceptos y cambiar sus costumbres y conductas.

Retener a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que el proceso de retención tiene como propósito mantener la satisfacción y la motivación de los empleados y brindarles las condiciones apropiadas para permanecer y dedicarse a la empresa.

Supervisar a las personas

Guerrero y Callao (2021), citando a Chiavenato, menciona que la palabra “supervisar” en esta sección tiene un significado concreto, que abarca monitorear, acompañar, guiar y respaldar la conducta de los individuos dentro de ciertos límites variables.

Responsabilidad

La autorreflexión y la capacidad de una persona para comprender las consecuencias de sus acciones y ejercer sus derechos, así como la habilidad para identificarse y buscar respuestas (Robbins y Mary, 2018).

Liderazgo y trabajo en equipo

La capacidad de liderazgo, que implica la capacidad de influir en los miembros de un grupo y, gracias a las cualidades y habilidades del líder, guiarlos hacia el logro de objetivos previamente identificados, ganando la aceptación del grupo en su conjunto (Robbins y Mary, 2018).

Formación y desarrollo personal

Otro aspecto clave del desempeño laboral es la capacitación, que consiste en el proceso de adquirir habilidades a través de un aprendizaje continuo y regular. Este proceso tiene como objetivo renovar y fortalecer la fuerza laboral, mejorar las competencias del talento humano y elevar el nivel de servicio profesional (Robbins y Mary, 2018).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La incorporación de las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.

- b. La colocación de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- c. El recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- d. El desarrollar de las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- e. El retener a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.
- f. El supervisar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<i>Incorporación de las personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento de personas. - Selección de personas.
	<i>Colocación de personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación de las personas. - Modelado del trabajo. - Evaluación del desempeño.
	<i>Recompensar a las personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración. - Programas de incentivos. - Prestaciones y servicios.
	<i>Desarrollar de las personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación. - Desarrollo de las personas y las organizaciones.
	<i>Retener a las personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones con los empleados. - Higiene, seguridad y calidad de vida.
	<i>Supervisar a las personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Control de actividades. - Permanencia del personal.

Fuente: Guerrero y Callao (2021).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Responsabilidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo establecido. - Consecuencias negativas. - Puesto de trabajo.
	<i>Liderazgo y trabajo en equipo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de capacidades. - Capacitación. - Conocimientos adquiridos.
	<i>Formación y desarrollo personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Logro del trabajo. - Retroalimentación. - Evaluación

Fuente: Robbins y Mary (2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación: Esta investigación se considera de naturaleza básica, “ya que su objetivo es adquirir conocimiento para confrontarlo con la realidad y comprender los acontecimientos que están ocurriendo” (Díaz et al., 2013).

3.1.2. Nivel de investigación: Se clasifica como una investigación correlacional, “dado que su propósito principal es determinar el vínculo o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico o una muestra” (Hernández et al., 2014).

3.1.3. Diseño de investigación: El diseño de esta investigación se define como no experimental “ya que no se realizaron manipulaciones de las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

3.1.4. Enfoque de investigación: Este estudio se adscribe al enfoque cuantitativo, “ya que hace uso de herramientas estadísticas para obtener conclusiones sobre el objeto de investigación, empleando aspectos numéricos que facilitan la comprensión de la realidad y su valoración” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población analizada estuvo conformada por 52 empleados administrativos en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral.

3.2.2. Muestra

No fue calculada.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada consistió en la aplicación de encuestas. El cuestionario se utilizó para evaluar las variables de interés, es decir, la gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo completado por los trabajadores administrativos en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Para analizar la normalidad de los datos, se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov.

El software utilizado será el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Los resultados se presentarán en forma de tablas y gráficos

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la gestión del talento humano

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la Incorporación de las personas y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Incorporación de las personas	25	48.1%	14	26.9%	13	25.0%
Reclutamiento de personas.	21	40.4%	9	17.3%	22	42.3%
Selección de personas.	25	48.1%	8	15.4%	19	36.5%

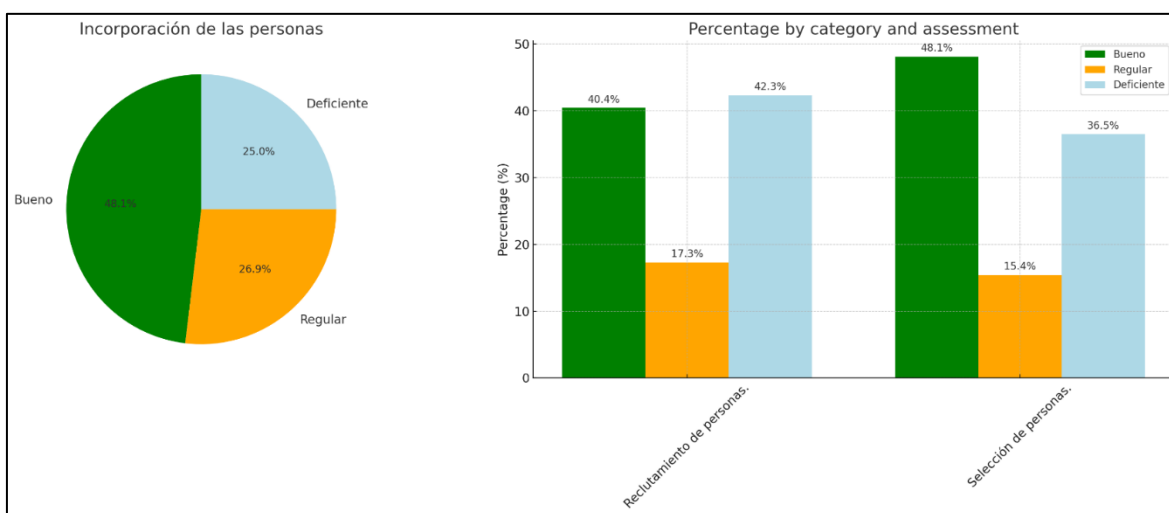


Figura 1. Incorporación de las personas.

La presente tabla 1 ilustra las percepciones acerca de tres procesos fundamentales de gestión de individuos. En la Incorporación, el 48.1% la considera buena, el 26.9% regular y el 25.0% deficiente. En relación con el Reclutamiento, el 40.4% sostiene que es óptimo, mientras que el 17.3% sostiene que es regular, mientras que un 42.3% sostiene que es deficiente. Respecto

a la Selección, el 48.1% la valora como buena, el 15.4% como regular y el 36.5% como deficiente. Estos datos indican que, mientras la Incorporación y la Selección son percibidas de manera positiva por casi la mitad de los encuestados, el Reclutamiento requiere una atención especial debido a su alta proporción de percepciones negativas.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la colocación de las personas y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Colocación de personas	24	46.2%	19	36.5%	9	17.3%
Orientación de las personas.	26	50.0%	8	15.4%	18	34.6%
Modelado del trabajo.	22	42.3%	9	17.3%	21	40.4%
Evaluación del desempeño.	21	40.4%	9	17.3%	22	42.3%

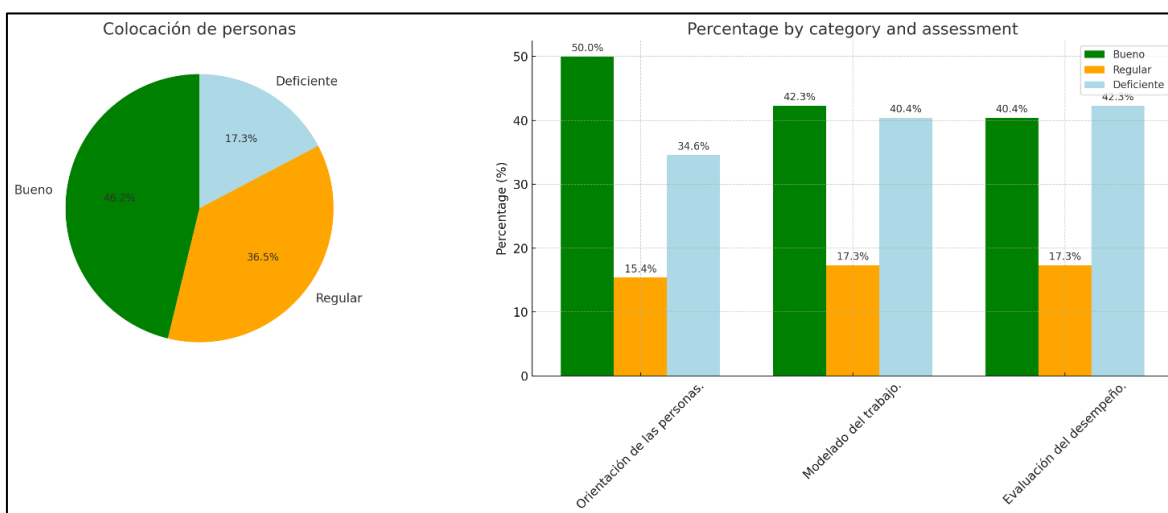


Figura 2. Colocación de las personas.

La tabla 2 muestra la percepción sobre cuatro aspectos relacionados con la gestión de personas. En cuanto a la "Colocación de personas", el 46.2% la considera buena, el 36.5% regular y el 17.3% deficiente. En cuanto a la "Orientación de las personas", el 50.0% la ve como buena, el 15.4% como regular y el 34.6% como deficiente. En el "Modelado del trabajo", el 42.3% opina que es bueno, el 17.3% regular y el 40.4% deficiente. En la evaluación del desempeño, se evidencia que el 40.4% de los individuos consideran la actividad positiva, mientras que el 17.3% se encuentra regular y el 42.3% deficiente. Los datos obtenidos indican que la "Orientación de las personas" es evaluada con éxito por la mitad de los encuestados, mientras que tanto el "Modelado del trabajo" como la "Evaluación

del desempeño" tienen proporciones similares de percepciones buenas y deficientes, lo que indica áreas potenciales de mejora.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de recompensar de las personas y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Recompensar a las personas	28	53.8%	15	28.8%	9	17.3%
Remuneración.	25	48.1%	9	17.3%	18	34.6%
Programas de incentivos.	26	50.0%	8	15.4%	18	34.6%
Prestaciones y servicios.	23	44.2%	9	17.3%	20	38.5%

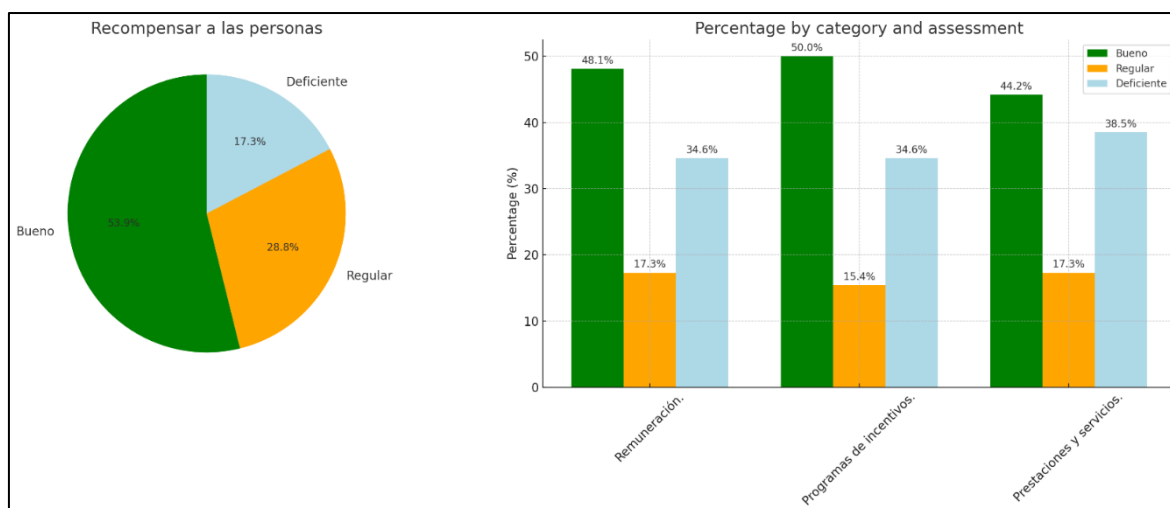


Figura 3. Recompensar de las personas.

La tabla 3 refleja las percepciones sobre cuatro aspectos vinculados a la recompensa y beneficios hacia las personas. En "Recompensar a las personas", el 53.8% considera que es buena, el 28.8% regular y el 17.3% deficiente. Para "Remuneración", el 48.1% opina que es buena, el 17.3% que es regular y el 34.6% deficiente. En "Programas de incentivos", el 50.0% la considera buena, el 15.4% regular y el 34.6% deficiente. Finalmente, en "Prestaciones y servicios", el 44.2% la ve como buena, el 17.3% como regular y el 38.5% como deficiente. Los datos presentados sugieren que más de la mitad de los encuestados experimentan una sensación de satisfacción en relación con el acto de recompensar a los individuos, mientras que, en los aspectos relativos a la ejecución de dicha recompensa, tales como remuneración, incentivos y prestaciones, aún existen áreas con un margen de mejora.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de desarrollar de las personas y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Desarrollar de las personas	25	48.1%	12	23.1%	15	28.8%
Capacitación.	23	44.2%	13	25.0%	16	30.8%
Desarrollo de las personas y las organizaciones.	19	36.5%	11	21.2%	22	42.3%

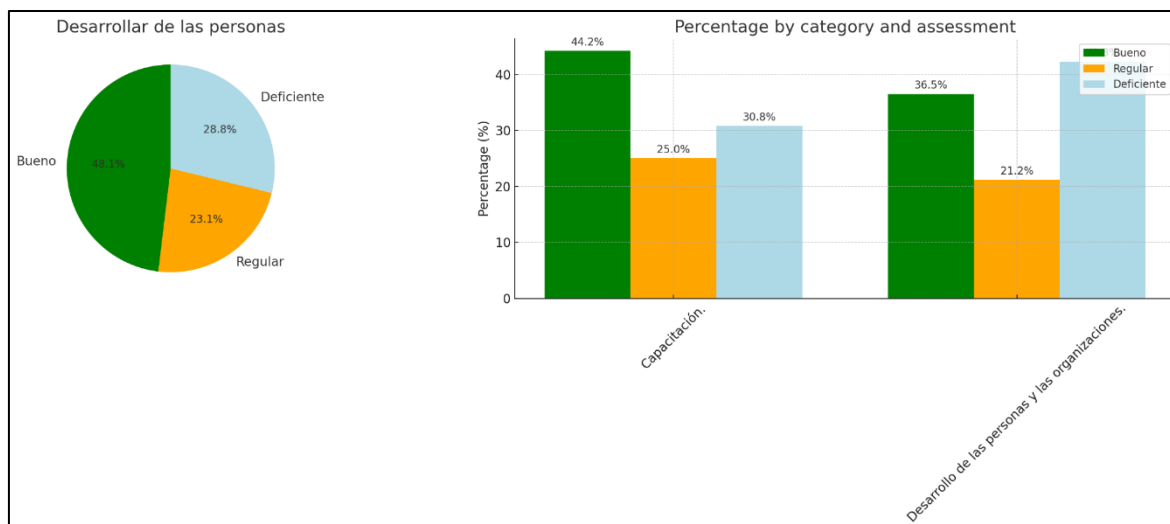


Figura 4. Desarrollar de las personas.

La tabla 4 muestra las percepciones sobre tres aspectos fundamentales del desarrollo de las personas. En "Desarrollar de las personas", el 48.1% opina que es bueno, el 23.1% que es regular y el 28.8% que es deficiente. En cuanto a "Capacitación", el 44.2% la considera buena, el 25.0% regular y el 30.8% deficiente. Finalmente, en lo que respecta al desarrollo de las personas y las organizaciones, el 36.5% sostiene que es adecuado, mientras que el 21.2% sostiene que es regular, mientras que un porcentaje significativo del 42.3% lo considera como deficiente. Los datos demuestran que, aunque la percepción general sobre el desarrollo de individuos y la capacitación es altamente favorable, el desarrollo de individuos en el contexto de las entidades es un ámbito que requiere de especial atención, ya que presenta un porcentaje de percepciones desfavorables.

Tabla 5

Distribución de frecuencia de retener las personas y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Retener a las personas	25	48.1%	14	26.9%	13	25.0%
Relaciones con los empleados.	25	48.1%	8	15.4%	19	36.5%
Higiene, seguridad y calidad de vida.	23	44.2%	8	15.4%	21	40.4%

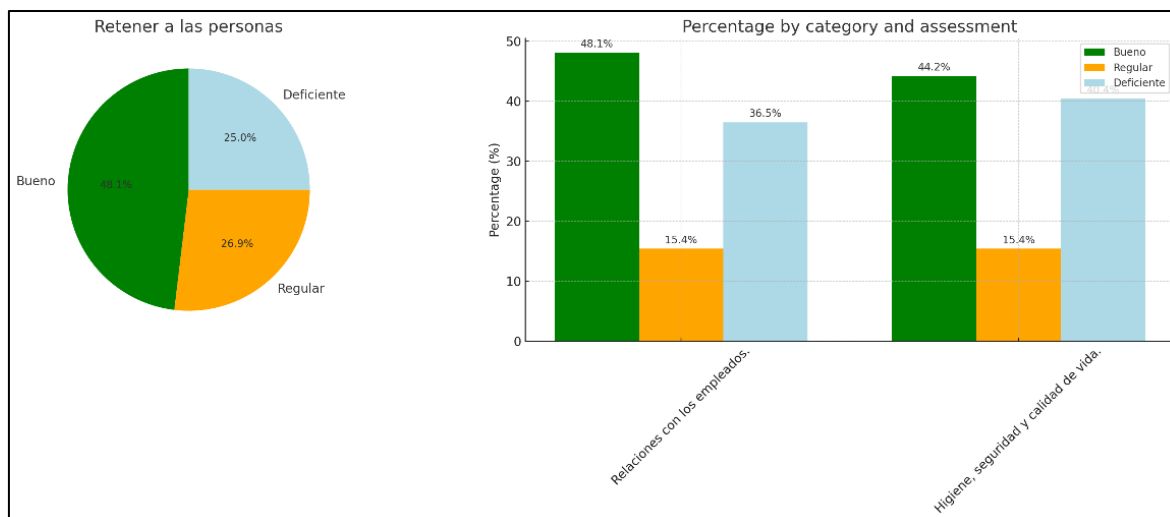


Figura 5. Retener de las personas.

La tabla 5 evidencias las percepciones en relación con aspectos fundamentales de la atención de las personas. En "Retener a las personas", el 48.1% considera que es bueno, el 26.9% regular y el 25.0% deficiente. Para "Relaciones con los empleados", el 48.1% opina que es bueno, el 15.4% que es regular y el 36.5% deficiente. Finalmente, en "Higiene, seguridad y calidad de vida", el 44.2% lo ve como bueno, el 15.4% como regular y el 40.4% como deficiente. Los datos evidencian que, a pesar de que casi la mitad de los encuestados observa positivamente la retención y las relaciones con los empleados, existen áreas de mejora evidentes, especialmente en la percepción de higiene, seguridad y calidad de vida en el sitio de trabajo, donde se evidencia una significativa proporción de percepciones desfavorables.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de supervisar las personas y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Supervisar a las personas	26	50.0%	15	28.8%	11	21.2%
Control de actividades.	24	46.2%	9	17.3%	19	36.5%
Permanencia del personal	23	44.2%	11	21.2%	18	34.6%

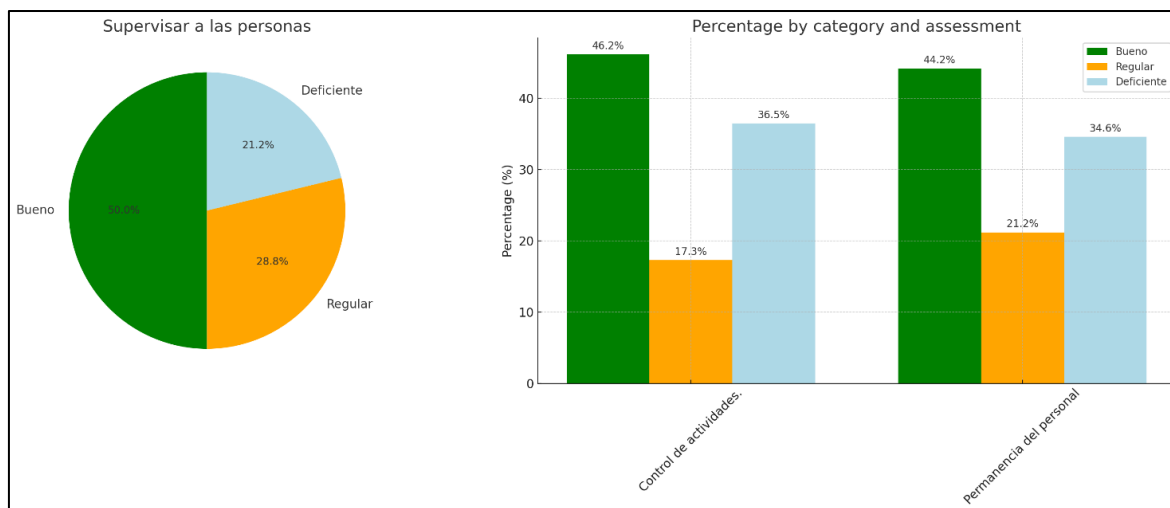


Figura 6. Supervisar de las personas.

La tabla 6 evidencias las percepciones en relación con aspectos fundamentales de la atención de las personas. En "Retener a las personas", el 48.1% considera que es bueno, el 26.9% regular y el 25.0% deficiente. Para "Relaciones con los empleados", el 48.1% opina que es bueno, el 15.4% que es regular y el 36.5% deficiente. Finalmente, en "Higiene, seguridad y calidad de vida", el 44.2% lo ve como bueno, el 15.4% como regular y el 40.4% como deficiente. Los datos revelan que, aunque casi la mitad de los encuestados observan de manera positiva la retención y las relaciones con los empleados, existen áreas de mejora evidentes, especialmente en la percepción de higiene, seguridad y calidad de vida en el lugar de trabajo, donde se aprecia una significativa proporción de percepciones desfavorables.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la gestión del talento humano

		f	%
Válido	Bueno	30	57.7
	Regular	15	28.8
	Deficiente	7	13.5
	Total	52	100.0

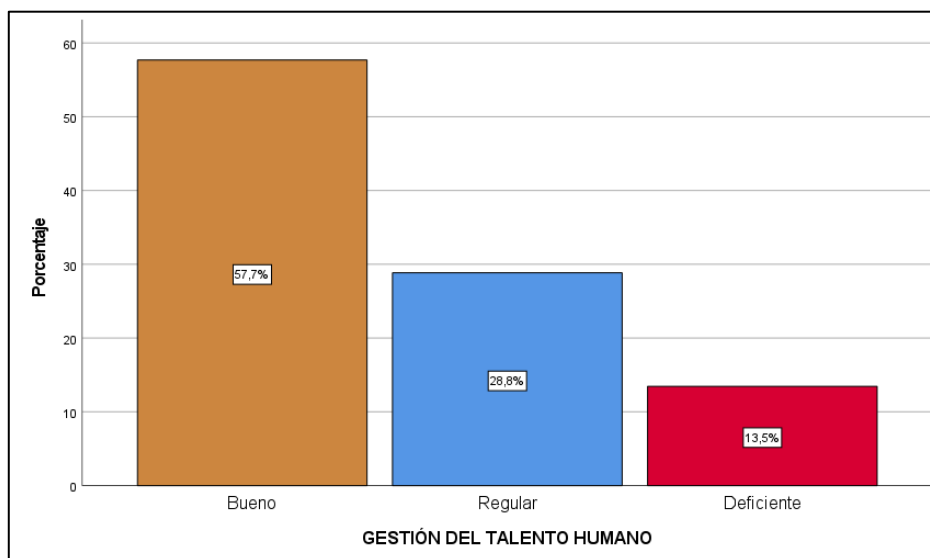


Figura 7. Gestión del talento humano.

La tabla 7 presenta las percepciones sobre la gestión del talento humano. El 57.7% de los encuestados opina que es buena, el 28.8% considera que es regular, y solo el 13.5% la ve como deficiente. Con una percepción generalmente favorable de la gestión del talento, se evidencia una percepción generalmente favorable. No obstante, aún existe un porcentaje significativo que contempla posibilidades de mejora en este aspecto, compuesto por las categorías regulares y deficientes, que conforman el 42.3% de las percepciones.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 8

Distribución de frecuencia de responsabilidad y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Responsabilidad	25	48.1%	16	30.8%	11	21.2%
Tiempo establecido.	23	44.2%	9	17.3%	20	38.5%
Consecuencias negativas.	24	46.2%	11	21.2%	17	32.7%
Puesto de trabajo.	20	38.5%	11	21.2%	21	40.4%

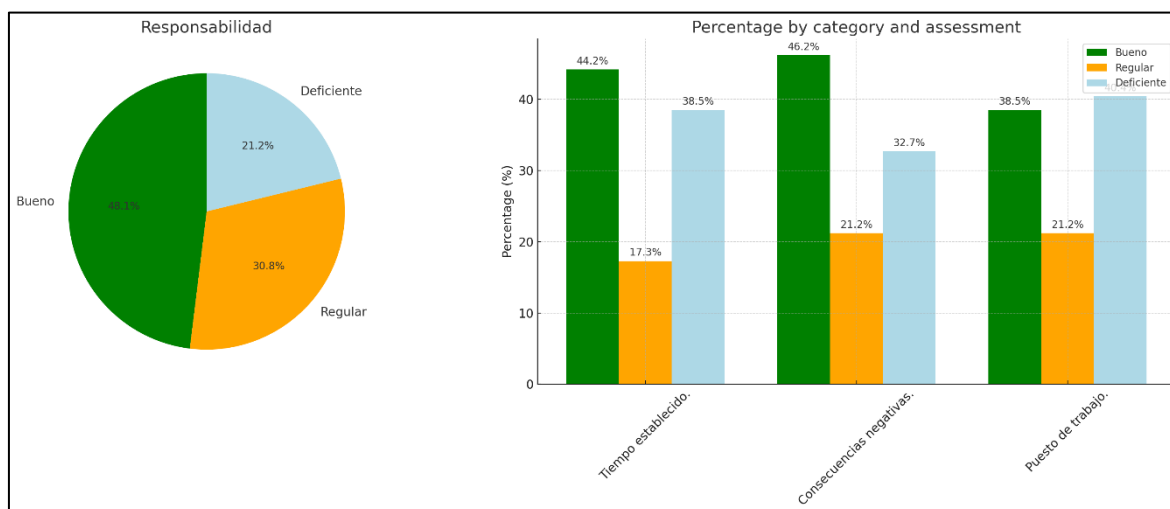


Figura 8. Responsabilidad.

La tabla 8 refleja las percepciones acerca de varios aspectos de la responsabilidad. En cuanto a "Responsabilidad" general, el 48.1% considera que es buena, el 30.8% que es regular y el 21.2% deficiente. En "Tiempo establecido", el 44.2% opina que es bueno, el 17.3% regular y el 38.5% deficiente. Para "Consecuencias negativas", el 46.2% lo ve como bueno, el 21.2% como regular y el 32.7% deficiente. Finalmente, en "Puesto de trabajo", el 38.5% lo califica como bueno, el 21.2% como regular y el 40.4% deficiente. Los datos evidencian que, a pesar de que la responsabilidad general es reconocida de manera favorable por casi la mitad de los encuestados, existen áreas específicas, tales como el tiempo establecido y el puesto de trabajo, que presentan desafíos y requieren mayor atención, debido a la elevada proporción de percepciones deficientes en estas categorías.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de liderazgo y trabajo en equipo con sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo y trabajo en equipo	22	42.3%	21	40.4%	9	17.3%
Desarrollo de capacidades.	23	44.2%	9	17.3%	20	38.5%
Capacitación.	23	44.2%	8	15.4%	21	40.4%
Conocimientos adquiridos.	19	36.5%	12	23.1%	21	40.4%

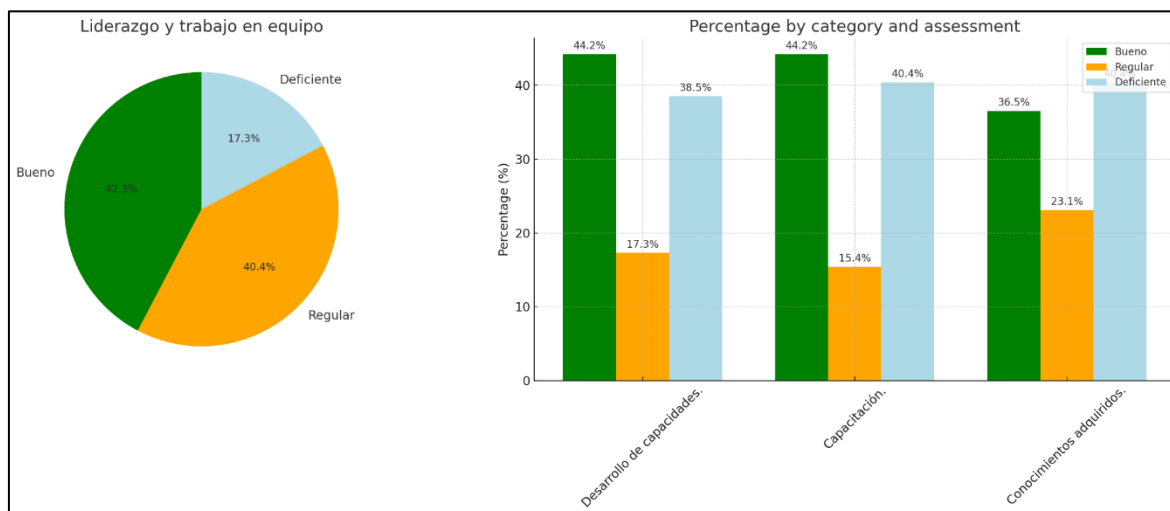


Figura 9. Liderazgo y trabajo en equipo.

La tabla 9 ilustra las percepciones sobre aspectos clave del liderazgo y trabajo en equipo. En "Liderazgo y trabajo en equipo", el 42.3% opina que es bueno, el 40.4% que es regular y el 17.3% deficiente. En "Desarrollo de capacidades", el 44.2% lo ve como bueno, el 17.3% regular y el 38.5% deficiente. Para "Capacitación", el 44.2% lo califica como bueno, el 15.4% como regular y el 40.4% deficiente. Finalmente, en "Conocimientos adquiridos", el 36.5% considera que es bueno, el 23.1% regular y el 40.4% deficiente. Estos datos indican que, aunque el liderazgo y el trabajo en equipo son percibidos de manera positiva por una gran cantidad de los encuestados, existen áreas específicas, como la capacitación y los conocimientos adquiridos, que muestran oportunidades de mejora, dada la alta proporción de percepciones deficientes.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de formación y desarrollo personal con sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Formación y desarrollo personal	25	48.1%	16	30.8%	11	21.2%
Logro del trabajo.	22	42.3%	9	17.3%	21	40.4%
Retroalimentación.	23	44.2%	11	21.2%	18	34.6%
Evaluación.	18	34.6%	13	25.0%	21	40.4%

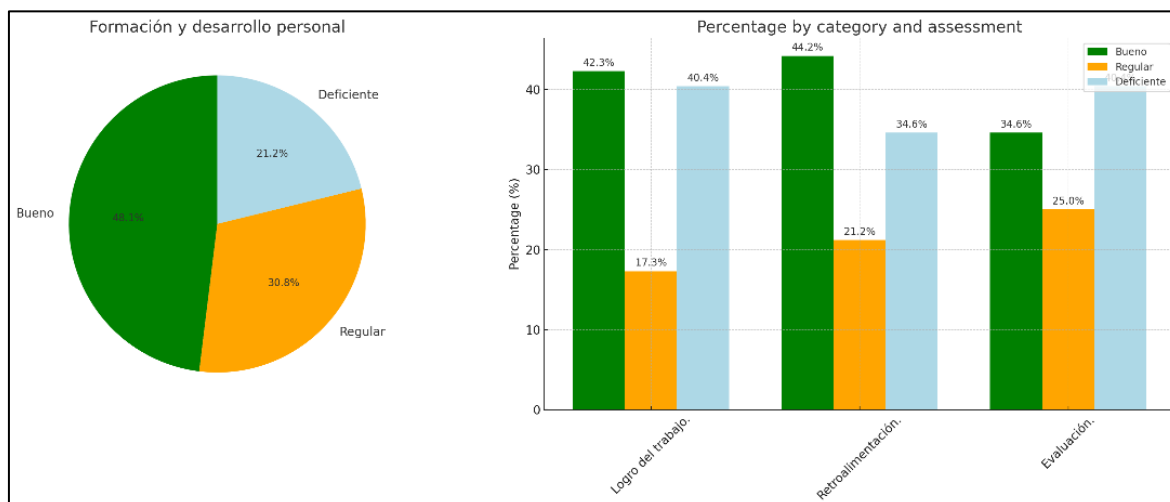


Figura 10. Formación y desarrollo personal.

La tabla 10 muestra las percepciones en relación a la formación y desarrollo personal. En "Formación y desarrollo personal", el 48.1% considera que es buena, el 30.8% que es regular y el 21.2% deficiente. Para "Logro del trabajo", el 42.3% opina que es bueno, el 17.3% regular y el 40.4% deficiente. En "Retroalimentación", el 44.2% lo califica como bueno, el 21.2% como regular y el 34.6% deficiente. Finalmente, en "Evaluación", el 34.6% cree que es bueno, el 25.0% regular y el 40.4% deficiente. Los datos evidencian que, a pesar de que la formación y desarrollo personal en general son valorados positivamente por cerca de la mitad de los encuestados, existen áreas como el logro del trabajo y la evaluación que presentan desafíos y requieren atención, debido a la notable proporción de percepciones deficientes en estas categorías.

Tabla 11
Distribución de frecuencia del desempeño laboral

		f	%
Válido	Bueno	24	46.2
	Regular	20	38.5
	Deficiente	8	15.4
	Total	52	100.0

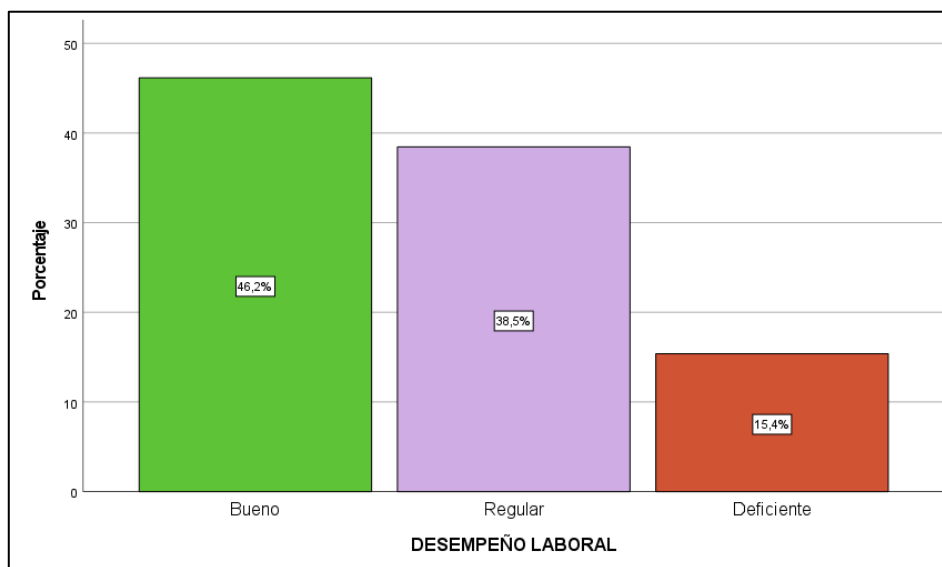


Figura 11. Desempeño laboral.

La tabla 11 muestra las percepciones sobre el desempeño laboral. El 46.2% de los encuestados opina que el desempeño laboral es bueno, el 38.5% lo considera regular, y el 15.4% lo ve como deficiente. Los datos evidencian que, a pesar de que cerca de la mitad de los encuestados poseen una percepción positiva del desempeño laboral, una proporción considerable, casi el 40%, lo considera regularmente, señalando que existe un espacio para mejorar en esta área y alcanzar niveles de desempeño más elevados.

C. Prueba de normalidad

Tabla 12
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.187	52	0.000
Incorporación de las personas	0.196	52	0.000
Colocación de personas	0.187	52	0.000
Recompensar a las personas	0.217	52	0.000
Desarrollar de las personas	0.202	52	0.000
Retener a las personas	0.162	52	0.002
Supervisar a las personas	0.193	52	0.000
Desempeño laboral	0.209	52	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 12 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para diversas variables relacionadas con la gestión de personas. Todas las variables, desde "Gestión del talento humano" hasta "Desempeño laboral", presentan un nivel de significación (Sig.) menor que 0.05. La presente circunstancia implica que es factible rechazar la hipótesis nula de que los datos se mantienen en una distribución habitual para todas las variables. En otras palabras, los datos de estas variables no se distribuyen normalmente en la muestra. La corrección de Lilliefors se describe como una nota al pie, señalando que se ha llevado a cabo una corrección con el propósito de optimizar la precisión de la prueba en muestras reducidas.

4.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,904**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,904**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

La tabla 13 muestra los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Gestión del talento humano" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,904, lo que indica una fuerte relación positiva entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que la percepción sobre la gestión del talento humano mejora, también lo hace la percepción sobre el desempeño laboral, y viceversa. La significación bilateral es de 0,000, lo que está por debajo del nivel de significación del 0,05, indicando que la correlación es estadísticamente significativa. En términos generales, se evidencia una conexión significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la muestra examinada.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre la incorporación de las personas y desempeño laboral

			Incorporación de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incorporación de las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,756**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,756**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

La tabla 14 revela los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Incorporación de las personas" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,756, lo que denota una relación positiva notable entre las dos variables. Esto sugiere que, a medida que la percepción de la incorporación de las personas sea más positiva, también lo es la percepción de su rendimiento laboral, y viceversa. La significación bilateral tiene un valor de 0,000, que está por debajo del nivel de significación del 0,05, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, existe una clara evidencia de que existe una significativa relación entre la incorporación de las personas y el rendimiento laboral en la muestra estudiada.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre la colocación de las personas y desempeño laboral

			Colocación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Colocación de personas	Coefficiente de correlación	1.000	,792**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,792**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

La tabla 15 muestra los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Colocación de las personas" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,792, lo que indica una clara correlación entre ambas variables. Esto implica que cuando la percepción sobre la colocación de las personas es favorable, la percepción sobre el desempeño laboral también tiende a ser positiva, y viceversa. La significación bilateral es de 0,000, lo cual está por debajo del nivel de significación del 0,05, señalando que esta correlación es estadísticamente significativa. De esta manera, se evidencia robusta que indica una correlación significativa entre la posición de los individuos y el desempeño laboral en la muestra examinada.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 16

Prueba de Rho de Spearman entre la recompensa de las personas y desempeño laboral

			Recompensar a las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,844**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,844**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

La tabla 16 refleja los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Recompensar a las personas" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,844, denotando una relación positiva muy fuerte entre las dos variables. Esto indica que a medida que la percepción sobre recompensar a las personas es más positiva, la percepción sobre el desempeño laboral también tiende a ser más favorable, y viceversa. El valor de significación bilateral es de 0,000, que está por debajo del nivel de significación del 0,05, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se evidencia una clara evidencia que sostiene la existencia de una conexión significativa entre la forma en que se recompensa a los individuos y el rendimiento laboral en la muestra evaluada.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 17

Prueba de Rho de Spearman entre el desarrollar de las personas y desempeño laboral

			Desarrollar de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollar de las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,848**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,848**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

La tabla 17 refleja los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Recompensar a las personas" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,844, denotando una relación positiva muy fuerte entre las dos variables. Esto indica que a medida que la percepción sobre recompensar a las personas es más positiva, la percepción sobre el desempeño laboral también tiende a ser más favorable, y viceversa. El valor de significación bilateral es de 0,000, que está por debajo del nivel de significación del 0,05, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se evidencia una clara evidencia que sostiene la existencia de una conexión significativa entre la forma en que se recompensa a los individuos y el rendimiento laboral en la muestra evaluada.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman entre el retener de las personas y desempeño laboral

			Retener a las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retener a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,785**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,785**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

La tabla 18 muestra los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Retener a las personas" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,785, indicando una fuerte relación positiva entre estas dos variables. La presente afirmación implica que, cuando la percepción de retener a individuos es favorable, la percepción de desempeño laboral también puede ser favorable, y viceversa. La significación bilateral es de 0,000, que está por debajo del nivel de significación del 0,05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se evidencia clara que sostiene la conexión significativa entre la retención de individuos y el desempeño laboral en la muestra examinada.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 6

Tabla 19

Prueba de Rho de Spearman entre el supervisar de las personas y desempeño laboral

			Supervisar a las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,784**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,784**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

La tabla 19 refleja los resultados de la correlación Rho de Spearman entre "Supervisar a las personas" y "Desempeño laboral". El coeficiente de correlación es de 0,784, señalando una fuerte relación positiva entre ambas variables. Esto sugiere que, cuando existe una percepción favorable de supervisar a las personas, generalmente se acompaña de una percepción favorable sobre el rendimiento laboral, y viceversa. El valor de significación bilateral es de 0,000, que está por debajo del nivel de significación del 0,05, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En conclusión, se presenta una evidencia sólida que sostiene la existencia de una conexión significativa entre la supervisión de las personas y el desempeño laboral en la muestra considerada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

La actual investigación posee como objetivo general conocer el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.904 logrando alcanzar un grado positivo muy elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La gestión del talento humano en una municipalidad desempeña un papel esencial en el desempeño laboral del personal, ya que se dedica a la identificación, desarrollo y retención de los profesionales más capacitados, asegurando que estén debidamente capacitados, motivados y alineados con los propósitos de la institución. Esta gestión garantiza que el personal cuente con las habilidades y la motivación necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, impactando directamente en la calidad de los servicios brindados a la comunidad y en la consecución de metas institucionales. Internacionalmente, en México, la gestión del talento de las personas es una debilidad básica de las organizaciones modernas, por lo que tienen que explorar el asunto del talento en todas las formas posibles, favoreciendo a la organización a través del conocimiento adquirido (Zayas, 2020). Respecto al desempeño laboral, un estudio elaborado por Campos y Gutiérrez (2019) en función a sus resultados se reveló que en la organización había un bajo desempeño, ya que los métodos tradicionales implantados no promovían el compromiso y motivación para que los empleados efectúen con sus actividades eficientemente. En el Perú, en lo que concierne a la gestión del talento humano, de acuerdo con Mori y Bardales (2020) aluden que las condiciones equivocadas, como la falta de crecimiento potencial, una frágil comunicación interna, bajo nivel de motivación, generación de conflicto que vuelven imposible concebir un

modelo para gestionar el talento humano que aumente el rendimiento laboral. En términos de desempeño laboral, el contexto nacional se ha visto perjudicado por el estrés que padecen los empleados, por muchos inconvenientes familiares que enfrentan en el hogar y la incapacidad de los patrones para delegar responsabilidades, así como la falta de identidad con la organización a la que pertenecen, y muchos planes significativos fracasan debido a la falta de capacidad de laborar en conjunto. El 70% de las organizaciones tanto privadas como públicas del país padecen esta enfermedad, pero sólo unas pocas organizaciones toman decisiones al respecto (Medina y Ninanya, 2019).

El presente trabajo tiene como primer objetivo conocer el vínculo entre la incorporación de las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.756 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. Es importante que las personas en una municipalidad se integren correctamente y se adapten bien a los nuevos empleados para que comprendan mejor las responsabilidades, objetivos y cultura de la institución. Esta acogida inicial permite que los trabajadores se sientan parte del equipo desde el principio, promoviendo su compromiso, motivación y productividad. Un procedimiento de incorporación efectiva se traduce en empleados más capacitados y comprometidos, lo cual incide directamente en la eficiencia de la prestación de los servicios a la comunidad y en la consecución de las metas de la municipalidad. Paucar (2022) en su tesis de titulación designada “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores”, en sus resultados sostienen que, efectivamente existe asociación entre el estrés laboral y el desempeño del personal, resaltando que, la dimensión de despersonalización tiene mayor relación con las dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo y organización, presentando una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$). Las conclusiones señalan que, si existe relación entre variables de manera significativa estadísticamente, destacando que, la dimensión de despersonalización es la más influyente en las demás dimensiones del desempeño laboral, conjuntamente con la determinación de que a menor estrés laboral mayor desempeño en los colaboradores de la empresa.

El presente trabajo tiene como segundo objetivo conocer el vínculo entre la colocación de personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.792 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La colocación adecuada de personas en una municipalidad es determinante para el desempeño laboral. Se refiere a la asignación de individuos en puestos y roles que mejor se ajusten a sus habilidades, conocimientos y competencias. Una correcta colocación garantiza que cada función dentro de la municipalidad esté desempeñada por alguien con las capacidades idóneas para ejecutarla con eficiencia y eficacia. Al llevar a cabo esta acción, no solo se logra la maximización de la productividad y la disminución de la curva de aprendizaje, sino también se fomenta la satisfacción laboral y el compromiso del empleado. Como resultado, la municipalidad se beneficia de servicios de mayor calidad, tiempos de respuesta más rápidos y un ambiente laboral más agradable, lo cual tiene un impacto positivo en la atención a la comunidad y en la obtención de las metas organizacionales. Quiroz (2022) en su tesis de licenciatura con título “Gestión del talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016 - 2021”, la cual sus resultados sostienen que en base a encuestas y entrevistas se puede obtener como conclusión la falta de motivación laboral que tiene como aspectos negativos interceder en un mal clima laboral, por lo que se recomienda que debe existir una mejor motivación en programas de capacitación en las diversas áreas manejadas dentro del sistema descentralizado y de esa forma promover el crecimiento de los trabajadores, para cumplir eficazmente las funciones designadas. Se concluyó que con la aplicación de la gestión del talento humano se identificarán las destrezas y posturas de los trabajadores, que permitan designar normas, sistematizar las funciones y responsabilidades del empleado público en la organización así mismo en el desenvolvimiento de los trabajadores del GAD municipal en donde es fundamental talleres de motivación al personal de manera permanente logrando un grado elevado de desempeño laboral.

El presente trabajo posee como tercer objetivo conocer el vínculo entre el recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023;

teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.844 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 siendo menor al 0.05. Recompensar adecuadamente a las personas está intrínsecamente vinculado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad. Las recompensas, ya sean monetarias, reconocimientos, promociones u otras formas de incentivo, actúan como motivadores que impulsan a los empleados a esfuerzos y alcanzar niveles superiores de eficiencia y compromiso. Cuando el personal administrativo percibe que su trabajo es valorado y que existe una equitativa relación entre su esfuerzo y las recompensas recibidas, su satisfacción y motivación aumentan. La presente acción, a su vez, fomenta un entorno de trabajo positivo, la retención de talento y una mayor productividad. En conclusión, un sistema de recompensas adecuado y eficaz propicia el rendimiento laboral, asegurando que la municipalidad se encuentre en un estado óptimo y alcance sus metas con eficacia. Flores, Velásquez y Gómez (2017) realizaron la investigación designada “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, la cual sus resultados sostienen que según la guía de observación realizada se deduce que no se da de manera formal el reclutamiento y selección de empleados, lo que demuestra que el talento humano no se gestiona de manera idónea. Por ende, puede ser un obstáculo para promover el cumplimiento de los índices de calidad del servicio público. Se concluyó que el reclutamiento y selección no efectúa con las necesidades identificadas ya que muestra cierto nivel de debilidad en el proceso realizado por los trabajadores administrativos, por motivo de la falta de normativa interna.

El presente trabajo tiene como cuarto objetivo conocer el vínculo entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.848 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. El desarrollo de individuos se asocia estrechamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad. Al invertir en el crecimiento y la formación continua de los empleados, se les brinda nuevas aptitudes, conocimientos y competencias que les permiten enfrentar desafíos

emergentes y adaptarse a cambios en el entorno laboral. Un personal administrativo bien formado y en constante desarrollo es más eficiente, innovador y adaptable. Además, al percibir que la municipalidad se preocupa por su progreso profesional, los empleados tienden a estar más comprometidos, motivados y satisfechos con su trabajo. Este compromiso y satisfacción se traducen en una mejora en el desempeño, una mayor productividad y una retención de talento más efectiva. En resumen, al priorizar el desarrollo de sus empleados, la municipalidad asegura un desempeño laboral óptimo y una gestión administrativa eficiente y proactiva. Alvarez (2022) en su tesis de maestría designada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022”, la cual sus resultados sostienen que la gestión del talento humano revelada tiene un porcentaje bajo de 21.69% (18) y respecto el desempeño laboral tiene un porcentaje débil de 9.64% (8). La conclusión indica que el vínculo entre ambas variables investigadas es significativa, el p-valor fue de 0.000; además, el valor del coeficiente fue de 0.382; significa que la correlación de ambas variables es positiva y baja.

El presente trabajo tiene como quinto objetivo conocer el vínculo entre el retener a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.785 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La retención de personas está directamente ligada al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad. Al retener a empleados talentosos y experimentados, la municipalidad se asegura de mantener un equipo con un vasto conocimiento de los procesos, la cultura organizacional y las necesidades de la comunidad. La continuidad del personal reduce la necesidad de repetir ciclos de capacitación y adaptación, lo que se traduce en una mayor eficiencia y productividad. Además, cuando los empleados sienten que son valorados y que tienen oportunidades de progreso en la organización, su compromiso y motivación aumentan, lo que aún mejora su rendimiento. En contraposición, una elevada rotación de personal puede ocasionar interrupciones, pérdida de conocimiento institucional y costos adicionales en los procesos de reclutamiento y formación. Lopez y Chong (2022) en su tesis de maestría designada “Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay”, la cual sus resultados sostienen

que en la dimensión I planificación del talento, 3.33% casi nunca actualiza los documentos de gestión; mientras que en la dimensión II integración del talento, el 1.67% casi nunca ve que en la Municipalidad se ejecuta la coordinación del reclutamiento con el fin de atraer personas para que ocupen un nuevo puesto laboral, en tanto que la dimensión III desarrollo del talento, 1.67% casi nunca ve que en la Municipalidad se ejecutan programas para capacitar al personal. Se concluyó que las dos variables se relacionan, el nivel de confiabilidad fue del 95%.

El presente trabajo tiene como sexto objetivo conocer el vínculo entre el supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.784 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La supervisión de las personas guarda un vínculo directo y significativo con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad. Una supervisión eficiente garantiza la comprensión de sus responsabilidades, la atención constante acerca de su desempeño y la asistencia necesaria para realizar sus actividades eficientemente. Al establecer expectativas claras y proporcionar orientación, los supervisores ayudan a los empleados a enfocar sus esfuerzos y a corregir desviaciones en tiempo real. Asimismo, una supervisión adecuada puede detectar áreas de mejora, oportunidades de formación y desarrollo, y fomentar un entorno de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo. Por otro lado, una supervisión deficiente o excesiva puede provocar desmotivación, estrés y disminución de la productividad. En conclusión, una supervisión equilibrada y efectiva es fundamental para maximizar el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad, asegurando que se cumplan los objetivos y se presten servicios de calidad a la población. Gonzales y Jaramillo (2022) realizaron la tesis de licenciatura titulada “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022”, la cual sus conclusiones señalan que a través del coeficiente de Spearman se estableció un vínculo del 50.00%; aseverando la aprobación de la H1 la cual menciona que ambas variables investigadas se relacionan.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La incorporación de las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.756 logrando alcanzar un grado positivo alto y con un nivel de significancia del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La incorporación de personas en la municipalidad, que engloba la integración y adaptación de nuevos empleados a la organización, es esencial para el desempeño del personal administrativo.
- La colocación de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.792 logrando alcanzar un grado positivo alto y con un nivel de significancia del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La colocación de personas, que es la asignación adecuada de individuos en roles y posiciones que mejor se adecuen a sus habilidades y competencias, tiene una profunda repercusión en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad. Al asegurar que cada empleado se encuentre en el puesto más adecuado para sus habilidades, se maximiza su potencial y eficacia en las tareas asignadas. Además, los empleados colocados adecuadamente suelen mostrar mayor satisfacción y compromiso laboral, ya que se sienten valorados y capaces de contribuir significativamente a la organización. La integración entre habilidades y responsabilidades reduce la probabilidad de errores, incrementa la eficiencia y fomenta un entorno de trabajo más armonioso. En consecuencia, una

correcta colocación es esencial para asegurar la operatividad fluida, la productividad y la consecución de objetivos en el ámbito administrativo municipal.

- El recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.844 logrando alcanzar un grado positivo alto y con un nivel de significancia del 0.000 el cual es inferior a 0.05. El acto de recompensar a las personas tiene una conexión directa y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad.
- El desarrollar de las personas se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.848 logrando alcanzar un grado positivo alto y con un nivel de significancia del 0.000 el cual es inferior a 0.05. El desarrollo de las personas está intrínsecamente ligado al desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad.
- El retener a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.785 logrando alcanzar un grado positivo alto y con un nivel de significancia del 0.000 el cual es inferior a 0.05. El retener a las personas implica mantener al personal administrativo que cuente con las competencias laborales apropiadas para que así pueda llevar a cabo un adecuado desempeño en su labor.
- El supervisar a las personas se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.784 logrando alcanzar un grado positivo alto y con un nivel de significancia del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La supervisión de las personas desempeña un papel crucial en el rendimiento del personal administrativo de la municipalidad.

- La gestión del talento humano se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.904 logrando alcanzar un grado positivo muy alto y con un nivel de significancia del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La gestión del talento humano constituye un elemento fundamental en el desarrollo laboral del personal administrativo de la municipalidad.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda implementar un claro procedimiento de incorporación efectiva que garantice la comprensión rápida de los nuevos integrantes, la familiarización con la cultura organizacional y la capacidad de comprometerse desde el inicio. Esta rápida adaptación y sentido de pertenencia conducen a una mayor productividad, cohesión en el equipo y retención de talento, factores fundamentales para el rendimiento óptimo de la administración municipal.
- Se recomienda implementar estrategias que aseguren que cada empleado se encuentre en el puesto más adecuado para sus habilidades, donde pueda maximizar su potencial y eficacia en las tareas asignadas. Además, los empleados colocados adecuadamente suelen mostrar mayor satisfacción y compromiso laboral, ya que se sienten valorados y capaces de contribuir significativamente a la organización. La integración entre habilidades y responsabilidades reduce la probabilidad de errores, incrementa la eficiencia y fomenta un entorno de trabajo más armonioso. En consecuencia, una correcta colocación es esencial para asegurar la operatividad fluida, la productividad y la consecución de objetivos en el ámbito administrativo municipal.
- Se recomienda implementar estrategias de recompensas, ya sean monetarias, reconocimientos, promociones u otros incentivos, actúan como catalizadores que motivan a los empleados a alcanzar y mantener un rendimiento elevado. Al percibir que el personal administrativo percibe que su esfuerzo y contribución son valorados, su compromiso, satisfacción y motivación se incrementa. Esto se traduce en una mejora en la productividad, la calidad del trabajo y la innovación. Asimismo, un sistema de recompensas estructurado y transparente puede

contribuir a la retención de talento, disminuyendo la rotación y asegurando la continuidad de las operaciones. En conclusión, al reconocer y recompensar de manera adecuada los logros y contribuciones de los empleados, la municipalidad fomenta un entorno laboral en el que el rendimiento óptimo es la norma y no la excepción.

- Se recomienda invertir en la formación y el crecimiento continuo de los empleados, se les debe proporcionar los instrumentos y aptitudes indispensables para enfrentar desafíos y adaptarse a cambios en el entorno laboral. Un personal en constante desarrollo es más versátil, innovador y eficiente, y puede responder mejor a las necesidades cambiantes de la comunidad y de la administración. Además, al percibir que la municipalidad aprecia y apuesta por su progreso profesional, los empleados manifiestan una mayor dedicación, satisfacción y lealtad hacia la institución. Esto se traduce en un desempeño más proactivo, menor rotación y una mejor calidad en la prestación de servicios.
- Se recomienda implementar estrategias de supervisión eficientes para garantizar la alineación de los empleados con las metas y objetivos de la organización, así como la atención oportuna para corregir desviaciones y mejorar continuamente sus roles. Al proporcionar orientación, apoyo y claridad en las expectativas, los supervisores ayudan a los empleados a maximizar su potencial y eficiencia en las tareas asignadas. Asimismo, una buena supervisión propicia un entorno de confianza y comunicación abierta, en el cual los empleados se sienten valorados y respaldados, lo que a su vez aumenta su compromiso y motivación. Por otro lado, una mala supervisión puede conducir a confusiones, baja moral y desmotivación, lo cual afecta negativamente el rendimiento global. En resumen, la calidad y efectividad de la supervisión están directamente correlacionadas con el nivel de desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad.
- Se recomienda identificar, desarrollar, motivar y retener a los profesionales más capacitados. Una gestión del talento efectiva asegura que la municipalidad cuente con el personal adecuado en los roles correctos, maximizando así la eficiencia y productividad. Asimismo, al brindar oportunidades de desarrollo y formación, se fomenta la habilidad y adaptabilidad del personal ante los desafíos y transformaciones organizacionales. Una eficiente gestión del talento implica el reconocimiento y reconocimiento del rendimiento excepcional, lo que incrementa

la motivación y el compromiso de los empleados. Asimismo, la retención de talento reduce costos y mantiene el conocimiento y experiencia en la organización.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.

Robbins, S., & Mary, C. (2018). *Administración* (13 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

Alvarez, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 11 de abril de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94013/Alvarez_VCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anastacio, C., García, A., & 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. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>

Arias, L. (2019). La nueva gerencia pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(43), 101–106. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/16960>

Aular, M. (enero - julio de 2021). Funciones de la gestión de talento humano: una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas. *Dissertare*, 6(1).

Obtenido de
<https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>

Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (abril de 2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Campos, P., Gutierrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotacion y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un insitituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 1,14. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>

Castro, K., & Delgado, J. (07 de Noviembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1-20. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, Y. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>

Del Río, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (Abril de 2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200013&script=sci_arttext&tlng=en

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.

- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). Las organizaciones son entes que buscan generar ganancia y rentabilidad económica. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 29-48. Obtenido de http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Flores, L. (julio - diciembre de 2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN(87)*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059
- Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (Enero de 2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. 1-21. Recuperado el 11 de abril de 2023, de <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Gonzales, S., & Jaramillo, L. (2022). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Huaraz. Recuperado el 11 de abril de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100442/Gonzales_SAE-Jaramillo_VL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Guerrero, A., & Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID - 2019. *Revista Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100-108. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/1602/2272>
- Lopez, E., & Chong, M. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Recuperado el 11 de abril de 2023, de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5915/B11_2022_UNU_ADMINISTRACION_2022_T_ESTEFANNY-LOPEZ_MERILEYDI-CHONG_V2.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (22 de Abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión

del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

Medina, C., & Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima metropolitana*. Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado el 11 de abril de 2023, de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3017/1/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf>

Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. Obtenido de https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (agosto de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext

Palmar, R., & Valero, J. (16 de Agosto de 2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Obtenido de <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>

Palmar, R., & Valero, J. (16 de Agosto de 2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Recuperado el 22 de Septiembre de 2022, de <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>

Paredes, P., & Bustamante, J. (julio - diciembre de 2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en Bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*(5). Obtenido de <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>

Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P., & Ledesma, G. (28 de Diciembre de 2021). Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia*

- e Investigación*, 7(1), 1-29. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8429006>
- Paucar, J. (2022). *Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 11 de abril de 2023, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34785/1/PAUCAR%20GRANDA%20JOSELYN%20GISSELA%20-%20repositorio.pdf>
- Paz, T. (13 de Diciembre de 2019). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26. Obtenido de <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
- Pizarro, J., Fredes, D., & Inostroza, C. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la Salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>
- Ponce, L., & Gómez, S. (30 de Abril de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754>
- Quiroz, L. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016 - 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM", Manabí. Recuperado el 11 de abril de 2023, de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3855/1/TESIS%20FINAL%2031-03-2022%20EMPASTADO.pdf>
- Ramírez, R., Chacón, H., & Valencia, K. (Febrero de 2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *CICAG. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929/3703>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14). Obtenido de <https://www.cagi.org.mx/>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad Provincial de Huaral. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN 01					
1. La municipalidad realiza convocatorias de trabajo que va de acuerdo con las necesidades de los puestos que requiere.					
2. En el proceso de selección que realiza la municipalidad de toma de cuenta las habilidades y talento del postulante.					
DIMENSIÓN 02					
3. Al personal recién contratado se le realiza una adecuada inducción de las actividades que realizará.					
4. Considera que la municipalidad emplea métodos adecuados para guiar a su personal a la mejora de sus actividades.					
5. La municipalidad considera en su evaluación de desempeño las competencias y destrezas del personal.					
DIMENSIÓN 03					
6. Considera justo el salario que percibe.					
7. Considera adecuados los programas de incentivos que tiene el personal.					
8. Considera que en la municipalidad puede ascender a un mejor puesto laboral.					
DIMENSIÓN 04					
9. Considera idónea la capacitación que brinda la municipalidad.					
10. Considera que la formación que viene recibiendo de la municipalidad es la pertinente.					
DIMENSIÓN 05					
11. Las relaciones interpersonales dentro de la institución son las más adecuadas.					
12. La municipalidad promueve, fomenta y mantiene una política de salud e higiene.					
DIMENSIÓN 06					
13. Considera que la municipalidad supervisa correctamente las actividades del personal.					
14. Considera que la municipalidad incentiva su permanencia en la misma.					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
15. Termina sus actividades en los tiempos establecidos.					
16. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus actos.					
17. Las responsabilidades de su puesto laboral están claramente establecidas.					

DIMENSIÓN 02				
18. Las actividades que realiza le permiten desarrollar plenamente sus capacidades.				
19. La capacitación que ha recibido le permite trabajar mejor en equipo.				
20. Los conocimientos adquiridos le permiten aplicar con éxito sus actividades.				
DIMENSIÓN 03				
21. La formación y desarrollo que ha venido adquiriendo en la municipalidad le permiten obtener logros en su puesto laboral.				
22. Recibe constante retroalimentación por parte de la municipalidad.				
23. Considera que la evaluación brindada, le ha permitido mejorar su desempeño.				

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Datos generales

		f	%
Genero	Masculino	22	42.3%
	Femenino	30	57.7%
Edad	Entre 18 años a 24 años	17	32.7%
	Entre 25 años a 31 años	9	17.3%
	Entre 32 años a 45 años	11	21.2%
	Más de 45 años	15	28.8%

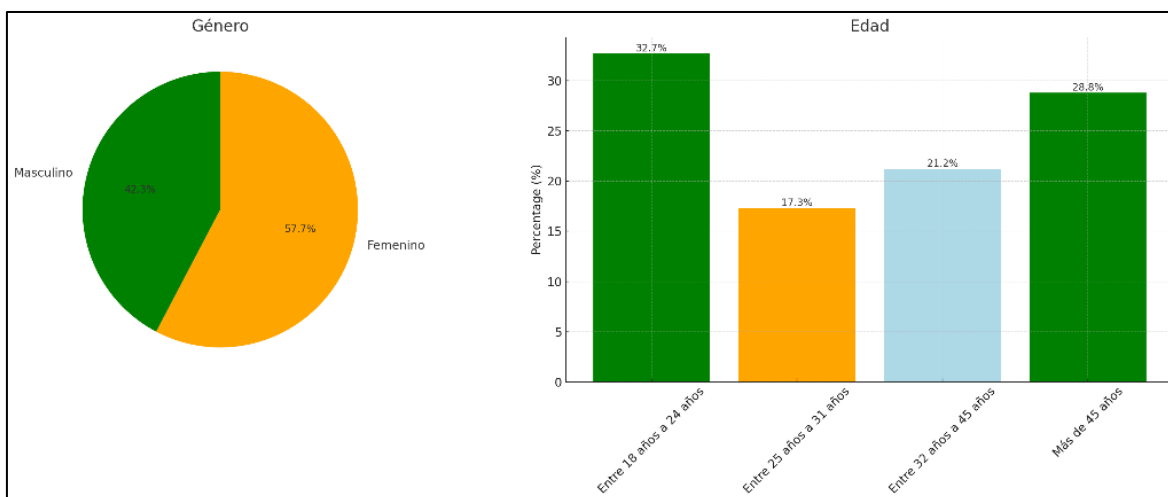


Figura. Datos generales.

La tabla muestra la distribución de género y edad de los encuestados. En lo que respecta al género, el 42.3% de los encuestados son masculinos y el 57.7% son femeninos. En cuanto a la edad, el 32.7% de los individuos tiene una edad comprendida entre 18 y 24 años, mientras que el 17.3% se encuentra entre 25 y 31 años, mientras que el 21.2% se encuentra entre 32 y 45 años, y el 28.8% tiene una edad superior a 45 años. Los datos proporcionan una perspectiva general de la composición demográfica de la muestra, con una predominancia de género femenino y una distribución de edades relativamente equilibrada, aunque se observa una mayor proporción de jóvenes de 18 a 24 años y personas mayores de 45 años.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.810
	Aprox. Chi-cuadrado	441.080
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	91
	Sig.	0.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.826
p2	1.000	0.793
p3	1.000	0.690
p4	1.000	0.803
p5	1.000	0.344
p6	1.000	0.672
p7	1.000	0.870
p8	1.000	0.775
p9	1.000	0.758
p10	1.000	0.683
p11	1.000	0.820
p12	1.000	0.825
p13	1.000	0.716
p14	1.000	0.745

Método de extracción: análisis de componentes principales.

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.846
	Aprox. Chi-cuadrado	253.155
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	36
	Sig.	0.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
p15	1.000	0.822
p16	1.000	0.870
p17	1.000	0.804
p18	1.000	0.627
p19	1.000	0.734
p20	1.000	0.875
p21	1.000	0.548
p22	1.000	0.833
p23	1.000	0.622

Método de extracción: análisis de componentes principales.

CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.921	14

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.915	9

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

G	E	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Incorporación de las personas	Reclutamiento de personas.	Selección de personas.	Colocación de personas	Orientación de las personas.	Modo del trabajo.	Evaluación del desempeño.	Recomendar a las personas	Remuneración.	Programas de incentivos.	Prestaciones y servicios.	Desarrollar de las personas	Capacitación.	Desarrollo de las personas y las organizaciones.	Retener a las personas	Relaciones con los empleados.	Higiene, seguridad y calidad de vida.	Supervisar a las personas	Control de actividades.	Permanencia del personal
1	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	5	2	4	2	5	4	5	3
1	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	1	4
2	1	3	3	2	3	2	2	1	4	4	5	5	3	2	1	3	2	2	2	4	5	3
1	2	3	2	2	2	3	2	5	2	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	1
2	2	3	3	1	5	3	5	2	1	2	2	2	1	4	5	3	4	5	2	3	2	4
2	1	2	1	1	1	4	5	2	4	3	3	4	2	2	3	1	3	4	1	4	2	5
1	4	3	3	2	4	2	5	1	1	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	4	1
2	1	3	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	4	2	3	1	2	2	1	3	3	3
2	2	4	4	5	3	4	5	4	2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	2	3	4	4	1	4	3	4	5	3	4	2	3	4	2	4	5	3
1	1	3	4	3	5	2	3	1	3	3	4	1	5	2	2	1	3	3	3	4	5	2
2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	1	5	4	5	3	1	4	4	2	5
2	2	3	2	2	2	4	5	4	4	3	2	5	2	4	4	4	2	2	1	2	1	3
2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	5	5	4	3	5	5	5	4	3	1	4
2	4	3	4	2	5	2	2	2	3	4	5	5	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4
2	1	3	3	2	4	1	2	1	1	4	5	2	5	2	2	1	3	1	5	5	4	5
1	1	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4
2	4	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1
1	4	3	4	2	5	3	2	2	5	3	2	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5
2	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
1	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	3	3	4	1	3	4	4	1	3	4	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1
2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4
2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
2	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
1	3	4	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2
2	1	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3

1	4	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1
2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
1	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
1	1	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	4	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
2	3	4	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2
1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	4	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2
2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
2	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
1	4	4	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2
1	3	2	3	1	4	2	1	1	4	2	1	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4
2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

DESEMPEÑO LABORAL	Responsabilidad	Tiempo establecido.	Consecuencias negativas.	Puesto de trabajo.	Liderazgo y trabajo en equipo	Desarrollo de capacidades.	Capacitación.	Conocimientos adquiridos.	Formación y desarrollo personal	Logro del trabajo.	Retroalimentación.	Evaluación.
3	3	4	4	1	2	2	2	2	4	2	4	5
2	2	1	4	1	2	3	1	3	2	1	3	3
3	3	3	2	3	4	5	1	5	3	2	3	5
3	4	5	3	3	3	1	2	5	4	3	5	4
3	3	5	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3
3	4	2	4	5	3	1	5	2	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	3
2	2	3	1	1	3	2	5	1	3	3	5	1
3	3	2	3	3	4	4	5	2	3	5	2	3
3	4	2	4	5	3	5	1	3	1	2	1	1
3	2	1	1	5	4	5	4	3	2	1	1	3
3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	1	2	2
3	4	5	4	2	2	2	4	1	3	1	5	2
4	3	1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION

En Huacho, el día **jueves 21 de diciembre del 2023**, siendo las **15:00 p.m.**, reunidos en la Sala de Conferencias de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador y Asesor, integrado por:

PRESIDENTE: Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA DNI N° 15759625
SECRETARIO: M(o). FRANCISCO VALDEZ ARROYO DNI N° 15584437
VOCAL: M(o). CARLOS MANUEL LEON SANCHEZ DNI N° 41199839
ASESOR: Dr. JOSE LUIS AUSEJO SANCHEZ DNI N° 45307125

El postulante al Título Profesional, don: **ROGGER JHORDAN MUÑOZ CUADROS**, identificado con D.N.I N°72372998, procedió a la Sustentación de Tesis, titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, 2023"**, autorizado mediante Resolución de Decanato N°0807-2023-FCE, de fecha **13 de diciembre del 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigente, N°0944-2021- CU- UNJFSC, absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando el candidato **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	Dieciocho	EXCELENTE	APROBADO

Siendo las **16:00 p.m.** del día **jueves 21 de diciembre del 2023**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador y Asesor las Actas de Sustentación de tesis, para obtener el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**, inscrito en el folio N° **53** del **LIBRO DE ACTAS DE SUSTENTACION DE TESIS N° IV**.

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
PRESIDENTE
Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
SECRETARIO
M(o). FRANCISCO VALDEZ ARROYO

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
JURADO EVALUADOR
VOCAL
M(o). CARLOS MANUEL LEON SANCHEZ

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ASESOR DE TESIS
Dr. JOSE LUIS AUSEJO SANCHEZ
ASESOR