



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA, AÑO 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**SUELEN IRIS IHUARAQUI HUAYUNGA
FLAVIO DANFER SERAPIÓN HUAYMACARI**

ASESOR:

Lic. Adm. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL N°206-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los **11** días del mes de **noviembre** del año 2024, a horas: **11:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet**, la sustentación pública de la Tesis titulada: **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE REQUENA, AÑO 2023"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°2055-2024-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **SUELEN IRIS IHUARAQUI HUAYUNGA** y **FLAVIO DANFER SERAPION HUAYMACARI**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, Dr.	(Presidente)
Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA (16)**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las **12:30 pm.** del **11** de **noviembre** del **2024**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, Dr.**
Presidente

Lic. Adm. **JULIO BENITES MEJIA, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR

Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, Dr.
Presidente
CLAD- 07161

Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.
Miembro
CLAD-31960

Lic. Adm. JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.
Miembro
CLAD-13327

Lic. Adm. VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, Dr.
Asesor
CLAD-01966

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_SERAPION HUAYMACARI
_IHUARAQUI HUAYUNGA.pdf**

AUTOR

**SERAPION HUAYMACARI / IHUARAQUI
HUAYUNGA**

RECUENTO DE PALABRAS

8276 Words

RECUENTO DE CARACTERES

44413 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

42 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.0MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 14, 2023 3:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 14, 2023 3:26 PM GMT-5**● 34% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 30% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 33% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra Tesis a nuestros padres que han sido siempre el motor que nos impulsó a nuestros sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a nuestro lado en los días y noches más difíciles durante toda nuestra vida universitaria. Siempre han sido los mejores guías de la vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos la fuerza para poder concluir nuestros estudios de manera exitosa.

A mi alma mater Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, escuela profesional de Administración, por habernos permitido formarnos en ella y así poder estudiar nuestra carrera universitaria, también a mis docentes que nos brindaron sus conocimientos y sus apoyos para seguir adelante día a día.

Gracias, a nuestro asesor de tesis Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes Dr., por habernos guiado en este proyecto, en base a su sabiduría y experiencia ha sabido direccionar mis conocimientos.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes	6
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	14
2.1 Formulación de la hipótesis	14
2.2 Variables y su operacionalización	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño	17
3.2. Diseño muestral	18
3.3. Procedimientos de recolección de datos	19

3.4. Procesamiento y análisis de datos	19
3.5. Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	38
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	41
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	42
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	44
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Gestión del talento humano	21
Tabla 2. Conocimiento	22
Tabla 3. Motivación	23
Tabla 4. Habilidad	25
Tabla 5. Capacidad	26
Tabla 6. Desempeño laboral	27
Tabla 7. Eficiencia	28
Tabla 8. Eficacia	30
Tabla 9. Trabajo en equipo	31
Tabla 10. Compromiso institucional	32
Tabla 11. Prueba de normalidad	33
Tabla 12. Correlación de Spearman sobre la hipótesis general	34
Tabla 13. Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 1	35
Tabla 14. Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 2	35
Tabla 15. Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 3	36
Tabla 16. Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 4	37

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Gestión del talento humano	21
Figura 2. Conocimiento	22
Figura 3. Motivación	24
Figura 4. Habilidad	25
Figura 5. Capacidad	26
Figura 6. Desempeño laboral	27
Figura 7: Eficiencia	29
Figura 8. Eficacia	30
Figura 9. Trabajo en equipo	31
Figura 10. Compromiso institucional	32

RESUMEN

La presente investigación dispuso como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. La metodología de investigación integró un diseño correlacional y no experimental, enfoque cuantitativo, un muestreo probabilístico, una población y muestra compuesta por 57 y 50 participantes, correlativamente, entre trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral. Los principales resultados evidenciaron la pertinencia de que la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena se base en componentes como el conocimiento, la motivación, la habilidad y las capacidades de sus trabajadores, de forma tal, que se desprenda el mayor impacto significativo en su desempeño laboral en la institución. Por último, la conclusión principal fue el haberse determinado que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Por tanto, dicha conclusión fue compatible con el índice de 0,991 de la Correlación de Spearman para el caso de la hipótesis general.

Palabras clave: Gestión del talento humano; desempeño laboral; motivación; conocimientos; habilidades; capacidades; trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and labor performance in the provincial municipality of Requena, year 2023. The research methodology integrated a correlational and non-experimental design, quantitative approach, probabilistic sampling, a population and sample composed of 57 and 50 participants, correlatively, among workers of the Provincial Municipality of Requena and independent experts on human talent management and work performance. The main results showed the relevance of human talent management in the provincial municipality of Requena based on components such as knowledge, motivation, ability and skills of its workers, so as to have the greatest significant impact on their job performance in the institution. Finally, the main conclusion was to have determined that there is a significant relationship between human talent management and job performance in the provincial municipality of Requena, year 2023. This conclusion was compatible with the Spearman Correlation index of 0.991 for the case of the general hypothesis.

Keywords: Human talent management; job performance; motivation; knowledge; skills; abilities; capabilities; workers.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral siempre ha sido ampliamente estudiado en el campo de la función organizacional. La principal justificación de tal interés en las organizaciones que analizan este término, es la necesidad de comprender y explicar los problemas que experimentan los empleados y las formas en que afectan su desempeño laboral, ya que, como resultado, el crecimiento y la eficacia de la organización están en riesgo. (Agudelo-Orrego, 2019)

A nivel internacional, se ha afirmado que las instituciones públicas también se enfrentan a una mayor competencia por el talento, y algunas organizaciones incluso sufren una grave escasez de los mejores talentos. Sin embargo, se ha prestado poca atención académica a temas específicos que afectan el desempeño laboral en las organizaciones del sector público. En este sentido, la mala gestión del talento humano y los bajos salarios, entre otros factores, han creado una oferta precaria de trabajadores calificados que se desempeñen bien en sus puestos de trabajo. El sector público tendrá dificultades para reclutar y retener empleados altamente calificados que puedan ocupar efectivamente los puestos asignados, especialmente cuando compitan con empresas privadas por trabajadores calificados y competentes. (Yupanqui Sierra, 2022)

A nivel nacional, se ha expuesto que las instituciones públicas reflejan programas de capacitación inadecuados dado el conjunto de organismos internacionales que han brindado estos servicios. Por lo general, estos no son bien recibidos por los gobiernos locales, debido a la falta de conocimiento o confianza, la falta de proyectos viables o la falta de coordinación del gobierno

local. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos en los gobiernos locales, es un elemento estratégico que contribuye a mejorar la calidad y competitividad de los servicios que se brindan en las zonas rurales. De igual forma, el desempeño es el campo que combina el concepto de gestión de recursos humanos con el de competitividad organizacional, a través del cual se habilita la ventaja competitiva mediante el uso de sistemas de gestión del talento que ayuden a lograr un desempeño eficiente. El factor humano es la clave del éxito de una empresa. (Mestas et al., 2021)

A nivel provincial, las municipalidades enfrentan desafíos organizacionales similares. Valoran la participación política más que las habilidades técnicas de los trabajadores. Quienes se creen con derecho a participar activamente en movimientos políticos, reclaman igualdad de derechos, posiciones de liderazgo y altos ingresos, desconociendo el nivel ocupacional de la población nacional e internacional. (Mesía Rodríguez, 2022)

Esto significa que muchos trabajadores, a pesar de años de trabajo, no reciben apoyo ni reconocimiento por su esfuerzo por parte de sus organizaciones. Los empleados no cuentan con los beneficios básicos para asegurar un futuro mejor, sentirse más motivados y lograr resultados profesionales sobresalientes. Las situaciones problemáticas identificadas se deben a las falencias que existen en el campo de la gestión de recursos humanos en cuanto a brindar las prestaciones necesarias y las herramientas a disposición de los trabajadores para lograr un desempeño laboral eficiente.

Los problemas anteriores llevan a los trabajadores a buscar compensaciones adicionales en otras empresas, causando tensión física y emocional en el

personal, lo que resulta en un desempeño laboral significativamente menor. De manera similar, se ha observado que algunos empleados obtienen más ganancias sin hacer un buen trabajo. Estas situaciones también provocan que los recursos humanos de una organización se fragmenten sin lograr un compañerismo, lo que lleva a que los empleados realicen un trabajo inadecuado que no cumpla con los requisitos y estándares de calidad. (Guartán Salinas et al., 2019; Jessica Leonela Mora Romero & Zoila Mirella Mariscal Rosado., 2019; Ramos Alvarado et al., 2021)

Sobre la base de lo anterior, se tornaba necesario llevar a cabo una investigación en donde se aborde la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en aras de enfatizar la relevancia del primero en calidad de cimiento básico para promover un adecuado desempeño laboral, aplicado a un ámbito concreto como lo es el de la Municipalidad Provincial de Requena y durante el año 2023.

Por todo lo anteriormente expuesto, la presente investigación se basó en el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023? y los siguientes problemas específicos: **a)** ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023?, **b)** ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023?, **c)** ¿Cuál es la relación entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023? y **d)** ¿Cuál es la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023?

Por otra parte, se delimitó el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023; y los siguientes objetivos específicos: **a)** determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023, **b)** determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023, **c)** determinar la relación entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023 y **d)** determinar la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

Después, el presente estudio se justificó producto de abordarse una temática de elevada pertinencia, como lo es determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Esto, porque muchos trabajadores, a pesar de años de trabajo, no reciben apoyo ni reconocimiento por su esfuerzo por parte de sus organizaciones. Los empleados no cuentan con los beneficios básicos para asegurar un futuro mejor, sentirse más motivados y lograr resultados profesionales sobresalientes. Estas situaciones llevan a los trabajadores a buscar compensaciones adicionales en otras empresas, causando tensión física y emocional en el personal, lo que resulta en un desempeño laboral significativamente menor. De manera similar, se ha observado que algunos empleados obtienen más ganancias sin hacer un buen trabajo. Esta realidad también provoca que los recursos humanos de una organización se fragmenten sin lograr un compañerismo, lo que lleva a que los empleados realicen un trabajo inadecuado que no cumpla con los requisitos y estándares

de calidad. Por tales motivos, se ameritó estructurar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en aras de enfatizar la relevancia del primero en calidad de cemento básico para promover un adecuado desempeño laboral, tomando como caso de estudio la realidad organizacional de la Municipalidad Provincial de Requena durante un período de tiempo específico.

Luego, la viabilidad de la investigación se enmarcó el hecho de contarse con el tiempo suficiente para realizarla, los recursos humanos y económicos necesarios para llevarla a cabo, y los aspectos científicos esenciales de la búsqueda, especialmente la experiencia y el conocimiento, en base a factores bibliográficos que la sustenten. Esto aseguró que el investigador disponga de un enfoque claro en los resultados de su investigación para que la información denote el mayor impacto en la comunidad académica y de investigación. Además, esta factibilidad se sustentó en el hecho de no contravenir la integridad y/o ética científica tanto particular como colectiva.

Por último, la limitación elemental respondió a que la población y muestra de trabajo no fue amplia, en la medida de que la Municipalidad Provincial de Requena no disponía de un número amplio de trabajadores plausibles de ser encuestados (en comparación con las municipalidades de la capital). En todo caso, se intentó superar esta limitación en función de trabajar con el grupo poblacional y muestral factible de integrar el trabajo de campo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En 2020 se realizó una investigación que comprendió un enfoque mixto, método deductivo, nivel descriptivo y explicativo, diseño no experimental, tipo básico, una muestra de 30 participantes y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La principal conclusión fue que en el año 2018 se encontró que la gestión del recurso humano tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral percibido por el personal administrativo del hospital regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. (Estrella, 2020)

En 2021 se efectuó una investigación que comprendió un nivel correlacional, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal, enfoque mixto y una muestra compuesta por 86 participantes, en tanto que el cuestionario fue el instrumento de recolección aplicado. La principal conclusión fue que existía correlación entre la variable independiente gestión del talento y desempeño laboral, con una concordancia moderada. (Huaytán Tucto, 2021)

En 2021 se efectuó una investigación que comprendió un tipo básico, diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, una muestra de 24 participantes y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La principal conclusión fue que existe un impacto entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en cuanto se encontró un coeficiente de $r=0.769$. Esto indica que existe una dependencia entre las dos variables. (Lazo & Puñido, 2021)

En 2021 se llevó a cabo una investigación que comprendió un nivel descriptivo, diseño no experimental, tipo básico, enfoque cuantitativo, una

muestra compuesta por 22 participantes y un cuestionario en calidad de instrumentos de recolección de datos. La principal conclusión fue que existe una correlación significativamente alta entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo que el 54,55% de los trabajadores calificaron la gestión del talento humano como normal y el 50% de los trabajadores que calificaron su desempeño laboral como normal. (Espinoza & Montalvo, 2021)

En 2022 se llevó a cabo una investigación que integró un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, una muestra de 65 trabajadores de la municipalidad y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La conclusión principal fue que las dimensiones perspectivas de desarrollo profesional, motivación, competencias y habilidades dispone de una relación significativa con respecto a la variable desempeño laboral y la gestión del talento humano. (Mesia Rodríguez, 2022)

1.2. Bases teóricas

Variable I: Gestión del talento humano

Alcances sobre la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es la capacidad para dirigir organizaciones de manera eficaz y es el órgano de política pública y privada para reclutar, seleccionar, capacitar y reclutar trabajadores que cumplan con las expectativas laborales, además es una posición de liderazgo que demuestra la capacidad de recompensar. Por lo tanto, dentro de una organización, las personas inicialmente seleccionadas son agentes pasivos que, al funcionar de

acuerdo con las reglas internas, se convierten en agentes activos y al mismo tiempo desarrollan habilidades que les ayudan a administrar racionalmente la entidad. (Lazo & Puñido, 2021; Ramírez et al., 2019)

Dimensiones de la gestión del talento humano

Por un lado, respecto de las dimensiones internas, ubicamos al conocimiento. Este es un elemento fundamental de la unidad ya que implica el uso de equipos para generar patrimonio de investigación y su elaboración. Es la mentalidad del sujeto, el cuerpo colectivo y/o conjunto de ideas, conceptos, experiencias, percepciones y valores que dan origen al cuerpo funcional de una organización. Relacionado con esto, en el campo de la gestión de recursos humanos, las empresas deben considerar la adecuada gestión de la contratación de empleados para garantizar que se transfieren los conocimientos adecuados y esenciales a los empleados. (Anastacio Vallejos et al., 2020)

De otro lado, ubicamos a las habilidades. Se trata de la capacidad de una persona para realizar múltiples tareas de un trabajo. Significa cualidades especiales o talentos que un individuo necesita. Estas habilidades son físicas o intelectuales. Y lo mismo ocurre con el desempeño laboral superior en una organización. (Estrella, 2020)

Asimismo, hallamos la motivación. A través de ella, las empresas incentivan a sus empleados a desempeñarse mejor en el trabajo y buscan el bienestar personal. Esto es, mejorar la confianza en uno mismo en las relaciones laborales, promueve el trabajo gratificante y productivo, promueve el comportamiento preferencial en el lugar de trabajo y, lo más importante,

fortalece los lazos de amistad y las buenas actitudes en los roles comunitarios.
(Estrella, 2020)

A su vez, se identifican las actitudes. Son puntos de vista particulares sobre una determinada situación, cosa o persona, con efectos favorables o desfavorables. Es decir, revela los sentimientos y pensamientos de una persona. En el lugar de trabajo, los empleados están bajo presión laboral y sus actitudes influyen intencionalmente en sus respuestas inmediatas a situaciones, personas, sus interacciones u objetos.} Entre las que se caracterizan por la satisfacción en el trabajo, la participación en la organización y un alto compromiso con la empresa, las actitudes organizacionales son importantes ya que afectan la posición profesional.
(Huaytán Tucto, 2021)

De otro lado, sobre las dimensiones externas, en principio, se encuentra el clima laboral. Los empleados deben guiarse por las buenas relaciones humanas y la promoción de la igualdad entre colegas, lugares de trabajo y empleadores. Las condiciones de trabajo son favorables cuando aquellas son confortables entre todos los empleados de la empresa, fomentando el éxito personal, su educación y, sobre todo, la importancia de cada individuo dentro del equipo de trabajo. (Ramírez et al., 2019)

Después, se dispone de la perspectiva de desarrollo profesional. El progreso profesional es una cualidad fundamental que favorece al individuo, desarrolla potencialidades, amplía actitudes, perfecciona la competencia en una determinada profesión y potencia el bienestar personal de uno mismo y del entorno familiar. Además, el desarrollo profesional incluye metas y objetivos a

corto plazo, educación permanente a través de cursos, talleres, diplomados y/o contratos con estabilidad laboral y tipos de puestos disponibles. (Ramírez et al., 2019)

Por otra parte, se encuentran las condiciones de trabajo. Estas implican elevar la disposición a trabajar a través de la mejora de los factores relacionados con el ambiente laboral. En esta línea, al igual que la infraestructura debe ser adecuada, se deben respetar las medidas de seguridad y eléctricas. La parte logística debe estar ordenada y definida la función de cada puesto dentro de la empresa. (Ramírez et al., 2019)

En la misma línea, se identifica al reconocimiento del trabajador. Las personas esperan que sus logros sean reconocidos y recompensados. Esto actúa como un apoyo proactivo para mejorar tu desempeño y hacerte sentir bien con lo que has hecho. Por tanto, la gestión del talento humano se ocupa de la compensación de salarios, beneficios e incentivos que indican percepciones de buen hacer. (Ramírez et al., 2019)

Variable II: Desempeño laboral

Alcances sobre el desempeño laboral

Es un conjunto de características o habilidades de comportamiento o desempeño de un individuo, equipo u organización. Es la forma en que una persona, equipo u organización lleva a cabo tareas y actividades, logrando así las metas organizacionales y promoviendo resultados superiores. (Espinoza & Montalvo, 2021)

Dimensiones del desempeño laboral

Una primera dimensión es la calidad de trabajo. Se define como la satisfacción relacionada con las actividades que se desarrollan en el ambiente de trabajo y que promueven la sensación de seguridad y el desarrollo personal/profesional de los trabajadores. Su medición es importante porque impacta en la productividad. En otras palabras, un trabajo de calidad es una actividad que se realiza correctamente y logra los objetivos establecidos. En este sentido, la calidad del lugar de trabajo está relacionada con la eficiencia. Hacer bien el trabajo con el mínimo uso de recursos es la clave del éxito empresarial. (Boada Llerena, 2019)

Una segunda dimensión es el compromiso institucional. Se trata de desarrollar empleados que estén enfocados en el logro efectivo de las metas que se han formulado, y es también un factor en el involucramiento de los empleados tanto en su trabajo como en las metas y valores de la empresa. (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015)

Una tercera dimensión es el liderazgo. También se define como la actividad de influir en las personas para que actúen voluntariamente para lograr las metas del grupo. Se entiende por grupo cualquier tipo de organización y en adelante cualquier grupo, sector o agrupación que la constituya. (Boada Llerena, 2019)

Una cuarta dimensión está vinculada con la eficiencia y eficacia. La primera se relaciona con el uso racional y óptimo de los recursos en la cantidad de productos y/o servicios producidos. La segunda se vincula con la cantidad

bruta o neta de productos o servicios producidos por los trabajadores durante el período de evaluación. (Anastacio Vallejos et al., 2020)

Una quinta dimensión es el trabajo en equipo. Un equipo humano es un grupo de personas con roles distribuidos que se unen de forma sinérgica para lograr un objetivo común basado en sus habilidades individuales. El éxito del equipo debe tener prioridad sobre el éxito individual. Además de sus superiores, colegas y empleados, la visión de su equipo también incluye a clientes y proveedores internos como socios. (Mestas et al., 2021)

Una sexta dimensión es la flexibilidad. Ella implica una dirección hacia la adaptabilidad y versatilidad del desempeño ante el cambio y las situaciones nuevas o diferentes. La capacidad de adaptarse fácilmente al cambio y trabajar con eficacia en una variedad de situaciones. (Mestas et al., 2021)

1.3. Definición de términos básicos

Desempeño laboral: Es un conjunto de características o habilidades de comportamiento o desempeño de un individuo, equipo u organización. Es la forma en que una persona, equipo u organización lleva a cabo tareas y actividades, logrando así las metas organizacionales y promoviendo resultados superiores. (Espinoza & Montalvo, 2021)

Dimensiones de gestión del talento humano: Se entienden como factores característicos de la variable que se mide, encontrando dimensiones internas (conocimiento, habilidades, motivación y actitudes) y externas (clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo y reconocimiento

del trabajador). (Anastacio Vallejos et al., 2020; Estrella, 2020; Ramírez et al., 2019)

Dimensiones del desempeño laboral: Se entienden como factores característicos de la variable que se mide, siendo estos la calidad de trabajo, el compromiso institucional, el liderazgo, la eficiencia y eficacia, el trabajo en equipo y la flexibilidad. (Anastacio Vallejos et al., 2020; Boada Llerena, 2019; Chiang Vega & San Martín Neira, 2015)

Gestión del talento humano: La gestión del talento humano es la capacidad para dirigir organizaciones de manera eficaz y es el órgano de política pública y privada para reclutar, seleccionar, capacitar y reclutar trabajadores que cumplan con las expectativas laborales, además es una posición de liderazgo que demuestra la capacidad de recompensar. (Lazo & Puñido, 2021)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

H2: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

H3: Existe una relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

H4: Existe una relación significativa entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable 1. Gestión del talento humano

Variabes 2. Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Gestión del talento humano	Es la capacidad para dirigir organizaciones de manera eficaz y es el órgano de política pública y privada para reclutar, seleccionar, capacitar y reclutar trabajadores que cumplan con las expectativas laborales, además es una posición de liderazgo que demuestra la capacidad de recompensar. (Lazo & Puñido, 2021)	Cualitativa	Conocimiento	Aprender a aprender	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5	Encuesta a 50 actores entre trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral
				Aprender continuamente				
				Transmitir conocimiento				
				Know-how				
			Motivación	Compromiso con visión institucional				
				Compromiso con misión institucional				
				Persistencia de esfuerzos				
			Habilidad	Buena actitud en labores				
				Aplicar el conocimiento				
				Visión global				
				Trabajo en equipo				
			Capacidad	Liderazgo				
				Evaluar la situación				
				Obtener datos e información				
Capacidad de negociación								
Orientación a resultados								

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Desempeño laboral	Es un conjunto de características o habilidades de comportamiento o desempeño de un individuo, equipo u organización. Es la forma en que una persona, equipo u organización lleva a cabo tareas y actividades, logrando así las metas organizacionales y promoviendo resultados superiores. (Espinoza & Montalvo, 2021)	Cualitativa	Eficiencia	Optimización de recursos	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5	Encuesta a 50 actores entre trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral
				Minimización de costosa				
				Enfoque a resultados				
			Eficacia	Cumplimiento de objetivos				
				Realización de actividades				
			Trabajo en equipo	Distribución del trabajo				
				Espíritu de compañerismo				
				Integración				
			Compromiso institucional	Formación de competencias				
				Experiencia laboral				
				Habilidades específicas				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

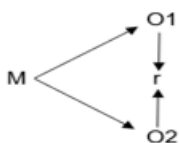
El tipo de estudio fue básico, en función que la presente investigación se enfocó en examinar las variables de trabajo, gestión del talento humano y desempeño laboral, a efectos de colaborar con futuros productos sobre el tema para adquirir conocimientos sólidos en función del entorno real en el que aparecen. (Arispe, 2020).

El nivel fue descriptivo, producto de llevar a cabo un desarrollo teórico de las variables de trabajo bajo estándares de razonabilidad para lograrse los propósitos de este proyecto. (Arispe, 2020).

El diseño fue correlacional, como consecuencia que se examinó la relación existente entre las variables para cumplir una consecuencia lógica y no experimental (determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023), alcanzando esto en concordancia con la no realización de modificaciones en las variables de trabajo que pudieran comprometer los propósitos científicos del estudio. (Arispe, 2020)

El enfoque de investigación fue cuantitativo, por cuanto se emplearon medios estadísticos para el procesamiento de los resultados (Arispe, 2020).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

O1: Gestión del talento humano

O2: Desempeño laboral

3.2. Diseño muestral

Población: La población de estudio estuvo conformada por 57 actores entre trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes en materia de gestión del talento humano y desempeño laboral.

Criterio de inclusión

- La integración de actores con vivencia real de la interacción entre gestión del talento humano y desempeño laboral al interior de la Municipalidad Provincial de Requena, tal y como son sus propios trabajadores, además de profesionales independientes en la materia.

Criterio de exclusión

- No incluir actores cuyas características no encajen en el propósito de estudiar la interacción entre la gestión del talento humano y desempeño laboral al interior de la Municipalidad Provincial de Requena.

Muestra: La muestra estuvo conformada por 50 agentes del estándar poblacional antes mencionado.

Muestreo: Para la realización del estudio, de forma que puedan evitar criterios de subjetividad, se aplicó un muestreo probabilístico para delimitar el estándar muestral mencionado, en función de emplear una fórmula en concreto.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

De manera posterior al diseño del cuestionario, se acudió a las oficinas de la Municipalidad Provincial de Requena con el propósito de ser aplicado tal mecanismo a sus correspondientes trabajadores y, luego de ello, a los expertos independientes. En ambos supuestos, los representantes del grupo de muestra recibieron información para su desarrollo. Por lo tanto, los resultados recopilados se procesaron mediante tablas y gráficas elaboradas a través del programa Excel.

Después, se delimitó el estándar de confiabilidad de los ítems del instrumento mediante el alfa de Cronbach, definiendo 0,914 para la variable 1 (gestión del talento humano) y 0,865 (desempeño laboral) como intervalos de confianza.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se basó en la recolección de los datos del instrumento y su posterior tabulación mediante el programa Excel. Esto fue el cimiento para estructurar tablas y gráficas estadísticas diseñadas en Excel, además de ser el sustento para la interpretación correlativa. En la misma línea, la relación lineal entre variables, acorde con la comprobación de las hipótesis, fue efectuada mediante la Correlación de Spearman.

3.5. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló cumpliendo las normativas aplicables sobre derechos de autor, abarcando las referencias de todo aquel trabajo utilizado

para el presente trabajo, en aras de cumplir lo dispuesto en la 7ª edición del APA y las directrices institucionales vigentes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Resultados descriptivos

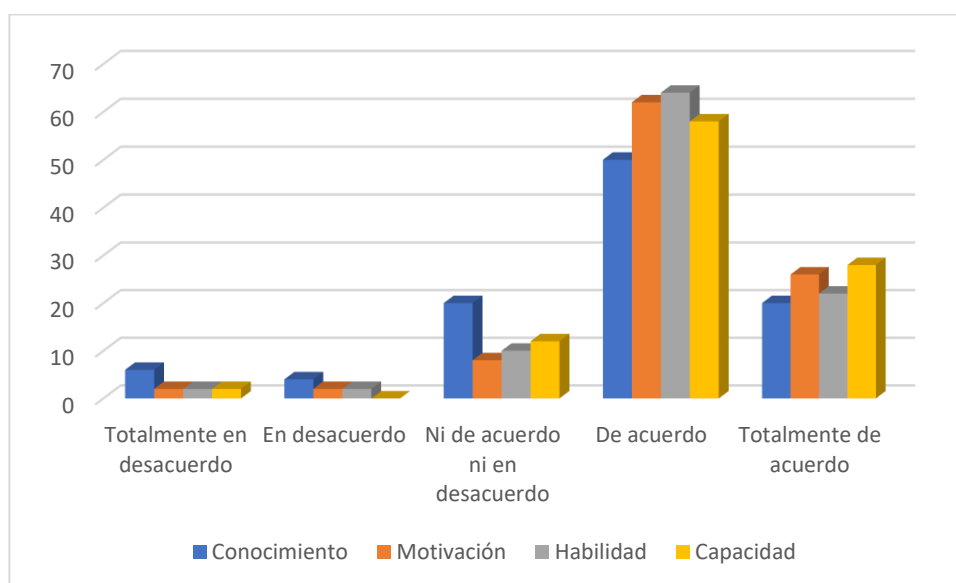
Tabla 1

Gestión del talento humano

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Conocimiento	3	6	2	4	10	20	25	50	10	20
Motivación	1	2	1	2	4	8	31	62	13	26
Habilidad	1	2	1	2	5	10	32	64	11	22
Capacidad	1	2	0	0	6	12	29	58	14	28
Gestión del talento humano	2	4	1	4	6	12	29	58	12	24

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 1. Gestión del talento humano



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 24%, 58%, 12%, 4% y 4% se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente,

sobre la importancia de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena. Esta realidad es coherente con una serie de aspectos que se desvirtúan en el momento de examinar las dimensiones e indicadores provenientes de las variables de trabajo, según el siguiente detalle:

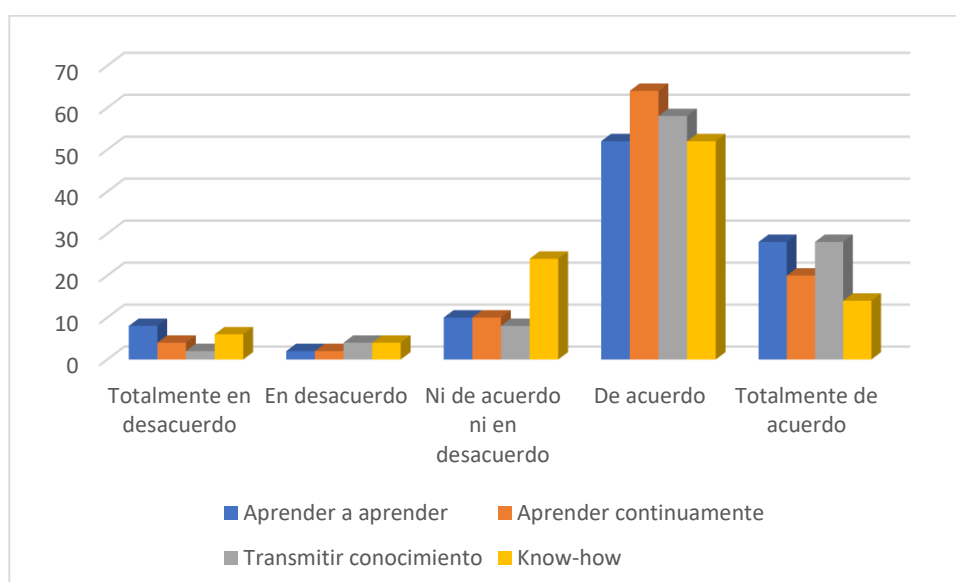
Tabla 2

Conocimiento

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aprender a aprender	4	8	1	2	5	10	26	52	14	28
Aprender continuamente	2	4	1	2	5	10	32	64	10	20
Transmitir conocimiento	1	2	2	4	4	8	29	58	14	28
Know-how	3	6	2	4	12	24	26	52	7	14

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 2. Conocimiento



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 28%, 52%, 10%, 2% y

8%, que el 20%, 64%, 10%, 2% y 4%, que el 28%, 58%, 8%, 4% y 2%, y que el 14%, 52%, 24%, 4% y 6%, se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, que el conocimiento es un factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida que se refleja al promover un proceso de aprender a aprender, aprender continuamente, transmitir conocimiento y know-how en sus trabajadores.

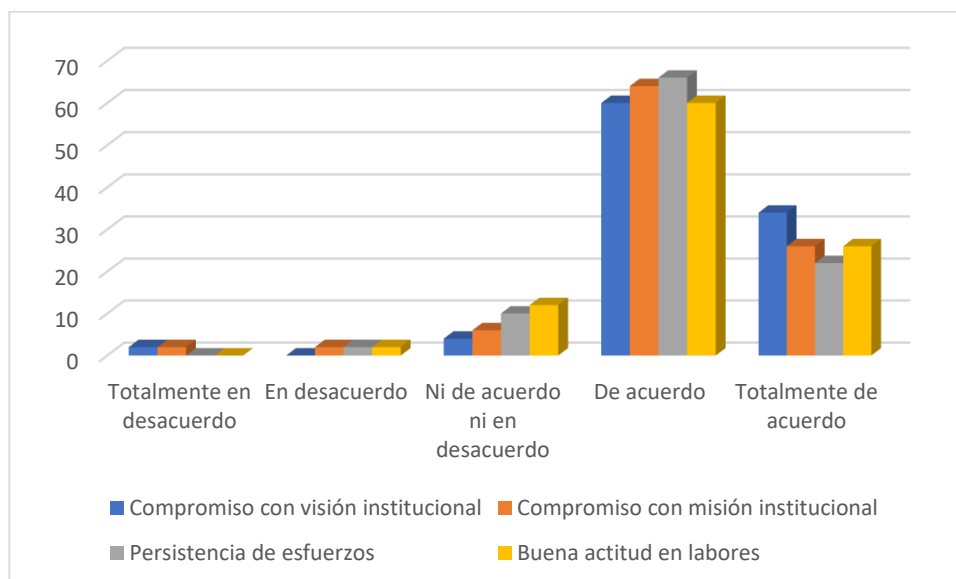
Tabla 3

Motivación

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Compromiso con visión institucional	1	2	0	0	2	4	30	60	17	34
Compromiso con misión institucional	1	2	1	2	3	6	32	64	13	26
Persistencia de esfuerzos	0	0	1	2	5	10	33	66	11	22
Buena actitud en labores	0	0	1	2	6	12	30	60	13	26

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 3. Motivación



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 34%, 60%, 4%, 0% y 2%, que el 26%, 64%, 6%, 2% y 2%, que el 22%, 66%, 10%, 2% y 0%, y que el 26%, 60%, 10%, 2% y 0%, se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, que la motivación es un factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida de evidenciarse en sus trabajadores un compromiso con la visión y misión institucional, así como la persistencia y buena actitud hacia las labores.

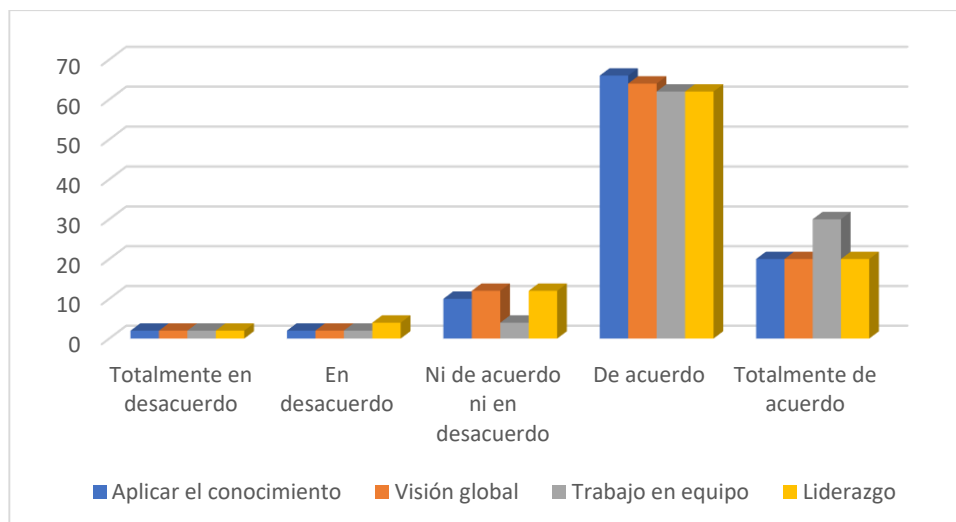
Tabla 4

Habilidad

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aplicar el conocimiento	1	2	1	2	5	10	33	66	10	20
Visión global	1	2	1	2	6	12	32	64	10	20
Trabajo en equipo	1	2	1	2	2	4	31	62	15	30
Liderazgo	1	2	2	4	6	12	31	62	10	20

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 4. Habilidad



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 20%, 66%, 10%, 2% y 2%, que el 20%, 64%, 12%, 2% y 2%, que el 30%, 64%, 2%, 2% y 2%, y que el 20%, 62%, 12%, 2% y 2%, se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, que la habilidad es un factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida

de promover en sus trabajadores la aplicación del conocimiento adquirido, una visión global sobre las labores de la entidad, el trabajo en equipo y el liderazgo.

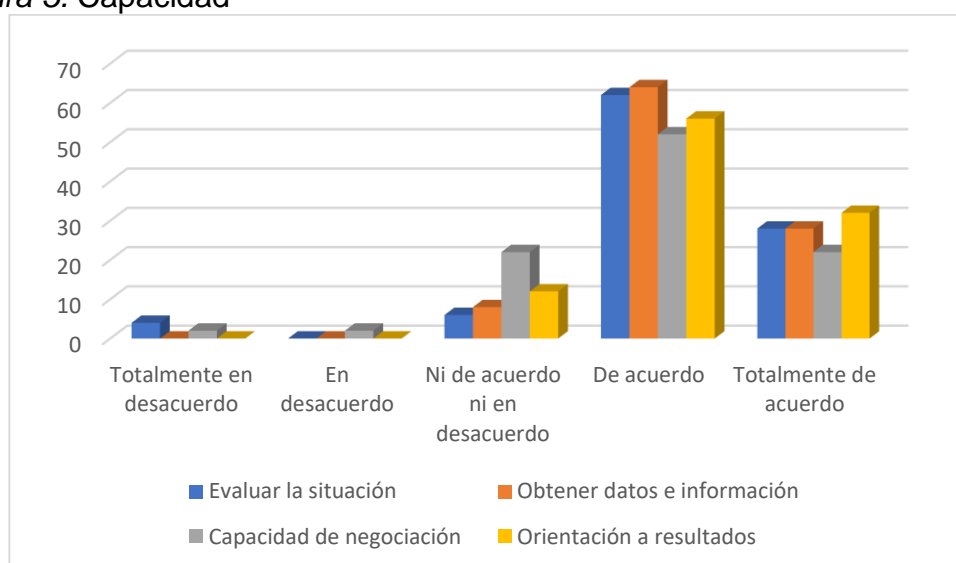
Tabla 5

Capacidad

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Evaluar la situación	2	4	0	0	3	6	31	62	14	28
Obtener datos e información	0	0	0	0	4	8	32	64	14	28
Capacidad de negociación	1	2	1	2	11	22	26	52	11	22
Orientación a resultados	0	0	0	0	6	12	28	56	16	32

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 5. Capacidad



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 28%, 62%, 6%, 0% y 4%, que el 28%, 64%, 8%, 0% y 0%, que el 22%, 52%, 22%, 2% y 2%, y que

el 32%, 56%, 12%, 0% y 0%, se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, que la capacidad es un factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida de promover la evaluación de la situación, la obtención de datos e información, la capacidad de negociación y la orientación a resultados, en sus trabajadores.

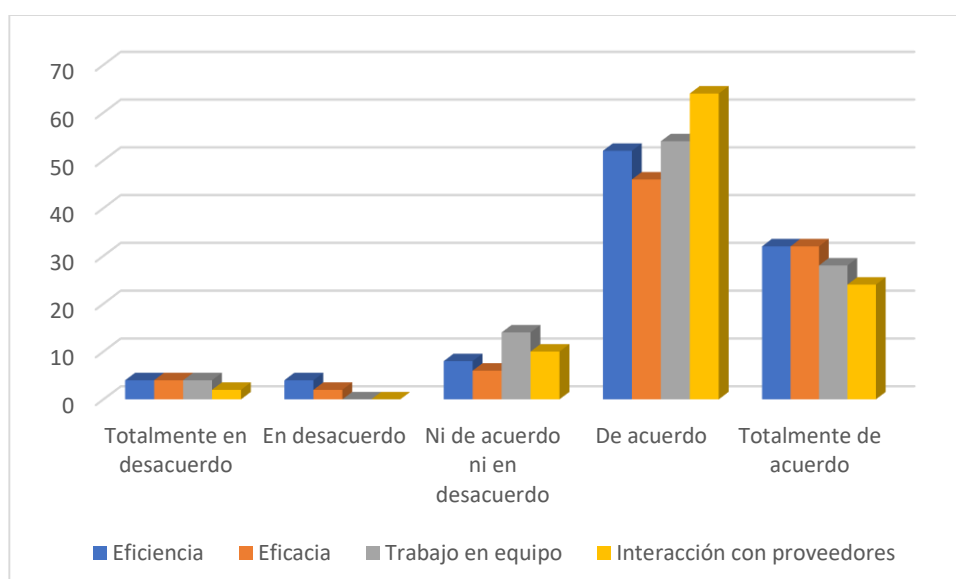
Tabla 6

Desempeño laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Eficiencia	2	4	2	4	4	8	26	52	16	32
Eficacia	2	4	1	2	3	6	28	46	16	32
Trabajo en equipo	2	4	0	0	7	14	27	54	14	28
Interacción con proveedores	1	2	0	0	5	10	32	64	12	24
Desempeño laboral	2	4	1	2	5	10	27	54	15	30

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 6. Desempeño laboral



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 30%, 54%, 10%, 2% y 4% se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre la importancia del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena. Esta realidad es coherente con una serie de aspectos que se desvirtúan en el momento de examinar las dimensiones e indicadores provenientes de las variables de trabajo, según el siguiente detalle:

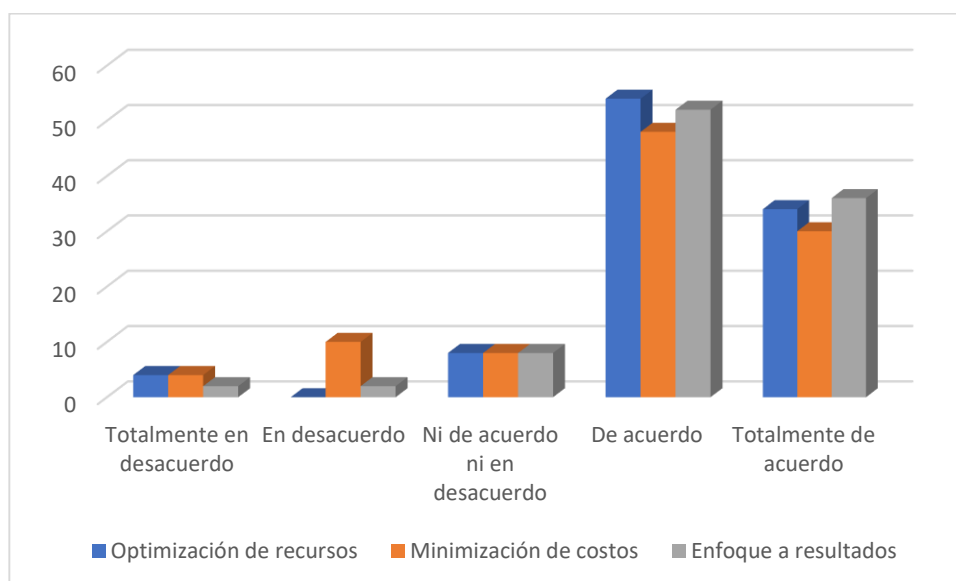
Tabla 7

Eficiencia

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Optimización de recursos	2	4	0	0	4	8	27	54	17	34
Minimización de costos	2	4	5	10	4	8	24	48	15	30
Enfoque a resultados	1	2	1	2	4	8	26	52	18	36

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 7: Eficiencia



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 34%, 54%, 8%, 0% y 4%, que el 30%, 48%, 8%, 10% y 4% y que el 36%, 52%, 8%, 2% y 2% se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre la relevancia de la eficiencia como mecanismo del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida de manifestarse por la optimización de recursos, la minimización de costos y la orientación a resultados.

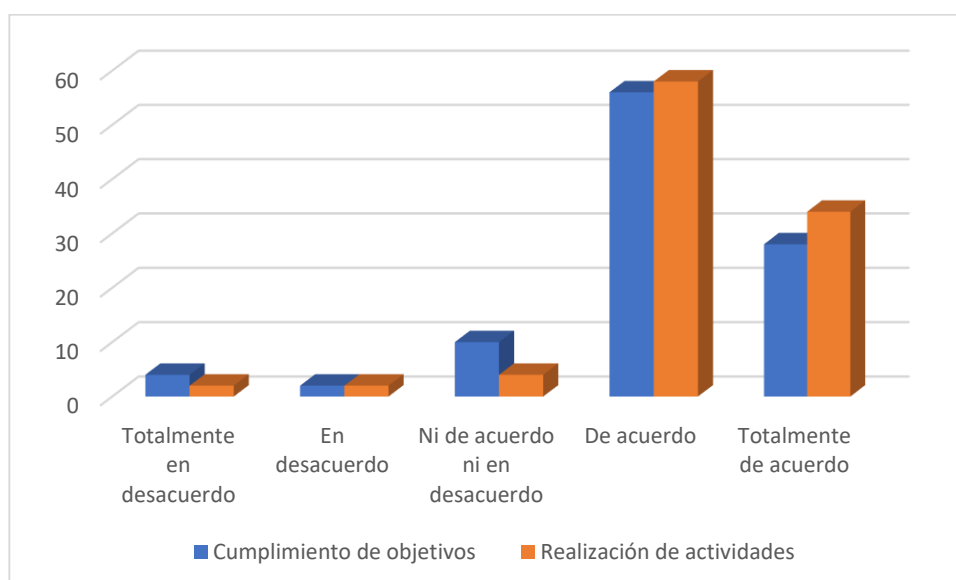
Tabla 8

Eficacia

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cumplimiento de objetivos	2	4	1	2	5	10	28	56	14	28
Realización de actividades	1	2	1	2	2	4	29	58	17	34

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 8. Eficacia



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 28%, 56%, 10%, 2% y 4%, y que el 34%, 58%, 4%, 2% y 2% se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre la relevancia de la eficacia como mecanismo del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida de manifestarse en función del cumplimiento de los

objetivos institucionales y la realización debida de actividades organizacionales.

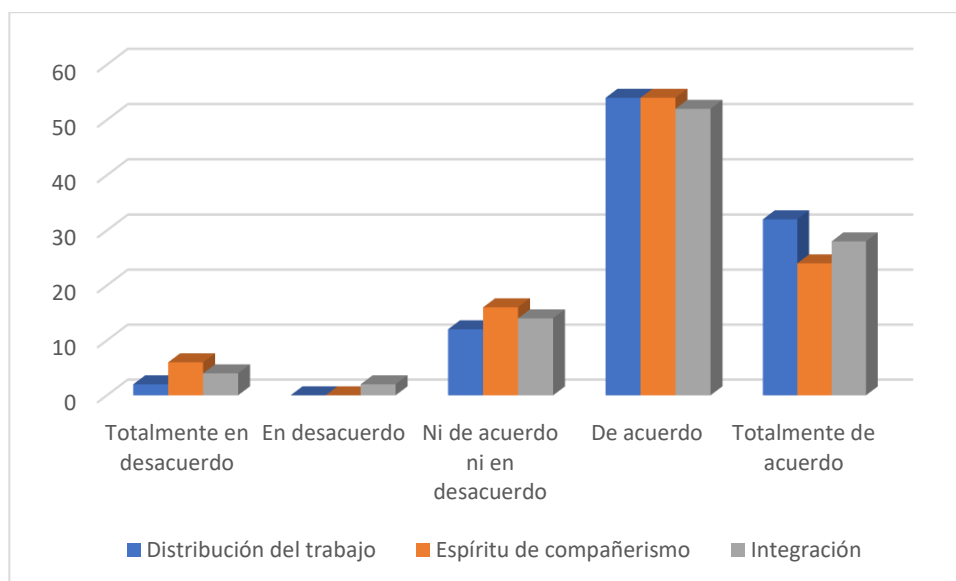
Tabla 9

Trabajo en equipo

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Distribución del trabajo	1	2	0	0	6	12	27	54	16	32
Espíritu de compañerismo	3	6	0	0	8	16	27	54	12	24
Integración	2	4	1	2	7	14	26	52	14	28

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 9. Trabajo en equipo



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 32%, 54%, 12%, 0% y 2%, que el 24%, 54%, 16%, 0% y 6% y que el 28%, 52%, 14%, 2% y 4% se

encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre la relevancia del trabajo en equipo como mecanismo del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida de manifestarse por una adecuada distribución del trabajo, el espíritu de compañerismo y la integración institucional.

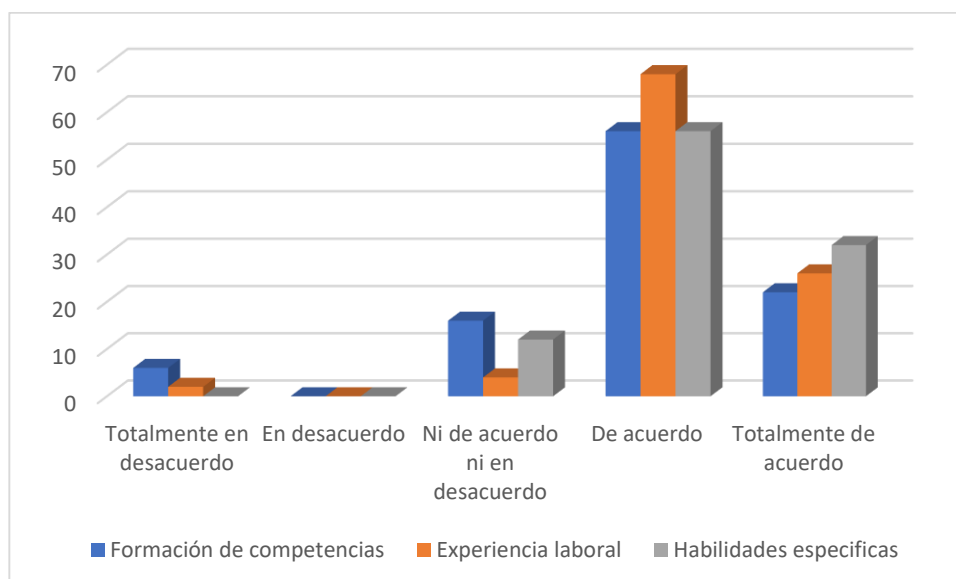
Tabla 10

Compromiso institucional

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Formación de competencias	3	6	0	0	8	16	28	56	11	22
Experiencia laboral	1	2	0	0	2	4	34	68	13	26
Habilidades específicas	0	0	0	0	6	12	38	56	16	32

Encuesta a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Figura 10. Compromiso institucional



Interpretación:

Según las respuestas recopiladas del cuestionario aplicado a los actores que compusieron el diseño muestral, se determinó que el 22%, 56%, 16%, 0% y 6%, que el 26%, 68%, 4%, 0% y 2% y que el 32%, 56%, 12%, 0% y 0% se encontraron totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre la relevancia del compromiso institucional como mecanismo del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, en la medida de manifestarse en sus trabajadores por la formación de las competencias blandas y cognitivas, el acompañamiento en el marco de su experiencia laboral y la retroalimentación brindada con relación a sus habilidades específicas.

Resultados inferenciales

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolgomorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,230	50	,000
Desempeño laboral	,245	50	,000

Interpretación:

Luego de practicase la prueba de normalidad según el estadístico de Kolgomorov-Smirnov, producto de haberse trabajado con una muestra de 50 actores, se recabó un índice de significancia inferior a 0,05 en ambas variables, derivando en el establecimiento de que la distribución de datos no

fue normal, correspondiendo emplear una prueba no paramétrica para medir la relación estadística entre las variables, tal y como lo constituyó la correlación Rho Spearman.

Tabla 12

Correlación de Spearman sobre la hipótesis general

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	V2	Coefficiente de correlación	,991**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación:

Se delimitó una correlación entre variables atendiendo a un estándar de 0,991 reflejando una relación positiva y significativa. En consecuencia, puede establecerse que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

Tabla 13

Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 1

		VI1	VD1
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	V2	Coefficiente de correlación	,983**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación:

Se delimitó una correlación entre variables atendiendo a un estándar de 0,983, reflejando una relación positiva y significativa. En consecuencia, puede establecerse que existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

Tabla 14

Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 2

		VI2	VD2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	V2	Coefficiente de correlación	,993**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación:

Se delimitó una correlación entre variables atendiendo a un estándar de 0,993, reflejando una relación positiva y significativa. En consecuencia, puede establecerse que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

Tabla 15

Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 3

		VI3	VD3
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,992**
		N	50
	V2	Coefficiente de correlación	,992**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Interpretación:

Se delimitó una correlación entre variables atendiendo a un estándar de 0,992, reflejando una relación positiva y significativa. En consecuencia, puede establecerse que existe una relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

Tabla 16

Correlación de Spearman sobre la hipótesis específica 4

		VI4	VD4
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	V2	Coefficiente de correlación	,986**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación:

Se delimitó una correlación entre variables atendiendo a un estándar de 0,986, reflejando una relación positiva y significativa. En consecuencia, puede establecerse que existe una relación significativa entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En principio, los resultados de la primera variable evidenciaron que los encuestados, en términos mayoritarios, estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo respecto de la pertinencia de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, producto del impacto en sus trabajadores en términos de conocimiento (aprender a aprender, aprender continuamente, transmisión de conocimiento y proceso know-how), motivación (visión y compromiso institucional, persistencia de esfuerzos y buena actitud para llevar a cabo las labores), habilidad (aplicación del conocimiento adquirido, visión global sobre las labores de la entidad, trabajo en equipo y liderazgo) y capacidad (evaluación de situaciones, obtención de datos e información, capacidad de negociación y orientación de resultados).

Después, los resultados de la segunda variable evidenciaron que los encuestados, en términos mayoritarios, estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo respecto de la pertinencia del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, producto del impacto en sus trabajadores en términos de eficiencia (optimización de recursos, minimización de costos y orientación a resultados), eficacia (cumplimiento de objetivos institucionales y realización de actividades organiza), trabajo en equipo (adecuada distribución del trabajo, espíritu de compañerismo e integración institucional) y compromiso institucional (formación de competencias blandas y cognitivas, acompañamiento en el marco de la experiencia laboral y retroalimentación sobre habilidades específicas).

Al respecto, estos resultados delimitados evidenciaron un sustento particular, producto de ser relacionados con las conclusiones definidas en una serie de aportes precedentes en torno a la temática estudiada.

Por un lado, Estrella (2020) realizó una investigación que comprendió un enfoque mixto, método deductivo, nivel descriptivo y explicativo, diseño no experimental, tipo básico, una muestra de 30 participantes y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La principal conclusión fue que en el año 2018 se encontró que la gestión del recurso humano tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral percibido por el personal administrativo del hospital regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Al respecto, se aprecia que esta investigación dispuso de relevancia para la presente tesis, toda vez que resalta que el personal adherido a una entidad del sector público podrá evidenciar un desempeño laboral significativo en cuanto la gestión del talento o recurso humano sea un componente esencial para el ejercicio de las labores institucionales en la entidad pública.

De otro lado, Mesía (2022) llevó a cabo una investigación que integró un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, una muestra de 65 trabajadores de la municipalidad y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La conclusión principal fue que las dimensiones perspectivas de desarrollo profesional, motivación, competencias y habilidades dispone de una relación significativa con respecto a la variable desempeño laboral y la gestión del talento humano.

Con relación a esto, se observa que esta investigación dispuso de relevancia para la presente tesis, como correlato de resaltar que la presencia de

elementos esenciales como la motivación, desarrollo de competencias, consolidación de habilidades, el fortalecimiento del desarrollo profesional, entre otros, son fundamentales para reafirmar la existencia de una interacción significativa entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Esta conclusión fue compatible con el índice de 0,991 de la Correlación de Spearman para el caso de la hipótesis general.

Se determinó que existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Esta conclusión fue compatible con el índice de 0,983 de la Correlación de Spearman para el caso de la hipótesis específica 1.

Se determinó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Esta conclusión fue compatible con el índice de 0,993 de la Correlación de Spearman para el caso de la hipótesis específica 2.

Se determinó que existe una relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Esta conclusión fue compatible con el índice de 0,992 de la Correlación de Spearman para el caso de la hipótesis específica 3.

Se determinó que existe una relación significativa entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Esta conclusión fue compatible con el índice de 0,986 de la Correlación de Spearman para el caso de la hipótesis específica 4.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda que los superiores jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Requena promuevan programas de capacitación al personal encargado de la gestión del talento humano de la entidad, de manera tal que pueda preservarse la relación significativa que dicha variable ejerce en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

Se aconseja que los superiores jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Requena impulsen políticas de supervisión del personal encargado de la gestión del talento humano de la entidad, de manera tal que pueda consolidarse la relación significativa de la dimensión conocimiento (aprender a aprender, aprender continuamente, transmisión de conocimiento y proceso know-how) para con la eficiencia de los trabajadores de la institución (optimización de recursos, minimización de costos y orientación a resultados) en calidad de dimensión de su desempeño laboral.

Se sugiere que los superiores jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Requena promuevan programas de capacitación al personal encargado de la gestión del talento humano de la entidad, de manera tal que pueda consolidarse la relación significativa de la dimensión motivación (evidenciado por elementos como la visión y compromiso institucional, persistencia de esfuerzos y buena actitud para llevar a cabo las labores) para con la eficacia de los trabajadores de la institución (manifestado por aspectos como el cumplimiento de objetivos institucionales y realización de actividades organiza) en calidad de dimensión de su desempeño laboral.

Se invoca a que los superiores jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Requena impulsen políticas de supervisión del personal encargado de la gestión del talento humano de la entidad, de manera tal que pueda consolidarse la relación significativa de la dimensión habilidad (evidenciado por la aplicación del conocimiento adquirido, visión global sobre las labores de la entidad, trabajo en equipo y liderazgo) para con el trabajo en equipo de los trabajadores de la institución (manifestado por aspectos como la adecuada distribución del trabajo, espíritu de compañerismo e integración institucional) en calidad de dimensión de su desempeño laboral.

Sería conveniente que los superiores jerárquicos de la municipalidad provincial de Requena promuevan programas de capacitación al personal encargado de la gestión del talento humano de la entidad, de manera tal que pueda consolidarse la relación significativa de la dimensión capacidad (evidenciada por la evaluación de situaciones, obtención de datos e información, capacidad de negociación y orientación de resultados) para con el compromiso institucional de los trabajadores de la institución (manifestado por la formación de competencias blandas y cognitivas, acompañamiento en el marco de la experiencia laboral y retroalimentación sobre habilidades específicas).

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137.
<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Anastacio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, Perú, 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436–448.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arispe, E. (2020). La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador.
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103.
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid [Tesis de licenciatura, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Estrella, E. (2020). Gestión del talento humano y su repercusión en el

desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1958>

Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Huaytán Tucto, L. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco [Tesis de licenciatura]. Universidad Agraria de la Selva.

Jessica Leonela Mora Romero, & Zoila Mirella Mariscal Rosado. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

Lazo, M., & Puñido, K. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco - 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1252>

Mesia Rodríguez, M. A. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019. Repositorio Académico USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10239#.ZBiAgV_RXvM.mendeley

- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos Alvarado, L. A., Flores Olivos, A. J., Paredes Tafur, L. J., & Centurión Cabanillas, C. A. (2021). El desempeño laboral en el sector público: reformas en el contexto de la pandemia. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 8(2), 772–781. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2040>
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61–76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Gestión de talento humano y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Requena, año 2023	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023? ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023? ¿Cuál es la relación entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023? ¿Cuál es la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Determinar la relación entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. Determinar la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023</p> <p>Hipótesis específicas H₁: Existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. H₂: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Requena, año 2023. H₃: Existe una relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023. H₄: Existe una relación significativa entre la capacidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Correlacional y No experimental</p>	<p>Muestreo: Probabilístico</p> <p>Población: 57 actores entre trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena y expertos independientes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral</p> <p>Muestra: 50 actores del grupo poblacional.</p> <p>Procesamiento de datos: Excel y SPSS</p>	Cuestionario

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Indicaciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

En tal sentido, se agradece vuestra colaboración en la absolución del instrumento, marcando con una equis (X) en cada ítem de conformidad con la siguiente escala:

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

Ítems	TED	ED	NAND	DA	TDA
Conocimiento	1	2	3	4	5
Considera que el conocimiento, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve el proceso de aprender a aprender en sus trabajadores					
Considera que el conocimiento, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve el proceso de aprender continuamente en sus trabajadores					
Considera que el conocimiento, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se transmite conocimiento hacia sus trabajadores					
Considera que el conocimiento, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve el proceso de know-how en sus trabajadores					
Motivación	1	2	3	4	5
Considera que la motivación, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto sus trabajadores evidencian un compromiso con la visión institucional					
Considera que la motivación, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto sus trabajadores evidencian un compromiso con la misión institucional					
Considera que la motivación, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto sus					

trabajadores denotan una persistencia en los esfuerzos para llevar a cabo sus labores					
Considera que la motivación, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto sus trabajadores evidencian buena actitud en sus labores					
Habilidad	1	2	3	4	5
Considera que la habilidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores la aplicación del conocimiento adquirido					
Considera que la habilidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores una visión global sobre las labores de la entidad					
Considera que la habilidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores el trabajo en equipo					
Considera que la habilidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores el liderazgo					
Capacidad	1	2	3	4	5
Considera que la capacidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores el poder evaluar una situación que se presente en el ejercicio de sus labores					
Considera que la capacidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores el poder obtener datos e información para el ejercicio de sus labores					
Considera que la capacidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores la capacidad de negociación durante el ejercicio de sus labores					
Considera que la capacidad, como factor clave de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Requena, se refleja en cuanto se promueve en sus trabajadores la orientación a resultados en el ejercicio de sus labores					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, año 2023.

En tal sentido, se agradece vuestra colaboración en la absolución del instrumento, marcando con una equis (X) en cada ítem de conformidad con la siguiente escala:

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

Ítems	TED	ED	NAND	DA	TDA
Eficiencia	1	2	3	4	5
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de eficiencia, manifestados por la optimización de recursos					
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de eficiencia, manifestados por la minimización de costos					
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de eficiencia, manifestados por la orientación a resultados					
Eficacia	1	2	3	4	5
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de eficacia, manifestados por el cumplimiento de objetivos institucionales					
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de eficacia, manifestados por la realización de las actividades organizacionales					
Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de trabajo en equipo, manifestados por una adecuada distribución del trabajo					

Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de trabajo en equipo, manifestados por el espíritu de compañerismo					
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de trabajo en equipo, manifestados por la integración institucional					
Compromiso institucional	1	2	3	4	5
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de compromiso institucional, manifestados por la formación de las competencias blandas y cognitivas de los trabajadores					
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de compromiso institucional, manifestados por el acompañamiento en el marco de su experiencia laboral					
Considera que el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena es fundamental para que la entidad alcance estándares de compromiso institucional, manifestados por la retroalimentación brindada con relación a sus habilidades específicas					

3. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Variable 1: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	16

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	11

4. Consentimiento informado

Yo, _____, acepto participar voluntariamente en el estudio titulado "**Gestión de talento humano y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Requena, año 2023**".

Declaro que he sido informado y he comprendido las condiciones para mi participación en este estudio. Asimismo, se he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre su contenido y estas han sido respondidas, no presentándose dudas al respecto.

Firma Participante

Investigador/a responsable

Lugar:

Fecha: