

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS EN LA MUNICIPALIDAD
DE NUEVO CHIMBOTE, 2024**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Leon Mejia, Jheyson Joel

Código ORCID: 0009-0007-9598-7934

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro Fortunato

Código ORCID: 0000-0003-1263-6885

CHIMBOTE – PERÚ

2025

ÍNDICE

ÍNDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
Palabras clave	v
Título	1
Resumen	2
ABSTRACT	3
Constancia de originalidad	ix
INTRODUCCIÓN.....	4
METODOLOGÍA	28
Población y muestra	29
Técnicas e instrumentos de investigación	30
Procesamiento y análisis de la información	31
RESULTADOS.....	32
Descripción de los resultados	32
Contrastación de la hipótesis.....	39
Prueba de hipótesis específicas	39
Prueba de hipótesis específica 1	39
Prueba de hipótesis específica 2	42
Prueba de hipótesis específica 3	44
Prueba de hipótesis específica 4	46
Prueba de hipótesis general.....	48
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	50
Conclusiones	54
Recomendaciones	56
Agradecimientos	58
Referencias bibliográficas:	59
Anexos	72
Anexo 1: Matriz de la operacionalización de las variables	72
Anexo 2: Matriz de consistencia	77
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)	85
Anexo 4: Evaluación de juicio de expertos	90

Anexo 05: Validez de instrumentos por juicio de expertos.....	92
Anexo 6: Base de datos	96
Anexo 7: Análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach	100
Anexo 8: Constancia de originalidad.....	100
Anexo 9: Formulario de Repositorio	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de Gestión del talento humano según la percepción de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	29
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	30
Tabla 3: Nivel del desempeño laboral según la percepción de los trabajadores de funcionarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	31
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	32
Tabla 5: Caracterización de gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	33
Tabla 6: Caracterización del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	34
Tabla 7: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de gestión del talento humano y el Desempeño Laboral de los funcionarios en Municipalidad Distrital de N. C, 2024.....	35
Tabla 8: La organización y planificación del área de gestión humana y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	36
Tabla 9: Correlación de organización y planificación del área de gestión humana con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	37
Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	38
Tabla 11: La incorporación y adaptación de las personas a la organización y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	39
Tabla 12: Correlación de la incorporación y adaptación de las personas a la organización con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	40

Tabla 13: Compensación, bienestar y salud de las personas y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.	41
Tabla 14: Correlación compensación, bienestar y salud de las personas de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	42
Tabla 15: El desarrollo del personal y su relación y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.	43
Tabla 16: Correlación del desarrollo del personal y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.	44
Tabla 17: La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	45
Tabla 18: Correlación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.	46

Palabras clave

Tema	Gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Especialidad	Administración.

Keywords

Theme	Management of human talent and job performance.
Specialty	Administration.

Línea de investigación

OCDE			Líneas de investigación
Área	Sub-Área	Disciplina	
Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Negocios y Management	Talento Humano

Lines of Investigation

OCDE			Líneas de investigación
Area	Sub-Area	Discipline	
Social Sciences	Economy and Business	Negocios y Management	Human Talent

Constancia de originalidad:



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE, 2024." del (a) estudiante: Jheyson Joel León Mejía, identificado(a) con Código N° 1119101032, se ha verificado un porcentaje de similitud del 27%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 4 de Febrero de 2025



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los funcionarios de la
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024”**

Resumen

La siguiente investigación tuvo el propósito de detallar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC – 2024. Este trabajo utilizó un tipo de investigación descriptiva correlacional que correspondió a un tipo de estudio no experimental colateral, presentando una orientación de investigación cuantitativa. La población estuvo conformada por 52 funcionarios, del cual se extrajo una muestra representativa de 23 funcionarios, utilizando el método probabilístico. Se utilizó la encuesta como técnica y se aplicó el cuestionario como instrumento a los trabajadores para la GTH y DL. Según los principales resultados no existe una relación significativa entre la GTH y DL de los funcionarios de la MDNC – 2024, con un p-valor 0.169 mayor que el 5% ($p > 0.05$), por lo que no se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral.

ABSTRACT

The following research had the purpose of Detailing the relationship between Human Talent Management and the work performance of officials of the District Municipality of Nuevo Chimbote - 2024. This work used a type of descriptive correlational research that corresponded to a type of study not collateral experimental, presenting a quantitative research orientation. The population was made up of 52 officials, from which a representative sample of 23 officials was extracted, using the probabilistic method. The survey was used as a technique and the questionnaire was applied to the workers as an instrument for the management of human talent and job performance. According to the main results, there is no relevant relationship between human talent management and job performance of officials of the District Municipality of Nuevo Chimbote - 2024, with a p-value 0.001 greater than 5% ($p > 0.05$), therefore that the research hypothesis was not supported.

Keywords: human talent management, job performance.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la búsqueda de diferentes investigaciones relacionados a las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, realizadas en diversos repositorios de instituciones universitarias a nivel local, nacional e internacional, se encontró los siguientes antecedentes de estudio:

Entre los antecedentes internacionales considerados para la investigación, podemos mencionar a García (2023) quien, en su investigación desarrollada en el sector de servicios en Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México, buscó la relación entre calidad de relaciones interpersonales y desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 17 docentes de una organización pública y 15 trabajadores administrativos de una organización privada. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores ya mencionados, considerando como dimensiones las RI y el DL. En esta investigación se concluyó que en ambos centros laborales reflejan puntuaciones altas en cuanto a calidad de RI, sin embargo, las puntuaciones de la variable DL fueron diferentes en cada centro.

De igual modo, Curiel (2022) en su investigación desarrollada en el sector educación en Riohacha, La Guajira, Colombia, buscó analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantil, para esto se estudió una muestra probabilística a 224 trabajadores de los CDI de dicho Instituto Colombiano. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de dicho instituto, considerando como dimensiones para su evaluación los métodos de desarrollo, el impacto de la capacitación y desarrollo, los componentes que influyen en el desempeño laboral y los elementos del desempeño laboral. Se concluye que su desarrollo permitió afianzar las bases relacionadas con la GTH para el DL de una manera óptima, conllevando a la reducción del efecto de distorsión por acontecimientos recientes y mejora continua en los procesos ejecutados en los Centros de Desarrollo.

También se encontró a López (2021) quien, en su investigación desarrollada en el sector de servicios en Guayaquil, Ecuador, se buscó decretar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, para esto se estudió

una muestra probabilística de 51 colaboradores de una Casa Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores ya mencionados, considerando como dimensiones para su evaluación a la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. Se concluyó que hay una relación entre las variables CO y el DL y dicha relación es positiva lo que conlleva a interpretar que si en la primera variable (CO) hay un aumento también va a existir un aumento en la segunda variable (DL).

En el mismo modo se encontró a Daza et al. (2021) quien, en su investigación desarrollada en el sector palmero de la región Caribe - Colombia, buscó determinar el clima organizacional en cuatro empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana, para esto se estudió una muestra probabilística de 1234 empleados y 301 funcionarios administrativos y técnicos. Se aplicó cuestionarios a usuarios directamente relacionados con la empresa, considerando para su evaluación el clima organizacional. En esta investigación se encontró que el clima organizacional es favorable en todos los factores. Se concluyó que un clima organizacional favorable se debe priorizar la asignación salarial de los empleados, la infraestructura de la empresa, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las estrategias de resolución de conflictos.

Desde el punto de vista científico Silva et al. (2020) argumenta en su investigación desarrollada en las mipymes ubicadas en los municipios de Bucaramanga, Floridablanca, Girón y Piedecuesta del departamento de Santander, Colombia. Buscó analizar la percepción de la gerencia y su relación con la gestión del talento humano en las mipymes, para esto se estudió una muestra probabilística de 1025 individuos que ocupan los cargos establecidos dentro de la población objeto. Se aplicó encuestas a usuarios directamente relacionados con la empresa, considerando para su evaluación la percepción y aplicación de prácticas en torno a la GTH en las mipymes. En esta investigación se encontró que gran parte de la relación entre las partes se define a partir de la visión de responsabilidad, lealtad, capacidad, clima laboral, condición salarial y colaboración de los trabajadores en las decisiones de la entidad, lo que en su conjunto permite mejorar las condiciones de efectividad y eficiencia organizacional y, por tanto, su competitividad. Se concluyó que el Desarrollo de las mipymes presenta elementos fundamentales que refleja la confianza,

desde la gerencia hacia los colaboradores, contexto altamente favorable para la mejora productiva y competitiva, ya que permite el planteamiento de equipos de trabajo que podrían desarrollarse al interior de cada una de las organizaciones.

Así mismo Barrios et. al. (2020) describe, en su investigación desarrollada en el sector de enseñanzas de lenguas en la Ciudad de México, buscó determinar las relaciones estructurales entre los factores determinantes del desempeño empresarial de la industria lechera colombiana, departamento de Antioquia, Colombia, para esto se estudió una muestra probabilística de 236 negocios lecheros. Se aplicó un cuestionario, considerando como dimensiones para su evaluación el desempeño laboral en la industria lechera. En esta investigación se encontró que la industria lechera en Colombia posee un DE moderado, lo que insinúa la necesidad de implementar nuevas formas de gestionar los hatos con miras a mantener su sobrevivencia en el largo plazo. La medición sistemática de este DE permitirá la evaluación permanente de las estrategias organizacionales con miras a una mejor toma de decisiones y la implementación de acciones correctivas para obtener la mejora continua. Se concluyó que la eficiencia y la productividad con la que operan los negocios lecheros son aspectos determinantes de su desempeño empresarial, lo cual se sugiere que un enfoque basado en gestión productiva podría contribuir favorablemente al crecimiento y el desarrollo de este sector.

También Espinoza (2020) propone en su investigación desarrollada en el sector de la privatización de la empresa Aguas Andinas en Santiago de Chile, buscó determinar los principales conflictos organizacionales que derivan de la privatización en Aguas Andinas, para esto se estudió una muestra probabilística de 5 directivos de la organización y 6 focus groups a diferentes miembros de la organización. Se aplicó entrevistas a usuarios directamente relacionados con la empresa, considerando para su evaluación la privatización. En esta investigación se encontró que el factor determinante es la adaptación y gestión del cambio. Se concluyó que para la privatización se requieren un cambio radical en el funcionamiento de la empresa.

A continuación, los antecedentes nacionales considerados para el estudio, podemos mencionar a Pérez y Ramírez (2023) proponen en su investigación desarrollada en el sector de servicios de la provincia de Piura, se buscó definir la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, para esto se estudió una muestra probabilística de 30 personales de la entidad Segersa SAC en dicha provincia. Se aplicó una encuesta al personal administrativo, considerando como dimensiones para su evaluación, la evaluación para retener a las personas y la responsabilidad afectiva. En esta investigación se encontró que ambas dimensiones destacan en el nivel alto. Se concluyó que si hay una relación positiva y significativa entre la GTH y el compromiso organizacional del personal (Rho de Spearman=0.853 y $valor=0,000$).

Por otro lado, encontramos a Ramírez (2023) quien, en su investigación desarrollada en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco, Se buscó definir la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 41 funcionarios públicos de dicha entidad. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario. Los resultados obtenidos demuestran una notable correlación positiva considerable entre las variables de gestión del conocimiento y desempeño laboral, para ello se aplicó la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson, en la que se obtuvo un valor relacional de 0,707. Se concluyó que la gestión del conocimiento es una herramienta esencial que debe integrarse en la administración pública de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Su importancia radica en la creación de valor, el fortalecimiento de habilidades y el

desarrollo de las capacidades de las personas, con el objetivo de mejorar su rendimiento y desempeño laboral.

También encontramos a Yucra (2023) quien, manifiesta en su investigación desarrollada en la Municipalidad Provincial de Yunguyo – Puno, buscó decretar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores, para esto se estudió una muestra probabilística de 38 colaboradores de dicha entidad. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario. Los resultados concretaron que existe una relación directamente proporcional entre el rendimiento del trabajo y la captación de los trabajadores, así como en los factores de capacidad. En este caso, la estimación del sig. fue de 0.000, mientras que la estimación de la relación fue de 0.050 y 0.550, relativamente. Esto indica una correlación positiva considerable entre los elementos analizados. De manera similar, se equiparó una relación directamente proporcional entre el rendimiento de los trabajadores y la compensación de los trabajadores, donde la estimación de la sigma también fue de 0.000 y la estimación de relación alcanzó 0.433, el cual señala una correlación positiva promedio. Se concluyó que, si hay relación directamente proporcional entre la GTH y el DL, también una correlación positiva relevante, con una estimación de relación de 0.587.

Asimismo, encontramos a Guevara (2023) quien, en su investigación desarrollada en la Municipalidad de Lima Metropolitana, buscó determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 53 colaboradores de dicha Entidad Pública. Para la medición de las variables se aplicó la encuesta y el cuestionario. Las respuestas encontradas indican que si hay una relación significativa positiva moderada entre ambas variables, con una significancia de $0.001 < 0.05$ y un Rho de Spearman de 0.574. Además, del total de colaboradores encuestados el 40.4% señalan que los esquemas de capacitación si van a permitir a mejorar las competencias del trabajador y el 54.4% conocen las funciones para desempeñar su cargo. Se concluyó que si hay relación entre la GTH y el DL en el personal de dicha entidad pública.

Según Surco (2023) Sostiene en su investigación desarrollada en la Municipalidad Distrital de San Felipe, Jaén, 2020, buscó determinar relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 30 colaboradores de dicha Entidad. Para la evaluación de las variables se utilizó el cuestionario a los colaboradores. Los resultados de esta investigación sostienen que existió una tendencia promedio para la variable de gestión municipal fue del 60. 00%, mientras que se observó una tendencia similar en la variable de rendimiento laboral, que alcanzó una representación del 56. 70%, Al evaluar la variable de rendimiento laboral, se registró un comportamiento similar, con una representación del 56. 70%. Se concluyó que, si hay relación entre la gestión municipal y el rendimiento laboral, obteniendo una sigma de 0. 000 y un valor de incidencia de 0. 951. Esto demuestra que cualquier proceso de corrección en la gestión puede tener un efecto positivo en el rendimiento y en la calidad de la toma de decisiones de los colaboradores dentro del entorno organizacional.

Teniendo en cuenta a Palma et al. (2023) plantea en su investigación desarrollada en el sector de empresas públicas en Chiclayo, buscó determinar el clima organizacional y desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 50 artículos científicos de las empresas públicas de Latinoamérica en dicha provincia. Se empleó un método analítico crítico a través de la revisión documental. Se concluyó que en Latinoamérica existe un pequeño porcentaje de aquellas empresas que desarrollan un excelente clima organizacional teniendo como resultado un buen desempeño con respecto a sus colaboradores, sin embargo, la otra parte presentan falencias dificultando en cumplir con sus objetivos llegando al grado de que estas enfrenten una crisis.

Desde el punto de vista, Mestas (2023) quien, señala en su investigación desarrollada en la Planta Pesquera COINREFRI S.R.L., Tacna, buscó determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los colaboradores, para esto se estudió una muestra probabilística de 151 trabajadores de dicha empresa. Los resultados de la investigación arrojan un valor de significancia de 0. 044, según la muestra de KolmogorovSmirnov, lo que indica que este valor es inferior a 0. 05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis H_1 , lo que implica que los valores

de la variable de GTH no siguen una asignación normal. De igual manera, el valor de significancia para la variable de DL es de 0.000, también bajo la muestra de Kolmogorov-Smirnov, lo que nuevamente indica que es inferior a 0.05. Así, se acepta nuevamente la hipótesis H1, concluyendo que los datos de esta variable tampoco presentan una asignación normal. Se concluyó que no hay una relación significativa entre la GTH y el DL del personal de la Entidad Pesquera.

Como expresa Farfán et. al. (2023) en su investigación desarrollada en el sector de servicios en Lima, buscó establecer un plan de mejora que implemente un sistema de gestión del conocimiento, para esto se estudió una muestra probabilística de 65 trabajadores administrativos de la UNMSM. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la oficina de recursos humanos, considerando como dimensiones para su evaluación la percepción, la creación de conocimiento y toma de decisiones. Los resultados en esta investigación se mostró una segmentación del nivel de gestión del conocimiento por trabajadores y jefes, del cual se puede deducir que existe un mayor nivel de gestión del conocimiento en los jefes de área que en los trabajadores. Se concluyó que es importante la aplicación de un modelo de gestión de conocimiento en la OGRRHH debido a la necesidad de hacer más eficiente la organización. También es importante resaltar que se cumplieron los objetivos de investigación.

Por otro lado, encontramos a Valverde (2022) quien, indica en investigación desarrollada en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande – Huánuco, buscó describir la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores, para esto se estudió una muestra probabilística de 32 trabajadores administrativos de dicha Municipalidad. El instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario conformado por 21 preguntas cerradas. Los resultados de la correlación Rho de Spearman respaldaron la hipótesis principal. Se concluyó que, si hay una relación entre la GA y el DL de los trabajadores de dicha entidad pública de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, en 2022. Esta relación se caracteriza por una correlación positiva moderada y un nivel de confianza del 99% en los resultados.

Asimismo, De la Cruz y Curi (2022) argumentan en su investigación desarrollada en la Municipalidad Provincial de Satipo, buscó establecer la relación que

existe entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos, para esto se estudió una muestra probabilística de 60 funcionarios de dicha entidad. Para la evaluación de las variables se utilizó el cuestionario a los funcionarios. En esta investigación se observó una correlación positiva muy alta con un “ r ” = 0,992, lo cual nos permite aseverar que, a mayor planificación estratégica, existirá mayor GTH. Se concluyó que la planificación estratégica se relaciona de manera directa con la GTH en dicha entidad pública de Satipo.

Desde el punto de vista científico de Yucra y Oscanoa (2021) señalan en su investigación desarrollada en el sector transportes de Pucallpa, buscó determinar la gestión del personal y clima laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 123 trabajadores de la entidad de Transportes Conta E.I.R.L. en dicha ciudad. Se aplicó una encuesta al personal administrativo, considerando como dimensiones para su evaluación la interacción laboral, colectividad laboral y prácticas de recursos humanos. En esta investigación se encontró que en las tres dimensiones existe una correlación significativa. Se concluyó que si hay una correlación significativa y moderada entre la variable 1 gestión del personal y la variable 2 clima laboral en la empresa Transportes Conta E.I.R.L, de la ciudad de Pucallpa.

Finalmente encontramos a Ananias (2020) quien, en su investigación desarrollada en el sector de la Municipalidad Metropolitana de Lima, busco determinar las características de la gestión del talento humano, para esto se estudió una muestra probabilística de 03 trabajadores de dicha entidad pública. Se aplicó una entrevista a los trabajadores de la Entidad Pública Metropolitana de Lima, considerando para su evaluación las características de la gestión del recurso humano. En esta investigación se encontró que en la entidad metropolitana de Lima se deben mejorar muchas etapas para fortalecer la GTH, generando aliados y colaboradores con altas competencias, conocimiento y habilidades. Se concluyó que la participación de los trabajadores debe ser más activa para que se pueda dar de manera óptima la GTH.

Por otra parte, también tenemos antecedentes locales importantes para nuestra investigación encontramos a Camones (2023) quien, señala en su investigación desarrollada en la Municipalidad Provincial de Casma, buscó decretar la relación entre

el clima organizacional y desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 140 colaboradores de dicha entidad. La herramienta de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario conformado por 28 ítems, logrando un ,776 de Rho de Spearman. Los resultados de esta investigación indican que el nivel de las variables del CO y DL es bueno. Se concluyó que, si hay una relación directa y significativa entre las variables del CO y DL, aparte de ello se encontró en un nivel alto a las variables en el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la MDC.

Asimismo, encontramos a Graza (2023) quien, en su investigación desarrollada en una Municipalidad de Áncash, buscó determinar la relación entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, para esto se estudió una muestra probabilística de 150 colaboradores de dicha Municipalidad. La herramienta de recolección de datos que se aplicó fue la encuesta. Los resultados encontrados en esta investigación, es decir en la variable GTH revelan que 86 colaboradores alcanzaron un nivel de 57. 3%, asimismo seguido de cerca por 58 colaboradores con un nivel de 38.7% y, finalmente 6 colaboradores con un nivel 4.0%. En tal sentido también se observó a la variable de desempeño laboral, que 80 colaboradores alcanzaron un nivel de 53. 3%, asimismo seguido por 62 colaboradores con un nivel de 41. 3% y, finalmente, 8 colaboradores con un nivel malo del 5. 3%. El análisis estadístico muestra un coeficiente de correlación notable de Spearman de $Rho = 0.724$ y una significación bilateral de 0.000. Se concluyó que si hay una relación entre la GTH y el DL.

Según Aranda (2022) enfatiza en su investigación desarrollada en el sector de la municipalidad de Huaraz, buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo, para esto se estudió una muestra probabilística de 32 colaboradores de una municipalidad. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de dicha municipalidad, se consideraron como dimensiones para la evaluación Organización y distribución del trabajo, gestión del desarrollo y la capacitación, sistema de recompensas, riesgos económicos, riesgos psicosociales y satisfacción laboral. En esta investigación se halló que, en el caso de la GTH, se obtuvo un coeficiente de $(\alpha = 0,925)$ y en la calidad de vida laboral, un coeficiente de $(\alpha = 0,906)$.

En relación con el análisis estadístico del test de hipótesis, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, obteniendo un resultado de ($r = 0.709$) con un nivel de relevancia de 0.00. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis del trabajo de investigación. Se concluyó que si hay una relación significativa entre la GTH y la calidad de vida en el trabajo.

Como expresa Figueroa (2022) en su investigación desarrollada en el sector de la municipalidad provincial de Huaraz, buscó definir la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 95 trabajadores administrativos en dicha provincia. Se aplicó un cuestionario a los colaboradores de dicha entidad, considerando como dimensiones para su evaluación las relaciones interpersonales, Cohesión grupal, Involucramiento en las tareas, Motivación laboral, Interrelación con los compañeros e Identificación. En esta investigación se encontró los resultados hallados muestran que la correlación Rho de Spearman fue 0.792; Además, la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis general que afirma que el CO influye en el DL del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Finalmente se concluyó que la variable independiente que es el clima organizacional influye significativamente en la variable dependiente que es el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022.

También encontramos a Acosta y Reaño (2021) nos señala en su investigación desarrollada en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, buscó determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la satisfacción laboral, para esto se estudió una muestra probabilística de 437 personales administrativos y una muestra de 204 de dicha entidad pública. Se aplicó un cuestionario a los colaboradores administrativos de la MDNC considerando para su evaluación la relación del talento humano y la satisfacción laboral. Esta investigación se determinó que si existe relación positiva y moderada entre la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Finalmente, tenemos a Tejada et al. (2020) quienes en su investigación desarrollada en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en Cajamarca, buscó determinar la relación entre la incorporación de personas y el desempeño laboral, esta investigación fue Descriptiva – correlacional, debido a que se describe la incorporación de personas y el desempeño laboral, por medio de sus dimensiones e indicadores; y a su vez, es correlacional, puesto que busca determinar las relaciones entre las variables cuantitativas. Asimismo, con el coeficiente de correlación de Pearson los resultados reflejaron la existencia de una relación directamente proporcional y muy débil entre la incorporación de personas y el DL, es decir la relación que existe entre las variables es de 0.058. Se concluyó que si hay una relación directamente proporcional y muy débil entre la variable incorporación de personas y la variable DL.

Por lo que se presenta indudable que la fundamentación científica también cumple un papel importante en todo trabajo de investigación en tal sentido a continuación se detalla:

Las entidades públicas y privadas en el siglo XXI deben ser organizaciones inteligentes. Las organizaciones inteligentes basan su teoría en la evolución y conocimiento de las personas, tiene en cuenta la constante motivación de los colaboradores con lo que se logra un desempeño efectivo y eficiente haciendo que esto genere mayor productividad.

Gestión del talento humano

Desde el punto de vista científico de Sandoval (2015) argumenta que Elton Mayo y sus colegas, pertenecientes a la casa humanista de la gestión, llevaron a cabo en Estados Unidos el conocido experimento de Hawthorne. Este estudio permitió delinear cómo se integran el comportamiento social y la dinámica de grupo, revelando que los niveles de productividad no dependen del individuo actuando de manera aislada, sino como parte de un colectivo. Las indagaciones sobre la teoría de las relaciones humanas se fundamentaron en las doctrinas mercantilistas, que plantearon modelos para tomar control del trabajador y aumentar su productividad, en lugar de reconocer y respetar su valía simplemente por ser una persona.

Las personas tienen diferentes formas de actuar según el entorno en el que se encuentren. Cada individuo reacciona de manera distinta, ya sea en conjunto o de manera personal. Es importante señalar que aquellos grupos que tienen tareas asignadas suelen enfrentar una mayor presión en comparación con aquellos que no las tienen. Esta presión se utiliza para tomar control e incrementar su productividad.

El prototipo de relaciones humanas se llevó a cabo mediante un experimento que involucró a dos grupos de trabajadores. Por un lado, estaban los grupos experimentales, que fueron sometidos a distintas pruebas, y por otro, los grupos de control, que no realizaron ningún tipo de prueba y se dedicaron a su trabajo rutinario.

Asimismo, Chávez (2018) explica que La gestión del talento humano se fundamenta en teorías como la Teoría Y, propuesta por McGregor en 1957, que resalta la importancia de la motivación y la necesidad de desarrollo de los empleados. Según este autor, las personas deben ser consideradas como individuos que piensan y sienten, y no simplemente como "objetos" dedicados a realizar tareas mecánicas. A diferencia de la Teoría X, que los ve como meros ejecutores de procedimientos aislados cuya única finalidad es recibir una compensación, McGregor sugiere que es fundamental crear entornos de trabajo seguros y agradables que fomenten el crecimiento y bienestar de los empleados.

Otra teoría que fundamenta la gestión del talento humano es la Teoría de la motivación y personalidad propuesta por Maslow (1937). Se fundamenta en la aspiración del ser humano hacia la superación personal, impulsada por la motivación y la personalidad, a través de satisfacer sus necesidades, que están ligadas a sus comportamientos. A medida que se satisfacen estas necesidades, surgen nuevas, hasta alcanzar la autorrealización y la trascendencia, que representan las más altas aspiraciones personales.

Desempeño laboral

Según Klingner Y Nabalidán (2002) detallan que las teorías argumentan la relación entre la motivación y la competencia para el desempeño, así como la relación entre la recompensa en el trabajo y su desempeño en el rendimiento laboral”.

Teoría de la Equidad

Asimismo, Fernández y Junquera (2010) indican que esta teoría de Adams está relacionada principalmente con la percepción que tiene el trabajador sobre cómo es tratado: de manera justa o injusta. Esta percepción influye en la lealtad, en las expresiones de buena voluntad y en una mayor eficiencia en su desempeño dentro de la organización. Aunque la teoría es clara, a menudo esta percepción se vincula más a un estado mental basado en juicios subjetivos. Sin embargo, esto implica que la justicia y un buen trato son elementos fundamentales, donde la comunicación efectiva entre el gerente y los subordinados también juega un papel crucial. La justicia se compone de dos aspectos: el rendimiento y la comparación con otros. En el primer caso, se trata de evaluar su contribución o desempeño en relación con la compensación que recibe y cómo se compara con la de sus colegas.

Teoría de las expectativas

De acuerdo con Vásquez (2012) dicha teoría se enfoca en los sentimientos de satisfacción de los colaboradores, que de este modo va a reflejar un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

Factores identificados:

1. El grado en que un empleado confía en su capacidad para desempeñar el trabajo de acuerdo con las expectativas.
2. La evaluación del desempeño de los empleados, con el correspondiente reconocimiento a través de bonificaciones o sanciones, dependiendo de si se alcanza o no el nivel de rendimiento esperado.
3. La importancia que el empleado otorga a estas recompensas o sanciones.

No cabe duda de que esta teoría nos ayuda a comprender las diversas reacciones, tanto positivas como negativas, que se manifiestan en el desempeño del trabajador. Esto se debe a que, como ser humano, también tiene expectativas y metas.

En relación a la gestión del talento humano el autor Chiavenato (2009). Señala que la gestión del talento humano se refiere a la nueva era de la información, donde se crean equipos de recursos humanos en lugar de departamentos de recursos humanos.

Las actividades de recursos humanos se delegan y se convierten en gerentes de recursos humanos en toda la organización, mientras que las tareas burocráticas y operativas no esenciales se subcontratan a terceros. Los equipos de RH están liberados de actividades operativas y son responsables de la consulta interna para que el campo tome acciones estratégicas con una orientación global, hacia el futuro y destino de la empresa y sus integrantes. Las personas ya no son agentes pasivos a gestionar, sino agentes activos e inteligentes que ayudan a gestionar los demás recursos de la organización. El giro es enorme. Las personas ahora son consideradas socios en la organización, tomando decisiones en sus operaciones, alcanzando metas y logrando resultados previamente acordados, y sirviendo al cliente para satisfacer sus necesidades y expectativas. En la era de la información, el trato con los individuos ha dejado de ser un problema y se ha convertido en una alternativa de solución para las organizaciones. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones exitosas.

Para comprender su significado, es fundamental conocer la definición de gestión. Según Dessler (2011), este término abarca un concepto más amplio que el de administración, que se puede definir como las acciones llevadas a cabo de manera profesional, con efectividad y eficiencia. Estas acciones implican la organización y distribución de sistemas de información que conducen al logro de objetivos.

Procesos y Subprocesos del Talento Humano

Para Dessler (2011) nos dice que: “Los procesos y subprocesos que componen el desarrollo de la Gestión del Talento Humano son: la planificación del talento humano, el análisis y diseño de puestos de trabajo, cubriendo las necesidades de competencia humana de la organización, reclutamiento y selección, introducción de nuevos empleados en la organización, socialización, capacitación de nuevos empleados, mejora de los resultados del trabajo, logro de cooperación creativa y desarrollo de buenas relaciones laborales, aumento del potencial individual y desarrollo, desempeño de los empleados. Evaluación, empleo de empleados con incentivos y a través del descuento, gestión de salud e higiene ocupacional, supervisión a través del sistema. Entre ellos, se incluyen la admisión de personas, la gestión de

aplicaciones, la compensación, el desarrollo, el mantenimiento y el monitoreo. Estas acciones son fundamentales para mantener al personal actualizado durante la realización de sus funciones dentro de la empresa.

Organización y planificación del área de gestión humana:

Para Dessler (2011) Esta dimensión permite a la organización resaltar las funciones de cada puesto de trabajo y cómo se gestiona la integración de cada componente a través del conjunto de competencias y habilidades. Además, cuenta con subprocesos e indicadores que muestran lo siguiente:

Planeación Estratégica del Talento Humano:

Dessler (2011) Es la dimensión que facilita la planificación de las funciones que desempeñará cada puesto de trabajo, constituyendo así una forma de gestión de la planificación dentro de la estructura organizativa de la empresa.

Políticas del área de gestión humana

Dessler (2011) A continuación, se presentan los pasos que debe seguir la organización, los cuales deben estar alineados con el mantenimiento y la retención del talento humano. Esto se logrará mediante actualizaciones en el área responsable, utilizando estándares sugeridos para los elementos laborales.

Análisis y diseños de cargos

Dessler (2011) sostiene que: “El análisis y diseño del puesto es una función de la gestión que permite identificar las características y requisitos apropiados para una posición específica. Es importante destacar que una buena gestión del talento humano consiste en garantizar que la persona seleccionada para el puesto se asemeje en gran medida al perfil requerido.”

Incorporación y adaptación de las personas a la organización

Dessler (2011) nos afirma que el proceso o dimensión se centra en la gestión de los elementos humanos que ingresan a la entidad, asegurando que sean adecuados para ocupar los puestos necesarios y cumplan con los requisitos establecidos por la

empresa. Una adecuada gestión del talento fomenta una evaluación efectiva, que se organiza en diversas dimensiones.

Requisición:

Desde el punto de vista de Dessler (2011) establece que: "Este es un subproceso previo que se va a ser utilizado para solicitar un nuevo elemento humano en la empresa con base en un requisito funcional, en el cual va a proporcionar elementos de criterio y los elementos de base para el proceso de reclutamiento".

Reclutamiento:

Empleando las palabras de Dessler (2011) nos afirma que: "Es el proceso de reclutamiento de candidatos potencialmente aptos y capaces de acuerdo con los requisitos o perfiles proporcionados en la solicitud, con base en un proceso de comunicación que debe ser efectivo, esto se da interno como externamente para cubrir el puesto de trabajo."

Selección de personal

Dessler (2011) define que: "Es la gestión que se realiza para evaluar a los candidatos potenciales que son aptos y capaces para cubrir una plaza determinada."

Contratación:

De acuerdo a Dessler (2011) menciona que: La contratación es el proceso mediante el cual las personas que se unen a una organización están dispuestas a prestar servicios a la Compañía a cambio de una ganancia financiera, considerando únicamente las necesidades de la organización. Socialización e inducción

Desde la posición Dessler (2011) enfatiza que: La inducción como subproceso es un control realizado por una empresa para proporcionar a los empleados recién contratados la información necesaria para que puedan realizar sus tareas asignadas de manera óptima.

Compensación, bienestar y salud de las personas

Para Dessler (2011) nos indica que permite desarrollar la satisfacción de los empleados

mediante incentivos que estimulen y motiven su compromiso, con el objetivo de fomentar su permanencia y sostenibilidad dentro de la organización.

Compensación:

Para Dessler (2011) define que: Las obligaciones propuestas por la dirección deben llevarse a cabo en las empresas con el fin de motivar adecuadamente al personal a través de sistemas de compensación. Estos sistemas incluyen tanto compensaciones financieras, que pueden ser directas o indirectas, como compensaciones no financieras.

Incentivos y beneficios:

Según Dessler (2011) afirma que: Son medios de apoyo fundamentales que nos permiten motivar y mantener un equilibrio entre los esfuerzos de los empleados. Es importante fomentar incentivos, ya sean financieros o no, que los trabajadores reciban como recompensa por su mejor desempeño.

Higiene y seguridad industrial:

Dessler (2011) su propósito es prevenir y proteger de daños, perjuicios y bienestar de empleados, porque las enfermedades y accidentes laborales causan grandes daños a personas y organizaciones.

Calidad de vida laboral:

Dessler (2011) Son hábitos individuales y colectivos que se basa en una percepción que expresan los empleados de la compañía mostrando si están satisfechos e insatisfechos en el lugar donde desempeñan su trabajo.

Desarrollo del personal

Desde la Posición de Dessler (2011) señala que: el desarrollo de recursos humanos es un sistema de actividades interconectadas que incluye la estrategia, mejorando sus conocimientos técnicos, y capacidades innatas que pueden aportar e la empresa la previsión. La planificación de las necesidades de recursos humanos, la gestión del desarrollo profesional, la organización del proceso de adaptación, La educación, la formación y la formación de la cultura organizacional.

Capacitación:

Desde el punto de vista de Dessler (2011) alude que: la planificación incluye la identificación de necesidades personales para estimular los esfuerzos a una buena motivación. La implementación, se trata de enseñar el contenido en sí mismo a empleados y, en última instancia, evaluar a las personas midiendo resultados.

Desarrollo profesional y planes de carrera:

Dessler (2011) El desarrollo de RH se enfoca en trabajos futuros en organizaciones, lo que lleva a una demanda de nuevas habilidades y aptitudes, mostrando interés en el crecimiento personal del empleado, pensando en su futura carrera más que en su puesto actual.

Monitoreo

Según Dessler (2011) Es un proceso continuo y sistemático de recopilación de datos que incluye el comportamiento de personas en la organización con el objetivo de permitir que personas se desarrollen y cumplan con las expectativas, ya sea con eficiencia y eficacia, identificando los logros y debilidades. También los objetivos organizacionales con ellos. Con el control es posible tomar decisiones de gestión estratégica que no serían rentables si la organización no se apega a las personas que la componen.

Desempeño laboral

Según D'Alessio (2012) Es la aportación que realiza el personal a la organización a través de las actividades y tareas llevadas a cabo en un periodo de tiempo determinado. Dichas acciones, realizadas y distribuidas en diferentes momentos, contribuyen a alcanzar la eficiencia en la entidad.

Para Robines y Jugo (2013) señala que Los comportamientos y acciones de los empleados son fundamentales para alcanzar los objetivos de la empresa. Estos son evaluados a través de las competencias individuales y del impulso que se les dé a esos logros. El rendimiento se refiere a la ejecución responsable de las tareas asignadas, llevándolas a cabo de la mejor manera posible. Esta ejecución es un reflejo de los niveles de habilidad, capacidades, actitudes y valores que permiten avanzar en las

tareas encomendadas. Tanto las habilidades como la actitud y los valores son aspectos clave en el trabajo realizado. De igual manera, el rendimiento se considera un factor tanto cuantitativo como cualitativo en la realización de las tareas asignadas a una persona o a un grupo.

Importancia del desempeño laboral

Según Robines (2004) sostiene que su importancia radica en la evaluación que realiza, la cual resulta en información útil para la toma de decisiones a nivel de gestión de personal respecto del despido, ascenso o traslado de personal; también ayuda a identificar la necesidad de capacitación o desarrollo. Por otro lado, la dirección de la organización puede determinar qué tan eficiente y eficaz es el trabajo del personal, si contribuye al logro de los objetivos de tal manera que cumpla su misión, o de otra manera, si tiene deficiencias, mediante el uso de la evaluación del desempeño. en sus actuaciones, lo que da derecho a medidas correctivas para cambiar la situación.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión cumplimiento de objetivos y metas:

De acuerdo a D'Alessio (2012) define como meta una meta alcanzable o una meta específica formulada en los diferentes niveles de la unidad, a través de la cual puede orientar sus actividades y dirigir sus esfuerzos. La ejecución de los objetivos exige la consecución de los objetivos fijados por la entidad, que asegura la realización de determinados trabajos combinando diferentes recursos materiales e inmateriales.

Dimensión trabajo en equipo y cooperación:

Para D'Alessio (2012) la cooperación destaca un papel muy importante en el nivel social de la nueva plantilla del grupo la interacción con elementos más experimentados contribuye al desarrollo de las habilidades de los nuevos miembros, lo que a su vez impacta en su rendimiento. La incorporación de estas personas es fundamental para crear un ambiente adecuado dentro del grupo, ya que influye en las actitudes y opiniones de todos hacia el equipo en su conjunto. En esencia, un equipo es un conjunto de personas que poseen habilidades complementarias, están comprometidos con un objetivo común y establecen límites de nivel, así como

procedimientos o técnicas para llevar a cabo su trabajo de manera responsable. Esto implica la capacidad de cada individuo para anteponer el interés colectivo al personal, con el fin de alcanzar metas y desarrollar actividades específicas que requieren tiempo y esfuerzo. Además, se considerará la disposición para proporcionar a los miembros del equipo el conocimiento y la experiencia necesarios y la capacidad para asegurar un ambiente cordial y lograr una colaboración eficaz y apasionada en las circunstancias apropiadas.

Dimensión disciplina laboral:

Según D'Alessio (2012) opina que la disciplina en el campo organizacional representa un aspecto importante que apoya e incentiva a los colaboradores a seguir los principios definidos por la gerencia para evitar desviaciones en el seguimiento de los procedimientos, lo que posibilita la operación continua. La disciplina laboral evalúa el correcto uso de la jornada laboral, la puntualidad, la asistencia y el cumplimiento de las instrucciones operativas y medidas disciplinarias.

Dimensión superación personal:

De acuerdo con D'Alessio (2012) considera que: al rápido aumento y desarrollo de un individuo en una organización que llega a ser visto como un elemento de gran potencial y gran importancia para el conjunto. Las evaluaciones de desempeño del personal deben responder a sus limitaciones y capacidades, generalmente tienden a mostrar mejores resultados a medida que adquieren experiencia y conocimiento, dijo que el progreso refleja su voluntad de desarrollo y la constante preocupación por el éxito que suele acompañar la educación autodidacta.

La presente investigación se justifica desde el punto teórico, ya que la gestión del talento humano y el desempeño laboral juega un rol muy importante en las organizaciones, en tal sentido que el RH es capaz de llevar hacia un horizonte a las empresas, ya sea en brindar su trabajo en el proceso de la producción de los productos o servicios que la compañía va a ofrecer. En consecuencia, decidí aplicar la siguiente investigación, basándome en una entidad pública que es la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote que pertenece a la provincia del Santa, región Ancash, con el sentido de definir el trabajo que realiza el sector público. por ello presento ideas esenciales

con la finalidad de brindar una salida en las labores organizacionales y así medir las variables de talento humano, que incluyen la inteligencia, la capacidad y la disposición, así como las variables de desempeño laboral, que abarcan la ejecución de objetivos, el apoyo en tareas conjuntas y el dominio del trabajo, se busca reconocer o descartar el nivel de manejo del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Esta investigación también se justifica desde el punto de vista práctico, en el actual proyecto de investigación se va a basar en la inclinación y resultado, en cuestión de participar con la gestión administrativa del talento humano y el desempeño laboral en la de gestión de personal del Distrito de Nuevo Chimbote – 2024, empleando y sugiriendo habilidades que ayudan a resolverlo. La investigación sobre el talento humano se utilizará para observar y analizar las evaluaciones realizadas por los miembros de la Comisión del Municipio en un periodo determinado, asumiendo la responsabilidad de los procedimientos de recopilación de información.

El trabajo también se justifica desde un punto de vista social, ya que la investigación contribuirá a mejorar la calidad de los procedimientos administrativos en la MDNC. Esto permitirá aplicar y ejecutar estrategias que optimicen la GTH, aumentando así el nivel de rendimiento laboral. Como resultado, se logrará mejorar la eficiencia en la atención a las necesidades de toda la comunidad.

Respecto a justificación metodológica tiene razones importantes para sustentar la contribución a los modelos de uso e investigación, permite ver la realidad de la situación, permite ver cómo adaptar la gestión del talento humano y la actividad de personas en la administración aplicada del municipio, es decir que va a llevar todo a la práctica con el fin de ejecutar lo metódico.

Para ello se ha planteado la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2024?

Como parte importante del trabajo tenemos la Conceptuación y operacionalización de las variables específicamente en cuanto a Conceptualización de las variables mencionaremos que la:

Definición conceptual de gestión del talento humano según el autor, (Desller, 2011). Se trata de una actividad realizada de manera profesional, la cual busca establecer objetivos y mecanismos para su ejecución. Esta actividad también define la distribución de sistemas e información y elabora un plan de gestión del personal, orientado hacia su desarrollo.

Respecto a la definición operacional: La investigación sobre el talento humano se utilizará para observar y analizar las evaluaciones realizadas por los miembros de la Comisión del Municipio en un periodo determinado, asumiendo la responsabilidad de los procedimientos de recopilación de información.

En cuanto al desempeño laboral su definición conceptual según el autor Chiavenato (2009), define que el desempeño laboral como la eficiencia de los colaboradores que se desempeñan al interior de las instituciones, y que es importante para las instituciones, desempeñándose el trabajador con dedicación, esmero y satisfacción laboral.

Asimismo, la definición operacional según el autor Condori (2018) destaca que el desempeño de las personas se analiza a través de factores previamente determinados y se valora de la siguiente manera:

Factores Actitudinales: Actitud de cooperación, iniciativa, disciplina. Responsabilidad, imagen personal, imaginación.

Factores Operativos: Calidad, Exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

A continuación, se definen las principales dimensiones de las variables de estudio, para entender a Dessler (2011) nos menciona que la empresa y planificación del área de gestión humana permite a la empresa definir claramente las funciones de cada puesto de trabajo y gestionar la incorporación de cada elemento a través de un conjunto de competencias y habilidades.

Según Desler (2011) entiende por incorporación y adaptación de personas a la organización, ya que este proceso o dimensión, se centra en la gestión asegurando que los nuevos integrantes de la organización sean idóneos para ocupar los puestos requeridos y cumplan con los criterios establecidos por la empresa.

La compensación, el bienestar y la salud de las personas, según Desler (2011), son fundamentales para desarrollar la satisfacción laboral. A través de incentivos, se busca estimular y motivar a los trabajadores, fomentando así la sostenibilidad de su compromiso dentro de la organización.

Para D'Alessio (2012) El desarrollo del personal se refiere a la contribución que realiza cada integrante de la organización a través de las actividades y tareas que desempeña en un período de tiempo específico. Estas acciones, realizadas y distribuidas en diferentes etapas, son fundamentales para alcanzar la eficiencia dentro de la entidad. El desarrollo del personal es una herramienta fundamental tanto para la planificación de la vida y proyectos laborales del personal, como para alcanzar los objetivos y mejorar las posibilidades futuras de la organización en términos de competitividad.

Desde la experiencia los procesos de desarrollo pueden apreciarse dentro de un esquema moderno si siguen un modelo planificado, donde la formación se convierte en parte de una cultura. Esto evoluciona hacia un enfoque intencionado que busca capacitar a todas las personas, adoptando una actitud proactiva que permite anticipar necesidades. Además, es fundamental tener una visión a largo plazo orientada al futuro, basada en el consenso, donde las personas son consultadas y participan activamente.

Asimismo, este proceso debe considerar la inestabilidad y el cambio, reconociendo que es necesario modificar todo para mejorar. Asimismo, la creatividad juega un papel esencial en la construcción de un futuro mejor, teniendo en cuenta lo temporal y lo dinámico de la realidad en la que nos encontramos. Es así que el desarrollo del personal debería ser concebido no simplemente como el cumplimiento de un plan de capacitación o incentivos, sino como un elemento estratégico clave para el éxito organizacional.

Para el presente trabajo de investigación sean formulado ciertas suposiciones expuestas a continuación: la hipótesis alternativa

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Nuevo Chimbote, 2024.
Y la hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los funcionarios de la MDNC, 2024.

Como objetivo general: Detallar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC – 2024.

Como objetivos específicos se ha formulado lo siguiente:

- Analizar el nivel de la variable de la gestión del talento humano de los funcionarios de la MDNC - 2024.

- Determinar el nivel de la variable del desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC - 2024.

- Definir la relación entre la dimensión Organización y planificación del área de gestión humana y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC - 2024.

- Demostrar la relación entre la dimensión Incorporación y adaptación de las personas a la organización y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC - 2024.

- Establecer la relación entre la dimensión compensación, bienestar y salud de las personas y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC – 2024.

- Describir la relación entre la dimensión Desarrollo del personal y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC – 2024.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

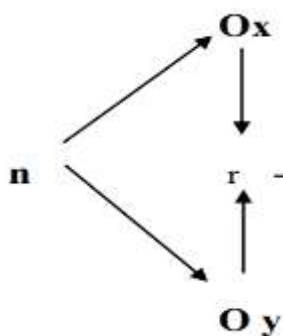
El presente informe de investigación científica se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico y con un nivel descriptivo de diseño no experimental (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo de investigación

La investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC, 2024, correspondió a un estudio cuantitativo de diseño no experimental según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), y de corte transversal en vista a que centra en la relación de ambas variables.

Diseño de investigación

Se realizó una investigación de diseño descriptivo simple, que según Hernández (2006) el investigador evaluó y determinó la dependencia o asociación que existe entre dos o más variables de estudio, así mismo correspondió a un diseño no experimental, pues no existió ninguna manipulación de la realidad, midiendo la variable como se presentó, fue de corte transversal ya que la recolección de datos se dio en un determinado tiempo. en una misma unidad de investigación o unidad de estudio. El esquema de este diseño se presenta bajo la siguiente estructura.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Gestión del talento humano)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las variables

Población y muestra

Población

La población de estudio es de 52 funcionarios de la MDNC, de ambos sexos; según la página web de la Municipalidad 2024.

Muestra

Para determinar la muestra se utilizó la fórmula de muestra proporcional, para poblaciones finitas.

Se realizó la muestra ajustada y se seleccionó como muestra para realizar la encuesta a 23 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

$$N = (z^2 pqN) / (Ne^2 + z^2 pq)$$

$$\text{Nivel de Confianza (z)} = 1.96$$

$$\text{Grado de error (e)} = 0.05$$

$$E = 0.07^2$$

$$\text{Universo (N)} = 52$$

$$\text{Probabilidad de Ocurrencia (p)} = 0.5$$

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * (0.50 * 0.50) * 52}{0.07^2 * (52 - 1) + 1.96^2 * (0.50 * 0.50)}$$

$$N = 41$$

Muestra ajustada:

$$n_2 = i$$

$$n_2 = \frac{41}{1 + \left(\frac{41}{41}\right)} = 23$$

$$n = 23$$

Técnicas e instrumentos de investigación

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario

Para el presente estudio de la investigación, los datos fueron recolectados a través de un instrumento llamado encuesta, la misma que ha sido estructurada y validada por el asesor del presente estudio. Los datos que han sido recolectados han sido ingresados al sistema SPSS- 25, el mismo que nos permitió el adecuado procesamiento de estos.

Así mismo, los datos ingresados y procesados, nos ha permitido recabar información a través de tablas y figuras estadísticas.

Instrumentos

Para el presente informe, se utilizó el cuestionario, ya que es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el único propósito de obtener información de los consultados, este documento está formado por un conjunto de preguntas que son redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y bien estructuradas.

Procesamiento y análisis de la información

En la MDNC – 2024, se aplicó el cuestionario a 23 funcionarios de la municipalidad, con el que se pretendía recolectar información. A esta encuesta se le otorgo un ponderado para cada ítem, teniendo como consideración la Escala de Likert, vale decir, de mayor a menor peso según se convenga al indicador sea negativo o positivo.

Luego detallamos los datos confirmando las respuestas a los cuestionarios utilizados, todo lo obtenido está en un formato que permite un fácil análisis y se utilizan porcentajes para detallar nuestros datos.

El procesamiento de datos se realizó mediante los programas SPSS y Excel, con análisis estadístico descriptivo, tablas de uno y dos factores con porcentajes directos. Adicionalmente se aplicó el análisis inferencial, de tal manera que se recurrió a la prueba de normalidad se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk teniendo en cuenta los datos, que mostraron normalidad, considerando también el método del coeficiente de correlación de Pearson mostrar la correlación variables y dimensiones.

RESULTADOS

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de GTH según la percepción de los funcionarios en la MDNC, 2024.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Nivel Bajo	45 - 57	7	30,4
Válidos	Nivel Medio	58 - 68	9	39,1
	Nivel Alto	69 - 80	7	30,4
	Total		23	100,0

Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación:

En la tabla 1 se refleja que el 39,1% de los funcionarios de la MDNC, perciben que la gestión del talento humano tiene un nivel medio, el 30,4 perciben un nivel bajo, en tanto que el 30,4% perciben nivel alto. Determinándose que la gestión del talento humano de dicha entidad es de nivel medio.

Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la GTH de la MDNC, 2024.

Niveles	Organización y planificación del área de gestión humana		Incorporación y adaptación de las personas a la organización		Compensación, bienestar y salud de las personas		Desarrollo del personal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel Bajo	10	43.5	7	30.4	8	34.8	10	43.5
Nivel Medio	11	47.8	11	47.8	9	39.1	11	47.8
Nivel Alto	2	8.7	5	21.7	6	26.1	2	8.7
Total	23	100.0	23	100.0	23	100.0	23	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación:

En la tabla 2 se refleja que las dimensiones de la gestión del talento humano presentan un nivel igualado como son para las dimensiones incorporación y adaptación de las personas a la organización y desarrollo del personal que tienen un nivel medio con 47,8% y para las dimensiones organización y planificación del área de gestión humana y compensación, bienestar y salud de las personas que presentan un nivel bajo, según percepción del 43,5% y 34,8% de los funcionarios de la MDNC, 2024, respectivamente. Determinándose que las dimensiones de la gestión del talento humano presentan un nivel medio bajo.

Tabla 3

Nivel del DL según la percepción de los funcionarios en la MDNC, 2024.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Nivel Bajo	29 - 38	7	30.4
Válido	Nivel Medio	39 - 48	10	43.5
	Nivel Alto	49 - 59	6	26.1
	Total		23	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación:

En la tabla 3 se refleja que el 43,5% de los funcionarios de la MDNC, perciben que el desempeño laboral tiene un nivel medio, el 30,4% perciben un nivel bajo, en tanto que el 26,1% perciben un nivel alto. Determinándose que el DL de los funcionarios de la MDNC es de nivel medio.

Tabla 4. Nivel de las dimensiones del DL de la MDNC, 2024.

Niveles	Cumplimiento de objetivos y tareas		Cooperación y trabajo en equipo		Disciplina laboral		Superación personal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel Bajo	11	47.8	10	43.5	8	34.8	10	43.5
Nivel Medio	6	26.1	8	34.8	12	52.2	7	30.4
Nivel Alto	6	26.1	5	21.7	3	13.0	6	26.1
Total	23	100.0	23	100.0	23	100.0	23	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación:

En la tabla 4 se aprecia que las dimensiones del DL presentan un nivel igualado como son para las dimensiones cooperación y trabajo en equipo y Superación personal que tienen un nivel medio con 43,5% y para las dimensiones Cumplimiento de objetivos y tareas y disciplina laboral que presentan un nivel bajo, según percepción del 47,8% y 34,8% de los funcionarios de la MDNC, 2024, respectivamente. Determinándose que las dimensiones del DL presentan un nivel medio bajo.

Caracterización de las variables

Tabla 5. Caracterización de la GTH de la MDNC, 2024

Factores/variables		Gestión del Talento Humano						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	3	13,0	0	17,4	3	13,0	10	43,5
	Femenino	4	17,4	5	21,7	4	17,4	13	56,5
Edad	De 18 a 24 años	3	13,0	0	0,0	1	4,3	4	17,4
	De 25 a 30	1	4,3	5	21,7	2	8,7	8	34,8
	De 31 a 37	2	8,7	4	17,4	4	17,4	10	43,5
	De 38 a 44	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
Estado civil	Soltero	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
	Casado (a)	2	8,7	4	17,4	1	4,3	7	30,4
	Viudo	3	13,0	2	8,7	4	17,4	9	39,1
	Divorciado	1	4,3	3	13,0	2	8,7	6	26,1
Instrucción	Primaria	0	0,0	3	13,0	1	4,3	4	17,0
	Secundaria	3	13,0	4	17,4	2	8,7	9	39,1
	Estudios superiores	4	17,4	1	4,3	3	13,0	8	34,8
	Universitario	0	0,0	1	4,3	1	4,3	2	8,7
TOTAL		07	30.4	09	39	07	30.3	23	100.0

Fuente: Matriz de datos de la gestión del talento humano de la MDNC.

Interpretación:

En la tabla 5 se aprecia que casi la quinta parte de los trabajadores administrativos de la MDNC, (17,4%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo masculino, perciben que la GTH tiene un nivel medio. De igual modo, casi la cuarta parte de los trabajadores, específicamente del sexo femenino (17,4%), perciben que la GTH de la MDNC es de nivel alto. Respecto al grado de instrucción, casi la quinta parte de los trabajadores (17,4%), tienen instrucción secundaria y perciben que la GTH tiene un nivel medio.

Tabla 6. Caracterización del DL de la MDNC, 2024.

Factores/variables		Nivel del Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	4	17,4	5	21,7	1	4,3	10	43,5
	Femenino	3	13,0	5	21,7	5	21,7	13	56,5
Edad	De 18 a 24 años	2	8,7	1	4,3	1	4,3	4	17,4
	De 25 a 30	3	13,0	4	17,4	1	4,3	8	34,8
	De 31 a 37	1	4,3	5	21,7	4	17,4	10	43,5
	De 38 a 44	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
Estado civil	Soltero	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
	Casado (a)	3	13,0	2	8,7	2	8,7	7	30,4
	Viudo	2	8,7	6	26,1	1	4,3	9	39,1
	Divorciado	1	4,3	2	8,7	3	13,0	6	26,1
Instrucción	Primaria	2	8,7	2	8,7	0	0,0	4	17,4
	Secundaria	3	13,0	3	13,0	3	13,0	9	39,1
	Estudios superiores	1	4,3	4	17,4	3	13,0	8	34,8
	Universitario	1	4,3	1	4,3	0	0,0	2	8,7
TOTAL		07	30,3	10	43,4	06	26	23	100.0

Fuente: Matriz de datos de la gestión del talento humano de la MDNC.

Interpretación:

En la tabla 6 se refleja que más la cuarta parte de los trabajadores administrativos de la MDNC, (21,7%), específicamente, aquellos que pertenecen a ambos sexos, perciben que el DL tiene un nivel medio. De igual modo, casi la quinta parte de los trabajadores, específicamente del sexo masculino (17.4%), perciben que el DL de la MDNC es de nivel bajo. Respecto al grado de instrucción, casi la quinta parte de los trabajadores (17,4%), tienen instrucción de estudios superiores y perciben que la GTH tiene un nivel medio.

Prueba de normalidad

Tabla 7. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la GTH y el DL de los funcionarios en MDNC, 2024.

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.969	23	0.669
Organización y planificación del área de gestión humana	0.855	23	0.003
Incorporación y adaptación de las personas a la organización	0.953	23	0.340
Compensación, bienestar y salud de las personas	0.952	23	0.320
Desarrollo del personal	0.951	23	0.301
Desempeño laboral	0.960	23	0.463
Cumplimiento de objetivos y tareas	0.934	23	0.134
Cooperación y trabajo en equipo	0.901	23	0.026
Disciplina laboral	0.866	23	0.005
Superación personal	0.890	23	0.016

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación

En la tabla 7 se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk a la prueba por debajo de 50 ($n < 50$), lo que indica que los datos se distribuyen normalmente. Se observó que el nivel de significancia para la variable GTH es mayor al 5% ($P < 0.05$), mientras que el nivel de significancia para la variable DL también es mayor que el 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos están normalmente distribuidos. Por lo tanto, se recomienda el uso de la prueba paramétrica de coeficiente de Pearson al momento de analizar la GTH y la relación entre sus dimensiones y el DL. Esta prueba determina las relaciones entre las variables de estudio.

Contrastación de la hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la organización y planificación del área de gestión humana y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre la organización y planificación del área de gestión humana y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla 8

La organización y planificación del área de gestión humana y su relación con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla cruzada Nivel Organización y planificación del área de gestión humana*Nivel del Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Organización y planificación del área de gestión humana	Nivel Bajo	Recuento	3	4	3	10
		% del total	13.0%	17.4%	13.0%	43.5%
	Nivel Medio	Recuento	3	6	2	11
		% del total	13.0%	26.1%	8.7%	47.8%
	Nivel Alto	Recuento	1	0	1	2
		% del total	4.3%	0.0%	4.3%	8.7%
Total		Recuento	7	10	6	23
		% del total	30.4%	43.5%	26.1%	100.0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación

En la tabla 8 se refleja que más de la cuarta parte de los funcionarios de la MDNC (26.1%), perciben que la organización y planificación del área de gestión humana en la entidad es de un nivel medio y además perciben que el DL de los funcionarios presenta un nivel medio (17.4% y 26.1% respectivamente).

Tabla 9

Correlación de organización y planificación del área de gestión humana con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Correlaciones

		Organización y planificación del área de gestión humana	Desempeño Laboral
Organización y planificación del área de gestión humana	Correlación de Pearson	1	-0.032
	Sig. (bilateral)		0.885
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-0.032	1
	Sig. (bilateral)	0.885	
	N	23	23

Interpretación

La Tabla 9 revela que el nivel de significancia es de 0.885, superando el umbral del 5% ($p > 0.05$). Esto indica que no existe una relación significativa entre la dimensión de organización y planificación del área de gestión humana y la variable LD. Por lo tanto, podemos concluir que la organización y planificación en el área de gestión humana no contribuyen a generar LD en los empleados de MDNC, lo que lleva a rechazar la hipótesis del estudio.

Tabla 10

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la incorporación y adaptación de las personas a la organización y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre la incorporación y adaptación de las personas a la organización y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla 11

La incorporación y adaptación de las personas a la organización y su relación con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla cruzada Nivel Incorporación y adaptación de las personas a la organización*Nivel del Desempeño Laboral

			Nivel del Desempeño Laboral			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Nivel Incorporación y adaptación de las personas a la organización	Nivel Bajo	Recuento	3	3	1	7
		% del total	13.0%	13.0%	4.3%	30.4%
	Nivel Medio	Recuento	4	5	2	11
		% del total	17.4%	21.7%	8.7%	47.8%
	Nivel Alto	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0.0%	8.7%	13.0%	21.7%
Total		Recuento	7	10	6	23
		% del total	30.4%	43.5%	26.1%	100.0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación

La Tabla 11 revela que poco más de una quinta parte de los funcionarios de MDNC (21.7%) consideran que el nivel de incorporación y adaptación de las personas a la organización es promedio, al igual que el nivel de desarrollo laboral (DL) de los empleados. Asimismo, un poco menos de la quinta parte de los funcionarios (17.4%) perciben que tanto el nivel de incorporación y adaptación de las personas como el nivel de DL que se practica en la empresa son también de nivel medio.

Tabla 12

Correlación de la incorporación y adaptación de las personas a la organización con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Correlaciones			
		Incorporación y adaptación de las personas a la organización	Desempeño Laboral
Incorporación y adaptación de las personas a la organización	Correlación de Pearson	1	0.397
	Sig. (bilateral)		0.061
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.397	1
	Sig. (bilateral)	0.061	
	N	23	23

Interpretación:

La Tabla 12 muestra que el nivel de significancia es de 0.061, lo que es superior al 5% ($p > 0.05$). Esto implica que no existe una relación significativa entre la dimensión de incorporación y adaptación de las personas a la organización y la variable DL. Por lo tanto, podemos concluir que la incorporación y adaptación de los empleados a la organización no contribuye a mejorar su rendimiento laboral en el contexto de MDNC, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis del estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la compensación, bienestar y salud de las personas y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

H0: No existe relación significativa entre la compensación, bienestar y salud de las personas y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla 13

Compensación, bienestar y salud de las personas y su relación con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2023.

Tabla cruzada Nivel de compensación, bienestar y salud de las personas*Nivel del Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Compensación, bienestar y salud de las personas	Nivel Bajo	Recuento	3	3	2	8
		% del total	13.0%	13.0%	8.7%	34.8%
	Nivel Medio	Recuento	4	3	2	9
		% del total	17.4%	13.0%	8.7%	39.1%
	Nivel Alto	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0.0%	17.4%	8.7%	26.1%
Total	Recuento	7	10	6	23	
	% del total	30.4%	43.5%	26.1%	100.0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación

La Tabla 13 revela que un poco menos de la quinta parte de los funcionarios de la MDNC (17.4%) considera que la compensación, el bienestar y la salud de las personas en la entidad son de un nivel alto, al mismo tiempo que el DL de los funcionarios se sitúa en un nivel medio. De manera similar, poco más de una séptima parte de los funcionarios de MDNC (13.0%) opinan que los aspectos de compensación, bienestar y salud en la empresa son de nivel medio, coincidiendo con una evaluación similar sobre el nivel de DL.

Tabla 14

Correlación compensación, bienestar y salud de las personas de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Correlaciones

		Compensación, bienestar y salud de las personas	Desempeño Laboral
Compensación, bienestar y salud de las personas	Correlación de Pearson	1	0.218
	Sig. (bilateral)		0.318
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.218	1
	Sig. (bilateral)	0.318	
	N	23	23

Interpretación:

La Tabla 14 muestra que el nivel de significancia es de 0.318, con un nivel de significancia mayor del 5% ($p > 0.05$). Esto indica que no existe una relación significativa entre la dimensión de compensación, el bienestar y la salud de las personas y la variable LD. Por lo tanto, podemos concluir que la compensación, el bienestar y la salud de los empleados del MDNC no contribuyen a la generación de LD, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis del estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla 15

El desarrollo del personal y su relación y su relación con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla cruzada Nivel del Desarrollo del personal*Nivel del Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Desarrollo del personal	Nivel Bajo	Recuento	4	2	4	10
		% del total	17.4%	8.7%	17.4%	43.5%
	Nivel Medio	Recuento	3	8	0	11
		% del total	13.0%	34.8%	0.0%	47.8%
	Nivel Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	8.7%	8.7%
Total	Recuento	7	10	6	23	
	% del total	30.4%	43.5%	26.1%	100.0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación:

En la tabla 15 se puede reflejar que más de la tercera parte de los funcionarios de la MDNC (34.8%), perciben que el desarrollo del personal en la empresa es de un nivel medio y además perciben que el DL de los funcionarios también presenta un nivel medio. De igual modo, un poco menos de la quinta parte de los funcionarios de la MDNC (17.4%) opina que el desarrollo del personal que se practica en la entidad es de nivel bajo y DL tiene el nivel alto.

Tabla 16

Correlación del desarrollo del personal y su relación con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Correlaciones

		Desarrollo del personal	Desempeño Laboral
Desarrollo del personal	Correlación de Pearson	1	0.151
	Sig. (bilateral)		0.491
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.151	1
	Sig. (bilateral)	0.491	
	N	23	23

Interpretación

La Tabla 16 indica que el nivel de significancia es de 0.491, lo que se traduce en un valor superior al 5% ($p > 0.05$). Esto implica que no existe una relación significativa entre la dimensión de desarrollo del personal y la variable LD. Por lo tanto, podemos concluir que el desarrollo del personal no contribuye a generar LD en los empleados de MDNC, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis del estudio.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la GTH y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

H0: No existe relación significativa entre la GTH y el DL en los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla 17

La GTH y su relación con el DL de los funcionarios de la MDNC, 2024.

Tabla cruzada Nivel de la Gestión del talento humano*Nivel del Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Gestión del talento humano	Nivel Bajo	Recuento	3	3	1	7
		% del total	13.0%	13.0%	4.3%	30.4%
	Nivel Medio	Recuento	4	2	3	9
		% del total	17.4%	8.7%	13.0%	39.1%
	Nivel Alto	Recuento	0	5	2	7
		% del total	0.0%	21.7%	8.7%	30.4%
Total	Recuento	7	10	6	23	
	% del total	30.4%	43.5%	26.1%	100.0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Nuevo Chimbote 2024.

Interpretación:

La Tabla 17 muestra que más de una quinta parte de los empleados de MDNC (21.7%) considera que el GTH en la empresa es de alto nivel, al mismo tiempo que perciben que el DL de los empleados es de nivel medio. De manera similar, un poco menos de una quinta parte de los empleados (17.4%) opina que el GTH que se practica en la empresa es de nivel medio, y también consideran que el DL se encuentra en el mismo nivel.

Tabla 18

Correlación de la GTH y el desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC, 2024.

		Nivel de la Gestión del talento humano	Nivel del Desempeño Laboral
Nivel de la Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	0.297
	Sig. (bilateral)		0.169
	N	23	23
Nivel del Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.297	1
	Sig. (bilateral)	0.169	
	N	23	23

Interpretación

La Tabla 18 indica que el nivel de significancia es de 0. 169, lo que es superior al 5% ($p > 0. 05$). Esto sugiere que no existe una relación significativa entre la variable GTH y la variable DL. Por lo tanto, podemos concluir que GTH no contribuye a la generación de DL en los empleados de MDNC, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis del estudio.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Analizar el nivel de la variable de la GTH de los funcionarios de la MDNC - 2024.

El resultado respecto a la GTH de los funcionarios de la MDNC – 2024, según la tabla 1, es de nivel medio, de acuerdo a la percepción del 39,1% de los funcionarios, este resultado coincide con algunas dimensiones como incorporación y adaptación de las personas a la organización y DP (con un nivel igualado de 47,8% respectivamente), es decir son las que mejor calificación han obtenido, sin embargo, existen otras dimensiones que los funcionarios perciben con nivel bajo, como organización y planificación del área de GH y compensación, bienestar y salud de las personas (con un 43,5% y 34,8% respectivamente), estos resultados discrepan con los obtenidos por Pérez y Ramírez (2023) quienes señalan que en la empresa Segersa S.A.C. La GTH y el CO se encuentran en un nivel elevado. Chiavenato (2009) Se destaca que las personas ya no se consideran agentes pasivos que simplemente deben ser dirigidos, sino que son agentes activos e inteligentes que contribuyen a la gestión de los demás recursos de la organización. Este cambio es significativo. Hoy en día, las personas son vistas como socios dentro de la organización, participando en la toma de decisiones, alcanzando objetivos y logrando resultados previamente acordados, además de atender al cliente para satisfacer sus necesidades y expectativas.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de la variable del DL de los funcionarios de la MDNC - 2024.

El resultado respecto al desempeño laboral de los funcionarios de la MDNC – 2024, según la tabla 3, es de nivel medio, de acuerdo a la percepción del 43.5% de los funcionarios, este resultado coincide con algunas dimensiones como cooperación y trabajo en equipo y Superación personal (con un nivel igualado de 43,5% respectivamente), es decir son las que mejor calificación han obtenido, sin embargo, existen otras dimensiones que los funcionarios perciben con nivel bajo, como Cumplimiento de objetivos y tareas y disciplina laboral (con un 47,8% y 34,8% respectivamente), estos resultados discrepan con lo obtenido por Figueroa (2022) quien señala que en la MPH, el clima organizacional influye significativamente en el

desempeño laboral, también encontramos a Robines (2004) quien sostiene que la importancia radica en la evaluación que realiza el personal resulta útil para la toma de decisiones a nivel de gestión de personal y así mismo se puede determinar qué tan eficiente y eficaz es el trabajo del personal, si contribuye al logro de los objetivos, de tal manera que cumpla su misión.

Objetivo específico 3: Definir la relación entre la dimensión Organización y planificación del área de gestión humana y la variable DL de los funcionarios de la MDNC - 2024.

En la tabla 9, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson = 0.885, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que la organización y planificación del área de gestión humana no contribuye generando DL en la MDNC, esta situación no coincide con Surco (2023), quien señala que en la Municipalidad Distrital de San Felipe - Jaén, la gestión Municipal afecta de forma positiva hacia el rendimiento y calidad en la toma de decisiones de los colaboradores dentro del ámbito organizacional mejorando así el desempeño laboral de todos los colaboradores, por otro lado Cuesta (2008) considera que la planificación en el área de gestión humana es una actividad clave, ya que una empresa no sólo se encarga de asegurar la cantidad adecuada de personal, sino que también optimiza su estructura organizativa al identificar las calificaciones y competencias necesarias para cada puesto, tanto en el presente como en el futuro. Esto se realiza teniendo en cuenta las asignaciones presupuestarias destinadas a la dotación de personal.

Objetivo específico 4: Demostrar la relación entre la dimensión incorporación y adaptación de las personas a la organización y la variable DL de los funcionarios de la MDNC - 2024.

En la tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson = 0.061, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que la incorporación y adaptación de las personas a la organización no contribuye generando desempeño laboral en la MDNC, esta situación coincide Tejada et al. (2020) quienes señalan que en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., Cajamarca, la incorporación de personas parte

del proceso del reclutamiento de personas y selección de personal, el cual requiere una mejora para el buen DL en dicha empresa, también podemos mencionar a Chiavenato (2009) quien refiere que al “proceso de integrar personas”, se relaciona con el suministro de personas a la organización. Es decir que tiene que sumar con su desempeño en el trabajo.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre la dimensión compensación, bienestar y salud de las personas y la variable DL de los funcionarios de la MDNC – 2024.

En la tabla 14, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson = 0.318, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que la compensación, bienestar y salud de las personas no contribuye generando desempeño laboral en la MDNC, esta situación no coincide con Dessler (2011) quien argumenta que una buena compensación, bienestar y salud de las personas permite el buen DL a través de los incentivos para estimular y motivar las obligaciones y buscar sostenibilidad de los mismos durante la organización. La experiencia nos menciona que el bienestar del personal es vital para que la organización marche bien, porque va a reflejar una buena motivación y destreza en sus tareas o actividades encomendadas.

Objetivo específico 6: Describir la relación entre la dimensión Desarrollo del personal y la variable DL de los funcionarios de la MDNC – 2024.

En la tabla 16, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson = 0.491, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que el desarrollo del personal no contribuye generando DL en la MDNC, esta situación no coincide con Paucar (2019) quien indica que en la en la MD de San Jerónimo – Andahuaylas el desarrollo del personal aumenta en la institución, el DL también aumentará, y si ocurriese lo contrario ambas variables sufrirán cambios negativos, también encontramos a Dessler (2011) quien argumenta que el desarrollo de RH es un sistema de actividades interconectadas que incluye la estrategia, mejorando sus conocimientos técnicos, y capacidades innatas que pueden aportar e la empresa la previsión. La planificación de las necesidades de recursos humanos, la gestión del desarrollo

profesional, la organización del proceso de adaptación, La educación, la formación y la formación de la cultura organizacional.

Objetivo general 1: Detallar la relación entre la GTH y el DL de los funcionarios de la MDN – 2024.

En la tabla 18, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.169$, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que la gestión del talento humano no contribuye generando desempeño laboral en la MDNC, esta situación no coincide con Andía y Herrera (2019) quienes afirman que en la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa si existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores, también encontramos a Aranda (2022) quien enfatiza que existe una relación de manera significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo, finalmente encontramos a Maslow (1937) quien sustenta en la aspiración de superación que tiene el ser humano a través de la motivación y la personalidad a través de la satisfacción de sus necesidades, que están ligadas a sus comportamientos. Una vez que estas necesidades se ven satisfechas, surgen otras hasta alcanzar la autorrealización y la trascendencia, que se convierten en la mayor aspiración personal.

Conclusiones

Se identificó que el nivel de la GTH que se aplica en la MDNC es de un nivel medio, representado por el 39,1% de los funcionarios, analizándose un comportamiento igualado y variado con las dimensiones de la variable, como la incorporación y adaptación de las personas a la empresa y desarrollo del personal es de nivel medio según la percepción de los funcionarios con un 47,8% y también las dimensiones organización y planificación del área de gestión humana y compensación, bienestar y salud de las personas son de nivel bajo, según la percepción de los funcionarios con un 43,5% y 34,8% respectivamente, gracias al proceso de baremación, obteniéndose además dentro de ese nivel medio que casi la quinta parte de los funcionarios con un (17,4%), tienen instrucción secundaria.

Se ha identificado que el nivel de DL aplicado en el MDNC es medio, con un 43.5% de los empleados en esa categoría. Este comportamiento se observa de manera uniforme y variada en las dimensiones de la variable, como la cooperación y el trabajo en equipo, así como la auto mejoría, las cuales también se perciben como de nivel medio, alcanzando el mismo 43.5%. Por otro lado, las dimensiones de cumplimiento de objetivos y tareas, así como la disciplina laboral, se consideran de bajo nivel según la percepción de los empleados, con un 47. 8% y un 34. 8% respectivamente. Este análisis ha sido posible gracias a un proceso de baremación. Además, es notable que casi una quinta parte de los empleados (17. 4%) cuenta con educación superior.

Se comprobó que no existe una relación entre la dimensión de organización y planificación del área de gestión humana y la variable de DL, con un nivel de significancia de 0. 885, lo que es superior al 5% ($p > 0. 05$). Esto indica que no hay una relación significativa, lo que lleva a rechazar la hipótesis del estudio que planteaba una conexión entre la dimensión de organización y planificación del área de gestión humana y la variable mencionada.

Se comprobó que no existe relación entre la dimensión de incorporación y adaptación de las personas a la organización y la variable DL, ya que el nivel de significancia obtenido fue de 0.061, superando el 5% ($p > 0. 05$). Esto indica que no hay una relación

significativa, por lo que se rechaza la hipótesis del estudio que proponía dicha dimensión.

Se determinó que no existe una relación entre la dimensión de compensación, el bienestar y la salud de las personas, y la variable del rendimiento laboral, dado que el nivel de significancia fue de 0.318, superior al 5% ($p > 0.05$). Esto implica que no hay una relación significativa, lo que conduce a rechazar la hipótesis del estudio en relación con la compensación, el bienestar y la salud de los individuos respecto al DL.

Se comprobó que no existe relación entre la dimensión de desarrollo del personal y la variable DL, dado que el nivel de significancia fue de 0.491, superior al 5% ($p > 0.05$). Esto indica que no hay una relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis del estudio en cuanto a la dimensión de desarrollo del personal y la variable mencionada.

Se comprobó que no existe relación entre la variable de gestión del talento humano y la variable de desempeño laboral, dado que el nivel de significancia es de 0.169, superior al 5% ($p > 0.05$). Esto indica que no hay una relación significativa, lo que lleva a rechazar la hipótesis del estudio sobre la conexión entre la GTH y el DL.

Recomendaciones

Se recomienda al gerente administrativo de la MDNC, implementar programas, capacitaciones y charlas para fortalecer más las capacidades del funcionario que está ocupando el área de recursos humanos, con la finalidad de estimular una buena gestión del talento humano, en vista que algunas de las dimensiones de la variable GTH como; organización y planificación del área de gestión humana y compensación, bienestar y salud de las personas están a un nivel bajo.

También se recomienda al área de recursos humanos monitorear el proceso de desempeño laboral, a través de evaluaciones trimestrales, metas, eficiencia y eficacia de los funcionarios a través de la creación de indicadores de gestión. En vista de algunas dimensiones como: objetivos y tareas y disciplina laboral que presentan un nivel bajo.

Por otra parte, se recomienda al gerente de la MDNC, organizar y planificar eficientemente el área de gestión humana, priorizando la misión y visión de la institución y alineando el capital humano con las estrategias.

Se recomienda al funcionario que está a cargo del área de Recursos Humanos promover e incentivar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los funcionarios. Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo, opciones de trabajo remoto, fortalecer el trabajo en equipo y programas de bienestar para garantizar que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y personales.

Se recomienda al funcionario que está a cargo del área de Recursos Humanos mejorar el proceso de compensación, evaluando el destacamento positivo del proceso salarial, incentivos y seguridad laboral, además dar charlas psicológicas para el bienestar personal, a través de la estimulación de factores emocionales en la gestión pública, se busca motivar a los trabajadores a incrementar su producción, adoptando un enfoque de satisfacción compensatoria, especialmente considerando que los resultados de la investigación no fueron favorables.

Se recomienda al funcionario que está a cargo del área de Recursos Humanos promover el desarrollo del personal dentro de la organización mediante la gerencia y

el área de recursos humanos para poder contar con personal capacitado y preparado con la finalidad de alcancen mayores niveles de eficiencia, eficacia, para poder ver con actitudes positivas los retos y dificultades que se presenten en la realización cotidiana de sus puestos de trabajo. Además, ofreciéndoles oportunidades como ascensos de puestos, programas de capacitaciones para fortalecer sus debilidades, convenios para especializarse conforme a su carrera profesional, asignación de mentores, participación en proyectos desafiantes y programas de aprendizaje continuo. Con la finalidad de mantener motivados y comprometidos a los funcionarios.

Al área de Recursos humanos considerando que existen algunos casos de incertidumbre entre los requisitos que exige el puesto y quien lo ocupe, se recomienda mejorar el proceso de selección de personal y considerar estrictamente el perfil del puesto. Teniendo en cuenta que el perfil del puesto debe ser ocupado por el mejor talento seleccionado, con el único fin de que refleje capacidad en el puesto que asignado.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han colaborado y contribuido de alguna manera en la realización de mi trabajo de investigación. Sus aportes han sido fundamentales para llevar a cabo este trabajo.

En primer lugar, quiero agradecer al Todopoderoso por darme la fuerza e inteligencia para culminar este trabajo, también agradecer al profesor de investigación científica III, López Morillas Alejandro, por su apoyo constante, paciencia y orientación a lo largo de todo el proceso.

También quiero agradecer a mi familia por brindarme su aliento y comprensión durante todo este tiempo. Su apoyo incondicional ha sido imprescindible para mí y me ha dado las fuerzas necesarias para enfrentar los desafíos que se me presentaron.

No puedo dejar de agradecer también a todas las personas que participaron en la recopilación de datos y en la realización de las entrevistas necesarias para este trabajo. Su disposición y colaboración fueron fundamentales para obtener la información necesaria y enriquecer así este estudio.

Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que me brindaron información relevante para la elaboración de esta tesis. Sin su aporte y disponibilidad no habría sido posible realizar este trabajo de manera tan completa y precisa.

¡Muchas gracias a todos/as!

Referencias bibliográficas:

- Acosta, J. y Reaño, J. (2018). “*Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018*”. (Tesis de licenciatura). Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Repositorio Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28893/Acosta_CJA-Rea%
c3%b1o_JJA-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28893/Acosta_CJA-Rea%c3%b1o_JJA-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas* (1edición ed.). México: Pearson. [https://www.centrumbusinesspublishing.org/product-
page/administraci%C3%B3n-de-operaciones-productivas](https://www.centrumbusinesspublishing.org/product-page/administraci%C3%B3n-de-operaciones-productivas)
- Alles, M. (2015). “*Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*”. (Libro Electrónico). Tercera Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires Granica S.A. Granica, 2015. ISBN 978-950-641-849-6. [https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-
estrategica-de-recursos-humanos.pdf](https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf)
- Ananias, L. (2020). “*La gestión del talento humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima*”. (Tesis de Maestría). Para optar el Grado Académico de: Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51026/Ananias_
RLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51026/Ananias_RLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aranda, H. (2022). “*Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz*”. (Tesis de maestría). Para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109499/Arand
a_AHE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109499/Aranda_AHE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrios, D., Restrepo, F. y Cerón, M. (2020). “*Desempeño empresarial en la industria lechera*”. (Artículo científico), Revista Suma de Negocios. ISSN 2215-910X. Área: Administración y economía.

https://revistasumadenegocios.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2020/08/RSN_1125_09_2020_Desempe%C3%B1o-empresarial_web.pdf

Camones, C. (2023). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma*”. (Tesis de Licenciatura). Tesis para optar el grado de: Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Chimbote – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. file:///C:/Users/ingci/Downloads/Camones_MCE-SD.pdf

Chagaray, B. (2021). “*Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Trujillo, 2021*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79601/Chagara_y_HBG-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Chávez, L. (2018) “*La gestión del talento humano como estrategia empresarial*”. ISSN 1996-5389 (Artículo científico). https://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviaw/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición: 2017. (Libro electrónico) ISBN 978-970-10-7340-7. Estado de México <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Curiel, Y. (2022). “*Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC*”. (Tesis de Maestría). Para optar al título de Magister en Administración de Empresas. Universidad la Guajira. Repositorio Alicia Conytec. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GES>

[TI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DE
SEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllo
wed=y](https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233/4713)

Daza, A., Beltrán, L. y Silva, J. (2021). “*Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*”. (Artículo científico). Editorial Neograndina. SSN: 0121- 6 8 05. ISSN- e: 1909 -7719. Área: Administración y economía. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233/4713>

Dessler, G. (2011). Administración de personal, 9" ed., México: Prentice Hall. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

De la Cruz, Y y Curi, M. (2022). “Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad Peruana los Andes, Huancayo – Perú. Repositorio de la Universidad Peruana los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4338/T037_70887018_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farfán, I., Huamán, S. y Romaldo, D. (2023). “Mejoramiento de la gestión del conocimiento de la oficina general de recursos humanos de la UNMSM”. (Tesis de maestría). Tesis para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública, Universidad del Pacífico, Lima – Perú. Repositorio de la Universidad del Pacífico. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3892/Farfan%2C%20Iva
r Trabajo%20de%20investigacion %20Maestria 2023.pdf?sequence=1&isA
llowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3892/Farfan%2C%20Ivar%20Trabajo%20de%20investigacion%20Maestria%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández, E. y Junquera, B. (2010). ¿Es realmente una herejía hablar de equidad, justicia y confianza en las organizaciones? (Revista científica).

<file:///C:/Users/ingci/Downloads/639-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2323-1-10-20130312.pdf>

Figueroa, A. (2022). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022”. Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Moyobamba – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95229/Figueroa_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, A. (2021). “*Percepción de la Gestión Administrativa y del Talento Humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68758/Flores_PAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, I. (2023). “*Relación entre calidad de relaciones interpersonales y desempeño laboral en dos centros de trabajo de distinta naturaleza operativa*”. (Tesis de licenciatura). Para obtener el título profesional de: Licenciada en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Repositorio Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000842410/3/0842410.pdf>

García, M., Guillermo, M. y Carlos, H. (2017) “*Organización y Planificación del área de Gestión Humana*”. (Libro digital). Editorial Universidad del Valle. ISBN 978-958-765-621-3

[file:///C:/Users/ingci/Downloads/Captulo1.ORGANIZACINYPLANIFICACIONDELREADEGESTINHUMANA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ingci/Downloads/Captulo1.ORGANIZACINYPLANIFICACIONDELREADEGESTINHUMANA%20(1).pdf)

- Guevara, J. (2023). “Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2023”. (Tesis de Licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración, Universidad Privada del Norte, Lima – Perú. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37861/Jessica%20TESI S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37861/Jessica%20TESI%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutiérrez, E. y Rodríguez, L. (2021). “*Dirección Estratégica y el Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78314/Gutierrez PES-Rodriguez ULE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78314/Gutierrez_PES-Rodriguez_ULE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Graza, J. (2023). “Gestión de talento humano y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad de Ancash”. (Tesis de Maestría). Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129114/Graza RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129114/Graza_RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huachorunto, K. (2021). “*Gestión del Talento Humano y Engagement Laboral en los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021*”. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90982/Huachor unto TKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90982/Huachorunto_TKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huapaya, M. (2021). “*Programa Blended Learning Total Compensation y el desarrollo de competencias laborales en el profesional de Recursos Humanos perteneciente a empresas multisectoriales en Lima*”. (Tesis de Maestría). Para optar el grado académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y

Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4070/M-COMP-T030_08776242_M%20%20%20HUAPAYA%20SU%c3%81REZ%20MIGUEL%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huiza, J y Fernández, M. (2019). *“Internalización de la cultura corporativa de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote en los trabajadores del área de seguridad ciudadana – 2018”*. (Tesis de licenciatura). Para optar el el grado académico de licenciado en Comunicación Social, Universidad Nacional del Santa, Chimbote, Perú. Repositorio Universidad Nacional del Santa.
<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3450/49602.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Klinger, D. y Nalbandian, J. (2002) La administración del personal en el sector público. (Libro). Editorial Mc Graw Hill. México. ISBN: 9789701035252, 9701035259.

Leon, N. y Paz, D. (2022). *“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022”*. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93478/Leon_H_NJ-Paz_CDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, A. (2021). *“Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Cede Guayaquil”*. (Tesis de maestría). Tesis para obtener el grado de magister en Administración de Empresas, Universidad Politécnica Salesiana Cede Guayaquil. Repositorio de la Universidad PSS.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Lozano, G. y Rojas, A. (2021). *“Percepción del Proceso administrativo y de la Gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro*

2020”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71546/Lozano_DGN-Rojas_NAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, A. (2022). “*Inteligencia emocional y desempeño laboral en personal administrativo de un I.E.S.T. privado en Lima*”. (Tesis de Maestría). Para optar el grado académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5619/T030_70123297_M%20ANEIS%20ELY%20MENDOZA%20MORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, N y Rojas, D. (2022). “*El Talento Humano y su influencia en el Comportamiento Organizacional en una empresa Constructora de Trujillo 2021*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97534/Mendoza_ANJ-Rojas_RDH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mestas, J. (2023). “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Planta Pesquera COINREFRI S.R.L., Tacna”. (Tesis de Licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración, Universidad Privada de Tacna – Perú. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2917/Mestas-Quiza-Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palma, J., Sangama, C. y Pacheco, I. (2023). “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las empresas públicas de Latinoamérica*”. (Artículo científico).

Rev. Horizonte Empresarial. ISSN: 2313-3414. Área: Administración.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2488/2932>

Pérez, R. y Ramírez, R. (2023). “*La gestión de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC – Piura, 2022*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego. Repositorio UPAO.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/11019/1/REP_ROSA.PEREZ_REYNERY.RAMIREZ_RECURSOS.HUMANOS.pdf

Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W. y Silva, G. (2023). “*Desempeño laboral: revisión literaria*”. (Artículo científico), *Commercium Plus*. Vol. 5. Repositorio Institucional de la Universidad de Colima, México. Área: Administración y economía.
<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumplus/article/view/638/889>

Pino, O. (2022). “*El liderazgo y su influencia en el comportamiento organizacional en la multinacional Quimpac de Colombia S.A. sede Malambo*”. (Tesis de Maestría). Para optar el grado académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia. Repositorio de la Universidad Simón Bolívar.
https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/11605/El_Liderazgo_Influencia_Comportamiento_Organizacional_Multinacional_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quezada y Seminario (2021). “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84420/Quezada_LLA-Seminario_ACE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3281/rrhh-T030_10277164_M%20%20%20AGUST%c3%8dN%20JAVIER%20ROBLERES%20CAHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosas, F. (2022). *“La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020”*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Administración y gestión pública con mención en defensa nacional, Escuela de postgrado Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Perú. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3137570/1/TESIS-ING.%20FELIPE%20ROSAS.pdf>

Saldaña, S. (2022). *“Percepción de la calidad del servicio educativo y del desempeño docente, en estudiantes de una universidad pública del distrito de Lima”*. (Tesis de Maestría). Para optar el grado académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5573/T030_45818580_M%20SALDA%c3%91A%20ARENAS%2c%20STEFANNY%20LISSETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, S. (2020). *“Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el norte peruano”*. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55620/S%c3%a1nchez_MSEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, J. (2015). *La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? pre til.* (Artículo científico)

http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segura, F. y Correa, C. (2022). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro, Ferreñafe, 2020*”. (Tesis de Licenciatura). Para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración, Repositorio de la Universidad de Lambayeque. Pimentel, Perú.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9491/Segura%20Chunga%20Flavio%20%26%20Correa%20Carlos%20Catarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sifuentes, F. y Castilla, S. (2020). “*Gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores en la Clínica Más Salud S.A.C. Chíncha, 2020*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61014/Castilla_GSP-Sifuentes_SFMO-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y

Silva, C., Dugarte, J. y Rueda, Y. (2020). “*El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes*”. (Artículo científico), Revista Escuela de Administración de Negocios, (89). Repositorio Institucional de la Universidad de Colima, México. Área: Administración y economía. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814/2144>

Soto, S. (2020). “*Gestión del Conocimiento y su relación con el comportamiento organizacional en el personal de salud (médicos y enfermeras) de una clínica privada de Lima*”. (Tesis de Maestría). Para optar el grado académico de Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3351/T030_061

[55672_M%20%20%20Sara%20Aracelli%20Soto%20Tapia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10947/Reporte%20de%20similitud.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Surco, B (2023). “*Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Felipe, Jaén, 2020*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10947/Reporte%20de%20similitud.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Tejada, J., Ramírez, E. y Vásquez, A. (2020). “La incorporación y el desempeño laboral en Cajamarca”. (Artículo científico). Departamento Académico de Ciencias Contables – UNAS, ISSN:2706-6336. <file:///C:/Users/ingci/Downloads/195-628-1-PB.pdf>

Valencia, G. (2021). “*Relación entre la comunicación interna y la resistencia al cambio en el personal docente de una empresa educativa, ubicada en Lurigancho – Lima*”. (Tesis de Maestría). Para optar el grado académico de Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4297/T030_453_48052_M%20%20%20VALENCIA%20CERVANTES%20GISSELLE%20KATHERINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valverde, P. (2022). “*Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande – Huánuco*”. (Tesis de Licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración, Universidad de Huánuco, Perú. Repositorio de la Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3737/Valverde%20Miraval%2c%20Paulino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vasquez. (2012). “La motivación del personal en las unidades de formación: Teoría de las expectativas de Vroom”. (Tesis de Licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. Repositorio de dicha Universidad. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000703482/3/0703482.pdf>
- Yucra, I. (2023). “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno*”. (Tesis de Licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Contabilidad, Universidad Privada San Carlos. Repositorio de la Universidad Privada San Carlos. https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/460/Ivan_YUCRA_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yucra, C. y Oscanoa, L. (2021). “*La Gestión del Personal y Clima Laboral en la Empresa Transportes Conta E.I.R.L. de la ciudad de Pucallpa, 2020*”. (Tesis de licenciatura). Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Administración, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú. Repositorio Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5318/B4_2022_UNU_ADM%20...%20T_CLINE-YUCRA-SOTO_V4.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Zambrano, R., Rivas, L. y Mendoza, W. (2022). “*Comportamiento organizacional y capital humano*”. (Revista científica), Instituto sede Sapientae. Vol. 5. ISSN 2600-6030. Repositorio Institucional. Área: Administración y economía. <file:///C:/Users/ingci/Downloads/345-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1513-1-10-20220727.html>

Anexos

Anexo 1: Matriz de la operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Gestión del talento humano	Es la actividad realizada profesionalmente que tiende a formular metas y mecanismos para su ejecución, precisa la distribución de los sistemas e información, elabora un plan para la gestión del personal orientada a su desarrollo (Desller, 2011).	La gestión de talento humano engloba un conjunto de políticas y prácticas requeridas en el manejo de las relaciones humanas como parte de las funciones administrativas, se evalúa a partir del conocimiento, habilidades, motivación y actitudes mostradas por el personal.	Dimensión 1: Organización y planificación del área de gestión humana	- Planeación estratégica de la gestión del talento humano	- ¿Considera usted que la planeación estratégica de la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote cuenta con un plan estratégico anual?	ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL
				- Políticas del Área de G.H	- ¿Considera usted que las políticas del área de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote son las correctas?	
				- Análisis y diseño de Cargos	- ¿Considera usted que el proceso de análisis y diseño de cargos que se realiza en la Municipalidad ayuda a mejorar el trabajo?	
			Dimensión 2: Incorporación y adaptación de las	- Requisición	- ¿En su opinión, la requisición que se realiza en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es	

			personas a la organización		efectiva para el cargo que se requiere?	
				- Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En su opinión, considera aceptable el reclutamiento de personal en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote recurra a terceros? - ¿En su criterio, el proceso de reclutamiento de personal, usted fue seleccionado por su conocimiento? 	
				- Selección de Personal	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En su opinión, la selección de personal que aplica la Municipalidad en la es importante para los logros de objetivos? 	
				- Contratación	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En su opinión, los términos y acuerdos firmados en la contratación del trabajador son respetados? - ¿Considera usted que la contratación que se da en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es por el grado académico? 	
				- Socialización e inducción	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote realiza programas de socialización e inducción? 	

			Dimensión 3: Compensación, bienestar y salud de las personas	- Compensación y estructura salarial	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La compensación que realiza la Municipalidad ayuda al desenvolvimiento del trabajador? - ¿Considera usted que la estructura salarial en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es buena?
				- Incentivos y beneficios	- ¿Usted es parte de los incentivos y beneficios que otorga la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?
				- Higiene y seguridad	- ¿Se cumple con las normativas de higiene y seguridad en la Municipalidad?
				- Calidad de vida laboral	- ¿La calidad de vida laboral que se da en la Municipalidad es acogedora?
			Dimensión 4: Desarrollo del personal	- Capacitación	- ¿Usted participa de las capacitaciones que realiza la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?
				- Desarrollo profesional y planes de carrera	- ¿La Municipalidad da oportunidad para el desarrollo profesional y planes de carrera?
				- Monitoreo	- ¿Se propician monitoreos para el buen desarrollo del trabajo en la Municipalidad distrital de Nuevo?

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 02: Desempeño laboral	Es la valoración del aporte realizado a la organización a partir de actividades ejecutadas por una personal en el lapso de tiempo evaluado; dichas acciones distribuidas en diversos periodos contribuyen a lograr eficiencia en la entidad (D'Alessio, 2012, p.32)	El desempeño laboral hace referencia al comportamiento y actividades realizadas por los trabajadores de una organización, que se evalúa a partir del cumplimiento de objetivos y tareas, de la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral y superación personal.	Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas	- Gestión de recursos	- ¿Considera usted que la gestión de recursos es eficiente en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote? - ¿En su opinión, la gestión de recursos humanos de la Municipalidad está a cargo por un profesional actualmente?	ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL
				- Solución de problemas	- ¿Considera usted que la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote da alternativas para la solución de problemas de los trabajadores? - ¿Usted ha recibido ayuda de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para la solución de problemas en su familia?	
			Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo	- Comunicación	- ¿En su opinión el nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positivo y permite un mejor ambiente laboral? - ¿En su opinión, la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?	

				- Trabajo en equipo	- ¿En su opinión, los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados?
			Dimensión 3: Disciplina laboral	- Responsabilidad	- ¿Considera usted que en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote hay responsabilidad con las actividades y tareas que se les encarga a los trabajadores?
				- Compromiso	- ¿Considera usted que hay compromiso en la asignación de actividades y tareas por parte de los trabajadores? - ¿Usted está comprometido con el cargo que ocupa en la Municipalidad?
			Dimensión 4: Superación personal	- Iniciativa	- ¿Usted se siente con la iniciativa de apoyar al compañero de trabajo?
				- Desarrollo personal	- ¿Usted siente que el desarrollo personal que le brinda la Municipalidad le permite mejorar las relaciones laborales?

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p>¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2023?</p>	<p>Objetivo general: Detallar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de la variable de la gestión del talento humano de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2024. - Determinar el nivel de la variable del desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2024. - Definir la relación entre la dimensión Organización y planificación del área de gestión humana y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2024. - Demostrar la relación entre la dimensión Incorporación y adaptación de las personas a la organización y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2024. - Establecer la relación entre la dimensión compensación, bienestar y salud de las personas y la variable desempeño laboral 	<p>H1: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Nuevo Chimbote, 2024.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 52 Funcionarios</p> <p>Muestra: 23</p> <p>Muestreo: Probabilística</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta - cuestionario</p> <p>Análisis de datos: -SPSS – procesamiento -Excel (Base datos) - Estadística descriptiva: Tablas y figura de frecuencia y porcentaje</p>

		<p>de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none">- Describir la relación entre la dimensión Desarrollo del personal y la variable desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2024.		
--	--	---	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Objetivo del cuestionario: La presente encuesta tiene como objetivo reunir información sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los funcionarios Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2024. Su opinión es personal y confidencial.

Indicaciones: Marcar con una (X) solo una de las alternativas de cada ítem presentado a continuación.

PARTE I

En esta primera parte del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con una (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Sexo:

1: Masculino 2: Femenino

2. Edad:

1: 18 – 24 2: 24 – 30 3: 31 – 37

4: 38 – 44 5: 45 a más

3. Estado Civil:

1: Soltero 2: Casado (a) 3: Viudo (a)

4: Divorciado (a)

4. Instrucción

1: Solo primaria 2: Solo secundaria 3: Estudios Superiores

4: Universitario 5: posgrado

PARTE 2

1. Cuestionario para medir la influencia entre la gestión del talento humano y el Desempeño laboral de funcionarios de la Municipalidad de Nuevo Chimbote.

Para cada categoría de respuesta dentro de la escala se le asocia con calificaciones para cada una de las siguientes preguntas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
		1	2	3	4	5
	Organización y planificación del área de gestión humana					
1	¿Considera usted que la planeación estratégica de la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote cuenta con un plan estratégico anual?					
2	¿Considera usted que las políticas del área de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote son las correctas?					
3	¿Considera usted que el proceso de análisis y diseño de cargos que se realiza en la Municipalidad ayuda a mejorar el trabajo?					
	Incorporación y adaptación de las personas a la organización					
4	¿En su opinión, la requisición que se realiza en la Municipalidad Distrital de					

	Nuevo Chimbote es efectiva para el cargo que se requiere?					
5	¿En su opinión, considera aceptable el reclutamiento de personal en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote recurra a terceros?					
6	¿En su criterio, el proceso de reclutamiento de personal, usted fue seleccionado por su conocimiento?					
7	¿En su opinión, la selección de personal que aplica la Municipalidad en la es importante para los logros de objetivos?					
8	¿En su opinión, los términos y acuerdos firmados en la contratación del trabajador son respetados?					
9	¿Considera usted que la contratación que se da en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es por el grado académico?					
10	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote realiza programas de socialización e inducción?					
Compensación, bienestar y salud de las personas						
11	¿La compensación que realiza la Municipalidad ayuda al desenvolvimiento del trabajador?					
12	¿Considera usted que la estructura salarial en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es buena?					
13	¿Usted es parte de los incentivos y beneficios que otorga la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
14	¿Se cumple con las normativas de higiene y seguridad en la Municipalidad?					

15	¿La calidad de vida laboral que se da en la Municipalidad es acogedora?					
	Desarrollo del personal					
16	¿Usted participa de las capacitaciones que realiza la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?					
17	¿La Municipalidad da oportunidad para el desarrollo profesional y planes de carrera?					
18	¿Se propician monitoreos para el buen desarrollo del trabajo en la Municipalidad distrital de Nuevo?					
DESEMPEÑO LABORAL						
		1	2	3	4	5
	Cumplimiento de objetivos y tareas					
19	¿Considera usted que la gestión de recursos es eficiente en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?					
20	¿En su opinión, la gestión de recursos humanos de la Municipalidad está a cargo por un profesional actualmente?					
21	¿Considera usted que la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote da alternativas para la solución de problemas de los trabajadores?					
22	¿Usted ha recibido ayuda de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote para la solución de problemas en su familia?					
	Cooperación y trabajo en equipo					
23	¿En su opinión el nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positivo y					

	permite un mejor ambiente laboral?					
24	¿En su opinión, la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?					
25	¿En su opinión, los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados?					
	Disciplina laboral					
26	¿Considera usted que en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote hay responsabilidad con las actividades y tareas que se les encarga a los trabajadores?					
27	¿Considera usted que hay compromiso en la asignación de actividades y tareas por parte de los trabajadores?					
28	¿Usted está comprometido con el cargo que ocupa en la Municipalidad?					
29	¿Usted se siente con la iniciativa de apoyar al compañero de trabajo?					
30	¿Usted siente que el desarrollo personal que le brinda la Municipalidad le permite mejorar las relaciones laborales?					

Anexo 4: Evaluación de juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE
EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: **PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ**

Fecha: 25/11/2024

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: JHEYSON JOEL LEON MEJIA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los funcionarios de la
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					140	38
Sumatoria Total					178	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.89	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE DE SUGERENCIA

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{178} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Pablo Arnulfo Santos Díaz
 Msc. Lic. Adm.
 CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146

DNI. 32542582

Anexo 05: Validez de instrumentos por juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Carlos Alberto Acosta Zárate**

Fecha: 28/11/2024

Especialidad: Economista

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Jheyson Joel León Mejía

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO
CHIMBOTE, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			48	72	57
Sumatoria Total	177				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0,89				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

177 = 0.89

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Carlos Alberto Acosta Zárate
DNI 43260750

CARLOS ALBERTO ACOSTA ZÁRATE
MBA Econ. Administración de
Empresas y Negocios
DNI 43260750

Anexo 6: Validez de instrumentos por juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Alejandro F. López Morillas**

Fecha: 29/11/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Jheyson Joel León Mejía

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO
CHIMBOTE, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0,88

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez



Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Dr. Alejandro F. López Morillas

Doctor en Administración.
Código ORCID: 0000-0003-1263-6885

Anexo 6: Base de datos

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5
1	2	2	2	3	4	3	4	4	2
2	1	2	2	2	4	3	5	4	3
3	2	1	2	2	1	2	3	5	3
4	1	3	3	3	4	2	4	3	2
5	2	2	2	1	5	2	4	3	3
6	1	1	1	3	4	3	4	3	4
7	1	2	3	3	4	4	4	3	5
8	2	1	4	2	5	5	4	3	4
9	3	2	2	2	5	3	4	3	4
10	2	3	3	3	2	2	4	5	4
11	1	3	3	4	3	5	5	5	4
12	2	3	2	3	5	4	4	5	4
13	1	3	4	2	4	3	3	5	2
14	1	1	3	2	5	4	2	4	2
15	2	3	4	3	2	2	1	4	4
16	2	4	3	2	5	1	2	4	5
17	2	3	4	4	5	5	3	4	4
18	1	2	3	1	5	5	4	4	3
19	2	3	4	2	4	5	4	3	3
20	1	3	3	1	4	5	4	3	3
21	3	2	4	2	5	4	4	3	3
22	1	2	2	1	3	4	5	3	2
23	2	3	3	3	4	4	5	5	2

ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15
4	5	2	1	1	3	5	2	4	2
2	5	3	4	2	3	3	1	3	4
1	4	5	4	2	3	3	4	5	2
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
5	2	3	3	3	5	3	3	3	3
2	3	3	3	4	2	3	3	3	4
4	4	3	3	5	4	4	3	3	5
5	5	5	3	4	5	5	5	3	4
1	3	5	3	4	1	3	5	3	4
2	2	5	5	4	2	2	5	5	4
3	5	5	5	4	3	5	5	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	3	3	5	2	4	3	3	5	2
3	4	2	2	2	3	4	2	4	2
2	2	1	2	4	2	2	1	4	4
1	1	2	2	5	1	4	2	4	5
1	5	3	2	4	1	5	3	4	4
2	5	4	2	3	2	5	4	4	3
4	5	4	1	3	4	5	4	1	3
4	5	4	1	3	4	5	4	5	3
5	4	4	1	3	5	4	4	4	3
3	4	5	1	2	3	4	5	5	2
4	4	5	5	2	4	4	5	5	2

ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	PUNTAJE 1	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
1	3	5	55	3	3	3	3	4	4
3	3	5	60	3	3	3	3	3	3
4	1	2	54	4	3	3	3	3	3
3	2	4	51	4	4	4	4	4	4
5	2	4	61	3	5	4	4	4	4
2	3	4	57	2	4	4	3	3	3
4	4	4	70	4	4	4	4	4	4
5	5	5	80	5	5	5	4	5	5
1	3	5	60	4	4	5	5	4	4
2	2	5	62	4	5	4	5	4	5
3	5	5	79	3	4	4	4	4	3
5	4	5	80	3	5	5	5	5	3
4	3	1	59	3	5	5	5	5	4
3	4	4	56	2	5	4	4	5	2
2	2	4	45	3	5	5	5	5	4
1	1	4	50	2	5	1	1	2	2
1	5	3	62	2	4	1	5	3	2
2	5	4	66	2	3	2	5	4	2
4	5	4	66	1	3	4	5	4	1
4	5	4	70	1	3	4	5	4	1
5	4	4	69	1	3	5	4	4	1
3	4	5	63	1	2	3	4	5	1
4	4	5	73	5	2	4	4	5	5

ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	PUNTAJE 2
4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	37
4	4	4	4	3	3	46
4	4	5	3	4	3	47
3	3	4	3	4	2	38
4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	56
4	3	5	4	5	3	46
4	3	5	4	5	4	51
5	3	5	5	5	4	54
4	2	5	4	5	5	47
4	2	5	3	5	3	49
5	1	1	2	2	5	29
4	1	5	3	2	4	36
3	2	5	4	2	3	37
3	4	5	4	1	4	39
3	4	5	4	1	4	39
3	5	4	4	1	4	39
2	3	4	5	1	4	35
2	4	4	5	5	2	47

Anexo 7: Análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach

N°01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.782	18

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.782), siendo mayor que 0,70.

VARIABLE N°02 DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.933	12

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.933), siendo mayor que 0,70.

Anexo 8: Constancia de originalidad

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%

9	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
17	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Facultad De Teología Pontificia Y Civil De Lima Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to University of La Guajira Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Anexo 9: Formulario de Repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
JHEYSON JOEL LEON MEJIA		70835320	Jheysonleonmejia91@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024</p>			
5. Programa Académico			
<p>PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION</p>			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ¹ (Info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ¹ (Info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁶

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	24	03	2025



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 5, Inciso 8.2.
- Ley N° 30023, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, pero que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-COM/YTEC-DEGC (Numeradas 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-ROSNAT "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metodistas en sus repositorios institucionales prevaleciendo si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIMA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, n.º. 32.3).