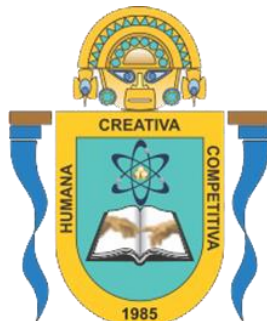


UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



TESIS

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL,
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN, 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

AUTORA:

Bach. Aguilar Reyes, Yansela Milagros

ASESOR:

MBA. Willam Suárez Peña

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6992-2842>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

PIMENTEL – PERÚ, 2024



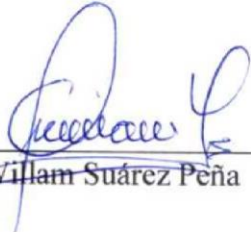
ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Willam Suárez Peña, docentes de la Facultad de Comunicación Empresa y negocios he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por la bachiller: Aguilar Reyes, Yansela Milagros, titulado: **Gestión de talento humano y desempeño laboral, Municipalidad Distrital de la Provincia de Jaén, 2024.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN.**

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 08 de agosto del 2024


MBA. ~~Willam~~ Suárez Peña

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

TEMA DE TESIS

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA
PROVINCIA DE JAÉN, 2024.

Para optar el título profesional de: ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:



BACH. AGUILAR REYES YANSELA MILAGROS

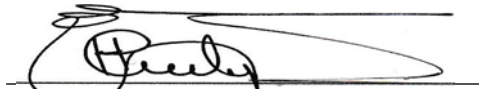
AUTOR



MBA. Willam Suárez Peña

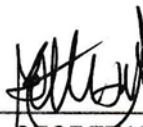
ASESOR

Aprobado por el siguiente jurado:



Mg. Henry Chiclayo Vega

PRESIDENTE



Mg. Manuel Mezones Saavedra

SECRETARIO



Mg. Luis Elera Vilela

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios padre, por haberme dado la vida y haberme permitido lograr tener una buena formación profesional.

A mis padres por haberme forjado una persona de bien, con reglas, disciplinas y valores, al final de todo siempre me motivaron constantemente para alcanzar mis metas, así mismo les debo a ustedes mucho de mis logros entre los que se me incluye este.

Yansela Milagros.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi querida casa de estudios “Universidad Particular de Chiclayo” por haberme abierto sus puertas para concluir con mis cinco años de estudios y forjar todas mis habilidades, conocimientos y destrezas.

A mis profesores por haberme transmitido todos sus conocimientos, experiencias y dedicación a cada uno de los alumnos(as).

A mi asesor por su constante apoyo durante el desarrollo de la investigación.

Así mismo un agradecimiento muy especial a mis queridos padres por su amor y apoyo incondicional que me brindaron.

A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pucará por su apoyo con la información durante la ejecución de la tesis.

Yansela Milagros.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo de investigación.....	18
3.2. Diseño de investigación	18
3.3. Variables y operacionalización	18
3.4. Población, muestra y muestreo	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones	20
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	21
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	22
4.1. Análisis de Resultados.....	22
4.2. Discusión de resultados.....	35
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Reclutamiento del talento humano	23
Tabla 2: Selección del talento humano	24
Tabla 3: Inducción del talento humano.....	25
Tabla 4: Capacitación del talento humano	26
Tabla 5: Compensación del talento humano	27
Tabla 6: Gestión de talento humano	28
Tabla 7: Capacidades de atención	29
Tabla 8: Responsabilidad de los colaboradores.....	30
Tabla 9: Relación interpersonal.....	31
Tabla 10: Trabajo en equipo.....	32
Tabla 11: Competencia laboral.....	33
Tabla 12: Desempeño laboral	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Reclutamiento del talento humano	23
Figura 2: Selección del talento humano	24
Figura 3: Inducción del talento humano	25
Figura 4: Capacitación del talento humano	26
Figura 5: Compensación del talento humano	27
Figura 6: Gestión de talento humano	28
Figura 7: Capacidades de atención	29
Figura 8: Responsabilidad de los colaboradores.....	30
Figura 9: Relación interpersonal.....	31
Figura 10: Trabajo en equipo	32
Figura 11: Competencia laboral	33
Figura 12: Desempeño laboral	34

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

rho	: coeficiente de correlación según la prueba Rho de Spearman.
p	: Significancia bilateral
GTH	: Gestión de talento humano
DL	: Desempeño laboral

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024. El estudio abordó un enfoque cuantitativo de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, de nivel descriptivo correlacional, se aplicó un cuestionario a 45 colaboradores, se empleó un cuestionario como instrumento. Los resultados revelaron que la mayoría de los participantes indicaron que la gestión del talento humano es regular con 53.3%, mientras que el desempeño laboral estuvo nivel eficiente con 51.1%; asimismo, el 33.3% revelaron que la gestión de talento humano y el desempeño laboral regular. Concluyó que existe relación significativa, positiva y alta entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Jaén ($p=0.000 < 0.05$ y correlación de Pearson de 0.710).

PALABRAS CLAVE

Gestión, Talento humano, desempeño laboral, municipalidad

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the relationship between human talent management and work performance in a district municipality in the province of Jaén, 2024. The study used a basic quantitative approach, with a non-experimental and cross-sectional design, at a descriptive correlational level, a questionnaire was applied to 45 collaborators, and a questionnaire was used as an instrument. The results revealed that most of the participants indicated that human talent management is regular with 53.3%, while job performance was at an efficient level with 51.1%; likewise, 33.3% revealed that human talent management and job performance were regular. It concluded that there is a significant, positive and high relationship between human talent management and the work performance of the collaborators of a district municipality in the province of Jaén ($p=0.000 < 0.05$ and Pearson correlation of 0.710).

KEYWORDS:

Management, Human talent, labor performance, municipality

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los sujetos que laboran en cualquier entidad pública y/o privada se consideran de suma importancia, siendo piezas fundamentales para el progreso y desarrollo que generan satisfacción en los hallazgos conseguidos. Por esto, es primordial reclutar sujetos éticos, competentes y con óptimas capacidades para que ocupen dichos puestos laborales de forma eficiente, asegurando el cumplimiento de las metas y objetivos (Mori y Bardales, 2020). Asimismo, el talento humano se destaca como un apoyo idóneo en el desempeño laboral, ya que genera el desarrollo de capacidades básicas con el propósito de brindar respuestas efectivas, precisas y claras a diversos problemas, contribuyendo así a la toma de decisiones acertadas. En un mercado competitivo, donde se busca alcanzar metas y objetivos, el talento humano es el pilar del desempeño en las instituciones, siendo fundamental para alcanzar el éxito empresarial (Solorzano et al., 2022).

Sin embargo, se observa una serie de desafíos y problemas en lo que respecta a la gestión del talento humano y cómo está vinculada con el desempeño laboral. A pesar de los esfuerzos por ofrecer servicios de calidad a la sociedad y administrar eficientemente los recursos disponibles, persistiendo cuestionamientos sobre la gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento de las labores y satisfacción de los individuos (Andrade, 2022).

Por su parte, Montesinos (2021) establece que los cambios en la política y administración pública conservan un importante impacto en el sector público, en la gestión de los recursos humanos. En cada institución nueva mantienen cambios en los enfoques y prioridades, lo que está originando inestabilidad y falta de continuidad en las políticas y estrategias de gestión de los recursos humanos. Esto está afectando la motivación y confianza de los servidores públicos, así como la calidad del desempeño laboral.

En América Latina, aunque es cierto que las instituciones del sector público disponen de diversos instrumentos y/o herramientas diseñadas para la evaluación oportuna y efectiva del desempeño de sus colaboradores, el 86% no las utilizan para la medición de los resultados alcanzados. En el contexto colombiano, se evidencia que el 99,6% de estas entidades no cuentan con un sistema propio de

evaluación del desempeño de los servidores públicos. Esta situación pone manifiesto a los problemas y desafíos que enfrentan los jefes inmediatos en la medición del desempeño institucional y en la identificación de puntos críticos para los colaboradores (Bucheli et al., 2021).

En el contexto peruano, se evidencian situaciones problemáticas derivadas de la falta de crecimiento del potencial de los colaboradores, una comunicación interna deficiente, bajo nivel de motivación y generación de conflictos que llevan a obstaculizar la creación de métodos para mejorar el rendimiento laboral y modelos de gestión del talento humano. En relación al desempeño laboral, se ve afectado por el estrés que sufren los colaboradores, por múltiples inconvenientes que enfrentan y la dificultad de los directivos para la delegación de responsabilidades. Además, existe escasa identificación con las entidades y diversos planes relevantes fracasan motivo de la baja capacidad de trabajar en equipo (Mori y Bardales, 2020).

Sin embargo, los problemas que enfrenta las Municipalidades son las carencias de una planificación adecuada, falta de actividades y procesos. Cuando se contratan colaboradores, no buscan mejorar las competencias y habilidades de los funcionarios públicos, sino a menudo se seleccionan sin conocimientos y habilidades necesarias para que ocupen un puesto en particular. Por ende, los colaboradores mantienen rendimiento por debajo de las instituciones, así como a las carencias de una gestión efectiva del talento humano debido a la falta de incentivos salariales para la mejora de la calidad y sostenibilidad a largo plazo (Jiménez, 2023).

Por su parte, Reyes et al. (2020) fundamentan que las instituciones públicas, en nuestro país están tomando rumbos muy diferentes que las instituciones internacionales. Esto se ve reflejado en la falta de programas de capacitación y desarrollo profesional para los colaboradores públicos, así como ambientes no óptimos, donde desempeñan sus funciones laborales. Dado que los colaboradores son parte esencial en las instituciones públicas, un desempeño laboral adecuado puede traducirse en las ventajas competitivas y mejorar la imagen de estas instituciones.

En la región Cajamarca, Leiva (2021) destaca la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad, identificando una gestión deficiente del recurso humano, donde aproximadamente el 68% de las respuestas en promedio fueron negativas, lo que trae consigo un bajo desempeño laboral del 79% con respuestas negativas. Asimismo, la llegada de nuevas autoridades conduce a mayores niveles de rotación en los colaboradores, puesto que pueden cambiar sus responsabilidades y funciones, ocasionando desmotivación e inestabilidad entre ellos. Esto afecta su desempeño y compromiso, sin mantener en cuenta la cantidad de tiempo y recursos necesarios para poder adaptarse a los cambios.

A nivel local se evidencia una deficiente gestión del talento humano en las municipales distritales, debido a la falta de comunicación y compromiso entre los colaboradores, perjudicando la imagen pública de las instituciones municipales y la calidad del servicio que se ofrece hacia la sociedad, también se observa una alta rotación de colaboradores, falta de competencias para asumir los cargos y, claridad en las funciones y responsabilidades que realizan, lo que está contribuyendo al desequilibrio de la gestión pública, perdiendo la credibilidad y confianza en el sector público, como gestores del bienestar de la población.

Asimismo, se han identificado problemas como el desconocimiento de los valores estratégicos en la administración efectiva de trabajo en equipo, inadecuadas políticas y procedimientos, deficiencias en reclutamiento, selección y evaluación del desempeño, así como una cultura organizacional que no fomenta el crecimiento y desarrollo de los empleados. Todo ello, afectaría negativamente al desempeño laboral de los colaboradores. Frente, a este contexto, se formula la interrogante siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024?

Asimismo, se planteó las siguientes preguntas específicas. ¿Cómo es la gestión de talento humano en colaboradores de una municipalidad distrital en la provincia de Jaén?, ¿Cómo es el desempeño laboral en sus colaboradores de una municipalidad distrital en la provincia de Jaén?, y finalmente ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de sus colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Jaén?.

El estudio tiene como justificación teórica puesto que en los últimos años las instituciones públicas han tomado cada vez más consciencia de contar con colaboradores altamente capacitados que conduce a mejores resultados y una mejor gestión del talento humano. Por lo tanto, el talento humano debe enfocarse a la mejora del desempeño laboral y calidad de los servicios, para ello debe brindarles conocimientos, actualizarse constantemente y estar atentos a los avances tecnológicos para que se encuentren preparados para enfrentarse diversos inconvenientes.

Justificación práctica ya que los hallazgos obtenidos servirán para analizar la relación entre las variables en estudio; asimismo, ayudará a que se establezcan acciones de mejora en el desempeño laboral de los colaboradores y el mejoramiento de los procesos de gestión de talento humano, aplicando estrategias para el mejoramiento del desarrollo y trabajo en sus diferentes actividades administrativas de los colaboradores. Teniendo como finalidad brindar servicios de calidad a los sujetos y el cumplimiento de metas institucionales. Además, los resultados servirán como fuente de consulta para futuros estudios ya que a nivel local son escasas las investigaciones sobre el tema.

Justificación metodológica se tendrá en cuenta el tipo y diseño de investigación adecuados que se aplicará para la constatación de la hipótesis diseñada. Es importante señalar que la recolección de datos se llevará a cabo mediante el empleo de técnicas e instrumentos válidos y confiables. Tanto para la obtención como para el procesamiento de los datos, se emplearán métodos que garanticen la fiabilidad de los hallazgos. Además, se presentarán los datos estadísticos en tablas y figuras para que se facilite su comprensión y análisis.

Justificación social ya que los hallazgos permitirán que los funcionarios implementen estrategias efectivas de selección, capacitación y evaluación del personal, donde se logra alinear los objetivos institucionales con las necesidades de la comunidad, fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas. Además, una gestión del talento humano que prioriza el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados contribuye a la disminución de la rotación y el ausentismo, asegurando así la continuidad y eficacia de los programas municipales.

En consecuencia, el objetivo general del presente estudio será analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024. Además, se plantean objetivos específicos que incluyen identificar la gestión de talento humano en colaboradores de una municipalidad distrital en la provincia de Jaén, identificar el desempeño laboral en sus colaboradores de una municipalidad distrital en la provincia de Jaén.

Finalmente, el estudio tiene la siguiente hipótesis planteada: H_1 : Existe relación significativa y estadística entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024. H_0 : No existe relación significativa y estadística entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.

II. DESARROLLO

A nivel internacional se tiene a Alvarado (2024) realizó una investigación con el propósito de analizar la gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral, el estudio fue de diseño no experimental, enfoque mixto, aplicó una muestra de 45 colaboradores, empleó como instrumento un cuestionario, encontró falta de una efectiva comunicación, ausencia claras de funciones, insuficiente desarrollo y capacitación, clima laboral desfavorable y carencia de liderazgo, las que afectan la productividad, esto influye en el desempeño laboral de la gestión de talento humano, concluyó que el contexto actual destaca la relevancia crítica de una gestión efectiva de recursos humanos para el éxito y eficiencia de la empresa.

Llanos & Bedon (2023) desarrollaron un estudio con la finalidad de analizar la gestión de talento humano y la calidad del desempeño laboral, el estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional, aplicaron a una muestra de 51 participantes, manejaron como técnica la encuesta, encontraron que durante el reclutamiento y selección de colaboradores no garantizan la contratación de profesionales aptos para el cargo, generando un impacto negativo en la calidad de las competencias ocupacionales de la empresa, concluyeron que las prácticas de gestión del talento humano garantiza los estándares laborales siendo más efectivos para el impulso de la eficiencia organizacional y el desempeño laboral.

Del Pino & González (2023) desarrolló un estudio con el propósito analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, el estudio abordó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y corte transversal, tipo descriptiva y aplicaron un cuestionario a 95 colaboradores, los resultados revelaron que los colaboradores calificaron a la gestión del talento humano en el municipio como regular, puesto que los procesos desarrollados en las actividades de reclutamiento y selección del personal, concluyeron que los funcionarios deben implementar programas de incentivos y reconocimiento para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores, debido a que depende del desarrollo de la organización gran parte el Talento Humano.

Álvarez (2022) desarrolló un estudio correlacional donde verificó relación entre la gestión de talento humano con el desempeño municipal, Los resultados revelaron una asociación positiva entre ambas variables, siendo más fuerte en el caso de las ciudades capitales y menos pronunciada en municipios con capacidades instaladas limitadas, llegó a concluir que existió correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño en el sector público colombiano. Es decir, una gestión de talento humano adecuada puede generar beneficios sociales a través del incremento del desempeño municipal.

En su estudio, Angulo (2022) determinó cómo la administración del Talento Humano influye en el desempeño laboral, este estudio se basó en un método hipotético deductivo, de tipo descriptivo y con un diseño no experimental, aplicó una encuesta a una muestra de 92 servidores públicos. Los resultados revelaron que la mayoría de los participantes fomentan el compañerismo y trabajo en equipo en 78%, mientras el 65% proporciona capacitaciones que incentiven dichas prácticas. Además, la administración de talento humano contribuye a mejorar el desempeño laboral en 48%, sin embargo, evaluó que el desempeño laboral totalmente de acuerdo en 51%, concluyó que determinó que la gestión del talento humano carece de una base directriz para establecer lineamientos claros en los procesos de contratación, capacitación, estímulos y sancione.

A nivel nacional se tiene a Muñoz (2024) quien realizó un estudio con el propósito de conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el estudio fue tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, aplicó un cuestionario a una muestra de 52 colaboradores, encontró que la mayor parte de los encuestados opinaron que gestión del talento humano fue buena con 57.7%, mientras que el 46.2% opinan que el desempeño laboral es bueno, concluyó que evidenció una conexión significativa entre ambas variables en estudio, con una significancia bilateral de (0,000) y coeficiente de correlación de (0,904).

En su estudio, Ponce (2024) determinó la relación de la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo y un método deductivo, con un nivel descriptivo correlacional, el diseño no experimental y transversal, donde se aplicó un cuestionario a una muestra a 80 colaboradores.

Los resultados revelaron que la mayoría de los participantes indicaron que la gestión del talento humano estaba en un nivel alto en 67.5%, mientras que el desempeño laboral fue notable en 66.3%, llegó a concluir que determinó que la gestión del talento humano está vinculada de manera positiva y significativa con el desempeño laboral, con $p=0.00<0.05$ y rho de 0.991.

García y Aguilar (2023) realizaron un estudio donde determinó la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, el estudio adoptó un tipo de aplicada y nivel correlacional, se administró un cuestionario a una muestra compuesta por 65 colaboradores. Los resultados mostraron que el 31% de los colaboradores calificaron a la gestión del talento humano como muy deficiente, mientras que el 29% indicaron que el desempeño laboral que se realiza es eficiente, concluyeron que existe correlación significativa, alta y positiva entre ambas variables, con una significancia de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) y rho de 0.941, demostrando una relación del 88.55%.

Yucra (2023) ha elaborado un estudio donde determinó la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, el estudio estuvo enmarcado en tipo básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, administró un cuestionario a una muestra compuesta por 38 colaboradores. Los resultados revelaron que la mayoría de los participantes calificaron a la gestión del talento humano en un nivel medio en 71.1%, mientras que el desempeño laboral se realizó en un nivel medio en 68.4%, concluyó que existió una relación significativa, positiva y directamente proporcional entre las variables estudiadas, con una significancia de 0.000 y la correlación de 0.587.

Montes de Oca & Villegas (2023) desarrollaron una investigación donde determinaron la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal, correlacional, aplicaron un cuestionario a 105 colaboradores. Los resultados revelaron que la mayoría de los colaboradores indicaron gestión del talento humano fue de un nivel alto en 71%, mientras que el desempeño laboral fue valorado en un nivel alto en 82%, concluyeron que existe correlación significativa, positiva y moderada entre la GTH y DL, con $p<0.05$ y un coeficiente de 0.691.

Medina & Villalobos (2023) llevaron a cabo un estudio donde determinó la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y transversal, aplicaron un cuestionario a 24 colaboradores. Los resultados mostraron que existe relación significativa entre el reclutamiento, capacitación, remuneración, retención con el desempeño laboral, concluyeron que existe relación significativa, muy fuerte y positiva entre las variables estudiadas, con una rho de 0.801 y un $p < 0.05$.

A nivel local se tiene a Tocto (2023) en su estudio determinó la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, el estudio estuvo enmarcado en un tipo básica y descriptivo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicó un cuestionario a 60 colaboradores, encontró que los niveles de desempeño laboral en los trabajadores fue alto en 36 (60%) y la gestión del talento humano en un nivel bajo en 32 (53%), concluyó que existe relación significativa y positiva entre las variables en estudiadas, con $p < 0.05$ y una rho de 0.791.

Lozano (2021) quien ha desarrollado una investigación donde determinó de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo básica, con un nivel descriptivo – correlacional y un diseño no experimental y transversal, aplicó un cuestionario a una muestra que estuvo compuesta por 25 colaboradores. Los resultados mostraron que el 48% de los participantes consideraron que la gestión del talento humano era eficiente, mientras que el 48% opinaron que el desempeño laboral era eficiente, concluyo que existe relación significativa y positiva entre las variables estudiadas, con una rho de 0.706 y una significancia de $p = 0.000 < 0.05$.

En su estudio, Carranza (2021) donde determinó la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, este estudio se caracterizó por ser de tipo correlacional propositivo, con un diseño no experimental, aplicó un cuestionario a 28 trabajadores, concluyó que la gestión del talento humano es un proceso en donde implica la incorporación de colaboradores nuevos, con la finalidad de mejorar la efectividad y eficacia del desempeño laboral.

En este apartado se abordará la teoría que respalda a la variable gestión de talento humano, en su Teoría del campo de Lewin, citado por Contreras (2020) quien argumentó que Kurt Lewin manifestó que existe dos propuestas. El comportamiento humano es el hallazgo de todos los hechos coexistentes y los hechos son lo que son, debido a la interacción de las diversas partes. En otras palabras, Lewin, definió el comportamiento humano como complejo, no compuesto por hechos aislados, sino por hechos interrelacionados que dependen unos de otros.

Lewin postula una ecuación en la que el comportamiento humano resulta de la interacción entre cada individuo y su entorno. Cada necesidad genera un estado de tensión que impulsa a los individuos a actuar. Estas fuerzas, inconscientes o conscientes, motivan a los individuos a satisfacer las necesidades básicas como las psicológicas, fisiológicas, de seguridad íntima, de pertinencia, autoestima, afecto y autorrealización. Estas últimas, las más elevadas, son producto de la cultura y la educación. Son estas necesidades las que motivan al trabajador a desarrollar sus labores de manera adecuada, buscando su autorrealización.

Se define a la gestión de talento humano como un grupo de procedimientos, prácticas y lineamientos o políticas que se llevan a cabo con el propósito de conducir o direccionar a cada uno de los dispositivos administrativos en el manejo de los colaboradores (Chiavenato, 2017). Según, Torres & Torres (2017) refieren que son canales de comunicación entre las empresas y los colaboradores; así mismo son aquellas que se involucran en la participación de intercambio de los integrantes que conforman las organizaciones y visualizan que los sujetos necesitan motivación y capacitación individual para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos.

Para Díaz & Quintana (2021) consideran que la gestión de recurso humano está centrada en la vinculación entre los sujetos dentro de las organizaciones. El talento es un activo muy importante en las empresas en lo que concierne la eficiencia ejecutiva, puesto que las partes interesadas quienes manipulan las materias primas y convierten en productos que pueden entregarse a los usuarios, ayudando a conseguir beneficios y ganancias, compitiendo por la calidad de sus servicios o

productos. Por ende, es esencial priorizar la gestión de talento humano, puesto que mantiene impactos cruciales en el desempeño y competitividad en organizaciones.

Por su parte, Estrada (2023) refieren que la gestión del talento humano es un conjunto de prácticas y políticas desarrolladas por las áreas de los recursos humanos para gestionar y captar a los colaboradores de una institución. Las organizaciones emplean dicho proceso para la optimización de la contratación, formación y retención de sus colaboradores.

Entre los objetivos de la gestión de talento humano, donde la retención de los recursos es importante, ya que busca mantener colaboradores talentosos y valiosos en la institución a largo plazo. Las instituciones están enfrentando importantes desafíos para retener a los empleados, puesto que la pérdida de los colaboradores claves afectando de manera negativa la productividad, capacidad de innovación y continuidad operativa (Calderón et al., 2023).

La importancia de la gestión de talento humano contribuye a las instituciones a atraer y retener colaboradores valiosos. Donde se implementen estrategias efectivas para el reclutamiento, selección y retención, así como establecer un entorno laboral que propicia oportunidades de desarrollo y crecimiento (Maldonado, 2023). A la vez, los beneficios de la gestión de talento humano mejorarán el comportamiento, las habilidades o conocimientos con la finalidad de alcanzar la mejora del rendimiento de los colaboradores. El sistema de recompensa son elementos claves en la gestión del talento humano, ya que se emplea para garantizar la adicción de los colaboradores en sus actividades profesionales. Las actividades específicas y los hallazgos de un colaborador están relacionados directamente con las estrategias de la institución (Kaleem, 2019).

En referencia a las dimensiones que se vinculan en la gestión de talento humano. Según Chiavenato (2014) refiere que los procesos principales de gestión de talento humano están concentrados en los elementos claves que ayuden al manejo convenientemente dichos procesos: El reclutamiento y selección, inducción, capacitación y compensación, todo ello influenciado de alguna manera por condiciones tanto internas de la empresa y factores externos como políticas públicas y competencias en el mercado.

El reclutamiento es el medio por el cual busca la captación a una facción de colaboradores a un cargo, las organizaciones deben divulgar los puestos en el mercado y atraen a colaboradores calificados. El mercado en la cual la institución divulga la búsqueda de los candidatos que pueden ser internos, externos o una combinación de ambos (Chiavenato, 2009). También, se examinan los requisitos de los puestos, atrayendo colaboradores a la ocupación, evaluando y eligiendo a los colaboradores aspirantes, supervisores y coordinadores con el nuevo colaborador (Rivera, 2019).

La selección es el proceso de incorporación a los sujetos en un registro de aspirantes capaces y hábiles para la satisfacción de las necesidades de la institución. Cada una mantiene un proceso de filtración y elección de sujetos que correspondan a particularidades deseadas (Guerrero & Callao, 2021). Asimismo, es un proceso que implican la identificación, evaluación y elección de colaboradores para que desempeñen funciones específicas dentro de la empresa. Son aspectos importantes en la gestión de recurso humano, su propósito es contratar a los mejores sujetos de acuerdo a sus habilidades, experiencia, calificaciones y potencial para hacer contribuciones positivas de éxito (Torres et al., 2020).

La inducción busca alcanzar que los nuevos participantes asimilen rápidamente, un contexto real, cultura organizacional y se comporte, de ahí en adelante, como un integrante que porta la camiseta de la institución (Chiavenato, 2009). También, es la socialización del sujeto contratado en su nuevo puesto de trabajo y con todo el equipo que posee la entidad, ayudando a brindarles información general, suficiente ampliamente que ayude a la localización de los servidores públicos, de acuerdo a los perfiles profesionales para el fortalecimiento del desempeño laboral y seguridad para desarrollar actividades dentro de las entidades (Dessler, 2015, p. 189).

Capacitación es un medio donde se desarrollan competencias de los sujetos, puesto que alcancen ser más creativos, innovadoras y productivas, a efectos de que favorezcan a la mejora de los objetivos empresariales y se tornen cada vez más valiosas (Chiavenato, 2009). Asimismo, se entiende como procesos en la preparación para los empleados que ejerzan sus funciones en los puestos correspondientes. También, son fuentes que brindan valores a lo sujetos en una

institución, que contribuyen favorablemente al capital humano e intelectual de las instituciones (Madero & Rodríguez (2018).

Según Chiavenato (2011) las compensaciones se refieren a las recompensas proporcionadas por las organizaciones, las cuales mantienen las capacidades de influir en la satisfacción de los accionistas. Esto, se debe a que cada accionista está dispuesto a financiar de forma individual con sus recursos económicos, en correlación directa con los beneficios, hallazgos y retornos económicos que puedan obtener como resultado de sus inversiones.

Así mismo, se describe la teoría de la segunda variable desempeño laboral. El estudio aborda la Teoría de la Expectativa (Teoría de Vroom), según Pérez y Fol (2022) enriquece nuestra comprensión del desempeño laboral al explorar diversas teorías surgidas en los ámbitos de la psicología organizacional y la gestión del recurso humano. Según Víctor Vroom propuso esta Teoría, centrada en la relación entre el esfuerzo, el rendimiento y la recompensa. Según esta perspectiva, los sujetos evalúan las probabilidades de que sus esfuerzos generen rendimientos exitosos y, a su vez, que dichos rendimientos conduzcan a recompensas deseadas. En el contexto del desempeño laboral, esta teoría subraya la relevancia de la percepción de los colaboradores sobre las conexiones entre los esfuerzos y recompensas, los cuales influyen en su motivación y rendimiento.

El desempeño laboral permite que las organizaciones tengan oportunidades de reforzar sus valores institucionales, fortaleciendo la cultura laboral y el mejoramiento del cumplimiento de los objetivos estratégicos. Además, cuando los hallazgos no alcanzan las expectativas, es necesario para implementar medidas disciplinarias para abordar los problemas efectivamente (Robbins & Coulter, 2014).

Según, Aldaz et al. (2022) el desempeño laboral se define como las capacidades de los empleados para llevar a cabo un conjunto de tareas y objetivos estipulados por su contratante. Este concepto implica la aplicación de conocimientos, destrezas y habilidades para la producción de los hallazgos que cumplan o superen las expectativas en términos de cantidad, calidad y oportunidad. El desempeño laboral es esencial para la productividad y eficacia de una institución, ya que proporcionan las bases para la evaluación del éxito de los colaboradores en su rol y para la

identificación de las áreas de mejoras. La medición del desempeño puede llevarse a cabo a través de diversos métodos, como valoraciones, evaluaciones, retroalimentación y métricas de rendimiento.

Asimismo, el desempeño laboral se ve impulsado por la capacitación, y que es un aprendizaje regular y continuo para la adquisición de habilidades. Dicho proceso tiene como finalidad fortalecer y renovar la fuerza laboral, mejorando las competencias del talento humano y elevar los niveles del servicio profesional. La disposición para la mejora y está estrechamente ligado al autodesarrollo y la madurez individual, que alcanzan los sujetos más allá del crecimiento natural vinculados con la edad (Robbins & Mary, 2018).

En referencia a los factores que están influenciando en el desempeño laboral, en el campo de las organizaciones, se han estudiado exhaustivamente todo lo relacionado con el desempeño laboral, encontrándose una diversidad de elementos, factores, habilidades, competencias o peculiaridades que influyen en los conocimientos, competencias y destrezas que una persona debe demostrar y aplicar en su trabajo diario (Palmar & Valero, 2022).

Según Robbins & Judge (2013) refieren que el principal objetivo del desempeño laboral es fomentar el crecimiento y desarrollo organizacional, destacando así importancia de la identificación de las necesidades pertinentes. El propósito primordial es la evaluación de los valores en el trabajo que desarrollan los colaboradores dentro de las instituciones, y los niveles competitivos de las instituciones son fundamentales. La suma de todos los desempeños de los colaboradores refleja la eficiencia y logro de los objetivos de las instituciones en su conjunto.

A la vez el desempeño laboral, es importante en las instituciones, donde el capital humano juega un rol fundamental para cada colaborador, aportando valores significativos. Por ello las instituciones deben evaluar el desempeño de sus colaboradores para identificar sus dificultades, habilidades y contribución que realizan en la misma. Dicha evaluación no solo ayuda a entender su aporte a entidad, sino también influye en las decisiones sobre su permanencia dentro de la organización (Werther et al., 2014).

En relación a la capacidad de atención, se trata de conocimientos o habilidades que ha reflejado en su área laboral de los individuos. Siendo las capacidades de las personas como sus destrezas, habilidades, potencialidades y aptitudes que poseen, ya sean en el entorno mental, físico o social, permitiéndoles desempeñarse eficientemente en un puesto de trabajo (Robbins & Judge, 2013).

La capacidad se vuelve cada vez más complicada, ya que no depende de los departamentos o áreas que son encargadas a la administración y monitoreo del recurso humano, sino también de los jefes y responsables cada área o unidad departamental en las instituciones. Las políticas bien diseñadas permitirán retener a los colaboradores suelen variar ampliamente; sin embargo, para alcanzar una ejecución correcta del diseño, es crucial comprender y analizar las causas conductivas que provocan los niveles de rotación (Chiavenato, 2011).

La responsabilidad es importante en el desempeño laboral, pues implica a las capacidades de los colaboradores asuman y cumplan con sus respectivas obligaciones laborales confiable y ética. Los colaboradores responsables muestran seguridad en la entrega de hallazgos, cumpliendo los plazos estipulados y muestran actitudes proactivas hacia sus responsabilidades. Por otro lado, la falta de responsabilidad se traduce en plazos incumplidos, falta de seguimiento e impactos negativo en la eficacia tanto del equipo como institución (Avante, 2019).

Asimismo, la responsabilidad refiere a la disposición y percepción de los colaboradores para que asuman y cumplan con sus funciones y compromisos laborales de forma eficiente y ética. Incluyendo el sentido de deber y las capacidades para responder las demandas laborales proactivamente (Roux, 2021).

La relación interpersonal alienta a la honestidad laboral con sus colegas, reconociendo sus errores y siendo responsables de sus decisiones. Esto significa dar pasos hacia adelante, si han cometido errores, pudiendo afectar tanto al equipo como a la entidad (Berscheid & Regan, 2016). También, son conexiones fuertes que sienten los colaboradores más cercanos y están basados en el mutuo respeto, lealtad y confianza, brindándonos su apoyo.

Además, en las instituciones es crucial que los colaboradores mantengan relaciones equilibradas y armónicas con los demás (Palmar & Valero, 2022). Esto

engloba la calidad de las conexiones e interacciones entre los colaboradores en el entorno laboral e incluye las capacidades como comunicación efectiva, la cooperación y la resolución de conflictos entre los integrantes de la institución (Moreno, 2017).

El trabajo en equipo incluye las capacidades de liderazgo, que implica influir en los integrantes de un grupo y, gracias a las habilidades y cualidades del líder, guiarlos hacia alcanzar los objetivos previamente estipulados, obteniendo la aceptación del grupo en su conjunto (Robbins & Mary, 2018). Según Conejero et al. (2022) el trabajo en equipo se define como la coordinación y colaboración conjunta de un grupo de integrantes para alcanzar los objetivos establecidos. En este escenario, los integrantes del equipo combinan sus conocimientos, habilidades y esfuerzos para brindar solución a los problemas, tomando decisiones, completando las tareas o alcanzado las metas específicas de forma eficiente y efectiva de lo que parían lograrse individualmente.

La competencia laboral se refiere al conjunto evaluable e identificable de las capacidades que permiten a los colaboradores desempeñar sus funciones satisfactoriamente, conforme a los estándares tecnológicos vigentes, los cuales, promueven un eficiente desempeño profesional, siendo transcendental que las organizaciones desarrollen evaluaciones periódicas para que identifiquen las debilidades y competencias, con la finalidad de fortalecer y aumentar la productividad (Ordoñez et al., 2018)

Finalmente, los enfoques conceptuales

Capacidad: Comprende la disponibilidad de recursos y actuación de una institución o ente frente a determinadas circunstancias o actividades, abarcando elementos internos de la misma para la ejecución de las actividades según sus responsabilidades. Dicha capacidad aborda los elementos internos necesarios para llevar a cabo las responsabilidades asignadas efectivamente (Jiménez, 2012, p.21).

Competencias: Son habilidades que demuestran los individuos para desarrollar determinadas actividades con eficiencia. Estos talentos son los recursos que cada integrante posee para desempeñar su trabajo. Existe dos categorías de

habilidades, tanto físicas como intelectuales, que los colaboradores desarrollan con el tiempo para mejorar su desempeño (Palmar & Valero, 2022).

Gestión. Es un conjunto de procesos y acciones que desarrollan los funcionarios de una institución, para dirigir los destinos de las entidades en aras del cumplimiento de los objetivos organizacionales (Vallejo, 2015).

Confianza: es fundamental en las relaciones interpersonales basados en la confianza. Implica tener la suficiente certeza de los colaboradores de trabajo para colaborar efectivamente en tareas importantes, compartiendo responsabilidades para lograr los objetivos institucionales. Estableciendo una sólida base para promover un entorno laboral saludable (Berscheid & Regan, 2016).

Comunicación interna: Se refiere al intercambio efectivo de información dentro de institución. Incluyendo canales informales y formales de comunicación que facilita la transmisión de los mensajes, metas institucionales y retroalimentación entre los integrantes de la institución (Roux, 2021).

Incentivos: Son programas que se emplean en las instituciones para motivar el desarrollo de las actividades, así como para el aumento del desempeño laboral, siendo incentivos materiales o inmateriales (Vallejo, 2015).

Capacitación: Es el proceso para desarrollar cualidades en los integrantes, contribuyendo en su formación profesional, aumentando su productividad y preparándolas para asumir roles de liderazgo. El objetivo es influir en el comportamiento de los sujetos para mejorar su desempeño y eficiencia (Vallejo, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue cuantitativo y básica. Enfoque cuantitativo caracterizado por la obtención y análisis de datos numéricos y estadísticos, con el propósito de encontrar patrones, promedios, predicciones y tendencias, además de la vinculación entre las variables de causa-efecto (Álvarez, 2019). Asimismo, básica debido a que estuvo concentrada en la adquisición de conocimientos esencialmente y fundamentales teóricos, los cuales son cruciales para el avance y desarrollo del conocimiento científico. En el pasado, investigación básica han sentado las bases para descubrimientos significativos en diversas disciplinas al profundizar en la comprensión de fenómenos sin la presión de aplicación inmediata (Niño, 2019).

3.2. Diseño de investigación

La investigación fue no experimental, transversal y nivel descriptivo correlacional.

No experimental puesto que en este estudio no existió condiciones o estímulos empíricos a las que se sometieron ambas variables estudiadas, las personas en estudio fueron evaluadas en su contexto natural sin ninguna alteración de la situación; asimismo, no se manipularon dichas variables en investigación, mientras que transversal debido a los datos se recolectaron en un momento único y solo única vez (Arias & Covinos, 2021).

Descriptiva ya que buscó comprender las características fundamentales de un tema en particular, su estructura, comportamiento y otros aspectos relevantes y tiene como principal objetivo describir y analizar características y comportamientos en un contexto determinado (Cely et al., 2023)

Correlacional, el enfoque relacional estuvo centrado en la medición de las fuerzas y direcciones entre las vinculaciones entre las variables sin intervenir activamente en su manipulación (Chávez, 2019).

3.3. Variables y operacionalización

V1: Gestión del talento humano

Definición conceptual es un grupo de procedimientos, prácticas y lineamientos o políticas que se emplean con el propósito de conducir o direccionar a cada uno de los componentes administrativos en el manejo de los colaboradores (Chiavenato, 2017).

Definición operacional. Para la medición de las variables se incluyó cinco dimensiones específicas y fueron evaluadas mediante cuestionario compuesto por 15 ítems.

Dimensiones: Reclutamiento, selección, inducción, capacitación y compensación (Anexo 1).

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral ofrece a las organizaciones la oportunidad de reforzar sus valores institucionales, fortaleciendo la cultura laboral y mejorar el logro de los objetivos estratégicos. Asimismo, cuando los resultados esperados no se alcanzan, es crucial que se implemente medidas disciplinarias para que se aborde eficazmente el problema (Robbins & Coulter, 2014).

Definición operacional: Para la medición se incluyeron cinco dimensiones y para la recolección de la información se utilizó un cuestionario conformado por 25 ítems.

Dimensiones: Capacidades de atención, responsabilidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y competencia laboral (Anexo 1).

3.4. Población, muestra y muestreo

Esta población representa a un grupo total de interés para el estudio sobre la influencia de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el entorno municipal. La consideración en toda la población permitió mantener una comprensión representativa e integral en las dinámicas laborales en el escenario específico (Del Castillo y Olivares, 2019). La población de estudio estuvo compuesta por 45 colaboradores de la municipalidad distrital de Pucará.

La muestra no existe cantidades establecidas que debe mantener una muestra, sin embargo, es significativo que se sepa delimitar de manera correcta de

acuerdo al propósito que se desea conseguir en el estudio y la situación problemática planteada (Arias & Covinos, 2021).

El muestreo fue el no probabilístico de tipo censal. No probabilístico ya que son aquellas unidades que no se seleccionan de manera aleatoria, sino que está basado desde el punto de vista de la investigadora y muestreo censal se utilizó en situaciones donde es posible y práctico recopilar datos de toda la población (Cely et al., 2023). La muestra estuvo comprendida por 45 colaboradores que laboran en la municipalidad distrital de Pucará.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica fue la encuesta ya que es un instrumento que se llevó a cabo mediante una herramienta llamado cuestionario, está solamente direccionado a personas y proporcionando información sobre sus opiniones, percepciones o comportamientos (Arias & Covinos, 2021).

Instrumento fue el cuestionario que consiste en un conjunto de interrogantes enumerada y presentadas en una tabla y con una serie de respuestas posibles que los encuestados debe responder y los ítems se deben ser formulados de forma sencilla, que le ayuda a los encuestados a responderlas en el menor tiempo posible (Arias, 2021).

3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones

El procedimiento de recolección de datos constituye un componente esencial en la investigación, donde la meticulosa planificación y ejecución son imprescindibles para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados.

Para la recolección de la información en primer lugar se solicitará la autorización para el desarrollo del trabajo de investigación al Alcalde de la Municipalidad distrital de Pucará, una vez obtenido el permiso, se procederá a la aplicación de los instrumentos, pero antes de ello se informó el propósito de la investigación a los participantes y que firmen el consentimiento informado y luego se aplicaron los respectivos instrumentos, una vez obtenido los datos, se codificaron y tabularon en una base de datos en el SPSS versión 27 y finalmente

se analizará los datos, culminando con la presentación de los resultados en un informe detallado que respalda las conclusiones del estudio.

La validez de los cuestionarios se realizó mediante el juicio de expertos, donde se consultó a profesionales que evaluaron la idoneidad, objetividad y relevancia de cada uno de los ítems. Los expertos aprobaron dichos instrumentos, donde garantizan su pertinencia para la medición ambas variables en estudio. Según Fresno (2019), la validez es decisivo para el aseguramiento que realmente se midan los instrumentos que pretende validar.

La confiabilidad de los cuestionarios se evaluó haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Según Fresno (2019) refiere que es una medida de consistencia interna, donde se evaluará la fiabilidad de los dos instrumentos. Los valores deben estar por encima a 0,7 para que se considere aceptable. Para el cálculo de la de dicho coeficiente de empleó el paquete SPSS versión 27. En el estudio se demostró que coeficiente del Alfa Cronbach de 0,946 para la variable gestión de talento humano y 0,942 para la variable desempeño laboral, esto quiere decir que los instrumento son altamente fiables para el empleo de otras investigaciones.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectada la información se tabulará y procesará, empleando la estadística descriptiva e inferencial. Según Álvarez & Barreda (2020) refieren el análisis descriptivo que se encargará en organizar y presentar los datos de manera tabulada y gráfica. La sistematización de los datos se llevará a cabo con la ayuda del programa SPSS V. 27, que permiten contrastar variables y verificar el cumplimiento de las hipótesis.

El análisis descriptivo está caracterizado principalmente por el uso de frecuencias y porcentajes, siendo características principales del análisis descriptivo. Por otro lado, el análisis inferencial se realizó la determinación de correlaciones ordinales mediante técnicas paramétricas o no paramétricas (Fonseca y Martel, 2012). Finalmente se determinó la relación entre ambas variables.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados

Objetivo general: Analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.

Hipótesis:

H1: Existe relación significativa y estadística entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.

Ho: No existe relación significativa y estadística entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.

Correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral

Correlaciones		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	,710**
	Significancia		,000
	N	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,710**	1
	Significancia	,000	
	N	45	45

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

En la tabla 1, se demuestra que existe relación significativa, positiva y alta entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, con una significancia de 0,000 menor a 0.05 y una correlación de Pearson de 0.710. por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1: Identificar la gestión de talento humano en colaboradores de una municipalidad distrital en la provincia de Jaén.

Tabla 1:

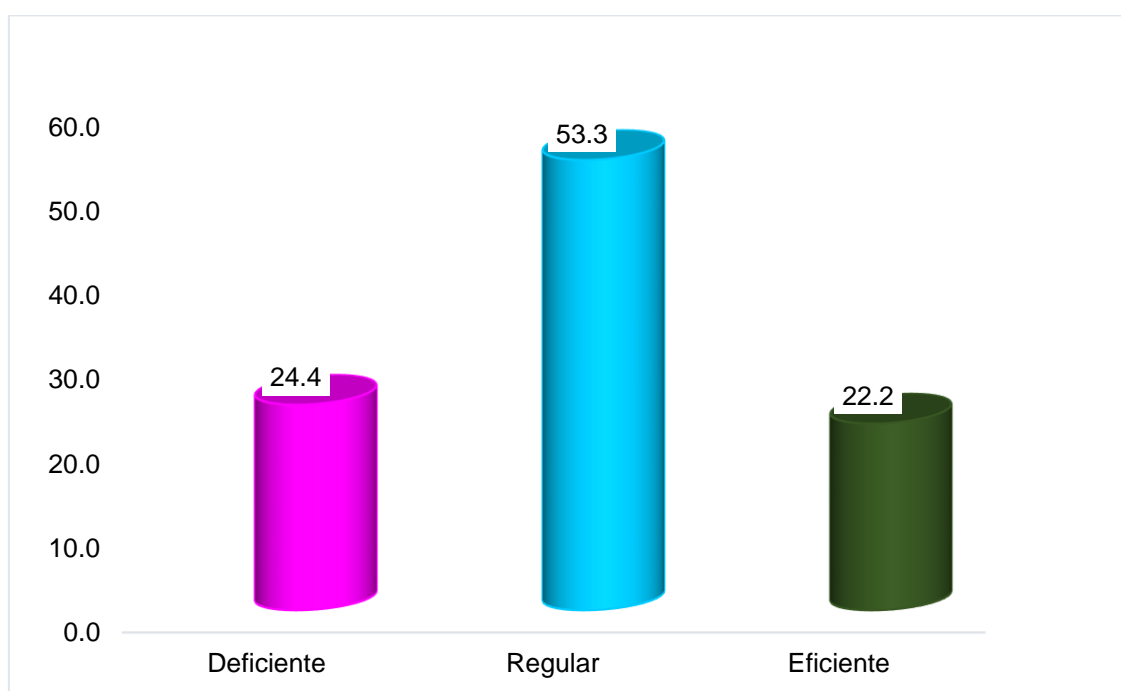
Reclutamiento del talento humano

	n	%
Deficiente	11	24.4
Regular	24	53.3
Eficiente	10	22.2
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 1:

Reclutamiento del talento humano



En la tabla 2 y figura 1, se evidencia que la mayoría de los participantes indican que el reclutamiento del talento humano es regular en 53.3%, seguido por deficiente con 24.4% y por último eficiente con 22.2%.

Tabla 2:

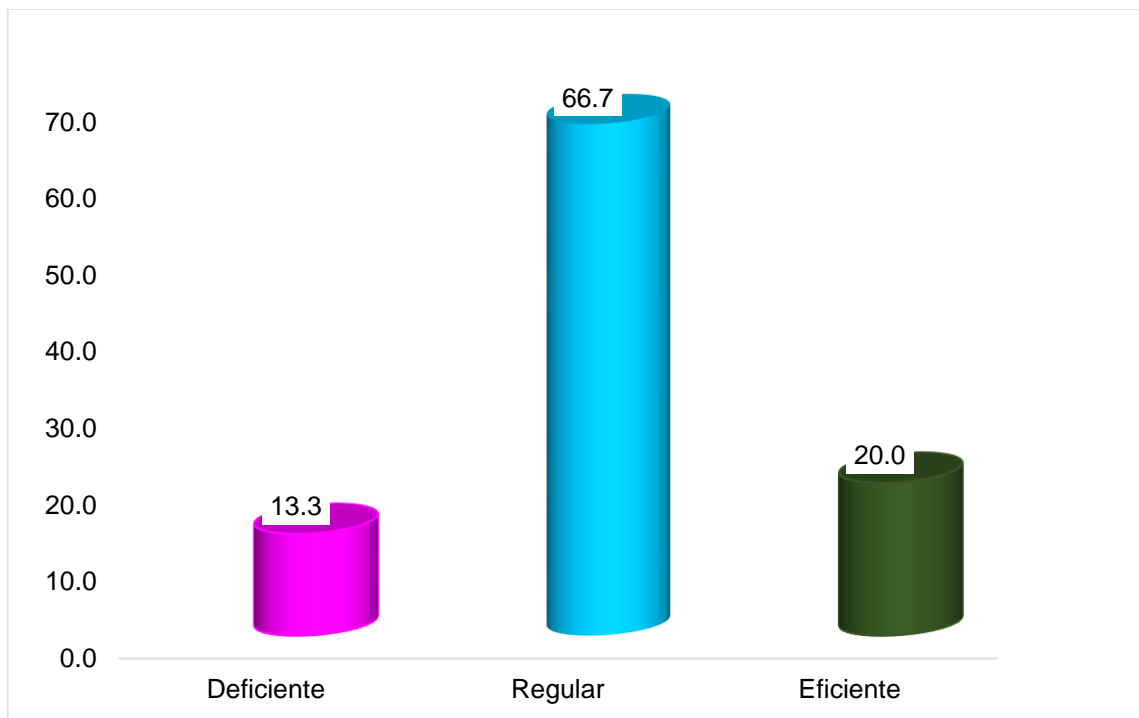
Selección del talento humano

	n	%
Deficiente	6	13.3
Regular	30	66.7
Eficiente	9	20.0
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 2:

Selección del talento humano



En la tabla 3 y figura 2, se observa que la mayoría de los participantes indican que la selección del talento humano es regular con 66.7%, seguido por eficiente con 20.0% y por último deficiente con 13.3%.

Tabla 3:

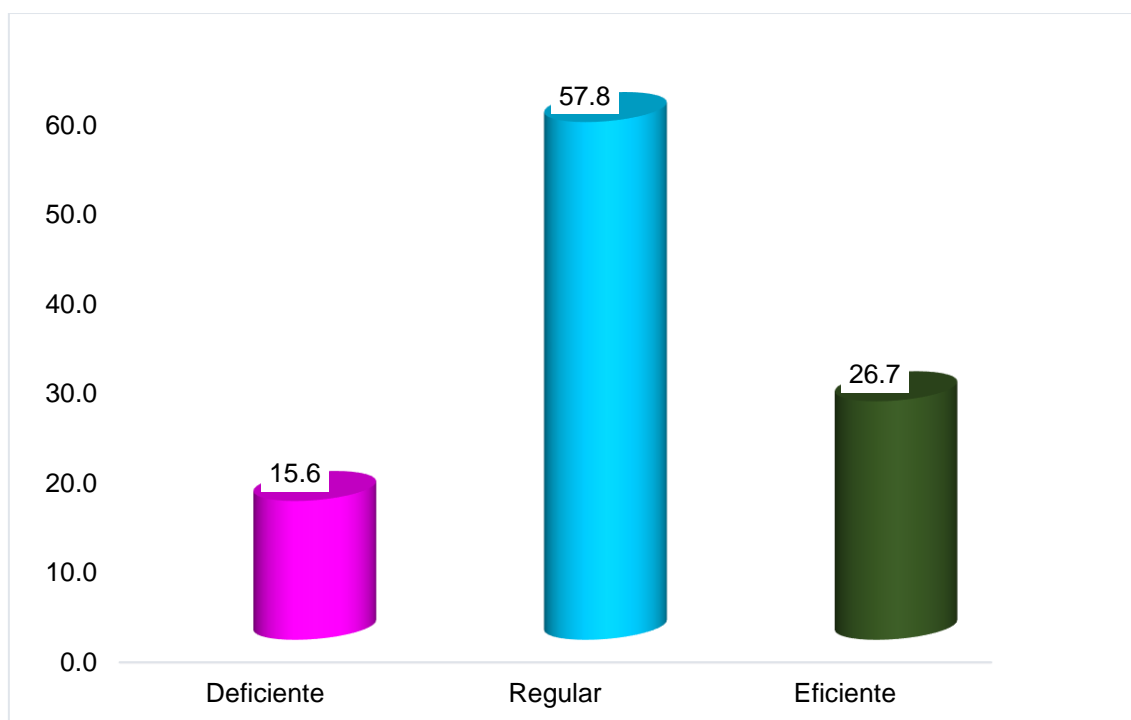
Inducción del talento humano

	n	%
Deficiente	7	15.6
Regular	26	57.8
Eficiente	12	26.7
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 3:

Inducción del talento humano



En la tabla 4 y figura 3, se evidencia que la mayoría de los participantes refieren que la inducción al talento humano es regular con 57.8%, seguido por eficiente con 26.7% y por último deficiente con 15.6%.

Tabla 4:

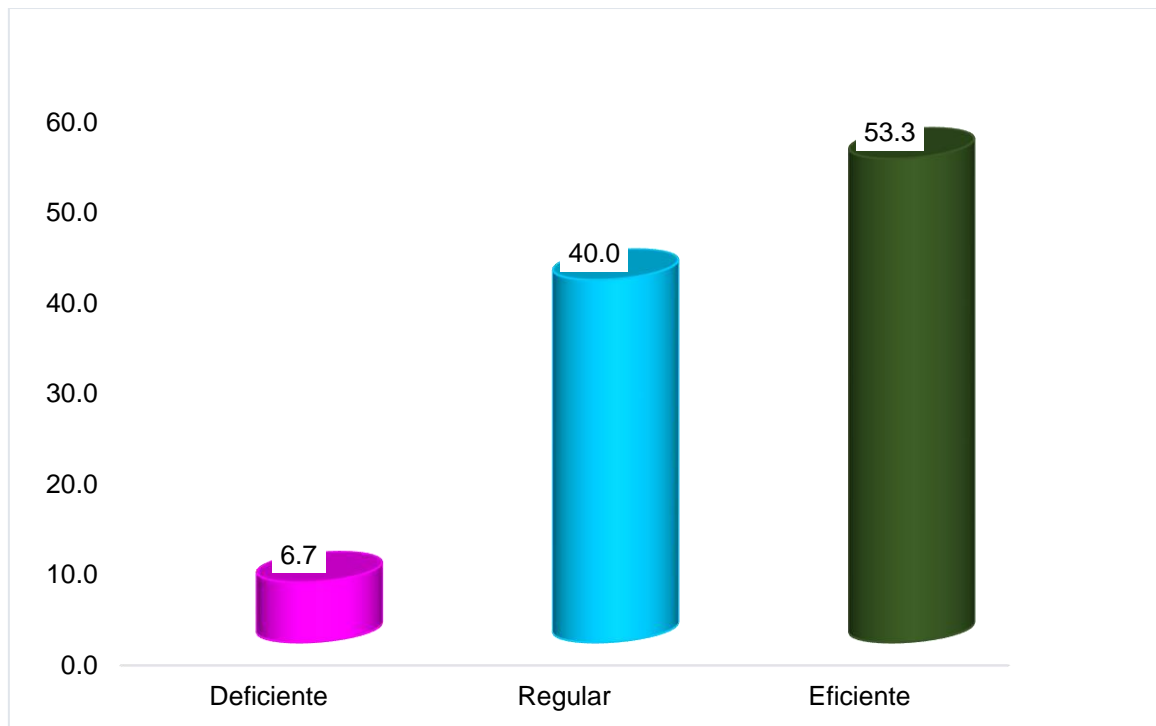
Capacitación del talento humano

	n	%
Deficiente	3	6.7
Regular	18	40.0
Eficiente	24	53.3
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 4:

Capacitación del talento humano



En la tabla 5 y figura 4, se muestra que la mayoría de los participantes indican la capacitación al talento humano es eficiente con 53.3%, seguido por regular con 40.0% y por último deficiente con 6.7%.

Tabla 5:

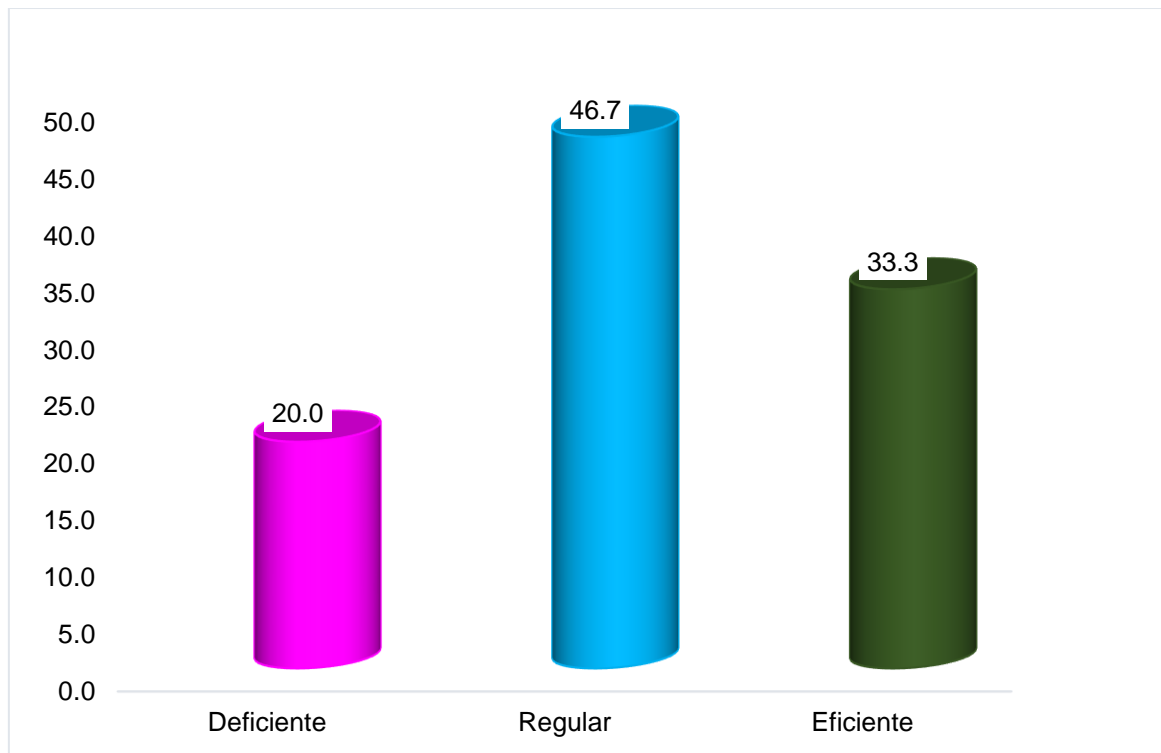
Compensación del talento humano

	n	%
Deficiente	9	20.0
Regular	21	46.7
Eficiente	15	33.3
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 5:

Compensación del talento humano



En la tabla 6 y figura 5, se evidencia que la compensación al talento humano es regular con 46.7%, seguido por eficiente con 33.3% y por último deficiente con 20.0%.

Tabla 6:

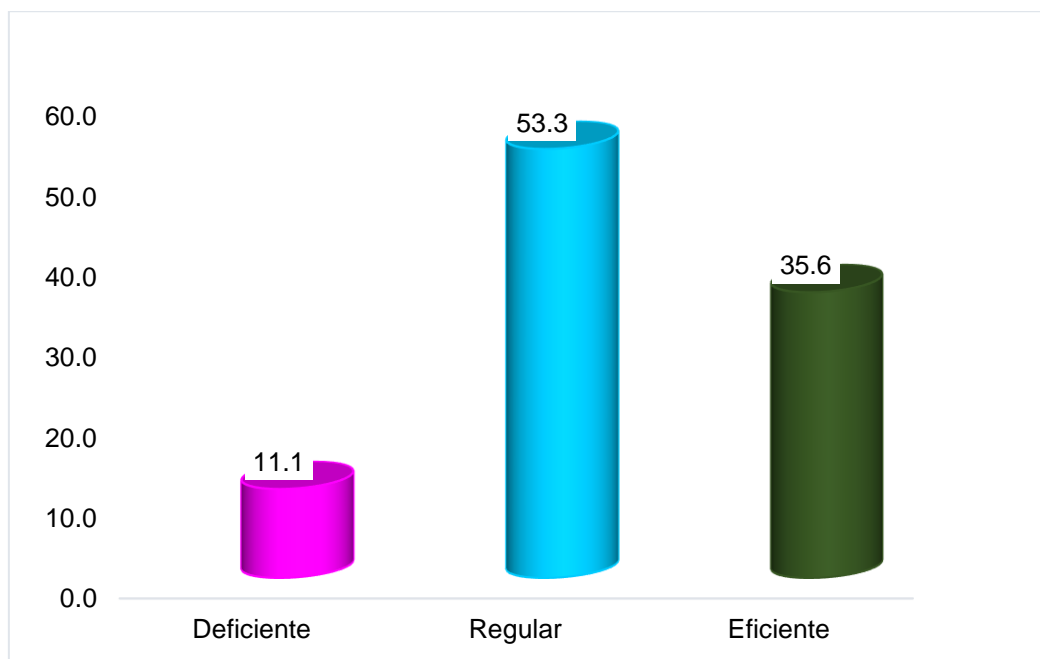
Gestión de talento humano

	n	%
Deficiente	5	11.1
Regular	24	53.3
Eficiente	16	35.6
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 6:

Gestión de talento humano



En la tabla 7 y figura 6, se demuestra que la mayoría de los participantes manifiestan que la gestión de talento humano es regular con 53.3%, seguido por eficiente con 35.6% y por último deficiente con 11.1%.

Objetivo específico 2: Identificar el desempeño laboral en sus colaboradores de una municipalidad distrital en la provincia de Jaén.

Tabla 7:

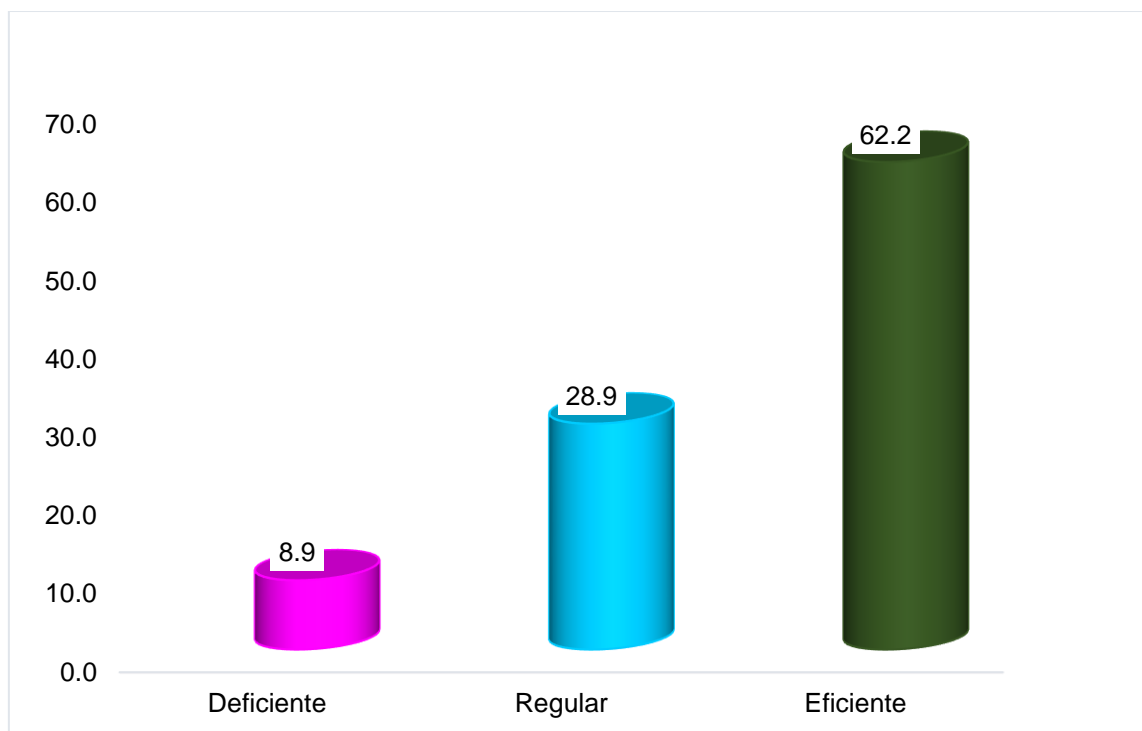
Capacidades de atención

	n	%
Deficiente	4	8.9
Regular	13	28.9
Eficiente	28	62.2
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 7:

Capacidades de atención



En la tabla 8 y figura 7, se evidencia que la mayoría de los participantes indican que la capacidad de atención es eficiente con 62.2%, seguido por regular con 28.9% y por último deficiente con 8.9%.

Tabla 8:

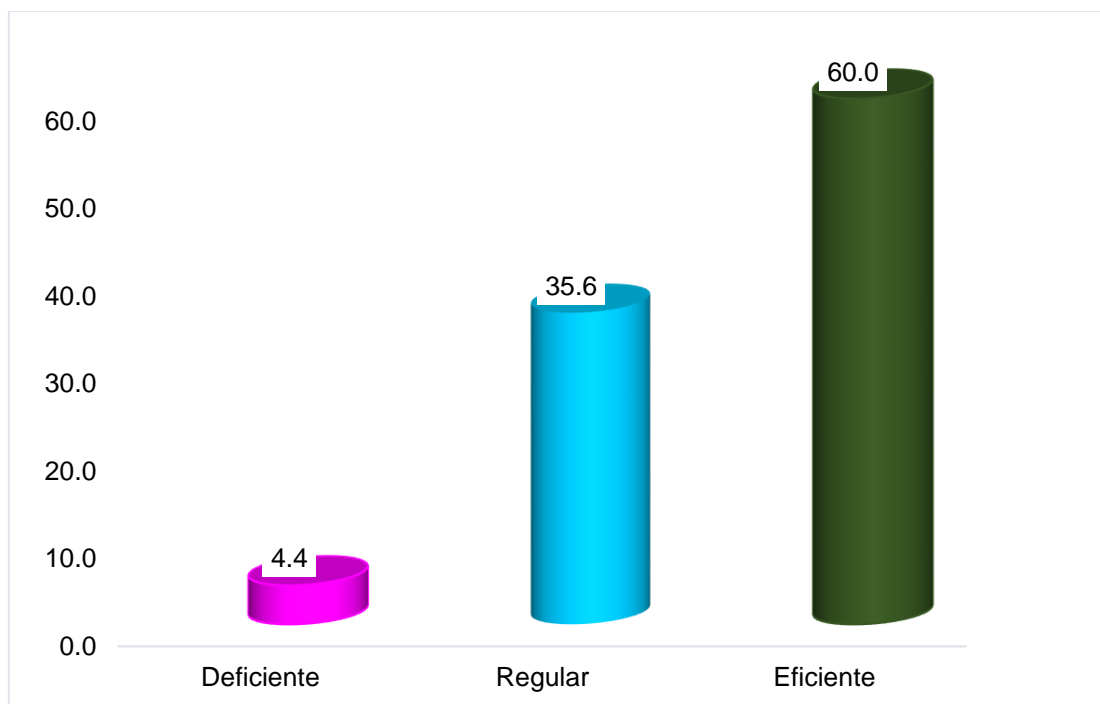
Responsabilidad de los colaboradores

	n	%
Deficiente	2	4.4
Regular	16	35.6
Eficiente	27	60.0
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 8:

Responsabilidad de los colaboradores



En la tabla 9 y figura 8, se demuestra que la mayoría de los participantes indican que la responsabilidad es eficiente con 60.0%, seguido por regular con 35.6% y por último deficiente con 4.4%.

Tabla 9:

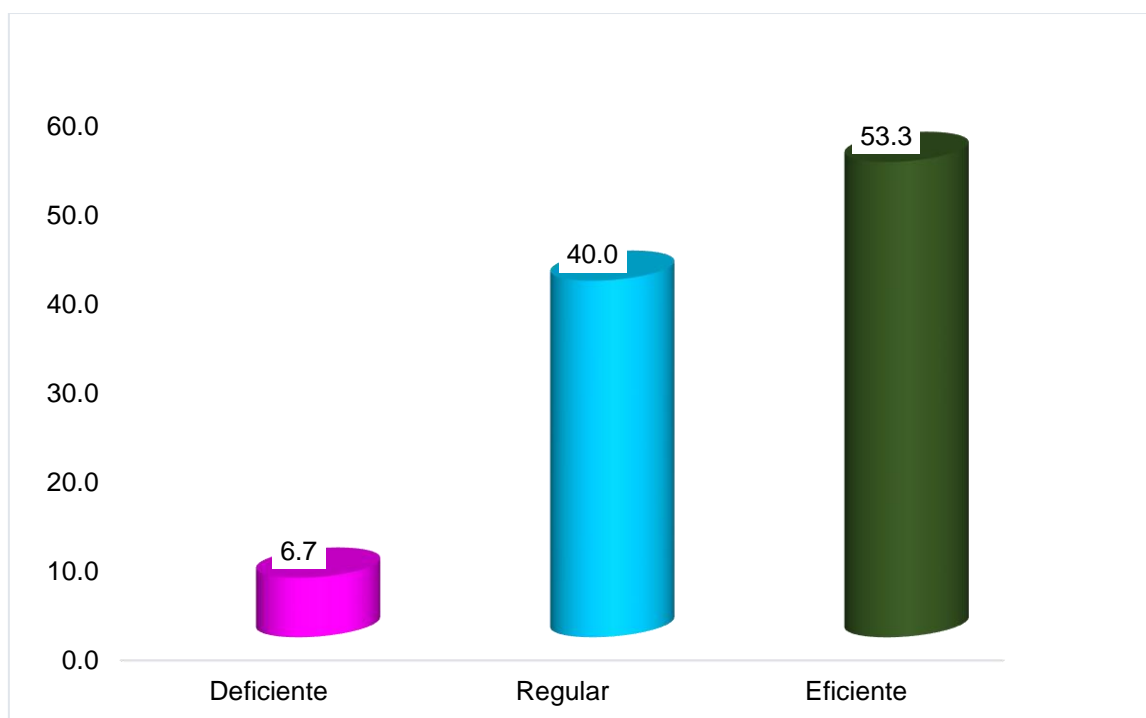
Relación interpersonal

	n	%
Deficiente	3	6.7
Regular	18	40.0
Eficiente	24	53.3
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 9:

Relación interpersonal



En la tabla 10 y figura 9, se muestra que la mayoría de los participantes manifiestan que las relaciones interpersonales son eficientes con 53.3.0%, seguido por regular con 40.0% y por último deficiente con 6.7%.

Tabla 10:

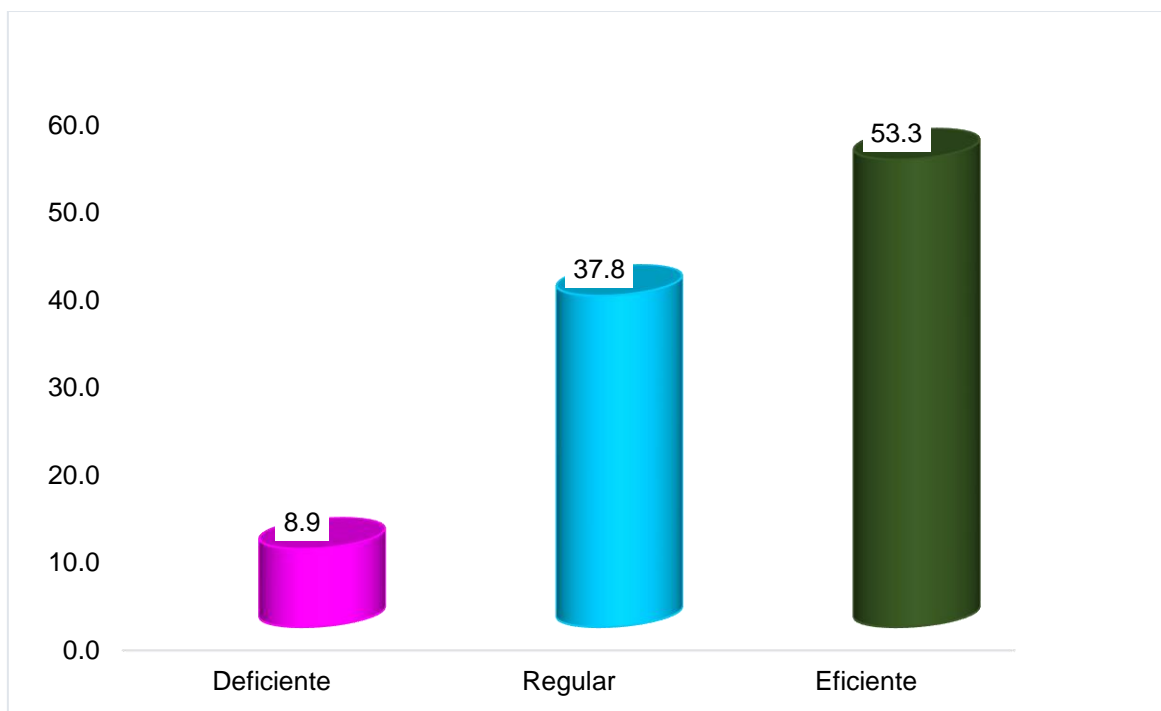
Trabajo en equipo

	n	%
Deficiente	4	8.9
Regular	17	37.8
Eficiente	24	57.8
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 10:

Trabajo en equipo



En la tabla 11 y figura 10, se observa que la mayoría de los participantes revelan que el trabajo en equipo es eficiente con 53.3.0%, seguido por regular con 40.0% y por último deficiente con 6.7%.

Tabla 11:

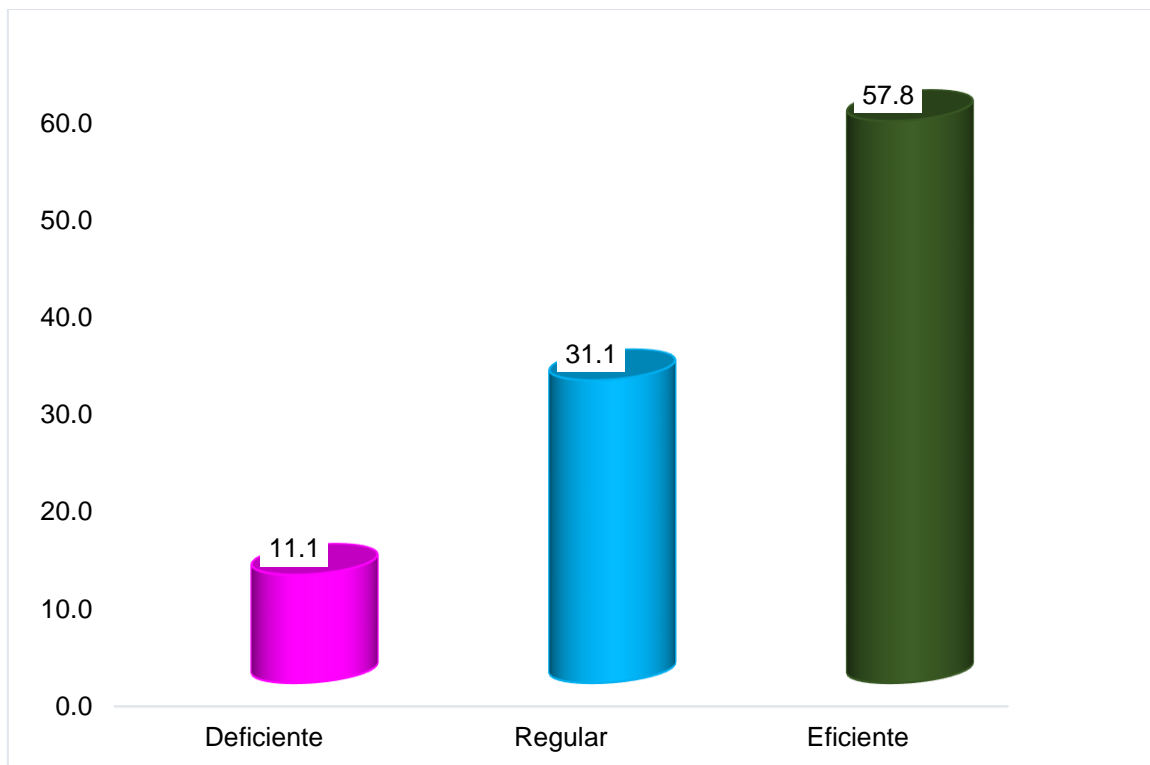
Competencia laboral

	n	%
Deficiente	5	11.1
Regular	14	31.1
Eficiente	26	57.8
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 11:

Competencia laboral



En la tabla 12 y figura 11, se evidencia que la mayor parte de los participantes manifiestan que la competencia laboral es eficiente con 57.8%, seguido por regular con 31.1% y por último deficiente con 11.1%

Tabla 12:

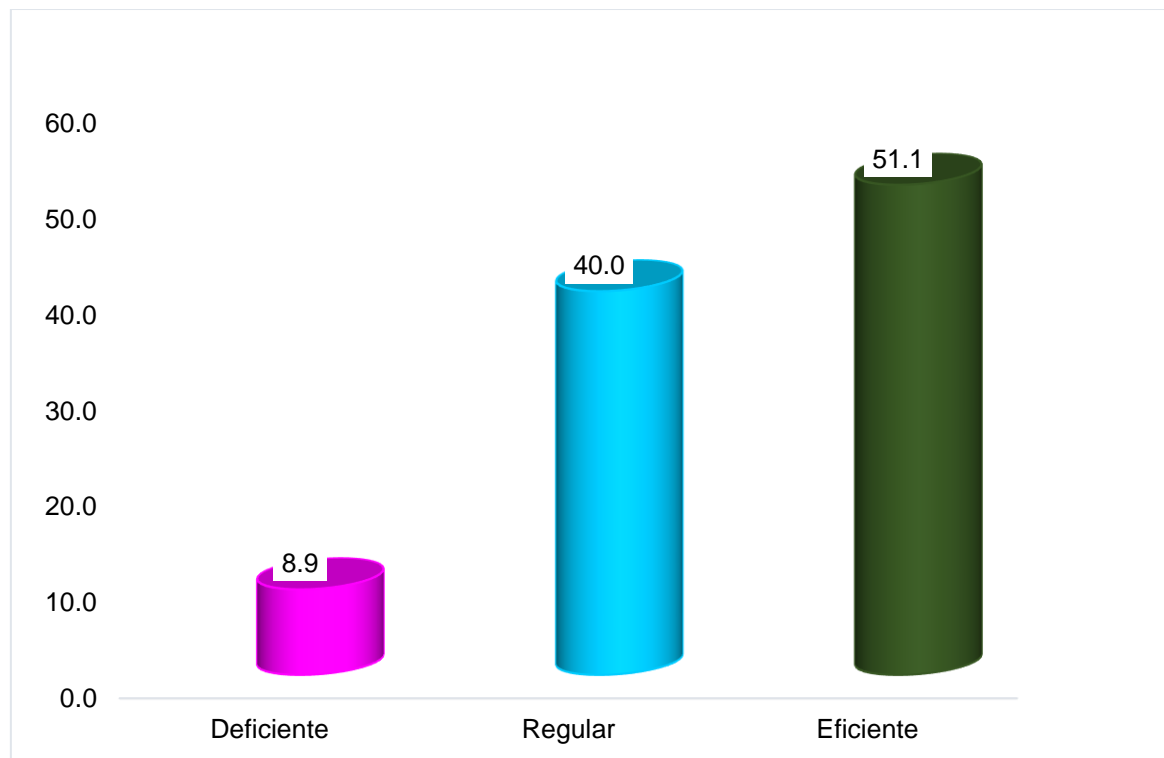
Desempeño laboral

	n	%
Deficiente	4	8.9
Regular	18	40.0
Eficiente	23	51.1
Total	45	100

Nota: n= muestra y % = Porcentaje

Figura 12:

Desempeño laboral



En la tabla 13 y figura 12, se demuestra que la mayor parte de los participantes revelan que el desempeño laboral es eficiente con 51.1%, seguido por regular con 40% y por último deficiente con 8.9%

4.2. Discusión de resultados

En el contexto de la municipalidad distrital de la provincia de Jaén, la gestión de talento humano y el desempeño laboral son factores cruciales que impactan directamente en la eficiencia y efectividad de la administración pública. Esta discusión se centra en analizar la gestión del talento humano y su asociación con el rendimiento laboral y, en consecuencia, en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

Con respecto a la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad, se demostró que existe relación significativa, positiva y alta entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, con una significancia de 0.000 menor a 0.05 y una correlación de Pearson de 0.710. por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Esto significa que mejoras en las estrategias y prácticas de gestión de talento humano tienden a traducirse en un mejoramiento del desempeño laboral de los empleados. cuando la gestión de talento humano se realiza de manera más efectiva, se observa una mejora en el desempeño laboral de los colaboradores, por ende, la entidad brindaría servicios de calidad a sus usuarios.

Estos resultados son similares con estudio de Ponce (2024) donde demostró que el nivel de significancia de 0.000 y la rho de Spearman de 0.991, indicando que existe relación significativa, positiva y fuerte entre las variables estudiadas. Es decir, una eficiente gestión puede optimizar el potencial de los empleados, contribuye así con el desempeño laboral sostenible y excepcional. Por lo tanto, existe evidencias estadísticas para aceptar la hipótesis alterna. Igualmente, García y Aguilar (2023) en su estudio evidenció que existe correlación positiva y muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores ($p < 0.05$ y una correlación de Pearson de 0.941), demuestra una relación de 94.1%, por lo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna.

Por otro lado, el estudio de Lozano (2021) demostró que existe relación significativa, alta y moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con una significancia de 0.000 menor que 0.05 y rho de 0.706. Por lo que existe evidencias estadísticas para aceptor la hipótesis alterna. De la misma manera

en el estudio de Carranza (2021) se demostró que existe relación significativa, positiva y moderada entre gestión del talento humano y desempeño laboral, con una significancia de $0.00 < 0.05$ y coeficiente de correlación de rho de 0.699. Asimismo, Tocto (2023) demostró que el coeficiente de correlación fue de 0.791 y la significancia de $0.00 < 0.05$, indicando que existe correlación significativa, positiva y alta entre las variables estudiadas. Donde la interacción entre variables conduce a la homogeneidad y lealtad, lo que a su vez crea una relación positiva con el clima laboral adecuado.

Yucra (2023) en su estudio demostró que existe correlación significativa, positiva considerable y directamente proporcional entre la gestión del talento humano con desempeño laboral ($p < 0.05$ y una correlación de 0.587). De igual manera Montes de Oca y Villegas (2023) en su estudio evidenció que existe relación significativa, positiva y moderada entre las variables estudiadas. Por lo que existe evidencias estadísticas para aceptar la hipótesis alterna. Donde se deduce que al ser mayor GTH, resultó efectivo el DL de los colaboradores municipales, originando así buenos resultados para la gestión Municipal.

En relación a la gestión de talento humano en colaboradores de una municipalidad, se encontró que la mayoría de los integrantes manifestaron que la gestión de talento humano es regular con 53.3%, eficiente con 35.6% y deficiente con 11.1%. Además, indicaron que el reclutamiento fue regular en 53.3%, seguido por la selección regular con 66.7%, la capacitación eficiente con 53.3% y finalmente la compensación regular con 46.7%.

Los resultados encontrados sugieren la necesidad de los funcionarios revisen y ajusten las políticas y procedimientos en los diferentes componentes de la gestión de talento humano. Siendo primordial que se lleve a cabo un análisis detallado de las áreas para que se identifique las causas de las calificaciones regulares y deficientes, y además diseñar intervenciones específicas que ayuden a elevar la calidad de la gestión y, por ende, el desempeño general de la municipalidad.

Estos resultados son similares con el desarrollado por Ponce (2024) en su estudio encontró un nivel medio de la gestión del talento humano con 67.5%,

seguido por un nivel alto con 18.8% y nivel bajo con 13.8%. Igualmente, García y Aguilar (2023) en su estudio encontró que la gestión del talento humano en los colaboradores fue regular con 60%, seguido por deficiente con 34% y eficiente 6%. Además, un regular reclutamiento con 44%, la selección con 46%, inducción con 54%, capacitación 50% y una eficiente compensación con 38%. Asimismo, Yucra (2023) en su estudio encontró que la gestión del talento humano fue medio en 71.1%, seguido con un nivel bajo con 15.8% y finalmente alto con 13.2%. Además, un nivel medio de capacidades y compensación personal con 68,4% respectivamente cada una.

Estos resultados son contrapuestos al estudio de Montes de Oca y Villegas (2023) donde encontró que el nivel gestión del talento humano fue alto en 71%, seguido por un nivel regular en 27% y un nivel bajo en 3%. Sin embargo, Tocto (2023) en su estudio encontró que la gestión del talento humano fue bajo con 53%, regular con 32% y alto con 15%. Además, la selección del personal con regular en 48.3% y capacitación regular con 45%.

En cuanto al desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, se evidenció que la mayor parte de los participantes revelaron que el desempeño laboral fue eficiente con 51.1%, regular con 40% y deficiente con 8.9%. Además, se encontró una eficiente capacidad de atención con 62.2%, seguido por la responsabilidad con 60.0%, las relaciones interpersonales con 53.3.0%, el trabajo en equipo con 53.3.0% y finalmente, la competencia laboral con 57.8%.

El análisis del desempeño laboral de los colaboradores proporciona una visión alentadora pero también destaca áreas que podrían beneficiarse de atención y mejora. Mientras que los hallazgos revelan un desempeño laboral positivo, la información propone las necesidades de enfocarse en los esfuerzos de capacitación y desarrollo continuo para el fortalecimiento de las competencias laborales específicas.

Estos resultados son semejantes al estudio de Montes de Oca y Villegas (2023) donde encontró que el nivel de desempeño laboral fue alto en 82%, seguido por un nivel regular en 14% y un nivel bajo en 4%. Igualmente, Ponce (2024) en su

estudio encontró un nivel alto del desempeño laboral con 78.1%, seguido por un nivel medio con 18.8% y nivel bajo con 1.3%.

Estos resultados son contrapuestos al encontrado por García y Aguilar (2023) donde en su estudio evidencio que el desempeño laboral en los colaboradores fue alto con 36%, seguido con regular con 36% y deficiente con 18%. Además, un nivel regular del trabajo en equipo con 50%. Igualmente, Yucra (2023) en su estudio evidenció un nivel medio de desempeño laboral con 68.4%, nivel alto con 18.4% y nivel bajo con 13.2%. Además, un nivel medio de las capacidades de atención con 60.5%, responsabilidad con 57.9%, relaciones interpersonales con 55.3%, trabajo en equipo con 73.7% y un nivel alto de competencia laboral con 73.7%.

Finalmente, en cuanto al nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad, se evidenció que el 33.3% de los participantes revelaron que la gestión de talento humano y el desempeño laboral fue regular, el 31.1% indicaron que la gestión de talento humano fue regular y a su vez el desempeño laboral eficiente.

Esta evaluación sugiere que, aunque la gestión y el desempeño no son deficientes, tampoco están alcanzando su potencial óptimo. Esta situación podría reflejar una falta de cohesión entre las estrategias de gestión del talento humano y las expectativas de desempeño, o bien una necesidad de ajustes en la implementación de estas estrategias. Para mejorar la situación general, sería beneficioso que desarrollen una evaluación más detallada de las prácticas de gestión del talento humano y su impacto directo en el desempeño laboral.

Estos resultados son contrapuestos al encontrado en el estudio de Lozano (2021) encontró que el 40% de los participantes indicaron que la gestión del talento humano y el desempeño laboral fue eficiente, el 16% de los mismo revelaron que es regular.

V. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, se ha identificado una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de colaboradores en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén. Esto indica que una gestión efectiva del talento humano tiene un impacto importante en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias adecuadas en este ámbito para mejorar los resultados laborales.

En relación al primer objetivo específico, se observó que la mayoría de los integrantes perciben la gestión de talento humano como regular. En cuanto a los procesos de reclutamiento y selección, se identificó que estos son percibidos como regulares, mientras que el área de compensación presenta oportunidades de mejora. Por otro lado, la capacitación se valora de manera más positiva, con una percepción de eficiencia por parte de los colaboradores. Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer los aspectos más débiles de la gestión de talento humano para optimizar el rendimiento general de la municipalidad.

En relación al segundo objetivo específico, se encontró que la mayoría de los participantes califican su desempeño laboral como eficiente, aunque también un porcentaje considerable lo considera regular. Las habilidades específicas, se destacó una fuerte capacidad de atención, seguida por un alto nivel de responsabilidad. Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo mostraron un desempeño positivo, así como la competencia laboral. Estos resultados indican que, aunque hay áreas que funcionan bien, también existen oportunidades para mejorar y fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

Al gerente municipal de la municipalidad debe mejorar las estrategias y programas de gestión eficiente del talento humano donde ofrezca algún tipo de soporte a las actividades que desarrollan, junto a una adecuada gestión de las relaciones laborales y el desempeño profesional, que contribuyen directamente en un óptimo desempeño laboral. Esto impactara positivamente en la capacidad de la municipalidad para ofrecer servicios de calidad a sus usuarios. Asimismo, se debe de integrar la tecnología en los procesos ya que ayude que se desarrolle evaluaciones al personal más certeras de tal modo que se logre visualizar cuáles son sus fortalezas y debilidades.

A los funcionarios de la municipalidad deben implementar mejoras estratégicas en el reclutamiento, la selección y la compensación, junto con el fortalecimiento continuo de la capacitación, todo ello ayudará a desarrollar una gestión del talento humano más efectiva y satisfactoria.

Es recomendable que los funcionarios de la municipalidad implementen estrategias que puedan mejorar la equidad en el desempeño y abordar cualquier problema que contribuya a las evaluaciones regulares y deficientes. Esto contribuirá a optimizar la eficacia y la satisfacción en el entorno laboral, y en última instancia, a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

REFERENCIAS

- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Alvarado, N. (2024). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo, Ecuador* [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Institucional UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6315>
- Álvarez, J. L. (2019). *La investigación cualitativa*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Álvarez, A. F. (2022). *La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia* [Tesis de Maestro, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional Universidad Eafit. <https://repository.eafit.edu.co/items/dee61183-8f0c-4d1f-a06b-4a2ac371d945>
- Andrade, F. (2022). *Desempeño laboral y desempeño laboral de la fundación amor y verdad, provincia de Santa Elena, año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8152>
- Angulo, J. E. (2022). *La administración de talento humano en el desempeño laboral en el Gad municipal de San Miguel de Bolívar* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9497>
- Arias, J. L. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* [1ª. Ed.]. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J.L. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas* [1ª ed.]. Enfoques Consulting EIRL.
- Berscheid, E. y Regan, P. (2016). *The Psychology of Interpersonal Relationships* [1ª ed.]. Nueva York: Psychology Press.

- Bucheli, J., Balanzó, A., Méndez, P., Moyano, Suaza, F., Marriner, K., Montilla, P., J., Ortiz, D., Rojas, H. y Sastoque, E. (2021). Evaluación de desempeño para una gestión pública efectiva: parámetros, desafíos y recomendaciones. *Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación*.
- Calderón, G., Vivares, J. y Clemencia, J. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, 77–92. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521>
- Carranza, F. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén* [Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73915>
- Cely, N. J., Palacios, W. y Caicedo, A. J. (2023). *Conceptos y enfoques de metodología de la investigación* [1ª. Ed.]. Editorial Creser S.A.S.
- Chávez, C. (2019). *Metodología de la Investigación*. El Cid Editor.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* [3ª ed.]. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* [9ª ed.]. Mcgraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* [4ª ed.]. Mcgraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Conejero, J., López, I. y Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21071/psye.v14i1.14187>
- Contreras, A. (2020). *Teoría del campo de Lewin*. Universidad Autónoma de Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/692197/contreras_barriler_alicia_tfg.pdf?sequence=1
- Del Castillo, C. & Olivares, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/39410>
- Del Pino, G. M. & González, A. M. (2023). Human talent and labor performance of the autonomous decentralized municipal government Cantón Paján. *Revista*

Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN, 7(13): 2697-3456. DOI:
<https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>

- Dessler, G. (2005). *Gestión de Recursos Humanos* [10ª ed.]. Prentice Hall.
- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). Las organizaciones son entes que buscan generar ganancia y rentabilidad económica. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 22(1); 29-48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Estrada, E. (2023). Modelos de gestión administrativa y aplicación en la administración pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1); 2813–2825. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4629
- Fonseca, A. y Martel, S. (2012). *Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo* [1ª ed.]. Gráfica D&S E. I. R. L.
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. El Cid Editor. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/98278>
- García, A. y Aguilar, C. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas, Rioja 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSM. <http://hdl.handle.net/11458/5368>
- Jiménez, D. P. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Santa María 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8121>
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2); 8. <https://doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- Leiva, K. (2021). *Incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Baños del Inca* [Tesis, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio de la Universidad de Cajamarca. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4089>
- Llanos, T., y Bedon J. (2023). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Calidad del Desempeño Laboral de los servidores del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de las Naves, Provincia Bolívar, año 2022* [Tesis,

- Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio Institucional UEB.
<https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6562>
- Lozano, T. (2021). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2021* [Tesis, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional UAP.
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/10528>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Maldonado, D. (2023). Importancia de la Gestión del Talento Humano para optimar las organizaciones. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 5(8); 2–3. <https://doi.org/10.35381/gep.v5i8.49>
- Medina, W. I. y Villalobos, M. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022* [Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11650>
- Montecinos, E. (2021). Cuarta revolución industrial y la administración pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 10–32.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz93.02>
- Montes de Oca, J., y Villegas, A. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2022 – Chepén 2021* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123601>
- Moreno, C. M. (2017). *Ética de la empresa*. Herder Editorial.
<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/114392>
- Mori, K. O. y Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2); 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Muñoz, R. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas, Municipalidad*

- Provincial de Huaral, 2023* [Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8858>
- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe* (2ª ed.). Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/127116>
- Ordoñez, M., Espinoza, E. y Bermúdez, C. (2018). Cita sugerida (APA, sexta edición). *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141.
- Palmar, R. y Valero, J. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39); 159-188. Obtenido de <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Perez, J. y Fol, R. (2022). *Régimen Simplificado de Confianza*. Ciudad de México: Tax Editores.
- Ponce, S. M. (2024). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachía, 2023* [Tesis, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3434>
- Reyes, N. C., Gutierrez, J. E. y Amado, J. F. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018. *Revista de Investigación Científica - Ingnosis*, 6(1); 61-75. <https://doi.org/10.18050/ingnosis.v6i1.2561>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12); 58–71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* [12ª ed.]. Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* [15ª ed.]. Pearson Educación.
- Robbins, S. y Mary, C. (2018). *Administración* [13ª ed.]. México: Pearson

- Roux, F. (2021). *Valoración de empresas*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
<https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/215448>
- Solórzano, L. D. V., Badillo, L. R. y Vargas, M. V. R. (2022). Administration of the human talent for the improvement of the tourists' services. *Institute for Scientific and Technological Information*, 24(1); 61-76.
<https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301006/html/>
- Tocto Huaman, T. (2023) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en una universidad nacional de Jaén* [Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133580>
- Torres, D., Velásquez, J. y Hernández, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1); 1–23. <https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Torres, Z. y Torres, A. (2017). *Desarrollo del Talento Humano* [1ª. Ed.]. Grupo Editorial Patria.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Instituto de Investigaciones.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores.
- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano* [7ª ed.]. McGraw-Hill.
- Yucra, I. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022* [Tesis, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional UPSC. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/460>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Índices	Escala	Instrumento
V1: Gestión de recurso humano	Es un grupo de procedimientos, prácticas y políticas o lineamientos que se desarrollaran con el propósito de conducir o direccionar a cada uno de los componentes administrativos en el manejo de los colaboradores (Chiavenato, 2017)	Para la medición de la variable se tendrá en cuenta cinco dimensiones y para la recolección de la información se empleará un cuestionario compuesto por 15 ítems.	Reclutamiento	Grado de convocatoria Difusión oportuna y completa Perfil del puesto.	1 – 3	Ordinal	Cuestionario
			Selección	Técnica Pruebas de conocimiento Entrevistas	4 – 6		
			Inducción	Derechos y obligaciones Existencia del proceso Capacidades	7 – 9		
			Capacitación	Asignación de funciones Conocimiento Relación	10 – 12		
			Compensación	Remuneraciones Reconocimientos Cumplimiento de metas	13 – 15		
V2: Desempeño laboral	Permite a las organizaciones que tengan la oportunidad de reforzar sus valores como institución, fortalecer la cultura del ámbito laboral y mejorar en torno al cumplimiento de los objetivos estratégicos. (Robbins y Coulter, 2014).	Para la medición de la variable se tendrá en cuenta cinco dimensiones y para la recolección de la información se empleará un cuestionario conformado por 25 ítems.	Capacidades de atención	Puntualidad de tareas Dominio de Tareas Orientación al usuario	1 - 5	Ordinal	Cuestionario
			Responsabilidad	Cumplimiento de funciones Desarrollo de objetivos Logro de metas	6 – 10		
			Relación interpersonal	Comunicación asertiva Participación Clima laboral	11 – 15		
			Trabajo en equipo	Solución de problemas Desempeño eficiente	16 – 20		
			Competencia laboral	Competencias específicas Habilidades de gestión Aplicación de conocimientos	21 – 25		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión de talento humano y desempeño laboral, municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024?	<p>O. General analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024</p> <p>O. Específicos Identificar el nivel de la gestión de talento humano en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024. Identificar el nivel del desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024. Establecer el nivel de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.</p>	<p>H₁: Existe relación significativa y estadística entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.</p> <p>H₀: No existe relación significativa y estadística entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.</p>	<p>V1: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones: Reclutamiento Selección Inducción Capacitación Compensación</p> <p>V2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Capacidades de atención Responsabilidad Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Competencia laboral</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental – Transeccional</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 45 colaboradores</p> <p>Muestra: 45 colaboradores</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión de talento humano de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Jaén. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

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

Muy eficiente: 5, Eficiente: 4, Regular: 3, Deficiente: 2, Muy deficiente: 1

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera el reclutamiento de personal con talento que tiene la institución?					
2	¿De qué manera considera la difusión y comunicación que tiene la institución para atraer al personal calificado?					
3	¿Cómo considera el análisis y evaluación para la incorporación de un nuevo puesto de trabajo en la institución?					
4	¿Cómo considera a los comités de admisión y evaluación de personal que tiene la institución?					
5	¿Cómo considera a las pruebas de conocimiento para la admisión de personal?					
6	¿Cómo considera a la etapa de entrevistas realizadas en la selección de personal?					
7	¿Cómo considera a la evaluación del nuevo personal que ingresa?					
8	¿Cómo considera al proceso de inducción (charla en misión, visión y políticas de la organización) al nuevo personal?					
9	¿Cómo considera a las charlas informativas sobre el puesto de trabajo (funciones, roles, etc.) que tendrá el nuevo personal?					
10	¿Cómo considera la asignación de funciones al nuevo personal?					
11	¿Cómo considera el conocimiento práctico laboral que tiene el personal en relación a la asignación de funciones?					
12	¿Cómo considera la relación del personal con la institución?					
13	¿Cómo considera las políticas remunerativas de la institución?					
14	¿Cómo considera los reconocimientos, apreios y oportunidades que brinda la institución?					
15	¿Cómo considera al desempeño y su capacidad de los jefes en la provisión de buenas condiciones laborales y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Jaén. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

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

Totalmente de acuerdo: 5, De acuerdo: 4, Neutro: 3, En desacuerdo 2, Totalmente en desacuerdo: 1

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Realizo procesos o funciones propios a mi puesto de trabajo.					
2	Tengo iniciativa en las diferentes actividades realizadas en la institución.					
3	Soy una persona exigente con el cumplimiento de mis funciones.					
4	Cuido la limpieza y orden de mi área.					
5	Domino los diferentes trámites que corresponden a mi área.					
6	Cumplo con responsabilidad todas mis funciones.					
7	Entrego dentro del plazo los trabajos o trámites encomendados.					
8	Asisto con puntualidad a la institución.					
9	Participo con responsabilidad de las reuniones o actividades programadas.					
10	Coopero con mis colegas y usuarios que requieren de mi ayuda.					
11	Participó de las actividades programadas por la institución.					
12	Soy cordial y atento con los usuarios y mis colegas.					
13	Escucho con atención los problemas de los usuarios y mis colegas.					
14	En la institución se mantiene un clima laboral positivo.					
15	Existe comunicación asertiva entre las diferentes áreas de la institución					
16	Produzco más cuando realizo trabajos en equipo.					
17	Mantengo una participación activa en los trabajados en equipo.					
18	El trabajo en equipo me permite brindar un mejor servicio.					
19	El trabajo en equipo me posibilita mejorar mi desempeño.					
20	Muestro participación en las reuniones o debates con mis colegas.					
21	El desarrollo de mis funciones está encaminadas al logro de las metas institucionales.					
22	Cuento con facilidad para resolver problemas que suscitan en el trabajo.					
23	Tengo dominio de los medios informáticos en el trabajo que realizo.					
24	Tengo las habilidades requeridas para desarrollar mis funciones.					
25	Cada proceso o función desarrollada son de mi dominio.					

Anexo 4. Validación del instrumento por expertos

FORMATO ÚNICO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre y apellidos del validador: **ANDRES FRANCISCO ALTAMIRANO ARANA**
 1.2. Grado académico del validador: **DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
 1.3. Título de la investigación:
**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, MUNICIPALIDAD
 DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN, 2024.**
 1.4. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

Indicadores	Criterios	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresando en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la investigación				X	
Organización	Existe un constructo lógico en los ítems				X	
Suficiencia	Valora las dimensiones en la cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para medir con los objetivos trazados					X
Consistencia	Utiliza suficientes referencias bibliográficas				X	
Coherencia	Responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones					X
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos					X
Pertinencia	Miden lo previsto en los objetivos				X	
Cuento total (realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignada a cada indicador)					16	30

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{\text{MD} + \text{D} + \text{R} + \text{B} + \text{MB}}{50} \quad \text{Coeficiente de validez} = \frac{(16+30)}{50}$$

Coeficiente de validación obtenido: **0.92** Condición: **APLICABLE**

Pimentel: 5 de mayo del 2024


 Firma
 DNI N° 06776798

FORMATO ÚNICO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre y apellidos del validador: **JAMERLI SALDAÑA ARÉVALO**
- 1.2. Grado académico del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
- 1.3. Título de la investigación:
**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, MUNICIPALIDAD
 DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN, 2024.**
- 1.4. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcador con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

Indicadores	Criterios	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresando en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la investigación				X	
Organización	Existe un constructo lógico en los ítems					X
Suficiencia	Valora las dimensiones en la cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para medir con los objetivos trazados					X
Consistencia	Utiliza suficientes referencias bibliográficas				X	
Coherencia	Responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones					X
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos					X
Pertinencia	Miden lo previsto en los objetivos					X
Conteo total (realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignada a cada indicador)					8	40

Coeficiente de validez = $\frac{MD + D + R + B + MB}{50}$ Coeficiente de validez = $\frac{(8+40)}{50}$

Coeficiente de validación obtenido: **0.96** Condición: **APLICABLE**

Pimentel: 5 de junio del 2024



 Firma
 DNI N° 47353553

Anexo 5. Álbum fotográfico

Foto 1 y 2. Frontis de la municipalidad



Foto 3 y 4. Aplicación de los instrumentos de recolección de datos

