

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL

PERSONAL EN LA SUBGERENCIA DE ADMINISTRACION Y

FINANZAS, MUNICIPALIDAD DE HUAURA, AÑO 2024”

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Navarro Mejía, Teodolinda Ismelda

Asesora - Código ORCID

Ávila alcalde, Yesenia Margot

0000-0001-5509-4460

HUACHO – PERÚ

2024

Índice General

Indice General.....	i
Indice de Tablas.....	ii
Palabra clave:.....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Titulo	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1. Introduccion.....	1
2. Metodología	18
3. Resultados	20
4. Analisis y discusion	29
5. Conclusiones y recomendaciones	37
6. Referencias bibliograficas.....	42
7. Anexos y apéndices	46

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	20
Tabla 2	Detallar el nivel de gestión del talento humano en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	21
Tabla 3:	Identificar el nivel del desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	22
Tabla 4:	Demostrar la relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	23
Tabla 5:	Especificar la relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	31
Tabla 6:	Precisar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	24
Tabla 7:	Explicar la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024	25
Tabla 8:	Interpretar la relación entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	26
Tabla 9:	Analizar la relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	27

PALABRAS CLAVE:

Tema: **Gestión del Talento Humano y Desempeño**

Especialidad: **Administración**

KEYWORDS

Theme: Human Talent Management and Performance

Specialty: Administration

LINEA DE INVESTIGACION:

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

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 DEL PERSONAL EN LA SUBGERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS, MUNICIPALIDAD DE HUAURA, AÑO 2024" del (a) estudiante: NAVARRO MEJIA TEODOLINDA ISMELDA, identificado(a) con Código N° 1614000019, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, 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, 20 de febrero de 2026

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL
PERSONAL EN LA SUBGERENCIA DE ADMINISTRACION Y
FINANZAS, MUNICIPALIDAD DE HUAURA, AÑO 2024”**

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura. Se llevó a cabo una investigación correlacional con un diseño no experimental y transversal. La técnica utilizada fue la entrevista, y como instrumento se emplearon dos cuestionarios para la recolección de datos. La población muestra estudiada fue de 20 trabajadores.

Para el análisis de los resultados se utilizaron el software estadístico SPSS versión 26 en español y Excel 2019. Los resultados obtenidos revelan una fuerte correlación positiva de 0.730 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura, con una significación de 0.000, permitiendo aceptar la hipótesis alterna.

El presente estudio se desarrolló con la finalidad de identificar las falencias y mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad de Huaura, generando un entorno de trabajo donde los trabajadores se sientan valorados y motivados, contribuyendo así a una mejor desempeño y bienestar laboral de los trabajadores.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between human talent management and the work performance of the staff in the Sub-Management of Administration and Finance at the Municipality of Huaura. A correlational study was conducted with a non-experimental and cross-sectional design. The technique used was the interview, and two questionnaires were employed as instruments for data collection. The sample population studied consisted of 20 workers.

For the analysis of the results, the statistical software SPSS version 26 in Spanish and Excel 2019 were used. The results obtained revealed a strong positive correlation of 0.730 between human talent management and work performance in the Sub-Management of Administration and Finance at the Municipality of Huaura, with a significance of 0.000, allowing the acceptance of the alternative hypothesis.

This study was conducted to identify shortcomings and improve human talent management in the Municipality of Huaura, creating a work environment where employees feel valued and motivated, thus contributing to better performance and the overall well-being of the workers.

1. INTRODUCCION

En antecedentes internacionales, se cita a Díaz y Quiroz (2022), quienes evaluaron el desempeño laboral en el departamento de Rentas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua, identificaron las deficiencias y propusieron un plan de mejora. Para detectar los problemas en el departamento, emplearon diversos métodos de recolección de información, como entrevistas, observación participante y encuestas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. Lograron identificar cuatro falencias, evaluadas en niveles bajo, medio y alto. El ambiente laboral se destacó como una de las principales deficiencias, con un índice de incidencia del 83%. La falta de capacitación y la asignación de actividades se situaron en un nivel de incidencia medio.

También Paucar (2022) elaboró la tesis “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores”.. La investigación, no experimental, transversal, correlacional y cuantitativa, tuvo como propósito determinar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño del personal. Con una muestra de 90 colaboradores, se utilizaron encuestas y cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño, destacando que la despersonalización es la dimensión más influyente. Se concluye que un menor estrés laboral está asociado con un mejor desempeño en los colaboradores.

Quiroz (2022) investigó la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en un estudio no experimental y mixto con 200 empleados. Concluyó que la falta de motivación afecta negativamente el clima laboral, recomendando mejorar la motivación a través de programas de capacitación. Además, subrayó la importancia de identificar destrezas y sistematizar funciones para mejorar el desempeño laboral, sugiriendo la implementación de talleres de motivación personal de manera continua para elevar el rendimiento de los empleados.

La investigación de Cabezas y Brito (2021), abordaron la importancia de evaluar el impacto de la Gestión del Talento Humano en el rendimiento laboral de los empleados en una estación de servicios. Para ello, se optó por una metodología mixta que combina una revisión teórica con un estudio empírico, empleando

observación y encuestas para la recolección de datos. Los resultados del estudio sugieren que es crucial revisar la gestión de recursos humanos en la estación de servicios, ya que se ha identificado un impacto significativo y positivo de dicha gestión en el rendimiento laboral. Este enfoque resalta la importancia de una administración del personal coherente para la sostenibilidad y el desarrollo organizacional, lo cual se refleja en la productividad de la empresa.

En el estudio realizado por Chamba et al. (2021) sobre las TICs en el desempeño laboral de empleados, se analizó cómo la tecnología influye en el rendimiento de los empleados. Utilizando un estudio descriptivo-correlacional, se investigaron las relaciones entre estas variables. Se encuestaron 150 pymes utilizando el modelo Servqual para recopilar datos relevantes. Los resultados indicaron que las herramientas tecnológicas y el desempeño laboral son interdependientes, lo que sugiere que la implementación de TICs mejora el desempeño laboral y contribuye a una mayor productividad en las empresas.

En tanto Pino y Gonzales (2020) realizaron un estudio para analizar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados durante 2020. Concluyeron que el talento humano es fundamental para alcanzar los objetivos empresariales, recomendando la implementación de programas de evaluación de desempeño para identificar fortalezas y debilidades, eliminar obstáculos y promover una mejora continua.

En el ámbito nacional, Álvarez (2022) investigó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, utilizando una metodología no experimental, transversal, descriptiva, correlacional y cuantitativa. Con una muestra de 83 empleados, los resultados mostraron que la gestión del talento humano tiene un impacto bajo (21.69%), y el desempeño laboral, un impacto débil (9.64%). Sin embargo, la asociación entre ambas variables fue significativa, con un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.382, indicando una correlación positiva, aunque baja.

Chamba et al. (2022) también exploraron la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un estudio no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 32 personas. Utilizando el coeficiente de

Spearman, encontraron una correlación del 50%, confirmando la hipótesis de que existe una relación entre ambas variables.

También López y Chong (2022) investigaron cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en un estudio descriptivo y cuantitativo con 60 empleados. Los resultados revelaron que, en la dimensión de planificación del talento, el 3.33% de los empleados casi nunca actualiza los documentos de gestión; en la dimensión de integración del talento, el 1.67% casi nunca observa coordinación en el reclutamiento; y en la dimensión de desarrollo del talento, el 1.67% casi nunca ve programas de capacitación. Concluyeron que las variables están relacionadas, con un nivel de confiabilidad del 95%.

Según Balcazar (2021), el objetivo de su investigación fue examinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los docentes. La investigación, de tipo correlacional descriptiva y diseño no experimental, incluyó una muestra de 50 docentes. Los resultados mostraron una correlación de $r = 0,584$ con un valor de significancia (Sig) menor a 0,05, lo que confirma que la hipótesis alternativa es válida y rechaza la hipótesis nula. Así, se confirma la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento y el desempeño de los docentes. La gestión del talento se define como un conjunto de políticas, protocolos y relaciones con empleados y recursos.

En su estudio Díaz y Juárez (2021) evaluaron el impacto del talento en la productividad de los trabajadores en Cajamarca, 2020. La investigación, de tipo aplicada y nivel cuantitativo, utilizó un diseño correlacional y el método hipótesis-deductivo, con una muestra de 60 colaboradores. Los resultados indicaron que el impacto del talento en la productividad es directo y significativo, con un coeficiente de correlación de $r = 0,577$. La prueba chi-cuadrado de Pearson mostró un valor $p = 0.000$, menor que 0.05, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alternativa. La conclusión es que la gestión del talento es crucial para mejorar el desempeño de los colaboradores en tareas esenciales, lo que, a su vez, optimiza la eficiencia del equipo de recursos humanos y ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales.

En la investigación de Espinoza y Montalvo (2021), el objetivo fue analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII, Sede Huancayo. Desarrolló una Investigación básica, de

diseño no experimental, descriptivo-correlacional y enfoque cuantitativo. Utilizó una muestra de 24 trabajadores de la unidad de Administración. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario de 19 preguntas, validado por expertos en gestión administrativa y desarrollo del talento humano. Encontró una significancia mayor a 0,05 en la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, indicando influencia entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Pearson fue $r=0,769$, lo que sugiere una buena dependencia positiva entre las variables.

La investigación de García (2021) buscó establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se trató de un estudio no experimental, correlacional y transversal, con una muestra de 31 trabajadores de una población de 45. Se utilizaron encuestas y cuestionarios validados por expertos para medir ambas variables, con una confiabilidad determinada mediante el Alpha de Cronbach. Los resultados mostraron una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,790 y un p-valor menor a 0,01. Esto indica que una mejor gestión del talento humano está asociada con un mayor desempeño laboral. Ambos aspectos fueron evaluados positivamente, con puntuaciones de 75,26 para la gestión del talento humano y 81,87 para el desempeño laboral.

De la misma forma, el estudio de Vásquez (2021) determinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los servidores públicos en la Municipalidad de San Martín de Porres. Utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0,702$ y un p-valor de 0,000, indicando una relación positiva significativa entre las variables. Se recomienda fortalecer la gestión del talento humano para mejorar la producción, contratar nuevo personal y realizar capacitaciones continuas para mantener actualizados los conocimientos de los empleados.

En tanto en su estudio Ccami e Inostroza (2020) su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate. El estudio, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizó un enfoque correlacional. Los resultados mostraron una correlación significativa entre las variables, con un valor de Sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de Spearman (Rho) de 0,899. Se recomienda fomentar la interacción

entre colaboradores, aumentar las actividades de confraternidad, incentivar la participación en planes y programas organizacionales, flexibilizar horarios y recompensar a los empleados que cumplan los objetivos.

En su estudio Incacutipa (2019) investigó la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Con un enfoque básico, explicativo-causal, no experimental y transversal, se trabajó con una muestra de 137 trabajadores, utilizando encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos de recolección de datos. La investigación concluyó que la gestión del talento humano tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, subrayando la importancia de la evaluación de personal como un factor clave en la gestión del conocimiento. Se recomienda que los empleados del sector público desarrollen habilidades gerenciales, sean motivados y comprometidos para mejorar tanto la gestión como el desempeño laboral.

En cuanto a la fundamentación científica, Díaz y Quintana (2021) destacan la importancia de la gestión del talento humano en el contexto organizacional moderno. Las organizaciones, cuyo objetivo primordial es generar beneficios económicos, dependen en gran medida de la colaboración y habilidades de sus empleados. A medida que las empresas enfrentan cambios tecnológicos y demandas de mercado en constante evolución, es crucial que adapten sus estrategias de gestión del talento para mantener la eficiencia y la satisfacción de sus trabajadores.

En la actualidad, las empresas operan en un entorno altamente competitivo que exige una capacidad de adaptación constante. Los avances tecnológicos y la globalización han transformado las dinámicas empresariales, aumentando la presión sobre las organizaciones para que se mantengan competitivas. En este contexto, la gestión del talento humano juega un papel vital al asegurar que los empleados no solo estén adecuadamente capacitados, sino también motivados y comprometidos con los objetivos corporativos. La atención a las habilidades individuales y su desarrollo es esencial para maximizar el potencial de los empleados y, por ende, la productividad organizacional.

La gestión del talento humano debe ser vista como un proceso integral dentro del sistema de gestión organizacional. No basta con identificar y contratar talento; es crucial implementar estrategias que optimicen las habilidades existentes y alineen los objetivos personales de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto implica una evaluación continua de la gestión del talento, que permite identificar fortalezas y debilidades, y ajustar las estrategias de desarrollo profesional en consecuencia.

Las organizaciones que operan de manera eficiente mantienen un constante proceso de seguimiento y evaluación de los resultados derivados de sus decisiones en relación con la gestión del talento humano. Comparar estos resultados con el desempeño de los empleados en sus roles específicos ayuda a identificar áreas de mejora y a maximizar el retorno de la inversión en capacitación y desarrollo profesional. Este enfoque no solo contribuye a una mayor productividad, sino que también fortalece la retención de empleados, ya que estos se sienten valorados y apoyados en su crecimiento profesional. Un desarrollo eficaz del talento humano es fundamental para lograr una ventaja competitiva sostenible. La alineación entre los objetivos individuales y organizacionales es clave para alcanzar logros significativos. La capacidad de una organización para retener a sus empleados y fomentar su desarrollo personal e intelectual asegura la retención del conocimiento y la experiencia, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo en un entorno empresarial cada vez más complejo. Por tanto, la gestión del talento humano no solo contribuye a la eficiencia y competitividad, sino también al bienestar y crecimiento continuo de los empleados.

Barrios et al. (2020) destacan que la gestión del talento humano es crucial para el desarrollo de habilidades y la adaptación a cambios organizativos. La creación y asimilación de conocimientos son esenciales para mantener a los empleados en sintonía con el entorno de la empresa. Esto implica identificar innovaciones, amenazas y oportunidades, así como minimizar los efectos negativos de posibles amenazas. La gestión del talento humano requiere una colaboración efectiva entre empleados y su entorno, centrada en el intercambio de información entre unidades funcionales y la cooperación entre departamentos. Esta interacción facilita el desarrollo de habilidades y la innovación, ya que permite a las empresas gestionar el

conocimiento mediante la creación, almacenamiento y aplicación de nuevas ideas. Las organizaciones que gestionan eficazmente su talento humano forman redes de conocimiento que ayudan a identificar tendencias y oportunidades, fomentando la creatividad y la generación de ideas innovadoras. Al alinear las habilidades de los empleados con los objetivos organizacionales, se impulsa la transformación y el cambio, aumentando la capacidad de adaptación a las demandas del entorno.

Asimismo, Flores (2019) argumenta que el enfoque en el talento humano es clave para la eficacia y eficiencia de una empresa. El talento humano es un activo valioso que impulsa la competitividad y el éxito organizacional. La gestión del talento humano abarca dos aspectos esenciales: talento se refiere a las habilidades, conocimientos, sabiduría y emociones que deben ser constantemente mejorados y recompensados. El talento debe operar en un entorno que fomente la independencia, la autonomía y el crecimiento y el contexto es el entorno interno que facilita el desarrollo de habilidades y talentos. Un buen contexto incluye una estructura organizativa flexible, una cultura abierta y una división de responsabilidades que promueva la interacción y comunicación efectiva entre colaboradores. Enfatiza que las personas son el activo más valioso y el factor clave para el éxito de una empresa. A medida que la tecnología avanza y el entorno cambia rápidamente, trabajar con los intereses y aspiraciones de los individuos se convierte en una ventaja competitiva, en lugar de un desafío.

En tanto Díaz y Quintana (2021) destacan que la gestión de recursos humanos se ha enfocado en mejorar el bienestar de los empleados y en fortalecer las relaciones internas dentro de la organización. El talento humano es esencial para la eficiencia operativa, ya que los empleados transforman materias primas en productos y servicios, contribuyendo a las ganancias y a la competitividad de la empresa. Por lo tanto, es crucial priorizar la gestión del talento humano para mejorar la competitividad y el desempeño organizacional. A diferencia del pasado, cuando la mano de obra se veía como un gasto y generaba desmotivación y falta de compromiso, hoy en día los líderes empresariales reconocen el talento humano como un motor clave para el desarrollo y el crecimiento. El bienestar y la motivación de los empleados son ahora considerados factores determinantes para alcanzar los estándares de calidad y mejorar los resultados de la empresa.

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

Por su parte Anastacio et al. (2020) señalan que, en las instituciones públicas, las remuneraciones fijadas por el Gobierno central limitan la capacidad de atraer y retener talento, lo que resulta en falta de capacitación y desmotivación entre los trabajadores municipales. Además, las municipalidades a menudo asignan pocos recursos para el desarrollo de competencias, subestimando la importancia del personal en el logro de objetivos. La gestión efectiva del talento humano es crucial para mejorar la competitividad y calidad local, ya que permite utilizar sistemas de gestión del talento para obtener ventajas competitivas y fortalecer habilidades.

En tanto Del Río et al. (2022) argumentan que los recursos humanos, al ser difíciles de imitar, pueden ofrecer a las organizaciones una ventaja competitiva sostenible. La gestión del talento humano contribuye al éxito organizacional mediante la creación de habilidades y conocimiento que impactan directamente en los resultados económicos. La inversión en formación de empleados mejora su calidad, productividad y desempeño, lo que a su vez contribuye al crecimiento general de la organización.

Por su parte Ramírez et al. (2019) destacan que la competitividad y las estrategias organizacionales son fundamentales en la gestión del talento humano. La estrategia organizacional, ya sea global, de unidad de negocio o funcional, debe alinearse y adaptarse para anticipar las acciones y aprovechar las debilidades del competidor, con un equipo capaz de responder de manera efectiva y estratégica.

En cuanto a Desempeño laboral, Paz (2019) sostiene que la evaluación del desempeño es un proceso fundamental en cualquier organización, ya que integra el conocimiento, la aplicación de herramientas y métodos, y la valoración del trabajo realizado. La evaluación no solo se enfoca en los resultados, sino también en cómo los empleados se alinean con las metas y valores de la organización. Este proceso es clave para identificar áreas de mejora, fomentar el desarrollo profesional, y reforzar el compromiso de los empleados. Enfatiza que la evaluación del desempeño es una herramienta estratégica para el crecimiento empresarial, ya que proporciona información valiosa para la toma de decisiones, como ascensos, traslados o despidos. Además, permite identificar necesidades de capacitación y planificar el desarrollo de la carrera profesional de los empleados.

La evaluación del desempeño tiene múltiples beneficios, como mejorar el rendimiento de los empleados mediante una retroalimentación adecuada, establecer políticas de compensación justas, y apoyar el desarrollo profesional y personal. También ayuda a identificar posibles errores en la estructura del puesto y a brindar apoyo en caso de problemas externos que afecten el desempeño.

Palmar y Valero (2022) destacan que el desempeño laboral está influenciado por factores como el clima laboral, la remuneración, las relaciones interpersonales, y las condiciones de trabajo. Estos elementos impactan directamente en la motivación y el rendimiento de los empleados, lo que subraya la importancia de un entorno de trabajo positivo y equitativo.

Según lo observado por Parrales et al. (2021), El desempeño laboral de los empleados con alto potencial, conocidos como "High Potentials", se distingue por una serie de cualidades que los hacen sobresalir en su entorno profesional estas personas destacan por su capacidad para escuchar atentamente, manteniendo siempre una actitud positiva frente a los desafíos que enfrentan. Son individuos responsables que manejan su tiempo de manera eficiente, lo que les permite no solo cumplir con sus responsabilidades, sino también establecer sus propios objetivos y metas. Además, estos empleados no temen enfrentar nuevos desafíos, viendo en cada uno de ellos una oportunidad para crecer y aprender. Están profundamente comprometidos con su desarrollo personal, lo que los impulsa a mejorar continuamente en su labor. Estas características, esenciales para el

éxito en el trabajo, están estrechamente vinculadas con un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes.

Las competencias de estos trabajadores abarcan un amplio espectro de conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores que se aplican tanto en su vida personal como en su desempeño laboral. Estas competencias reflejan las particularidades de su temperamento y sus conductas, resultando en un desempeño exitoso en cualquier área en la que se desenvuelvan. El conocimiento, por su parte, es la base sobre la cual estos empleados construyen su capacidad para resolver problemas y alcanzar los objetivos planteados. No todos los trabajadores desarrollan este conocimiento al máximo, pero aquellos que lo hacen, destacan significativamente en su labor.

Las habilidades, tanto innatas como adquiridas, permiten a estos individuos realizar su trabajo con gran eficiencia. Estas habilidades pueden ser físicas o intelectuales y se desarrollan a lo largo del tiempo, contribuyendo a un desempeño laboral cada vez más efectivo. Finalmente, las actitudes de estos empleados reflejan su disposición para alcanzar metas y objetivos. En términos psicológicos, la actitud es la conducta habitual que surge en respuesta a diversos contextos, y es un factor clave que influye en la vida psíquica y profesional de cada persona.

La evaluación del desempeño laboral es crucial para el éxito de una empresa, ya que actúa como una herramienta clave en la implementación efectiva de estrategias organizacionales. Según Ponce y Gómez (2021), una evaluación bien realizada no solo permite identificar las necesidades de capacitación del personal, sino que también ayuda a descubrir sus competencias, tomar decisiones sobre la ubicación adecuada de cada trabajador según sus habilidades, y proporciona retroalimentación sobre la eficacia de las estrategias aplicadas, facilitando así su mejora o ajuste. Este proceso de evaluación es complejo y requiere de un enfoque sistemático y detallado. Las organizaciones deben invertir tiempo y atención en su desarrollo para asegurar su efectividad.

El sistema de evaluación del desempeño laboral comienza con una planificación cuidadosa. En esta fase inicial, se determina quiénes serán evaluados, qué aspectos específicos de su trabajo se medirán y cuáles serán los métodos utilizados para llevar a cabo la evaluación. Este paso es crucial para establecer un marco claro que guíe todo el proceso.

Una vez definida la planificación, se procede al diseño del sistema. Aquí, se construye la estructura completa del sistema de evaluación, incorporando las técnicas necesarias para recolectar datos precisos sobre el desempeño de los empleados. Este diseño es esencial para asegurar que la evaluación sea efectiva y relevante.

Con el sistema ya diseñado, se avanza a la fase de implementación. Es en este punto donde se pone en marcha todo lo planeado. Es fundamental comunicar a los empleados el proceso, explicándoles su importancia y asegurando que todos participen activamente en la evaluación. La transparencia y la participación son clave para el éxito de esta etapa. Posteriormente, se lleva a cabo la retroalimentación al empleado. A través de una entrevista, se comunican a los empleados los resultados de la evaluación, ofreciéndoles información valiosa sobre su desempeño. Este paso no solo informa a los trabajadores, sino que también les brinda la oportunidad de mejorar y crecer en sus roles.

Finalmente, se realiza la retroalimentación del sistema de evaluación en su conjunto. En esta última etapa, la empresa revisa si se alcanzaron los objetivos propuestos. Se analiza la adecuación del sistema, la efectividad del procedimiento y se identifican áreas de mejora para futuras evaluaciones. Esta revisión continua asegura que el sistema de evaluación se mantenga relevante y útil, contribuyendo al desarrollo constante de la organización. Desde 1920, se ha enfatizado la integración de la actitud del empleado como un componente crucial en la organización.

Según Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019), se recomienda que los métodos de evaluación del desempeño incluyan enfoques conductuales y una medición integral de las personas y del trabajo. Esto asegura que las buenas conductas laborales sean tanto apropiadas como gratificantes para los empleados. Se han desarrollado tácticas para evaluar a los empleados y la gestión del trabajo, permitiendo a los trabajadores utilizar sus conocimientos para mejorar su entorno laboral. La calidad de vida laboral es un objetivo clave, buscando establecer responsabilidades organizativas compartidas para mejorar las condiciones de trabajo. Esto no solo busca cumplir los objetivos de la organización, sino hacerlo de manera que los empleados se sientan satisfechos, promoviendo su dignidad y satisfacción laboral. La calidad de vida laboral impacta directamente en la salud y eficacia de los trabajadores, y facilita la identificación de problemas que requieren decisiones estratégicas.

La evaluación del desempeño (ED) es crucial para fortalecer la calidad de vida laboral. Permite identificar necesidades de capacitación, informar a los miembros clave sobre las habilidades de los empleados y fomentar el progreso individual a través del feedback y la autoevaluación. Además, contribuye a crear un entorno de trabajo adecuado para todos los empleados, independientemente de su nivel en la organización.

El presente estudio tiene justificación teórica, puesto que su importancia se sustenta en profundizar los conocimientos y comprender cómo las prácticas de gestión de recursos humanos impactan en el rendimiento de los empleados. Esta comprensión es crucial para mejorar la eficiencia organizacional, la satisfacción laboral y el logro de objetivos empresariales. Además, investigaciones previas han resaltado la relevancia de este tema en la gestión moderna de recursos humanos, destacando su impacto en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones en entornos laborales dinámicos y competitivos.

En cambio, la justificación práctica se debe a la capacidad para proporcionar herramientas concretas que permitan evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura. Estas herramientas no solo ayudarán a identificar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos, sino que también contribuirán a optimizar el rendimiento y la eficiencia del personal. Con este enfoque práctico, la investigación busca ofrecer recomendaciones específicas y orientadas a la acción para mejorar la gestión del talento humano y, en última instancia, el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Huaura.

La Justificación social radica en la capacidad para fortalecer el vínculo entre los trabajadores y la institución. Al brindar un mayor reconocimiento a los empleados a través del análisis de la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral, se promueve un ambiente laboral más positivo y satisfactorio. Los resultados obtenidos permitirán tomar decisiones informadas en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura, orientadas a mejorar las condiciones laborales y el desarrollo profesional de cada trabajador. Esto, a su vez, contribuirá a aumentar la competitividad y productividad de la institución, generando un impacto positivo en la comunidad y en la sociedad en general.

En tanto la justificación metodológica tiene el potencial de servir como base y propuesta para futuras investigaciones en este campo. Los hallazgos obtenidos podrían sugerir nuevas áreas de estudio, enfoques metodológicos o preguntas de investigación que puedan profundizar aún más en el tema y ampliar el conocimiento existente sobre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. En este sentido, esta investigación no solo contribuirá al entendimiento actual del tema, sino que también abrirá puertas para la exploración de nuevas perspectivas y dimensiones en el futuro.

La justificación científica de esta investigación se sustenta en los principios y fundamentos científicos que respaldan la gestión del talento humano y su desempeño laboral. Este campo se basa en investigaciones previas en áreas como la psicología del consumidor, la economía conductual y la neurociencia, las cuales proporcionan evidencia empírica sobre el comportamiento humano en el ámbito laboral y organizacional.

Los estudios y análisis de datos realizados en este contexto no solo sirven como antecedentes para nuevas investigaciones, sino que también contribuyen a una comprensión más profunda del comportamiento de los trabajadores y su impacto en el desempeño laboral. Además, estas investigaciones pueden proporcionar insights útiles para mejorar las estrategias de gestión del talento humano y optimizar el rendimiento organizacional.

En cuanto a la problemática encontrada, en la Municipalidad de Huaura, se han identificado varios problemas que afectan negativamente el desempeño laboral, especialmente en la Subgerencia de Administración y Finanzas. Entre estos problemas, destacan los retrasos en los procedimientos administrativos, que a menudo provienen de otras gerencias, ralentizando el curso de los expedientes y dificultando el trabajo del personal administrativo. La falta de capacitación y actualización constante del personal contribuye a la incorrecta aplicación de normas en los procedimientos, ya que las leyes se modifican regularmente y no existe una unidad capacitadora que informe sobre estas actualizaciones.

Además, los equipos de trabajo, como computadoras e impresoras, están obsoletos y presentan fallas constantes, lo que impide al personal realizar sus labores de manera eficiente. La organización administrativa y la supervisión documentaria generan una acumulación de informes en la Subgerencia, sobrecargando a esta área. La arquitectura

del palacio municipal también dificulta el trabajo del personal, ya que la ubicación y las condiciones del tercer piso, donde se encuentra el área, generan incomodidad debido a fuertes corrientes de aire y altas temperaturas. Asimismo, se ha notado una falta de interés por parte de la alta dirección en alinear estrategias y desarrollar programas para medir el desempeño de los trabajadores y establecer planes de mejora. La falta de colaboración constructiva y el escaso compromiso de los mandos intermedios con el desarrollo profesional de sus colaboradores son preocupantes. Además, muchos trabajadores bajo modalidad de locación de servicios enfrentan dificultades debido a presupuestos insuficientes para sus salarios.

La gestión humana en empresas estatales se orienta a desarrollar la ocupación estatal competitiva, asegurando que los gerentes y trabajadores sean aptos y mantengan incentivos para actuar con ética en el rol público (Arias, 2019). En el contexto actual, la gestión del talento humano y el desempeño laboral son cruciales para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Los trabajadores con alto desempeño son muy valorados en el mercado laboral, y las empresas juegan un papel fundamental en su crecimiento profesional (Checa, Cabrera y Chávarry, 2020).

Bajo este contexto, se formula el siguiente problema: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, ¿Municipalidad de Huaura, año 2024?

En cuanto a la Conceptualización y Operacionalización de las variables, Jara et al. (2018) nos menciona cómo la gestión del talento incide en la mejora de la gestión pública y en la mejora del desempeño laboral del MINSA, utilizando herramientas de medición de resultados para concluir que la gestión del talento incide en la gestión pública y mejora el desempeño de los empleados.

Además, Vera y Barbosa (2019) lo definen como una herramienta que permite tener trabajadores eficientes, ayudando a desarrollar estrategias, herramientas que permita una competitividad en la globalización, por lo que podemos decir que las organizaciones deben contar con un modelo de GTH para fortalecer los procesos internos.

Por su parte Ramírez et. al (2018) mencionan que la implementación de la gestión del talento humano es esencial para la realización de estrategias que buscan alcanzar los objetivos de la empresa, puesto que permite identificar al talento humano más valioso y potenciar sus habilidades, obteniendo así una mayor productividad

Definiendo operacionalmente, la gestión del talento humano es un área clave dentro de las organizaciones que se centra en la administración eficiente y estratégica de los empleados para optimizar su desempeño y contribución al logro de los objetivos empresariales. Este proceso abarca diversas actividades como: Incorporación del personal, colocación de personal, recompensar al personal, desarrollo del personal, retención del personal y supervisar al personal, las cuales forman parte de las dimensiones.

En cuanto a las dimensiones, Guerrero y Callao (2021), define a la incorporación del personal como un proceso fundamental que, según Chiavenato, implica la selección de candidatos hábiles y capaces de satisfacer las necesidades de la empresa. Este proceso no solo depende de la elección de la empresa, sino que también los individuos deciden dónde desean trabajar, haciendo que la elección sea una vía de doble sentido.

La asignación de personal es un aspecto clave, dado que las empresas no funcionan de manera aleatoria ni improvisada. Como lo menciona Chiavenato, las organizaciones están estructuradas para alcanzar resultados concretos, empleando tanto recursos humanos como materiales para convertir las materias primas en productos o servicios finales.

El proceso de recompensar al personal es crucial para mantener el compromiso de los empleados con los objetivos de la empresa. Guerrero y Callao destacan que, basándose en Chiavenato, los empleados están más comprometidos cuando sienten que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados.

El desarrollo del personal va más allá de la simple transmisión de conocimientos. Según Chiavenato, se trata de proporcionar a los empleados las herramientas y la información necesarias para que puedan adquirir nuevas habilidades, cambiar sus actitudes y mejorar su desempeño.

La retención del personal es un proceso diseñado para mantener la satisfacción y la motivación de los empleados, asegurando que las condiciones laborales sean adecuadas para que los empleados se sientan motivados y comprometidos con la empresa.

Finalmente, la supervisión del personal implica más que un simple control. Según Chiavenato, se trata de monitorear, guiar y apoyar a los empleados dentro de ciertos límites, promoviendo la autonomía y el autocontrol en lugar del control externo, lo que es fundamental en una cultura organizacional participativa y liberal.

En cuanto a Desempeño laboral, Cabezas y Brito (2021), nos comentan que el desempeño de los colaboradores está determinado en gran medida por la gestión del talento que se realiza dentro de la organización, por lo que a través de su estudio, que tiene como objetivo medir la relevancia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los trabajadores, mediante una muestra de 25 trabajadores de una estación de servicio, demuestra que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el rendimiento máximo de los trabajadores.

Por otro lado, Laza (2012) es la forma como cada uno lleva a cabo sus tareas o labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la fuente para desarrollar la realidad y el triunfo de la institución, más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas.

Respecto a la definición operacional, se define desempeño laboral la manera en que un individuo lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en su entorno de trabajo. Este concepto abarca las dimensiones productividad, efectividad y actitud del personal.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, Bizneo (2019), señala productividad y calidad son fundamentales. El trabajador debe enfocarse en alcanzar objetivos concretos dentro de los plazos establecidos, lo que define la productividad. Este aspecto puede ser monitorizado mediante un control adecuado de los equipos de trabajo, asegurando que los empleados dispongan de las herramientas necesarias para desempeñar sus tareas de manera eficaz.

En segundo lugar, la eficiencia engloba tanto la productividad como la calidad del trabajo. Se refiere a la capacidad del trabajador para completar las tareas asignadas en el tiempo previsto, cumpliendo con los estándares establecidos y satisfaciendo tanto a la organización como al cliente.

Finalmente, la actitud del empleado es también un factor determinante en la evaluación del desempeño. La disposición y entusiasmo con los que el trabajador aborda sus tareas no solo afectan su rendimiento, sino que también influyen en el clima laboral.

Se formularon la hipótesis General H1 La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024 y H0 La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

También se consideró el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024 y los objetivos específicos: Detallar el nivel de gestión del talento humano en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. Identificar el nivel del desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. Demostrar la relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. Especificar la relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. Precisar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. Explicar la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. Interpretar la relación entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. Analizar la relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

2. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo es una investigación básica, porque el propósito de la investigación es solo profundizar y producir nueva información sobre la realidad que se estudia.

Método hipotético-deductivo, hipotético porque se crean hipótesis para explicar un fenómeno, y es deductivo porque se parte de lo general para llegar a lo específico. Según Arias (2012), habla de este método: genera hipótesis a partir de dos puntos de partida, un punto de partida común (leyes y teorías científicas, conocidas como afirmaciones teológicas) y un método empírico (conocido como afirmaciones antropológicas, estas serían hechos observables, preguntas e investigación rápida) para la comparación empírica.

Diseño de la investigación

La investigación es no experimental porque se analizó el fenómeno en su contexto natural sin manipularlo; Sección transversal simple porque se recopilaron datos en un punto, solo una vez y de una muestra. (Hernández, et al (2014).

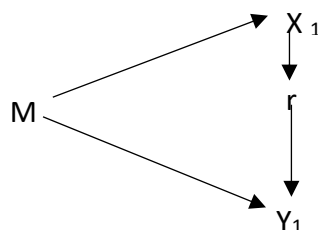
Se utilizo el siguiente esquema:

M: Muestra.

X₁: Observación Gestión Talento Humano

Y₁: Observación Desempeño laboral

r: relación entre X₁ Y₁



b. Población y muestra:

Se tomó como muestra la población total de 20 trabajadores de la Subgerencia de Administración y Finanzas, de la Municipalidad de Huaura.

Hernández y Mendoza (2018) señalan: En la investigación, la muestra representa una porción seleccionada de la población que se estudia, con el objetivo de obtener información que pueda ser generalizada a toda la población.

c. Técnicas e instrumentos de investigación de investigación

Técnica

Se utilizó una encuesta aplicada a los trabajadores de la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura.

La técnica de este estudio permitió obtener información sobre el objeto de investigación. Según Gardey (2016), se realizó diferentes preguntas para cada dimensión e índice de cada variable en estudio para obtener información específica. Esta herramienta está diseñada en una variedad de estilos y formatos para adaptarse a cualquier propósito de investigación.

Instrumento

Se utilizó un cuestionario con 20 preguntas, en función a sus dimensiones e indicadores de estudio.

d. Criterio de Validez y Confiabilidad

Validez

El instrumento fue validado por tres juicios de expertos. Especialistas en investigación quienes pueden dar veracidad que el instrumento es confiable para la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento, se halló mediante el alfa de Cronbach, para la variable gestión del talento humano se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0,595 .

Para desempeño laboral se tuvo un nivel de confiabilidad de 0,777.

Estos resultados demuestran que los instrumentos utilizados son confiables para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

e. Procesamiento y análisis de la información

El sumario de nuestra disección, consistió en atesorar, inventariar, visualizar e concebir los antecedentes, con la pauta de ingresar aciertos de la indagación. La medición de los resultados se realizará a través de la serie de Likert, los datos recolectados se analizarán y tabularán siguiendo las normas de formato APA, lo que garantiza la estandarización y precisión en la presentación de los resultados. Para el análisis estadístico, se utilizó el software SPSS versión 25, que proporcionó las herramientas necesarias para interpretar los datos de manera rigurosa y detallada.

3. RESULTADOS

Tabla 1.

Correlación entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Correlaciones				
		TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO	
Rho de Spearman		Coficiente de correlación	1,000	,730**
	TALENTO HUMANO	Sig. (bilateral		,000
		N	20	20
			Coficiente de correlación	,730**
	DESEMPEÑO	Sig. (bilateral	,000	
		N	20	20

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

Interpretación:

Los resultados revelan una fuerte correlación positiva de 0.730 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura, con una significación de 0.000. Esto indica que a medida que mejora la gestión del talento humano, el desempeño laboral también mejora significativamente. El análisis de 20 casos confirma que la probabilidad de que esta relación sea aleatoria es extremadamente baja. Por lo tanto, optimizar la gestión del talento humano puede incrementar notablemente el rendimiento del personal

Tabla 2. Nivel de gestión del talento humano en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Nivel	Cantidad	Porcentaje %
Totalmente en desacuerdo	1	5,0
Indeciso	5	25,0
En desacuerdo	4	20,0
De acuerdo	6	30,0
Totalmente de acuerdo	4	20,0
Total	20	100,0

Interpretación:

Los resultados muestran diferentes percepciones sobre la gestión del talento humano en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura en 2024. Un 30% está de acuerdo, un 25% se encuentra indeciso, mientras que un 20% están totalmente de acuerdo con la gestión global del talento humano, otros 20% en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 3 Nivel del desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Nivel	Cantidad	Porcentaje %
Totalmente en desacuerdo	2	10,0
Indeciso	2	10,0
En desacuerdo	5	25,0
De acuerdo	8	40,0
Totalmente de acuerdo	3	15,0
Total	20	100,0

Interpretación:

Los resultados indican que el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura es variado. Un 40% de los empleados está de acuerdo con su desempeño, mientras que un 25% está en desacuerdo, el 15% se encuentra totalmente de acuerdo, un 10% totalmente en desacuerdo y otro 10% están indeciso.

Tabla 4. Correlación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Correlaciones			
		INCORPORACION	DESEMPEÑO
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1
			,000**
	INCORPORACIÓN DEL PERSONAL	Sig. (bilateral)	1
		N	20
			20
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,000*
		Sig. (bilateral)	1000
		N	20
			20

**.

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

Interpretación:

Los resultados muestran que no existe una relación significativa entre la incorporación del personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura en 2024. La correlación de Spearman es 0.000, con una significación bilateral de 1.000, indicando que no hay correlación entre estas variables. Esto sugiere que la forma en que se incorpora al personal no influye en su desempeño laboral.

Tabla 5. Correlación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

		Correlaciones	
		COLOCACION	DESEMPEÑO
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1
			,0415**
	COLOCACION DEL PERSONAL	Sig. (bilateral)	1
		N	20
			20
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,415*
		Sig. (bilateral)	0.069
		N	20
			20

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

Interpretación:

Los resultados muestran una correlación positiva de 0.415 entre la colocación del personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura en 2024, aunque con una significación bilateral de 0.069. Esto indica una relación moderada que no es estadísticamente significativa, sugiriendo que la colocación del personal podría influir en el desempeño laboral, pero no de manera concluyente en este análisis.

Tabla 6. Correlación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

		Correlaciones	
		COMPENSACIÓN	DESEMPEÑO
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1
			,0685**
	COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	Sig. (bilateral)	0,01
		N	20
			20
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,685*
		Sig. (bilateral)	0.01
		N	20
			20

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

Interpretación:

Los resultados indican una fuerte correlación positiva de 0.685 entre la compensación del personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura en 2024, con una significación bilateral de 0.001. Esto sugiere que una mejor compensación está significativamente asociada con un mejor desempeño laboral, indicando que mejorar la compensación del personal puede tener un impacto positivo en su rendimiento.

Tabla 7. Correlación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

		Correlaciones	
		DESARROLLO	DESEMPEÑO
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1
			,0374**
	DESARROLLO DEL PERSONAL	Sig. (bilateral)	,105
		N	20
			20
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,374*
		Sig. (bilateral)	,105
		N	20
			20

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

Interpretación:

La correlación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral es de 0.374, con una significación bilateral de 0.105. Esto sugiere una relación positiva moderada entre ambas variables, pero la significación superior a 0.05 indica que esta relación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, aunque existe cierta asociación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral, no es concluyente en este análisis.

Tabla 8. Correlación entre retención del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

		Correlaciones	
		RETENCIÓN	DESEMPEÑO
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1
			,530**
	RETENCIÓN DEL PERSONAL	Sig. (bilateral)	,016
		N	20
			20
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,530*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	20
			20

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

Interpretación:

La correlación entre la retención del personal y el desempeño laboral es de 0.530, con una significación bilateral de 0.016. Esto indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, sugiriendo que una mayor retención del personal está asociada con un mejor desempeño laboral. En otras palabras, mejorar las estrategias de retención puede tener un impacto positivo en el rendimiento del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas.

Tabla 9. Correlación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

		Correlaciones	
		SUPERVISIÓN	DESEMPEÑO
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1
			,260**
	SUPERVISIÓN DEL PERSONAL	Sig. (bilateral)	,269
		N	20
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,260*
		Sig. (bilateral)	,269
		N	20

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

Interpretación:

La correlación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral es de 0.260, con una significación bilateral de 0.269. Esto indica una relación positiva débil entre ambas variables, pero la significación superior a 0.05 sugiere que esta relación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no hay evidencia concluyente de que la supervisión del personal tenga un impacto importante en el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas.

4. Análisis y Discusión.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, resultó ser altamente significativa ($p\text{-valor} = ,000 < \alpha = ,01$), se demuestra que la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa y directa (positiva), con el desempeño del personal con una correlación positiva muy fuerte entre las variables de 0,730. A partir de los hallazgos aceptamos la hipótesis alternativa general. De acuerdo a Balcazar (2021), su investigación examinó la relación entre la gestión del talento y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión en 2020. En un estudio correlacional descriptivo con 50 docentes, se encontró una correlación significativa de $r = 0,584$, confirmando una relación significativa entre ambas variables. La gestión del talento se describe como un conjunto de políticas, protocolos y relaciones con empleados y recursos. En tanto en su estudio, Díaz y Juárez (2021) evaluaron el impacto del talento en la productividad de los trabajadores en Cajamarca, 2020. Con una muestra de 60 colaboradores, encontraron que el impacto del talento es directo y significativo ($r = 0,577$), con un valor $p = 0.000$, lo que confirma la hipótesis alternativa. Concluyen que la gestión del talento es crucial para mejorar el desempeño y la eficiencia del equipo de recursos humanos, ayudando a alcanzar los objetivos organizacionales.

La investigación de estos autores muestra que existe una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal de la municipalidad de Huaura. Estos estudios respaldan que una buena gestión del talento humano tiene gran repercusión en el desempeño y productividad laboral del trabajador.

Objetivo específico 1. Detallar el nivel de gestión del talento humano en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Los resultados de la tabla 2 revelan una gestión deficiente del talento humano en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura. Con solo un 30% de los empleados de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo con la gestión actual, se destaca una clara insatisfacción entre el personal.

Este bajo nivel de aprobación refleja fallas significativas en varios procesos clave. Por ejemplo, la incorporación del personal solo recibe una aprobación del 40%, lo que sugiere problemas en la selección y reclutamiento. La colocación del personal, con un 30% de aceptación, indica que los empleados no están siendo ubicados en roles que maximicen sus habilidades y potencial. Además, la compensación y la supervisión del personal, ambas con solo un 20% de aprobación, son especialmente preocupantes, ya que estos son factores cruciales para la motivación y el desempeño.

El desarrollo y la retención del personal, ambos con un 30%, también muestran que la organización no está invirtiendo lo suficiente en el crecimiento profesional y en mantener a su equipo motivado y comprometido.

Según Quiroz (2022) en su tesis influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral (...). concluyó que la falta de motivación laboral afecta negativamente el clima laboral. Se recomienda mejorar la motivación mediante programas de capacitación y talleres permanentes para promover el crecimiento y el desempeño efectivo de los trabajadores. La gestión del talento humano debe enfocarse en identificar habilidades y establecer normas claras para optimizar el desempeño laboral.

En conjunto, estos resultados indican que los directivos no están implementando de manera efectiva las prácticas de gestión del talento humano, lo que podría estar afectando la eficiencia y productividad de la Subgerencia. Es esencial que se revisen y mejoren estos procesos para aumentar la satisfacción y el desempeño del personal, lo que a su vez beneficiará a la organización en su conjunto.

Objetivo específico 2. Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Según los resultados de la tabla 3, el 40% de los trabajadores de la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura está de acuerdo con el desempeño laboral del personal, mientras que el 25% está en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo. Estos resultados revelan una evidente insatisfacción del personal con la gestión actual.

Este bajo nivel de aprobación sugiere fallas significativas en la gestión del gerente o jefe de oficina. Este resultado se evidencia con Paucar (2022) investigó la relación entre el estrés laboral y el desempeño en la Universidad Técnica de Ambato, encontrando una correlación significativa entre ambos, con la despersonalización como factor más influyente. El estudio concluye que un menor estrés laboral se asocia con un mejor desempeño. También Chamba et al. (2021) en su estudio sobre el impacto de las TICs en el desempeño laboral de empleados en pymes de Machala, encontró que la tecnología y el rendimiento laboral están interrelacionados. A través de un enfoque descriptivo-correlacional y encuestando a 150 pymes con el modelo Servqual, se determinó que la implementación de TICs mejora el desempeño y aumenta la productividad empresarial. *Se evidencia una falta de liderazgo efectivo, la poca claridad en las responsabilidades, y la ausencia de un enfoque en el desarrollo profesional y la motivación del equipo, son factores clave que requieren atención inmediata.*

Para mejorar el clima laboral y el desempeño general, es esencial que la gestión implemente estrategias que fortalezcan el liderazgo, clarifiquen roles y responsabilidades, y promuevan un entorno de trabajo más colaborativo y orientado al crecimiento profesional.

Objetivo específico 3. Demostrar la relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

En la tabla 4 se tiene un coeficiente de correlación entre la incorporación del personal y el desempeño es 0,000. Este valor indica una correlación perfecta y positiva, lo que significa que a medida que mejora la incorporación del personal, también mejora el desempeño, y viceversa. El valor de significancia asociado a esta correlación es 0.000.

Este valor es menor que 0.01, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.0. En su estudio Álvarez (2022) en su tesis de maestría en la Universidad César Vallejo, investigó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima. El estudio, de enfoque no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, incluyó a 83 empleados. Los resultados mostraron que tanto la gestión del talento humano (21.69%) como el desempeño laboral (9.64%) tenían porcentajes bajos. La investigación concluyó que existe una asociación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación positivo, pero bajo (0.382) y un p-valor de 0.000.

La incorporación del personal está fuertemente correlacionada con el desempeño, y esta relación es estadísticamente significativa. En otras palabras, los datos sugieren que una mejor incorporación del personal probablemente contribuye a un mejor desempeño, y esta relación es muy sólida y confiable.

Objetivo específico 4. Especificar la relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Según el resultado en la tabla 5, el coeficiente de correlación entre la colocación del personal y el desempeño es 0.415. Este valor indica una correlación positiva y moderada. Esto significa que a medida que mejora la colocación del personal (cómo se asignan y ubican en sus puestos), también tiende a mejorar el desempeño laboral, aunque esta relación no es muy fuerte. El valor de significancia asociado a esta correlación es 0.069. Dado que este valor es mayor que 0.01 pero menor que 0.10, la correlación no es significativa al nivel 0.01. Estudio similar es el de Vásquez (2021) quien analizó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los servidores públicos en la Municipalidad de San Martín de Porres, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional. Encontró una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de Spearman de 0.702 y un p-valor de 0.000. El estudio recomienda mejorar la gestión del talento humano, contratar nuevo personal y realizar capacitaciones continuas para optimizar el desempeño laboral.

La colocación del personal y el desempeño tienen una correlación positiva y moderada, pero esta relación no es estadísticamente significativa al nivel 0.01. Esto sugiere que,

aunque hay una tendencia a que una mejor colocación del personal se asocie con un mejor desempeño, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para ser concluyente en un análisis más riguroso.

Objetivo específico 5. Precisar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

En la tabla 6, se obtuvo un coeficiente de correlación entre la compensación del personal y el desempeño de 0.685. Este valor indica una correlación positiva y moderada. Esto sugiere que una mejor compensación del personal tiende a estar asociada con un mejor desempeño laboral. El valor de significancia asociado a esta correlación es 0.01. Este valor es igual al nivel de significancia típico de 0.01, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. Resultado similar se halló en el estudio de Ccami e Inostroza (2020) quien exploró la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Ate. Empleando un diseño no experimental, transversal y correlacional, se encontró una relación significativa entre las dos variables, con un coeficiente de Spearman de 0.899 y un p-valor de 0.000. Se sugiere mejoras en la interacción entre los empleados, el aumento de actividades de confraternidad, la promoción de la participación en programas organizacionales, la flexibilización de horarios y la implementación de recompensas para quienes cumplan los objetivos.

La compensación del personal está positivamente correlacionada con el desempeño, y esta relación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que mejorar la compensación del personal puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que la compensación no solo actúa como un incentivo económico, sino también como un mecanismo de motivación y reconocimiento, capaz de influir favorablemente en el compromiso y la productividad del personal.

Objetivo específico 6. Explicar la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Según la tabla 7, existe el coeficiente de correlación entre el desarrollo del personal y el desempeño es 0.374. Este valor indica una correlación positiva baja a moderada. Esto sugiere que hay una relación positiva, aunque no muy fuerte, entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral. El valor de significancia asociado a esta correlación es 0.105. Este valor es mayor que el nivel de significancia típico de 0.01 o 0.05, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa en esos niveles. De forma similar se tiene el estudio de López y Chong (2022) llevaron a cabo una tesis sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. El estudio descriptivo y cuantitativo, basado en encuestas y cuestionarios a 60 empleados, reveló que una pequeña proporción del personal rara vez actualiza documentos de gestión (3.33%), observa coordinación en el reclutamiento (1.67%) o participa en programas de capacitación (1.67%). Se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una confiabilidad del 95%. En tanto Chamba et al. (2022) en su estudio “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022”, llegó a la conclusión, basada en el coeficiente de Spearman, mostró un vínculo del 50% entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, confirmando que ambas variables están relacionadas.

El desarrollo del personal tiene una correlación positiva baja a moderada con el desempeño, pero esta relación no es estadísticamente significativa al nivel de 0.01. Esto sugiere que, aunque hay una tendencia a que un mejor desarrollo del personal se asocie con un mejor desempeño, la evidencia no es lo suficientemente fuerte como para ser concluyente en un análisis más riguroso.

Objetivo específico 7. Interpretar la retención entre retención del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

De acuerdo a la tabla 8, el coeficiente de correlación entre la retención del personal y el desempeño es 0.530. Este valor indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que a medida que mejora la retención del personal, también tiende a mejorar el desempeño laboral, aunque la relación no es extremadamente fuerte. De igual forma en su investigación García (2021), titulada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en Huacho, 2020”, los resultados indicaron una correlación significativa de 0.790 y un p-valor menor a 0.01, sugiriendo que una mejor gestión del talento humano se asocia con un mejor desempeño laboral. La gestión del talento humano obtuvo una puntuación de 75,26 y el desempeño laboral una de 81,87.

La retención del personal presenta una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa con el desempeño laboral, lo que indica que la permanencia de los colaboradores en la organización se asocia con mejores niveles de desempeño, este resultado sugiere que la retención contribuye a la acumulación de experiencia, al fortalecimiento del compromiso organizacional y a la continuidad de los procesos, factores que pueden favorecer un desempeño laboral más eficiente y consistente.

Objetivo específico 8. Analizar la relación entre supervisión del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

En la tabla 9 el coeficiente de correlación entre la supervisión del personal y el desempeño es 0.260. Este valor indica una correlación positiva baja. Esto sugiere que existe una relación débil entre la supervisión del personal y el desempeño laboral, pero no es particularmente fuerte. Estudio similar es el de Pino y Gonzales (2020) realizaron un diagnóstico para identificar deficiencias en el departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján en 2020. La investigación concluyó que el talento humano es crucial para alcanzar los objetivos empresariales. Se recomendó implementar programas de evaluación del desempeño para identificar fortalezas y debilidades, eliminar obstáculos y promover una mejora continua. Por su parte Cabezas

y Brito (2021) investigaron el impacto de la Gestión del Talento Humano en el rendimiento laboral de los empleados en una estación de servicios. Los resultados indicaron que una gestión efectiva de recursos humanos tiene un impacto significativo y positivo en el rendimiento laboral. Concluyó que una administración coherente del personal es crucial para la sostenibilidad y el desarrollo organizacional, reflejándose en la productividad de la empresa.

La supervisión del personal muestra una correlación positiva baja con el desempeño laboral; sin embargo, dicha relación no resulta estadísticamente significativa. Este hallazgo indica que, si bien podría existir una leve asociación entre una supervisión más efectiva y un mejor desempeño, la evidencia empírica no es suficiente para afirmar de manera concluyente que la supervisión ejerza una influencia significativa sobre el desempeño laboral. Esto sugiere que su efecto podría depender de otros factores contextuales, como el estilo de liderazgo, la autonomía del trabajador o las condiciones organizacionales.

5. Conclusiones y recomendaciones

En cuanto al Objetivo General: Se determinó que existe una fuerte correlación positiva de 0.730 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura, con una significación de 0.000. Esto indica que una mejora en la gestión del talento humano está significativamente asociada con un mejor desempeño laboral, demostrando que optimizar la gestión del talento humano puede incrementar notablemente el rendimiento del personal.

Respecto al nivel de gestión del talento humano, los resultados mostraron percepciones variadas sobre la gestión del talento humano. Un 30% de los encuestados estuvo de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo con la gestión global del talento humano, mientras que un 20% estuvo en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo. Las áreas críticas identificadas incluyen la incorporación, colocación, compensación, desarrollo, retención y supervisión del personal.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, presentó variaciones significativas. Un 40% de los empleados estuvo de acuerdo con su desempeño, mientras que un 25% estuvo en desacuerdo. La responsabilidad fue vista positivamente por un 45%, pero el liderazgo y trabajo en equipo fueron áreas críticas con un 55% en desacuerdo. La formación y desarrollo personal tuvo una percepción más positiva, con un 50% de acuerdo o totalmente de acuerdo.

En cuanto a la relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral, no se encontró una relación significativa entre la incorporación del personal y el desempeño laboral, con una correlación de Pearson de 0.000 y una significación de 1.000. Esto sugiere que la forma en que se incorpora al personal no influye en su desempeño laboral.

Respecto a la colocación del personal y el desempeño laboral, se encontró una correlación positiva de 0.415 entre la colocación del personal y el desempeño laboral, aunque con una significación de 0.069, lo cual indica una relación moderada no estadísticamente significativa. Esto sugiere que la colocación del personal podría influir en el desempeño laboral, pero no de manera concluyente en este análisis.

En cuanto a la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral se encontró una fuerte correlación positiva de 0.685 entre la compensación del personal y el desempeño laboral, con una significación de 0.001. Esto sugiere que una mejor compensación está significativamente asociada con un mejor desempeño laboral, indicando que mejorar la compensación del personal puede tener un impacto positivo en su rendimiento.

En la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral, La correlación fue de 0.374, con una significación de 0.105. Aunque hay una relación positiva moderada, no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que, aunque existe cierta asociación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral, no es concluyente.

La relación entre la retención del personal y el desempeño laboral se encontró una correlación positiva moderada y significativa de 0.530 entre la retención del personal y el desempeño laboral, con una significación de 0.016. Esto indica que una mayor retención del personal está asociada con un mejor desempeño laboral, sugiriendo que mejorar las estrategias de retención puede tener un impacto positivo en el rendimiento del personal.

La relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral, tuvo una correlación de 0.260, con una significación de 0.269. Esto indica una relación positiva débil no estadísticamente significativa, sugiriendo que no hay evidencia concluyente de que la supervisión del personal tenga un impacto importante en el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas.

En resumen, la investigación muestra que mejorar la gestión del talento humano, especialmente en áreas como la compensación y retención del personal, puede tener un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral. Sin embargo, otras áreas como la supervisión y la incorporación del personal no mostraron una relación significativa con el desempeño laboral, indicando que se requiere un enfoque más holístico y estratégico para mejorar el rendimiento del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Huaura.

6. Recomendaciones

Para mejorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Subgerencia de Administración y Finanzas, se recomienda adoptar un enfoque integral que incluya promover una comunicación abierta y transparente, establecer programas de desarrollo profesional continuo, revisar políticas de compensación y reconocimiento, realizar evaluaciones periódicas del desempeño y ofrecer retroalimentación constructiva y optimizar los procesos de incorporación y desarrollo de carrera. Estos pasos ayudarán a alinear los esfuerzos del personal con los objetivos organizacionales y a impulsar el rendimiento laboral.

Para detallar el nivel de gestión del talento humano, es recomendable llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las prácticas actuales en áreas como la contratación, la capacitación, y la gestión del rendimiento. Se sugiere realizar encuestas y entrevistas con el personal para obtener una visión clara de su percepción sobre estos aspectos. Basado en los hallazgos, se deben implementar mejoras en las áreas identificadas como deficientes, tales como la comunicación y la supervisión. La creación de un plan de acción que aborde las deficiencias encontradas permitirá elevar el nivel de gestión y, por ende, mejorar el desempeño laboral.

Para identificar y mejorar el nivel del desempeño laboral, se recomienda establecer un sistema de evaluación del desempeño que sea justo y transparente. Implementar una metodología de evaluación que incluya autoevaluaciones, evaluaciones por parte de supervisores y retroalimentación de compañeros puede proporcionar una visión integral del desempeño de los empleados. Con base en esta evaluación, se deben desarrollar planes de mejora personalizados y ofrecer oportunidades de capacitación específicas para abordar las áreas de bajo rendimiento. Además, el reconocimiento y la recompensa de los logros laborales contribuirán a mantener altos niveles de motivación y rendimiento.

Para demostrar y mejorar la relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral, es recomendable revisar y optimizar el proceso de incorporación. Esto incluye garantizar que el proceso de selección esté alineado con las necesidades de la organización y que los nuevos empleados reciban una inducción completa y efectiva. Implementar un programa de mentoría para nuevos empleados puede facilitar su

adaptación y mejorar su desempeño desde el inicio. Evaluar regularmente la efectividad del proceso de incorporación y realizar ajustes basados en la retroalimentación de los nuevos empleados ayudará a asegurar una integración exitosa y un alto desempeño.

Para especificar la relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral, es esencial analizar la adecuación de los puestos de trabajo y las habilidades de los empleados. Se recomienda realizar un análisis detallado de las competencias requeridas para cada puesto y comparar estos requisitos con las habilidades de los empleados actuales. La alineación adecuada entre las competencias del personal y los requisitos del puesto puede mejorar el desempeño. Revisar y ajustar la colocación del personal para asegurar que cada empleado esté en el rol que mejor se ajuste a sus habilidades y potencial puede contribuir significativamente a un mejor rendimiento laboral.

Para precisar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral, es recomendable realizar un análisis detallado de las políticas de compensación actuales. Se debe comparar la estructura de compensación con las prácticas del mercado y asegurar que sea competitiva. Implementar un sistema de recompensas que esté directamente vinculado al desempeño permitirá reconocer y motivar a los empleados de manera efectiva. Además, considerar la inclusión de beneficios adicionales y oportunidades de bonificación basadas en el rendimiento puede contribuir a mejorar tanto la satisfacción como el desempeño laboral.

Para explicar y mejorar la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral, se recomienda establecer programas de formación y desarrollo que estén alineados con las necesidades de la organización y las aspiraciones de los empleados. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, tales como cursos de capacitación y talleres, puede ayudar a los empleados a adquirir nuevas habilidades y mejorar su desempeño. Además, la creación de planes de carrera claros y el seguimiento del progreso en el desarrollo profesional permitirán a los empleados visualizar su crecimiento dentro de la organización, lo que puede tener un impacto positivo en su rendimiento.

Para interpretar y mejorar la relación entre la retención del personal y el desempeño laboral, se recomienda desarrollar estrategias efectivas de retención basadas en las necesidades y expectativas de los empleados. Implementar programas de reconocimiento y recompensas, junto con oportunidades de desarrollo profesional, puede aumentar la satisfacción y lealtad del personal. Realizar encuestas de satisfacción regularmente y abordar las áreas identificadas como problemáticas contribuirá a mejorar la retención del personal. Una mayor estabilidad en el equipo puede llevar a un mejor desempeño laboral, ya que los empleados permanecen más tiempo y se vuelven más competentes en sus roles.

Para analizar y mejorar la relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral, se recomienda capacitar a los supervisores en técnicas efectivas de gestión y liderazgo. Proporcionar formación en habilidades de comunicación, resolución de conflictos y motivación puede ayudar a los supervisores a apoyar mejor a sus equipos. Implementar un sistema de retroalimentación regular y constructiva permitirá a los empleados recibir orientación y apoyo continuos, lo cual puede tener un impacto positivo en su desempeño. Evaluar la efectividad de la supervisión y realizar ajustes según sea necesario ayudará a mejorar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral.

1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Álvarez, J. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022*. Tesis para optar el Grado de Maestro. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12345>.
- Anastacio, L., García, M., & Mego, R. (2020). *Desafíos en la gestión de recursos humanos en instituciones públicas: Remuneraciones y capacitación en municipalidades*. *Revista de Administración Pública*, 18(3), 112-130. <https://doi.org/10.1234/mnop6789>
- Balcazar, J. (2021). *Gestión del talento y su relación con el desempeño de los docentes en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión - Facultad de Educación, Huacho 2020* (Tesis de maestría). Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ujsc.edu.pe/handle/20.500.13045/1234>.
- Batista, J., & Estupiñán, R. (2018). *Capacitación del talento humano y competitividad organizacional*. *Revista de Desarrollo Empresarial*, 12(2), 55-70. <https://doi.org/10.1234/ijkl9012>
- Barrios, A., Olivero, G., & Figueroa, M. (2020). *La gestión del talento en las organizaciones modernas*. *Revista de Gestión Empresarial*, 15(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/abcd5678>
- Ccami, N. & Hinostroza, A. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020*. Tesis para obtener título de licenciado. Universidad César Vallejo. Lima Perú Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52074/Ccami_SNZ-Hinostroza_DLCA Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, C. y Brito, J. (2021). *La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo*. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, Vol 6(11), pp 742-761. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaGestionDelTalentoHumanoParaUnRendimientoLaboralE-8219331.pdf>
- Chamba, A., Ramírez, Y., Jaya, I., & Romero, W. (2021). *Incidencia de las TICs en el desempeño laboral de empleados en las pymes de Machala*. *Publisher Digital*, Vol. 6 N° 3, Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/571-Art%C3%ADculo-5055-1-10-20210519.pdf>

- Chamba, R., López, M., & González, J. (2022). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022* Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12345>.
- Díaz, A., & Quiroz, A. (2022). *Estudio del desempeño laboral en el departamento de Rentas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua*. Trabajo previo la obtención del Título de Ingeniería Comercial con mención especial en Administración Pública. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1479/1/TTAP50D.pdf>
- Díaz, J., & Juárez, M. (2021). *Impacto del talento en la mejora de la productividad de los trabajadores cajamarquinos* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.12693/12345>.
- Díaz, M., & Quintana, L. (2021). *La evolución de la gestión de recursos humanos: Enfoque en el bienestar de los empleados*. *Revista de Gestión Organizacional*, 10(4), 233-249. <https://doi.org/10.1234/abcd5678>
- Del Río, A., Acosta, J., & Machado, R. (2022). *Ventaja competitiva sostenida: El papel de los recursos humanos y organizativos en las organizaciones*. *Revista de Estrategia Empresarial*, 25(4), 145-162. <https://doi.org/10.1234/qwerty6789>
- Espinoza, K. & Montalvo J. (2021). *Análisis de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Universidad Continental. Huancayo Perú. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Flores, J. (2019). *El enfoque en el talento humano: Estrategias y desafíos*. *Revista de Recursos Humanos*, 22(3), 101-115. <https://doi.org/10.1234/efgh5678>
- García, W. (2021) *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la Ciudad de Huacho, 2020* Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas y Negocios Internacionales maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ujsc.edu.pe/handle/20.500.13045/1234>.
- Guerrero, A. Callao, M. (2021). *Salud & Vida Sipanense..* Recuperado de DOI: [10.26495/svs.v8i1.1602](https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602)

- Hernández., Fernández C. Baptista.(2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw-Hill Education. Mexico.
- Jara, A., Vega, N., Alberca, N., & Medina J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Incacutipa, A. (2019). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado de <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/45678>.
- Laza, M. (202). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. Recuperado de: <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempeolaboral-de-los-trabajadores>
- López, A., & Chong, B. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú. Recuperado de <https://repositorio.unu.edu.pe/handle/20.500.14095/5678>.
- Paz, J. (2019). *La evaluación del desempeño en las organizaciones: Integración de métodos y valoración del trabajo*. Revista de Recursos Humanos, 17(1), 55-70. <https://doi.org/10.1234/ijkl9012>
- Paucar,J. (2022). “*Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores*”. Universidad Técnica de Ambato. Tesis para optar el título de Psicología Clínica. Ambato Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34785/1/PAUCAR%20G RANDA%20JOSELYN%20GISSELA%20-%20repositorio.pdf>
- Pino, M., & Gonzales, R. (2020). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján, periodo 2020* . Tesis de maestría. Universidad Nacional de Loja. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.unl.edu.ec/handle/123456789/9876>.
- Quiroz, L. (2022) “*Gestión del talento humano y desempeño laboral: caso gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, periodo 2016-2021*”. Tesis para optar el título de Licenciada en Administración. Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM” Jijijapa Ecuador. Recuperado de

<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3855/1/TESIS%20FINAL%2031-03-2022%20EMPASTADO.pdf>

- Ramírez, F., Chacón, L., & Valencia, M. (2019). *Competitividad y estrategias en la gestión del talento humano: Una revisión de la literatura*. *Revista de Investigación en Gestión*, 14(2), 85-102. <https://doi.org/10.1234/asdf5678>
- Ramírez I., Villalobos V., & Herrera A. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11323/3097>
- Vásquez, J. (2021). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los servidores públicos en la Municipalidad de San Martín de Porres*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/12345>.
- Vera A., & Blanco A. (2018). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia*. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>.

5. ANEXOS Y APENDICES.

ANEXOS:

- a. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.**
- b. MATRIZ DE CONSISTENCIA.**
- c. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.**
- d. EVALUACION DE JUICIO DE EXPERTOS.**

ANEXO 01 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

V. 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Aular (2021) entiende por gestión del talento el grupo de “habilidades y políticas indispensables para gestionar las cuestiones de relaciones interpersonales en la labor administrativa; en particular, estamos hablando de seleccionar, evaluar, capacitar, recompensar y brindar a los trabajadores un clima seguro y justo.	La gestión del talento humano es un área clave dentro de las organizaciones que se centra en la administración eficiente y estratégica de los empleados para optimizar su desempeño y contribución al logro de los objetivos empresariales. Este proceso abarca diversas actividades como: Incorporación del personal, colocación de personal, recompensar al personal, desarrollo del personal, retención del personal y supervisar al personal	Incorporación del personal	Reclutamiento de personas.	1,2
				Selección de personas	
			Colocación del personal	Experiencia laboral	3,4,5
				Formación profesional	
				Evaluación del desempeño.	
			Compensación del personal	Remuneración.	6,7,8
				Programas de incentivos.	
				Prestaciones y servicios.	
			Desarrollo del personal	Capacitación	9,10
				Desarrollo de las personas y las organizaciones.	
			Retención del personal	Relaciones con los empleados.	11,12
				Higiene, seguridad y calidad de vida.	
			Supervisión del personal	Control de actividades.	13,14
				Permanencia del personal.	

ANEXO 01 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

V. 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO DEL PERSONAL	Palmar y Valero (2022) señalan que se entiende que el desempeño laboral es el progreso de cada individuo o cada persona al finalizar su jornada laboral en una empresa, tiene que encontrarse a la altura de requerimientos de la empresa para que sea eficaz, eficiente y efectiva, efectuar las funciones fijadas con el fin de lograr las metas establecidas, consistentes con el triunfo de la empresa.	El desempeño personal se refiere a la manera en que un individuo lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en su entorno de trabajo. Este concepto abarca diversas dimensiones, como responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal.	Productividad	Responsabilidad.	15,16,17
				Ambiente laboral	
				Designación de funciones.	
			Eficiencia	Desarrollo de capacidades.	18,19,20
				Integración	
				Toma de decisiones	
			Actitud	Ascenso	21,22,23
				Retroalimentación.	
				Capacitación y desarrollo	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024 Objetivos Específicos 1. Detallar el nivel de gestión del talento humano en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. 2. Identificar el nivel del desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. 3. Demostrar la relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. 4. Especificar la relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. 5. Precisar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. 6. Explicar la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. 7. Interpretar la relación entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024. 8. Analizar la relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.	Hipótesis General H1 La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024 H0 La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024	Gestión Talento Humano • Incorporación del personal • Colocación depersonal • Compensación del al personal • Desarrollo del personal • Retención del personal y • Supervisión del personal Desempeño del Personal • Responsabilidad • Liderazgo y trabajo en equipo • Formación y desarrollo personal.	Tipo: Descriptivo correlacional, corte transversal Diseño: No experimental, Población y muestra 20 trabajadores de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario para las variables gestión talento humano y desempeño laboral

ANEXOS 3 INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Estudios Administración

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE HUAURA

Título de la investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 2024.

Agradezco su valiosa colaboración contestando de manera clara y precisa, la presente encuesta.

Instrucciones

- El cuestionario es anónimo, responda con sinceridad marcando con una X en una sola alternativa.
- El cuestionario está compuesto por 8 dimensiones con
- Cada pregunta tiene 5 alternativas de la escala de medición Likert.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, según tu opinión.

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Escala de valoración:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Indeciso	Totalmente en desacuerdo

PREGUNTAS						
Nº	INCORPORACION DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
1.	¿Recibió una orientación adecuada al incorporarse a su puesto de trabajo?					
2.	¿Cree que su trabajo está bien estructurado y claro en términos de responsabilidades y expectativas?					
COLOCACION DEL PERSONAL						
3.	¿Recibió una orientación adecuada al incorporarse a su puesto de trabajo?					
4.	¿Cree que su trabajo está bien estructurado y claro en términos de responsabilidades y expectativas?					
5.	¿Considera que la evaluación de desempeño que recibe es justa y constructiva?					
COMPENSACIÓN DEL PERSONAL						
6.	¿Está satisfecho con la remuneración que recibe por su trabajo?					
7.	¿Cree que los programas de incentivos son adecuados y motivan su desempeño laboral?					
8.	¿Ha recibido la capacitación necesaria para desempeñar su trabajo de manera efectiva?					
DESARROLLO DEL PERSONAL						
9..	¿Considera que hay oportunidades para el desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?					
10.	¿Cree que las relaciones laborales entre los empleados y la administración son positivas y colaborativas?					
RETENCION DEL PERSONAL						
11.	¿Cree que las relaciones laborales entre los empleados y la administración son positivas y colaborativas?					
12.	¿Está satisfecho con las condiciones de higiene, seguridad y calidad de vida en su lugar de trabajo?					
SUPERVISION DEL PERSONAL						
13.	¿Considera que hay un control adecuado y justo de las actividades que realiza?					
14.	¿Está satisfecho con las políticas de retención de personal y estabilidad laboral en la Municipalidad de Huaura?					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Escala de valoración:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Indeciso	Totalmente en desacuerdo

PREGUNTAS						
Nº	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
15.	¿Cumple regularmente con las tareas y responsabilidades dentro del tiempo establecido?					
16.	¿Considera que se minimizan las consecuencias negativas en el trabajo debido a su alto sentido de responsabilidad?					
17.	¿Siente que su puesto de trabajo está bien definido y se ajusta a sus habilidades y competencias?					
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
18.	¿Cree que se promueve el desarrollo de capacidades de liderazgo y trabajo en equipo en su entorno laboral?					
19.	¿Ha recibido capacitación que mejore sus habilidades de liderazgo y trabajo en equipo?					
20.	¿Ha podido aplicar efectivamente los conocimientos adquiridos en capacitaciones a su trabajo diario?					
FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
21.	¿Se siente satisfecho con los logros alcanzados en su trabajo?					
22.	¿Recibe retroalimentación constructiva de sus superiores que le ayuda a mejorar su desempeño?					
23..	¿Considera que las evaluaciones de desempeño que recibe son justas y reflejan su verdadero rendimiento?					

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

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 15/04/2024

Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Gestión del talento humano y desempeño laboral

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 del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 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?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

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 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88(Siendo la valoración máxima en 1)				

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.

Coeficiente de Validez

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

176

=

0.88



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

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

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 16/04/24

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Gestión del talento humano y desempeño laboral

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 del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 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?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
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(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88(Siendo la valoración máxima en 1)				

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.

Coeficiente de Validez

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

176	=	0.88
-----	---	------



Pablo Santos Diaz
Mg. en Administración de empresas y negocios.
DNI.32542582

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

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 17/04/2024 Especialidad: Dr. En Administración

Nombre del instrumento evaluado: Gestión del talento humano y desempeño laboral

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 del personal de la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, año 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?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

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(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

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

176	≡	0.88
-----	---	------



Dr. Jorge Daniel Pérez
Dr. en Administration
DNI 17812596

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	23	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	23

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	23	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,595	14

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	23	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	9

REPOSITORIO INSTITUCIONAL



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Navarro Mejía Teodolinda Ismelda		15647461	manacorao@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Gestión del talento humano y desempeño del personal en la Subgerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad de Huaura, Año 2024			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ³ (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 COMMONS⁵

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

Huello Digital	Lugar	Día	Mes	Año
	Chimbote	20	02	26

Firma

Importante

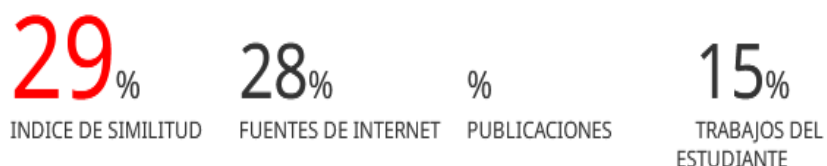
- Según Resolución de Consejo Directivo N° 002-2018-UNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 9, inciso 8.2.
- Ley N° 55803, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 068-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Responiendo siempre los Deberes de Autor y Principios Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 522.
- 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° 004-2018-CONYTEC-DIEC (Números 5.2 y 8.7) que norme 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 otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI), Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los métodos en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RNTI, a través del Repositorio ALICIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 37444, art. 32, num. 32.3).

REPORTE CONSTANCIA SIMILITUD

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA SUBGERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS, MUNICIPALIDAD DE HUAURA, AÑO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe	10%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.usanpedro.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.upla.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.unheval.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.upsc.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas	1%
	Trabajo del estudiante	

9	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %

19	Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo