



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

TESIS

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
LAS PIRIAS, JAEN, 2021”

PRESENTADO POR:

Bach. Tatiana del Rosario Lozano Jibaja

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESORA:

Mg. Kelin Yrene Flores Rojas de Nina

LIMA – PERÚ

2021

## DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a Dios para que lo bendiga y me ayude siempre.

A mis padres y familia, quienes me apoyaron en cada una de mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por permitirme tener y disfrutar una de maravillosa familia y permitir cumplir con excelencia en el desarrollo y ejecución de mi tesis

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional durante este proceso y motivarme a seguir adelante cada día hasta cumplir una de mis metas.

A todas las personas que me apoyaron incondicionalmente durante el desarrollo de mi tesis

## ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	9
1.2. Delimitación de la Investigación .....	13
1.2.1. Delimitación Espacial .....	13
1.2.2. Delimitación Social .....	14
1.2.3. Delimitación Temporal.....	14
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	14
1.3. Problema de Investigación .....	14
1.3.1. Problema Principal .....	14
1.3.2. Problemas Secundarios .....	14
1.4. Objetivos de la Investigación.....	15
1.4.1. Objetivo General.....	15
1.4.2. Objetivos Específicos .....	15
1.5. Hipótesis y variables de la investigación.....	15
1.5.1. Hipótesis general.....	15
1.5.2. Hipótesis secundarias .....	15
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional .....	16
1.6. Metodología de la investigación .....	17
1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	17
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación .....	18
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación.....	19
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos.....	19
1.6.5. Justificación e Importancia de la Investigación.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	22
2.2. Bases Teóricas .....	27
2.3. Definición de Términos Básicos .....	31

CAPÍTULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	32
3.1. Presentación de resultados .....	32
3.2. Discusión.....	37
CONCLUSIONES .....	41
RECOMENDACIONES.....	42
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	43
ANEXOS .....	47

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1	Operacionalización de las variables	16
Tabla 2	Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral	32
Tabla 3	Significancia entre la selección del personal y el desempeño laboral	33
Tabla 4	Relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral	33
Tabla 5	Significancia entre capacitación del personal y el desempeño laboral	34
Tabla 6	Relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral	35
Tabla 7	Significancia entre la evaluación del personal y el desempeño laboral	35
Tabla 8	Relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral	36
Tabla 9	Significancia entre gestión del talento humano y el desempeño laboral	37

## RESUMEN

La presente investigación denominado “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021*”, tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021, el estudio es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, método de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, la muestra compuesta por 25 colaboradores, la técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, concluye que, en relación, el 40% revelaron que la gestión del talento humano del personal y el desempeño laboral es eficiente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.706\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que la gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Palabras claves

Gestión, talento, desempeño, laboral, personal

## ABSTRACT

The present investigation called "Management of human talent and work performance of employees in the District Municipality of Las Pírias, Jaén, 2021", aimed to determine how the management of human talent influences the work performance of employees in the District Municipality of Las Pírias, Jaén, 2021, the study is of a basic type, correlational descriptive level, quantitative approach method, non-experimental, cross-sectional design, the sample composed of 25 collaborators, the survey technique and the questionnaire as an instrument, concludes that, in relation, 40% revealed that the management of human talent of staff and job performance is efficient, the correlation coefficient of Spearman's Rho is 0.706 \*\* significant, positive and moderate correlation, the value of  $p = 0.000 < 0.05$ , therefore, the management of human talent has a significant and positive influence on the work performance of employees in the Municipality of Dis trital of Las Pírias, Jaén, 2021.

### Keywords

Management, talent, performance, labor, personal

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

A nivel internacional, están existiendo grandiosos cambios; esto implica que deben modificar diversas maneras de gestionar las instituciones en el mundo con grandeza e variedad de las innovaciones en los diversos enfoques: económicas, estructurales, culturales y sociales, demuestran de forma apresurada su complejidad sin antecedentes; esto nos hacen que, en base a una situación absolutamente novedosa y distinta, el talento humano a modo de sus dirigentes, enfoquen sus caracteres del progreso hacia la performance. Bajo esta perspectiva, quienes vienen desempeñando como líder deben ser muy asequibles y manejarse con igualdad y ética. “Por ello, cobra importancia la gestión del talento humano, como instrumento de mejora de variables administrativas, estando conscientes que el desempeño incide directamente con la eficiencia y funcionamiento adecuado de las instituciones” (Jara, 2018).

La Gestión del talento humano “está considerada como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación recompensa y evaluación del desempeño” (Estrellas, 2020, p. 1). Por su parte García, Brito, Barrios (2020) consideran que la problemática en cuanto al gestión del talento humano en las entidades presentan "muchas

veces y conllevan a otros problemas desde el momento en que se presenta la selección de personal, hasta en la atención que ese personal y preferiblemente no se vea resaltada la relación o lo cíclico que puede llegar a ser” (p. 13).

Santamaria (2020) considera que el setenta y seis por ciento manifestaron que “los objetivos que busca la organización no eran conocidos por todos y tampoco estaban difundidos al interior de la empresa, por ello difícilmente se cumplían con eficacia los objetivos planificados”. El cincuenta y seis por ciento señala que pesar de tener cierto nivel de autonomía, en la ejecución de su trabajo no estaban dispuestos a asumir riesgos propios por cumplir con sus objetivos laborales (p. 88).

Cunalata (2019) considera que, el cincuenta y siete por ciento manifestaron que la administración del personal es mala, el veintitrés por ciento indica que es bueno y el veinte por ciento señala que la administración es muy mala; el proceso de selección, el cuarenta y ocho por ciento indica que es malo, el treinta y dos por ciento indica que es regular, y el veinte por ciento indica que es bueno; el cincuenta y dos por ciento manifiesta que el ambiente laboral es regular, el treinta por ciento señala que es bueno, el once por ciento indica que es malo y el siete por ciento señala que es muy bueno; el noventa y tres por ciento señala que su desempeño individual es regular, el cinco por ciento revela que es muy bueno y el dos por ciento señala que es bueno; el cincuenta y dos por ciento revela que su satisfacción laboral es regular, el treinta y dos por ciento señala que es buena, el once por ciento indica que es muy buena y el cinco por ciento señala que es mala su satisfacción laboral en la empresa.

En los últimos años en el Perú la gestión del talento humano viene jugando un rol fundamental en las diferentes instituciones tanto públicas y como privadas ya que en aras de conseguir excelentes resultados deben contar con colaboradores adecuados y con suficiente preparación para que ellos ocupen diferentes puestos y cargos durante el desarrollo del trabajo, por lo consiguiente la persona está siendo más valorada por los conocimientos, contribuciones intelectuales y talentos en la obtención de los objetivos dentro de la institución; por ende, podemos perfeccionar de forma eficiente el desempeño profesional de los colaboradores dentro de las entidades públicas y privadas (Condori, 2018). Por su parte

Campo (2019) considera que el talento humano presenta un alto nivel en un 51,22 % y un nivel medio 48,78 % y para el desempeño laboral tiene un alto nivel en un 68,29 % y un nivel medio en un 31,71 %.

Por su parte Chávez y Condori (2019) consideran que, el cuatro por ciento señalan que la Gestión del Talento Humano está siendo muy desfavorable, el setenta y ocho por ciento revelaron que está siendo favorable y el diecinueve por ciento indicaron que está siendo muy favorable; la admisión de personas, el 77,8% señalaron que es favorable; la organización de personas, el 92,6% revelaron que es favorable; el mantenimiento y la compensación de las personas, el 82% revelaron que está siendo desfavorable; la capacitación y desarrollo de las personas, el 81,5% señalaron que está siendo favorable; la evaluación de personas, el 63,0% revelaron que es favorable. Por su parte el desempeño laboral, el 3,7% revelaron una percepción deficiente, el 11,1% señalaron que tienen una percepción regular, el 74,1% manifestaron una percepción buena y el 11,1% revelaron que tienen una percepción excelente; la Eficacia laboral, el 66,7% señalaron que es bueno; la eficiencia laboral, el 59,3% indicaron que es bueno; la calidad laboral, el 85,2% revelaron que es bueno y la economía laboral, el 81,5% indicaron que es bueno.

Por otra parte, Nolberto (2017) considera que la mayor parte de la gestión del talento humano, presentan una opinión de acuerdo. Así mismo indican que el curriculum vitae es muy trascendental para la selección de los colaboradores; la entrevista del personal ayuda a la selección de los colaboradores; las capacitaciones contribuyen a que los colaboradores estén actualizados; la modalidad para contratar el personal no es de manera adecuada; el presupuesto asignado para las capacitaciones de los colaboradores no está de acuerdo con la generación de oportunidades de superación. También, observamos que la mayoría señalan que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Así mismo, el compromiso y la puntualidad es muy importante para el rendimiento profesional; las entidades promueven y alientan iniciativas de sus colaboradores; la presentación de los colaboradores representan la calidad de los colaboradores; la creatividad ayuda en la resolución de los inconvenientes; los colaboradores mantienen una capacidad de ejecución en el cumplimiento de las funciones y

metas estipuladas, con que el trabajo en equipo ayuda a mejorar el desempeño laboral; los equipos de trabajo consiguen productos de calidad; existe una producción mayor cuando las funciones se ejecutan en equipos de trabajos; los colaboradores en los equipos son cedidos de forma pertinente y el cumplimiento o exactitud de las funciones de los objetivos en los trabajos de los equipos, con el liderazgo de los equipos están orientados a conseguir las metas.

Olivo (2017) considera que los inconvenientes en las instituciones ya sea públicas como privadas son prácticas y procesos de gestión del talento humano, no adelantándose de forma relacionada con la utilización del “planeamiento estratégico desde la misión, visión, principios, propósitos, lineamientos y demás procesos de gestión de una organización, no mejorando de esta manera el sistema integrado y holístico cuyos propósitos son valores sólidos y la capacidad de gestión de su organización” (p. 49).

por su parte Andía y Herrera (2019) consideran que una gestión eficiente del recurso humano en las municipalidades son condiciones necesarias para el desempeño laboral correcto de los sistemas de las municipalidades y alcanzar los resultados benéficos mencionados en la población. “En el marco de la descentralización, el modelo de gestión de recursos humanos en la municipalidad debe describir las características de cada uno de los subsistemas que lo conforman, así como su dinámica de integración o interdependencia” (p. 1).

Castañeda (2018) considera que en la región Cajamarca, la gestión del talento humano deben cubrirse las metas de carácter funcional y social, para el cumplimiento de los objetivos y los colaboradores deben ayudar en conseguir las diferencias con otras instituciones de condiciones iguales. Uno de los aspectos más significativos para los colaboradores en las labores que vienen desempeñando y los aspectos que los rodean en su trabajo está siendo la satisfacción laboral. “Pero en muchas circunstancias los trabajadores están desmotivados por no tener calidad en el trabajo, no hay prioridad en capacitación del personal para asumir deferentes cargos asignados; esto repercute de manera negativa en su desempeño del trabajador dentro de la organización” (p. 11).

La municipalidad Distrital de Las Pirias, es una institución Pública, que tiene como propósito administrar ingresos económicos y desarrollar labores buscando beneficios y progresos de las comunidades locales, en la cual viene localizando problemas en los colaboradores que vienen trabajando en dicha entidad ya que no están capacitados de forma adecuada en función a que vienen desempeñando y lastimosamente no se brinda la importancia debida para optimar la Gestión del talento humano. La falta de capacitaciones de parte de la entidad, cambio de personal, incentivos, etc., para conseguir los objetivos y metas plateadas y de esta forma poder cumplir con sus funciones, así mismo el desempeño laboral está referido por las percepciones compartidas por los colaboradores con respecto a las actividades, al ambiente físico en que están desarrollando sus funciones laborales, las relaciones inter personales que mantienen en el entorno y las diferentes regulaciones juiciosos que estén afectando dichos actividades del trabajo.

En las municipalidades distritales la gestión se ingresa por un tiempo de cuatro (4) años, no se tiene en cuenta si se vienen ejecutando de la forma adecuada o no la elección de los colaboradores de manera que esto estaría repercutiendo en el mayor desarrollo exhaustivo de los colaboradores y por ende el desempeño laboral no es eficiente el servicio que se está brindando al usuario. El propósito de la presente investigación será determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

## **1.2. Delimitación de la Investigación**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

El presente estudio se desarrollará en la calle Custodio S/N, distrito de Las Pirias, provincia de Jaén, región Cajamarca, donde se encuentra ubicada la Municipalidad Distrital de Las Pirias.

### **1.2.2. Delimitación Social**

Para la ejecución del presente estudio se trabajará con el equipo humano; quienes son colaboradores y funcionarios la municipalidad en estudio, así mismo con profesionales con experiencia en el tema.

### **1.2.3. Delimitación Temporal**

El desarrollo de la presente investigación se llevará a cabo en un periodo de seis meses, comprendido entre los meses de marzo a agosto del 2021.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

En el presente estudio comprenden dos variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral, medido desde las percepciones de los colaboradores.

## **1.3. Problema de Investigación**

### **1.3.1. Problema Principal**

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021?

### **1.3.2. Problemas Secundarios**

**PE 1:** ¿Qué influencia existe entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021?

**PE 2:** ¿Qué influencia existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021?

**PE 3:** ¿Qué influencia existe entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021?

## **1.4. Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

**OE 1:** Analizar la influencia entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

**OE 2:** Analizar la influencia entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

**OE 3:** Analizar la influencia entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

## **1.5. Hipótesis y variables de la investigación**

### **1.5.1. Hipótesis general**

La gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

### **1.5.2. Hipótesis secundarias**

**HE 1:** Existe influencia significativa y positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

**HE 2:** Existe influencia significativa y positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

**HE 3:** Existe influencia significativa y positiva entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

### 1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

#### 1.5.3.1. Variable 1: Gestión de talento humano

Definición conceptual: “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2010, p. 64)

Definición operacional: La variable está compuesta por 3 dimensiones y cada dimensión tiene tres indicadores, haciendo un total de 18 ítems, y sus respuestas según la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Poco, (3) Regular, (4) casi siempre y (5) Siempre.

#### 1.5.3.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: “Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este comportamiento constituye la estrategia que utilizará para lograr dichos objetivos” (Chiavenato, 2009, p. 359).

Definición operacional: La variable está compuesta por 3 dimensiones y cada dimensión tiene tres indicadores, haciendo un total de 18 ítems, y sus respuestas según la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Poco, (3) Regular, (4) casi siempre y (5) Siempre.

Tabla 1

#### Operacionalización de las variables

Variabes	Dimensión	Indicadores	Ítems
Gestión del talento humano	Selección del personal	Competencias	1-2
		Perfil	3-4
		Experiencia	5-6
	Capacitación del personal	Personal	7-8
		Profesional	9-10
		Social	11-12
	Evaluación del personal	Supervisión	13-14
		Monitoreo	15-16

		Acompañamiento	17-18
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Necesidades	1-2
		Expectativas	3-4
		Satisfacción	5-6
	Nivel de producción	Eficiencia	7-8
		Eficacia	9-10
		Efectividad	11-12
	Metas	Personales	13-14
		Profesionales	15-16
		Laborales	17-18

*Fuente. Elaboración propia*

## 1.6. Metodología de la investigación

### 1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

#### *a. Tipo de investigación*

El presente estudio es de tipo básica, porque buscó la obtención de conocimientos nuevos, sin ponerlos en un fin práctico de forma inmediato; solamente estará dedicada a ampliar conocimientos concernientes a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, para Carrasco (2016), “afirma que ha proporcionado ideas referentes a gestión del talento humano y el desempeño laboral, contribuyendo en el incremento de conocimiento del investigador, usando las teorías propuestas por autores que expongan la conducta de las variables en estudio” (p. 43).

#### *b. Nivel de investigación*

El presente trabajo de investigación es de nivel descriptivo – correlacional, porque se evaluó el grado de asociación o correlación entre ambas variables, donde se midieron cada una de ellas, después se cuantificaron y analizaron la vinculación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que “tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81), y para Morán y Alvarado (2010), indica que “tiene como finalidad evaluar la correlación existente entre dos o más variables” (p. 8).

## 1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

### a. Método de la investigación

El presente trabajo de investigación es enfoque cuantitativo, porque se utilizará para el procesamiento de datos estadísticas y la medición numérica. Según Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 4), menciona que el enfoque cuantitativo “utilizará la recolección y análisis de datos para contestar ítems de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”.

### b. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, transversal, porque no existió manipulación deliberada de las variables, sólo se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 149), porque “estos estudios se realizaron sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” y transversal, porque “se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único; su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 151).

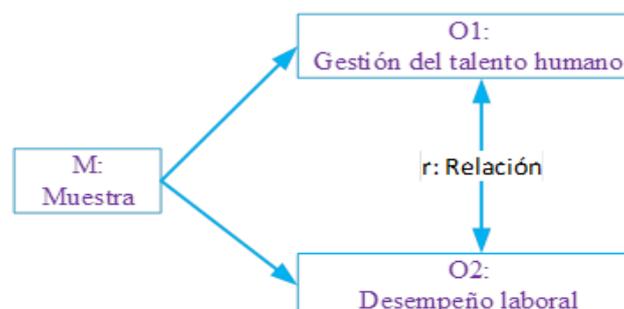


Figura 01: Diseño de investigación.

Fuente Elaboración propia

### **1.6.3. Población y Muestra de la Investigación**

#### **a. Población**

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174). La población estará compuesta por 25 colaboradores de la “Municipalidad Distrital de Las Pírias”.

#### **b. Muestra**

“La muestra es en esencia, un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 175). Por ser una población pequeña la muestra estuvo compuesta por 25 colaboradores de la “Municipalidad Distrital de Las Pírias”.

### **1.6.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos**

#### **a. Técnicas**

La presente investigación se utilizará la encuesta, porque “es un instrumento de la investigación, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (Valderrama, 2013, p. 96).

#### **b. Instrumentos**

En la presente investigación será utilizado como instrumento el cuestionario, porque “es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217), y para Morán y Alvarado (2010), indica que “consiste en la interrogación sistemática de individuos a fin de generalizar, se utiliza para conocer la opinión de un determinado grupo de clientes respecto a la calidad de servicio y nivel de satisfacción de los clientes” (p. 47).

### **1.6.5. Justificación e Importancia de la Investigación**

#### ***a. Justificación de la investigación***

Justificación teórica: porque se están presentando conceptos básicos de cada una de las variables y sus dimensiones respectivas, así mismo, buscamos determinar la influencia entre de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo una perfección teórica para los temas objeto de estudio. Así mismo las instituciones privadas y públicas cada vez están siendo más consecuentes de las necesidades de contratar personal con una formación y alta experiencia en los procesos de gestión de los recursos humanos. En los tiempos últimos, se está manifestando en un incremento de oferta de los empleos en recursos humanos, en oposición con otras áreas que están experimentado una decreciente escalonado de las oportunidades laborales.

Justificación metodológica: La presente investigación se utilizará como técnica la encuesta directa y el instrumento el cuestionario que nos ayudará a la recopilación de la información de los clientes y cumpla con la metodología a través de métodos estadísticos que nos permitirá un correcto diagnóstico para solucionar la problemática que da origen a la investigación. Además, se asume que la metodología utilizada nos servirá para las futuras investigaciones, con la finalidad de contrastar la influencia entre las dos variables, para ello se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 25.

Justificación práctica: Los resultados que se obtendrá en el estudio será de mucha utilidad para las instituciones privadas y públicas, donde buscamos contribuir al mejoramiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral eficiente; constituyendo como una fuente información para investigaciones futuras, así mismo serán de interés para diferentes estudiantes universitario, profesionales, así como para cualquier persona que se encuentre interesado en dicho tema.

#### ***b. Importancia de la investigación***

La investigación es importante porque una vez identificado la gestión de recursos humanos podrán establecer habilidades que se encuentren orientadas a mejorar el

desempeño laboral, de esta manera se mejorara el servicio al usuario y esto permitirá que las instituciones aumenten los niveles de eficacia en la gestión de los recursos.

***c. Limitaciones***

La presente investigación aborda sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, al momento de analizar sus opiniones y las sugerencias obtenidas a través de los instrumentos podemos generar algunas implicaciones subjetivas que no será posible cuantificar. Así mismo será la poca información secundaria que se maneje en la municipalidad, ya que sólo se contará con información primaria. Por tal motivo la seguridad y confidencialidad, a solicitud de la municipalidad, no se presentará información financiera actual y documentos de la misma. Así mismo el estado de emergencia sanitaria que estamos viviendo hoy en día para ello se tomara las medidas de bioseguridad recomendado por el MINSA.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

García, Brito, Barrios (2020) presentan su investigación titulada “*Modelos de gestión del talento humano en las Cooperativas de Transporte de Santa Marta*” tiene como propósito principal proponer un modelo de gestión de talento humano en las cooperativas de transportes en Santa Marta. La investigación tiene como tipo documental y diseño no experimental. Concluyeron que: talento humano en las organizaciones también puede lograr crear inconvenientes, siempre y cuando no se mantengan capacitados, por lo tanto, mantener una buena gestión de este es positivo para las cooperativas de transporte y cualquier otra organización.

Santamaria (2020) presenta su investigación titulada “*Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA*”. La investigación es de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), diseño no experimental cuantitativa, transeccional o transversal y correlacional – Causal, se utilizó como instrumento el cuestionario. Concluyendo que: el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los trabajadores de la “empresa Datapro” SA.

Moreno y Lascano (2020) presenta su investigación titulada “*Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año*

2019” tiene como propósito principal identificar el factor principal por el cual la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la industria, Grupo Empresarial Amseal, en el año 2019. Se utilizó la encuesta como técnica. Concluye que: La cultura organizacional de esta industria necesita un cambio, ya que de las cinco variables estudiadas, tres se encuentran en un punto de preocupación, y dos se recomienda elevar el nivel. Esto va permitir mejorar las competencias de desempeño laboral ya que mantienen una relación directa dentro de las empresas.

Cunalata (2019) presenta su investigación titulada “*Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato*” tuvo como propósito principal demostrar cómo la gestión del Talento Humano afecta el desempeño laboral en el personal administrativo y operativo de la empresa BOHO, Ambato. La investigación tiene como método descriptivo, tipo de campo y explicativa, diseño no experimental, la muestra compuesta por 44 personas, como técnica utilizaron la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyendo que: la gestión del talento humano en la empresa, un deslindamiento en los procesos de reclutamiento y selección del personal, han hecho que en los distintos departamentos y en la empresa misma no se cuente con una dirección clara entre cada colaborador de la organización.

Hernández (2019) presenta su investigación titulada “*Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio Santa Rosa*” tiene como propósito principal proponer estrategias gerenciales basadas en la gestión del talento humano dirigido al personal docente de educación inicial “Colegio Santa Rosa” con la finalidad de la mejora de su desempeño laboral. El estudio fue de tipo campo y diseño no experimental. Concluye que: el desempeño laboral de los docentes, ha disminuido en el último año en un 70%, esta situación se originó porque la actualmente gerencia no viene utilizando estrategias gerenciales que les permita una correcta selección de los colaboradores, la designación de los cargos, debido a que no se está llevando una continua evaluación del desempeño de los mismos.

Zeballos (2019), presenta su investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre”, cuyo propósito principal fue proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la “Empresa INCERMAZ SRL”. La investigación presenta un enfoque mixto, alcance explicativo, método histórico – lógico, hipotético – deductivo, técnica entrevista, encuesta, como instrumento el cuestionario. Concluyendo que: se constató la ausencia de la unidad de gestión del talento humano, contexto que perjudica el accionar de toda la entidad y sus ejecutivos, que, al no contar con una estructura organizacional ideal o lineamientos precisos para seguir, no benefician a la adecuada toma de decisiones en favor de la entidad y exclusivamente de los colaboradores.

Garcés (2020) presenta su investigación titulada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*” tiene como propósito general determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del CIP Consejo Departamental Piura. El estudio fue de tipo correlacional, diseño no experimental y traseccional, la muestra estaba compuesta por cincuenta y dos trabajadores, utilizaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluye que: La gestión del talento humano influye de manera significativa en los resultados de la tarea individual en los colaboradores del CIP Consejo Departamental Piura 2020; en un, sesenta punto cuatro por ciento, es decir alta y directa.

Farfán (2020) presenta su investigación titulada “*Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E*”, tuvo como propósito general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019. El estudio fue de tipo correlacional simple, enfoque fue cuantitativa, diseño no experimental, se utilizó la encuesta como técnica y el instrumento utilizaron el cuestionario. Concluye que: La gestión del talento humano se

relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo con un alto grado de relación  $r = 0.614^{**}$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor < 0.05).

Campo (2019) presenta su investigación titulada "*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*" teniendo como propósito principal establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño correlacional y transversal. Concluye que: la correlacional entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se precisa que existe correlación altamente significativa entre ambas variables.

Andia y Herrera (2019), presenta su investigación titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana – Arequipa 2019", cuyo propósito general fue Definir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la "Municipalidad Provincial de Camaná". La investigación fue tipo y nivel cuantitativo, diseño no experimental transeccional, la población compuesta por 60 personas, la técnica la encuesta y cuestionario como instrumento. Concluye que: Existe una relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la "Municipalidad Provincial de Camaná" de la Región de Arequipa.

Nolberto (2017) presenta su investigación denominada "*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*" teniendo como propósito principal determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la "Municipalidad Distrital de Pichanaqui", 2017. La investigación fue de nivel descriptivo - correlacional, tipo enfoque cuantitativo diseños correlacionales transaccionales y no experimental, como técnica utilizaron la encuesta y como instrumento utilizaron el cuestionario. Concluye que: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la "Municipalidad Distrital de Pichanaqui"

arrojo un valor de 0.819 después de someterse al coeficiente de Spearman, lo que demuestra que “existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral”.

Del Castillo (2017), presenta su tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la “Municipalidad Distrital de Chaclacayo”. La investigación presenta un método hipotético deductivo, tipo básica, con enfoque cuantitativo, presenta un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, población compuesta por 82 colaboradores, la técnica que utilizaron fue la encuesta y como instrumento utilizo el cuestionario. Concluyendo que: existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la “Municipalidad Distrital de Chaclacayo” 2016; teniendo un valor de 0.77 según el coeficiente de correlación Rho Spearman, donde representa una asociación alta entre ambas variables.

#### ***A nivel local.***

Castañeda (2018) presenta su investigación titulada “*Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018*” teniendo como propósito general determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la “Municipalidad Distrital de los Baños del Inca”. El estudio tuvo como tipo transversal correlacional, diseños transversales, diseño no experimental, enfoque Cuantitativo, la técnica utilizada fue encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Concluye que: existe relación positiva entre gestión de talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la “municipalidad distrital de los baños del inca”, obteniendo un valor de 0.655, “según el coeficiente Rho de Pearson, lo que muestra que existe una correlación positiva moderado, entre gestión de talento humano con el desempeño laboral”.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2010) considera que “La Gestión del Talento Humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 64).

Por su parte Mora (2012) considera que es un instrumento estratégico, indispensable para poder enfrentarse a los nuevos desafíos que imputa en el medio. “Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo con las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer” (p. 12).

Por su parte, Pacheco, Henríquez, y Fuentes (2012) consideran que el Recurso Humano es una capacidad para la empresa, que está determinada por competencias en cuanto a personas y habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes. “Estos conocimientos son el saber hacer; es decir como desarrollan sus actividades lo que implica secuencia de cada tarea a ejecutar siendo particularidades que permiten en un buen desempeño laboral” (p. 25).

De otro lado, Eslava (2008), considera que es un enfoque estratégico de dirección, “que busca fundamentalmente obtener la creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro” (p. 36).

Andia y Herrera (2019) consideran que “desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. Así mismo, busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo” (p.49).

Andia y Herrera (2019) consideran que “la verdadera importancia de los recursos humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con

voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción” (p. 26).

Pérez (2016) considera que “permite medir y organizar el desempeño de los colaboradores por medio de capacitación, la retroalimentación y el apoyo, para conseguir una visión clara de las competencias que necesitan aprender o mejorar para alcanzar el éxito personal y organizacional” (p. 1).

#### **2.2.1.1. Dimensión 1: Selección del personal.**

Según Hernández (2012) considera que “La Selección del personal es un proceso que realiza el área de talento humano de cada empresa, con el objetivo de contratar a una persona para que ocupe un puesto de trabajo vacante y pueda desempeñarse eficientemente en ella” (p. 173).

Por su parte Chiavenato (2009) considera que “La selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización”.

#### **2.2.1.2. Dimensión 2: Capacitación del personal.**

Según Chiavenato (2009) considera que: un medio para desarrollar las competencias de las personas de tal forma que estas sean productivas, creativas e innovadoras, contribuyendo de manera adecuada con los objetivos de la organización. Asimismo, “fortalece el patrimonio humano de las organizaciones ya que es responsable de su formación, se enfoca en el presente, concentrándose en el puesto actual, buscando de esta manera mejorar las habilidades y las competencias relacionadas al desempeño del trabajo” (p. 371).

Para Del Castillo (2019) considera que “el proceso de adiestramiento de perfeccionamiento y/o adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendiente a un mejor ejercicio de las labores, a un mayor bienestar social y a la realización personal del servidor” (p.46). Por su parte Andia y Herrera (2019) consideran que “es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad” (p. 49).

### **2.2.1.3. Dimensión 3: Evaluación del personal**

Según Cuesta (2010) señala que “la evaluación del rendimiento laboral del trabajador es indispensable para la toma de decisiones respecto de cómo se espera que rinda y cómo se quiere que la empresa funcione”. Para Chiavenato (2011) indica que “constituye un medio para mejorar los resultados de los recursos humanos” (p. 206).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño “se relaciona con cada una de las características y cualidades que se implementa para desempeñar las habilidades y destrezas de los trabajadores que al final refleja los resultados en cuanto a la satisfacción del cumplimiento” (Zeballos 2019, p. 31).

Según Chiavenato (2017) considera que “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los mismo, donde se basa específicamente en la actitud del individuo frente a los lineamientos empresariales” (p. 359).

El desempeño “es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores” (Tejedor y García 2010, p. 68).

Palaci (2005) citado por Del Castillo (2017), considera que el desempeño laboral es el valor que se “espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional” (p. 53).

Cuesta y Rodríguez (2014) consideran que el “desempeño como la posibilidad de las organizaciones que concierta los logros personales y de grupo además de la misma empresa; provoca el rendimiento; explora las percepciones; y formula las características de las competencias que poseen los colaboradores”.

Ataypoma y Inga (2018) considera que es muy importante “porque en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes. Cada persona

evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena de hacer determinado esfuerzo". A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar (p. 64).

Para García (2001) considera que es muy importante la evaluación del desempeño laboral donde radica y permite que la administración de la institución pueda "determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora" (p. 221).

Zevallos (2019) considera que "es importante que los trabajadores realicen el trabajo con ética profesional y/o laboral, en correspondencia al cargo que ejercen, en el que deben demostrar permanentemente su buen desempeño laboral ante los demás miembros; por ende, las organizaciones tienen que tener en cuenta el rendimiento laboral" (p. 33).

#### **2.2.2.1. Dimensión 1: Calidad de trabajo**

Según Rojas y Vílchez (2018) considera "que es la capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas" (p. 53).

Para Andia y Herrera (2019) consideran "que es la capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas" (p. 50).

#### **2.2.2.2. Dimensión 3: Nivel de producción**

Del Castillo (2019) considera que "el indicador o medida de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida; es la medida de la eficiencia con la cual se utiliza el recurso humano considerando su rendimiento o resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos" (p. 48). Para Farfán (2020) considera "que cuando el trabajo del personal administrativo es eficiente y se logran los objetivos institucionales" (p. 10).

#### **2.2.2.3. Dimensión 4: Metas**

Según Farfán (2020) considera que "se evidencia cuando el trabajador satisface sus metas personales, se siente satisfecho con la labor realizada, es capacitado para alcanzar

sus metas laborales, suministrar materiales y recursos para que los trabajadores alcancen todas sus metas laborales” (p. 10).

### **2.3. Definición de Términos Básicos**

**Talento:** “Es el conjunto de habilidades, dones, cualidades o virtudes intelectuales que constituyen el capital humano. El talento se considera como un activo intangible que ayuda al desarrollo estratégico de la organización” (Flores, 2016, p.49).

**Comportamiento:** “en esta evaluación se consideran los resultados concretos atribuibles a las acciones del empleado. Por ejemplo, los informes entregados a tiempo o el estilo de liderazgo adoptado por el empleado” (Zevallos, 2019, p. 37).

**Admisión de Personas:** “Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministros de personas, donde se incluye el reclutamiento y selección de personas” (Ataypoma y Inga, 2018, p. 72).

**Organización:** “En la división y distribución del trabajo entre las personas que se consideren han de realizarlo, determinar las relaciones que han de existir entre ellas, fijar sus responsabilidades y delimitar su autoridad” (Del Castillo, 2019, p. 48).

### CAPÍTULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

#### 3.1. Presentación de resultados

HE 1: Existe influencia significativa y positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Tabla 2

*Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Selección del personal	Deficiente	N	4	1	1	6
		%	16	4	4	24
	Regular	N	2	5	2	9
		%	8	20	8	36
	Eficiente	N	0	1	9	10
		%	0	4	36	40
Total	N	6	7	12	25	
	%	24	28	48	100	

Según la tabla 2, se aprecia que, el 40% de los encuestados revelaron que la selección del personal es eficiente, el 36% es regular y el 24% es deficiente; así mismo, el 48% revelaron que el desempeño laboral es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente. Por otro lado, el 36% de los colaboradores revelaron que la selección del personal y el desempeño laboral es eficiente, el 20% de los colaboradores revelaron que la selección del personal y el

desempeño laboral es regular y el 16% de los mismos revelaron que la selección del personal y el desempeño laboral es deficiente.

Tabla 3

*Significancia entre la selección del personal y el desempeño laboral*

			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1.000	,698**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,698**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo con la tabla 3, se observa que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.698\*\* la correlación es significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que se acepta la hipótesis donde indica que existe influencia significativa y positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

HE 2: Existe influencia significativa y positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Tabla 4

*Relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Capacitación del personal	Deficiente	N	5	2	1	8
		%	20	8	4	32
	Regular	N	1	3	2	6
		%	4	12	8	24
	Eficiente	N	0	2	9	11
		%	0	8	36	44
Total	N	6	7	12	25	
	%	24	28	48	100	

Según la tabla 4, se aprecia que, el 44% de los encuestados revelaron que la capacitación del personal es eficiente, el 32% es deficiente y el 24% es regular; así mismo, el 48% revelaron que el desempeño laboral es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente. Por otro lado, el 36% de los colaboradores revelaron que la capacitación del personal y el desempeño laboral es eficiente, el 20% revelaron que la selección del personal y el desempeño laboral es deficiente y el 12% de los mismos revelaron que es regular.

Tabla 5

*Significancia entre capacitación del personal y el desempeño laboral*

			Capacitación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1.000	,692**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	24	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,692**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	24	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo con la tabla 5, se observa que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.692\*\* la correlación es significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que se acepta la hipótesis donde indica que Existe influencia significativa y positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

HE 3: Existe influencia significativa y positiva entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Tabla 6

*Relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Evaluación del personal	Deficiente	N	5	0	1	6
		%	20	0	4	24
	Regular	N	1	4	1	6
		%	4	16	4	24
	Eficiente	N	0	3	10	13
		%	0	12	40	52
Total	N	6	7	12	25	
	%	24	28	48	100	

Según la tabla 6, se aprecia que, el 52% de los encuestados revelaron que la evaluación del personal es eficiente, el 24% es deficiente y el 24% es regular; así mismo, el 48% revelaron que el desempeño laboral es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente. Por otro lado, el 52% de los colaboradores revelaron que la evaluación del personal y el desempeño laboral es eficiente, el 20% revelaron que la evaluación del personal y el desempeño laboral es deficiente y el 16% de los mismos revelaron que la evaluación del personal y el desempeño laboral es regular.

Tabla 7

*Significancia entre la evaluación del personal y el desempeño laboral*

		Evaluación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del personal	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,709**
	N	25	25
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,709**
		Sig. (bilateral)	1.000
	N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo con la tabla 7, se observa que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.709\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que se acepta la hipótesis donde indica que Existe influencia significativa y positiva entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

HG: La gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Tabla 8

*Relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Gestión del talento humano	Deficiente	N	4	1	1	6
		%	16	4	4	24
	Regular	N	2	4	1	7
		%	8	16	4	28
	Eficiente	N	0	2	10	12
		%	0	8	40	48
Total	N	6	7	12	25	
	%	24	28	48	100	

Según la tabla 8, se aprecia que, el 48% de los encuestados revelaron que la gestión del talento humano es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente; así mismo, el 48% revelaron que el desempeño laboral es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente. Por otro lado, el 40% de los colaboradores revelaron que la gestión del talento humano del personal y el desempeño laboral es eficiente, el 16% revelaron que es deficiente y el 16% revelaron que es regular.

Tabla 9

*Significancia entre gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,706**
		N	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,706**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo con la tabla 9, se observa que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.706\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que se acepta la hipótesis donde indica que La gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

### 3.2. Discusión

Con respecto al diagnóstico de la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, el 40% revelo que la selección del personal es eficiente, el 36% es regular y el 24% es deficiente; el 48% reveló que el desempeño laboral es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente. así mismo, el 36% revelo que la selección del personal y el desempeño laboral es eficiente, el 20% de los colaboradores revelaron que la selección del personal y el desempeño laboral es regular. De otro lado, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.698\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$ , por lo que existe influencia significativa y positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Estos resultados son corroborados por Farfán (2020) en su estudio demostró que, el 31% señalo que la selección del personal y el desempeño laboral tiene un nivel excelente y regular,

el 27% revelaron que el nivel es bueno, y el 39% señalaron que tiene un excelente nivel de desempeño laboral. Por otro lado, existe una relación significativamente entre la selección del personal y el nivel de desempeño laboral, con un valor de  $p=0.00 < 0.05$  y una correlación de 0.581\*\* siendo un grado de relación moderado.

Nolberto (2017) en su estudio demostró que, existe una correlación positiva moderada, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, con una correlación de 0.613; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

Con respecto al diagnóstico de la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, el 44% revelaron que la capacitación del personal es eficiente, el 32% es deficiente y el 24% es regular. Así mismo, el 36% reveló que la capacitación del personal y el desempeño laboral es eficiente, el 20% reveló que la selección del personal y el desempeño laboral es deficiente. De otro lado, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.692\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que existe influencia significativa y positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Farfán (2020) en su estudio reveló que, el 61% existe un nivel bueno de capacitación del personal y el 31% regular; el 39% señalaron que el nivel de desempeño laboral es excelente. La dimensión capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un moderado grado de relación de  $r= 0.502^{**}$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ).

Andia y Herrera (2019) en su investigación encontró que, la capacitación y desarrollo presenta un nivel medio con un valor promedio de 3.45 puntos.

Nolberto (2017) en su estudio demostró que, existe una correlación positiva moderada, entre la capacitación del personal y trabajo en equipo, con una correlación de 0.672; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe una correlación positiva moderada,

entre capacitación del personal y el trabajo en equipo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017

Con respecto al diagnóstico de la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, el 52% revelaron que la evaluación del personal es eficiente, el 24% es deficiente y el 24% es regular; así mismo, el 52% reveló que la evaluación del personal y el desempeño laboral es eficiente, el 20% revelaron que es deficiente. por otro lado, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.709\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$ , por lo que existe influencia significativa y positiva entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Estos resultados son contrapuestos por Farfán (2020) en su estudio demostró que, la evaluación del personal no se correlaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal con un bajo grado de relación de  $r= 0.204$  y con valor de  $p=0.259$  siendo mayor que 0.05.

Con respecto al diagnóstico de la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, el 48% revelaron que la gestión del talento humano es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente; el 48% revelaron que el desempeño laboral es eficiente, el 28% es regular y el 24% es deficiente. Así mismo, el 40% revelaron que la gestión del talento humano del personal y el desempeño laboral es eficiente y el 16% revelaron que es deficiente. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.706\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que la gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

Estos resultados son corroborados por Farfán (2020) en su estudio demostró que, la Gestión del talento humano del personal es de 69%; selección de personal fue de 39%, capacitación del personal fue de 61% y evaluación del personal fue de 61%, presentando un nivel bueno. El desempeño laboral del personal administrativo es de 39% presentando un nivel excelente.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un alto grado de relación  $r = 0.614^{**}$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor  $< 0.05$ ).

Para Garces (2020) en su estudio demostró que la gestión del talento humano el, 67.21% revelaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo, el 21.15% revelaron que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, para el desempeño laboral, el 78.9% confirman estar que de acuerdo y totalmente de acuerdo y el 13.5% revelaron que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por otro lado, La gestión del talento humano influye significativamente en la tarea individual en los trabajadores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,704 (70.4%), es decir alta y directa.

Campo (2019) en su investigación demostró que la gestión del talento humano, el 78% mantiene un nivel alto, el 22% mantiene un nivel medio y con respecto con el desempeño laboral, el 68.3% tiene un alto nivel, el 31.7% tiene un nivel medio. Concluye que: Existe correlación altamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.685 según la prueba rho de Speraman.

Andia y Herrera (2019) Existe una relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa.

Nolberto (2017) en su estudio demostró que, existe una correlación significativa positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, con una correlación de  $0.819^{**}$ ; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

## CONCLUSIONES

OG: En relación, el 40% revelaron que la gestión del talento humano del personal y el desempeño laboral es eficiente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.706\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$  por lo que la gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

OE1: En relación, el 36% reveló que la selección del personal y el desempeño laboral es eficiente; el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.698\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$ , por lo que existe influencia significativa y positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

OE2: En relación, el 36% reveló que la capacitación del personal y el desempeño laboral es eficiente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.692\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$ , por lo que existe influencia significativa y positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

OE3: En relación, el 52% reveló que la evaluación del personal y el desempeño laboral es eficiente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.709\*\* correlación significativa, positiva y moderada, el valor de  $p=0.000 < 0.05$ , por lo que existe influencia significativa y positiva entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pirias, Jaén, 2021.

## **RECOMENDACIONES**

La Entidad debe mantener la eficiente correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con la finalidad de que los colaboradores se encuentren comprometidos con los objetivos, metas, visión, misión y políticas institucionales.

A la entidad debe llevar un proceso eficiente para la selección del personal y contrate profesionales con los perfiles idóneos y competitivos para los puestos de trabajo, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los mismo y de la institución.

A la institución que deben implementar programas continuos de capacitaciones, para el mejoramiento de las capacidades de los colaboradores, con el propósito de mejorar el desenvolvimiento y desempeño de los colaboradores y brindar un servicio optimo al usuario.

A los funcionarios de la entidad debe realizar una evaluación constante hacia los colaboradores, para de esta manera brindar una rápida atención al usuario y cumplir las metas y objetivos planteados por la entidad, así mismo mejorar su desempeño laboral

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Andia, W. P., y Herrera, R. R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana – Arequipa 2019* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa – Perú.
- Ataypoma, D., y Inga, B. E. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) En La Provincia de Huancavelica – Periodo 2018* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional De Huancavelica. Huancavelica – Perú
- Campo, E. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (9ª ed.) Perú: Editorial
- Castañeda, D. W. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú.
- Chávez, Y., y Condori, G. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica-2019* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México.
- Condori, M. N. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú.

- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y el conocimiento*. Editorial: Ecoe. Bogotá, Colombia.
- Cunalata, A. B. (2019). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador.
- Del Castillo, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* [Tesis de Maestro]. Universidad Cesa Vallejo. Perú.
- Eslava (2008). *Gerencia de Recursos Humanos en el Sector Público*. Ed. Pacifico. Lima. Perú.
- Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018* [Tesis de Maestro]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco – Perú.
- Farfán, B. R. V. (2020). *Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E* [Tesis de Maestro]. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.
- Garcés, H. F. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020* [Tesis de Maestro]. Universidad Cesar Vallejo. Piura – Perú.
- García, A. C., Brito, M. I., y Barrios, A. A. (2020). *Modelos de gestión del talento humano en las Cooperativas de Transporte de Santa Marta* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta – Colombia.
- García, A. C., Brito, M. I., y Barrios, A. A. (2020). *Modelos de gestión del talento humano en las Cooperativas de Transporte de Santa Marta* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta – Colombia.
- Hernández, B. (2012). *La Selección del Personal*. Aedipe. España

- Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio Santa Rosa* [Tesis de Maestría]. Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.
- Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio Santa Rosa* [Tesis de Maestría]. Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta edición). Mc Graw Hill Educación. México DF.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). Mc Graw Hill Educación. México DF.
- Jara, A. M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Vol. 23 Núm. 83.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500>
- Mora, V. (2012). *Gestión de talento humano*. Editores S.A.
- Morán, G., y Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación* (1 ed.). Pearson. Naucalpan de Juárez, México.
- Moreno, E. K., y Lascano, J. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Moreno, E. K., y Lascano, J. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Nolberto, M. C. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017* [Tesis de Título Profesional]. Universidad de Huánuco. Huánuco- Perú.
- Olivo, S. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016* [Tesis de Maestría]. Lima, Perú.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7662/Olivo\\_VSR.df?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7662/Olivo_VSR.df?sequence=1&isAllowed=y)

- Pacheco, H., Henríquez, C., y Fuentes, H. (2012). *Del Recurso Humano al humano con recursos: una propuesta en el estudio de encadenamientos*. El Periplo Sustentable, p. 23, 726.
- Pérez, O. (2016). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*, Blog PeopleNext.
- Santamaria, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2° Ed). San Marcos, Lima.
- Zeballos, R. I. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de Cerámicas MATTAZ ZEBALLOS Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre* [Tesis de Maestro]. Universidad Andina Simón Bolívar. Sucre-Bolivia.

# ANEXOS

## ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIRIAS, JAEN, 2021

Problemas	Objetivos	Marco teórico conceptual	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
Problema principal	Objetivo general		Hipótesis general		
¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021?	Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021.	La Gestión del Talento Humano “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2010, p. 64) El Desempeño Laboral “es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este comportamiento constituye la estrategia que utilizará para lograr dichos objetivos” (Chiavenato, 2009, p.359).	La gestión del talento humano influye de forma significativa y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021.	<b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano	<b>Tipo de Investigación</b> Básica
<b>Problemas secundarios</b>	<b>Objetivos específicos</b>		<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones</b> Selección del personal	<b>Nivel de la investigación</b> Descriptivo correlacional
PE 1: ¿Qué influencia existe entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021?	OE 1: Analizar la influencia entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021.		HE 1: Existe influencia significativa y positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021.	Capacitación del personal	<b>Método de Investigación</b> Cuantitativa
PE 2: ¿Qué influencia existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021?	OE 2: Analizar la influencia entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021.		Evaluación del personal	<b>Diseño de Investigación</b> No experimental – de corte transversal	
PE 3: ¿Qué influencia existe entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021?	OE 3: Analizar la influencia entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021.		<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral	<b>Técnicas</b> Encuesta	
			<b>Dimensiones</b> Calidad de trabajo	<b>Instrumentos</b> Cuestionario	
			Nivel de producción		
			Metas		

## Anexo B: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mego Coronel María Carolina
- 1.2 Grado académico: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Sub Gerente Planificación Estratégica - Municipalidad Prov. de Jaén
- 1.4 Título de la Investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2021"
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Tatiana del Rosario Lozano Jibaja
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Doctorado
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

#### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					82
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					82
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					82
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					82
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					82
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					82
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						82.9

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): \_\_\_\_\_

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO PARA APLICAR

Jaén, 05 de AGOSTO de 2021

  
Dra. María Carolina Mego Coronel  
DOCENTE INVESTIGADOR  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
Reg. F150 Nº 71925

FIRMA DEL EXPERTO  
N° DNI 27712287

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Altamirano Arana Andrés Francisco  
 1.2 Grado académico: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Gerente Administración Tributaria - Municipalidad Prov. de Jaén  
 1.4 Título de la Investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2021"  
 1.5 Autor del instrumento: Bach. Tatiana del Rosario Lozano Jibaja  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Doctorado  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						81

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): \_\_\_\_\_

 VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO PARA SU APLICACIÓN

 Jaén, 06 de AGOSTO de 2021
  
 Dr. Andrés F. Altamirano Arana  
 Reg. CLAP N° 0240

 FIRMA DEL EXPERTO  
 N° DNI 06216790

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: García Puse Katerine Roxana  
 1.2 Grado académico: Magister en Gestión Pública  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Administrativo – Dirección Sub Regional de Salud I - Jaén  
 1.4 Título de la Investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2021"  
 1.5 Autor del instrumento: Bach. Tatiana del Rosario Lozano Jibaja  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						92.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): \_\_\_\_\_

 VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADTO PARA SER APLICADO

 Jaén, 05 de AGOSTO de 2021


**Katerine R. García Puse**  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

 FIRMA DEL EXPERTO  
 N° DNI 44024719

**ANEXO C: CUESTIONARIO**
**Variable 1: Cuestionario de la Gestión del talento humano**

Este cuestionario es de carácter anónimo y además de confidencial, cuya aplicación será de uso único para el avance de la investigación, denominada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIRIAS, JAEN, 2021". Por este motivo, se solicita su colaboración sellando con una "x" la alternativa que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes:	Nº	Leyenda
	1	Nada
	2	Poco
	3	Regular
	4	Casi siempre
	5	Siempre

Nº	Ítems	N	P	R	CS	S
	<b>Selección del personal</b>					
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.					
4	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
5	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.					
6	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
	<b>Capacitación del personal</b>					
7	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
8	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.					
9	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.					
10	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					
11	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios.					
12	La capacitación a nivel social del personal, Contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores.					
	<b>Evaluación del personal</b>					
13	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.					
14	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores					
15	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.					
16	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.					
17	El acompañamiento mejor los niveles de productividad.					
18	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.					

## Variable 2: Cuestionario de Desempeño laboral

Este cuestionario es de carácter anónimo y además de confidencial, cuya aplicación será de uso único para el avance de la investigación, denominada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIRIAS, JAEN, 2021". Por este motivo, se solicita su colaboración sellando con una "x" la alternativa que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes:	Nº	Leyenda
	1	Nada
	2	Poco
	3	Regular
	4	Casi siempre
5	Siempre	

Nº	Ítems	N	P	R	CS	S
<b>Calidad de trabajo</b>						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.					
2	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.					
3	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.					
4	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.					
5	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.					
6	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.					
<b>Nivel de productividad</b>						
7	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.					
8	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.					
9	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.					
10	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.					
11	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva.					
12	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
<b>Metas</b>						
13	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales.					
14	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.					
15	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.					
16	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.					
17	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
18	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					

Anexo D: Carta de autorización

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL**  
**"LAS PIRIAS"**  
PROVINCIA JAÉN - REGION CAJAMARCA 

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Las Pírias, 21 de setiembre de 2021.

**CARTA N° 012-2021-MDLP/RR.HH.**

**Srta.:**  
**Bach. Tatiana del Rosario Lozano Jibaja**  
Bachiller en Administración y Negocios Internacionales  
Universidad Alas Peruanas – Jaén - Cajamarca

**Jaén. -**

**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN PARA ACCEDER A LA INFORMACIÓN Y APLICAR LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN SOBRE EL TEMA DE LA TESIS TITULADA "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIRIAS, JAÉN, 2021".

**REF.** : Solicitud S/N°, recepcionado con fecha 21-09-2021.

---

**DE MI MAYOR CONSIDERACIÓN:**

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho, a fin de saludarlo muy cordialmente en representación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Las Pírias, con la única finalidad de **Comunicarle** que, la Jefatura de Recursos Humanos a través del Despacho de Alcaldía, le **Autoriza** para que acceda a la información y aplique los instrumentos de investigación sobre el **Tema de la Tesis** titulada "**Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Las Pírias, Jaén, 2021**", apoyando de esta manera a la investigación y a la población estudiantil. También, solicitarle nos haga llegar las conclusiones y recomendaciones de la investigación científica para aplicar y/o mejorar el talento del recurso humano en la Municipalidad.

Espero le sea de gran utilidad nuestro aporte como gestión edil, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
**CPC Luz C. Fernández Castillo**  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

**C.c.:**  
- Alcaldía  
- Gerencia Municip.l  
- Archivo RR.HH./cfc.

JR. ANGEL CUSTODIO VILLANUEVA N° 108 - PLAZA DE ARMAS LAS PIRIAS TELF. (076) .....  
munidistlaspirias@gmail.com

Anexo E: Panel fotográfico



Foto 1: Frontis de la Municipalidad provincial de Jaén



Foto 2 y3: Aplicación de los cuestionarios



Anexo F: Base de Datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	5	5
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3
3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5
3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	3
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	2	3	4	3	5	1	2	5	3	4	5	4	5	3	5	5	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	2	4	2	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3
4	4	2		2	4	2	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1
5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
1	5	3	5	2	3	1	5	5	2	4	3	2	5	2	5	2	5
2	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
2	2	3	3	1	5	5	2	3	2	2	4	2	3	2	1	1	2

Variable 1: Gestión del talento humano

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
3	1	3	1	3	5	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2
5	5	3	1	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
3	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	1	2	1	1
3	1	1	2	2	2	4	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3
3	4	2	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
4	1	4	2	2	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3
5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4
4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
5	2	3	2	2	4	5	4	2	2	2	3	5	5	2	4	2	2
1	2	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2
2	4	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	3	3

Variable 2: Desempeño laboral

### Fiabilidad de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	18

### Fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.960	18