



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD
DE SAN MIGUEL, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD
DE SAN MIGUEL, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:



Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:



Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909 – UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°357-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 25 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 11819, presentado por **LIZ VANESSA GONZA LAURA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LIZ VANESSA GONZA LAURA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves, 27 de noviembre de 2025
- * Hora : 11:00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo V. Condori Cari
DECANO (s)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 637-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de setiembre 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 29 de setiembre del año en curso, presentado por el (la) **Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 108-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, Resolución N° 317-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; para lo cual fue asignado como asesor el Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA, de la tesis de investigación titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor al Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** al Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Puyé Colquehuanca
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/

**RESOLUCIÓN N° 317-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 16 de Julio del 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-4488 de fecha 17 de Junio del 2025, del Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública..

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública..

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública., corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO) presentado por el (la) Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN
- Decanatura
- Rectorado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCC

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Collata Quiroga
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 108-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliacca, 05 de mayo de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-2292** de fecha **22 de abril de 2025**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LIZ VANESSA GONZA LAURA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

DISTRIBUCIÓN
Decanatura
Interesado (1)
Archivo FCA (1)
0001



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Roberto Pineda Colquechamani
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LIZ VANESSA GONZA LAURA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73610461
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-0336-3405
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación: País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel Cordenadas: Latitud: 15° 29' 24" S Longitud: 70° 08' 00" O URL: https://maps.app.goo.gl/sNgD7S4obTE377WE7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ENERO 2024- AGOSTO 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ,
[Signature]
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LIZ VANESSA GONZA LAURA identificado con DNI Nro. 73610461 en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad,
[] Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA

informo que he elaborado el/la [X] Tesis o [] Trabajo de Investigación, [] Trabajo Académico denominada:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS AREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de diciembre del 2025

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por concederme la fortaleza, salud y discernimiento indispensables para lograr este importante hito en mi carrera académica. A mis progenitores, por su asistencia inquebrantable, sus sabias orientaciones y los valores éticos que han cimentado mi desarrollo personal y profesional. A mi pareja JORGE LUIS CONDORI MAMANI y a mi hija AMIRA THAIS CONDORI GONZA por su apoyo moral en todo momento. Principalmente, les dedico este esfuerzo como reconocimiento a su amor incondicional, que ha sido el motor constante de mi inspiración y perseverancia.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la fuerza, fortaleza y conocimiento que me permitieron finalizar esta fase significativa de mi existencia. A mis progenitores (JUANA LAURA CHAMBILLA, FLAVIANO GONZA QUINTO), por sus recomendaciones y su afecto sin condiciones y su apoyo constante, pilares importantes para alcanzar este logro.

De manera especial, agradezco al Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR, cuyo compromiso y asesoramiento fueron determinantes para la culminación exitosa de este estudio.

De manera especial a mis padrinos (WILFREDO, LUCY, KARINA, SERGIO, BERTHA) por sus recomendaciones y apoyo incondicional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ix

AGRADECIMIENTO xi

ÍNDICE GENERAL..... xii

ÍNDICE DE TABLAS..... xvi

ÍNDICE DE FIGURAS xvii

RESUMEN..... xviii

ABSTRACT xix

INTRODUCCIÓN xx

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 23

1.2. Formulación del problema..... 27

1.2.1. Problema general 27

1.2.2. Problemas específicos 27

1.3. Justificación del estudio..... 27

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 31

2.2. Objetivos específicos..... 31

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación..... 33



3.1.1. Antecedentes Internacionales	33
3.1.2. Antecedentes nacionales	36
3.1.3. Antecedentes locales	40
3.2. Bases teóricas.....	44
3.2.1. Gestión del talento humano.	44
3.2.2. Importancia de la de la gestión del talento humano en las organizaciones.....	45
3.2.3. Fundamentos teóricos que sustentan la gestión del talento humano...	46
3.2.4. La gestión de recursos humanos en el sector público.....	48
3.2.5. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.	50
3.2.6. Desempeño laboral.	52
3.2.7. Importancia del desempeño laboral en las organizaciones.....	52
3.2.8. Fundamentos teóricos del desempeño laboral.	54
3.2.9. El desempeño laboral en el sector público en el Perú.....	57
3.2.10. Dimensiones del desempeño laboral.....	59
3.3. Marco conceptual.	60

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.....	62
4.2. Hipótesis específicas.	62
4.3. Variables	63
4.4. Operacionalización de variables	63



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación 66

5.2. Métodos aplicados a la investigación 66

5.3. Tipo de Investigación 67

5.4. Nivel de investigación 67

5.5. Diseño de investigación..... 67

5.6. Población y Muestra 68

 5.6.1. Población 68

 5.6.2. Muestra 68

5.7. Técnicas e instrumentos..... 69

 5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta 69

 5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado 70

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 70

 5.8.1. Confiabilidad 70

 5.8.2. Validez 71

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 72

5.10. Contrastación de hipótesis..... 72

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 78

6.2. Discusión de resultados 85



CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	98
Matriz de consistencia.....	99
Matriz de datos.....	101
Instrumento(s) de Investigación	103
Validez del instrumento.....	106



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	63
Tabla 2 <i>Criterios de fiabilidad 1</i>	71
Tabla 3 <i>Criterios de fiabilidad 2</i>	71
Tabla 4 <i>prueba estadística</i>	73
Tabla 5 <i>prueba estadística</i>	74
Tabla 6 <i>prueba estadística</i>	75
Tabla 7 <i>prueba estadística</i>	77
Tabla 8 <i>Test de normalidad</i>	78
Tabla 9 <i>Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	79
Tabla 10 <i>Relación de la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	80
Tabla 11 <i>Relación entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	82
Tabla 12 <i>Relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	83



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	79
Figura 2 <i>Relación de la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	81
Figura 3 <i>Conexión de la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	82
Figura 4 <i>Relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.</i>	84



RESUMEN

El propósito fundamental de este estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025. El estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, empleando un diseño no experimental transversal, ubicado en un nivel correlacional y fundamentado en un método deductivo. La población fue compuesta por 275 empleados, de los que se eligió una muestra de 160 participantes. Se realizó la obtención de datos a través del método de sondeo, empleando un formulario estructurado como instrumento de medición. La confiabilidad del instrumento fue evaluada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzando valores de 0,980 para la gestión del talento humano y 0,969 en el desempeño laboral, indicando una alta consistencia interna. El programa estadístico SPSS fue el utilizado para evaluar los registros, arrojando un indicador de conexión Spearman (ρ) de 0,868, que evidencia una conexión favorable y fuerte entre las variables. Asimismo, la hipótesis general fue confirmada mediante el coeficiente Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,725$; $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$), ratificando la presencia de una asociación estadísticamente significativa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En conclusión, Estos resultados indican que una adecuada administración del talento humano tiene un efecto positivo considerable en el desempeño laboral de la Municipalidad de San Miguel.

Palabras clave: Capital, Desarrollo, Eficiencia.



ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine how managing human resources and work efficiency are related in the administrative areas of the Municipality of San Miguel, 2025. The study was conducted using a quantitative approach, applied type, employing a non-experimental cross-sectional design, situated at a correlational level and based on a deductive method. The populace was made of 275 employees, from which a sample of 160 participants was selected. Gathering the information was done using a questionnaire method using a structured questionnaire as the measurement instrument. The reliability of the instrument was assessed through Cronbach's Alpha coefficient, reaching values of 0.980 for human talent management and 0.969 for job performance, indicating strong internal coherence. The program for statistics SPSS was used to analyze the information, yielding a Spearman correlation coefficient (ρ) of 0.868, which demonstrates a strong favorable correlation among the two parameters. Additionally, the broad theory was validated. through Kendall's Tau-b coefficient ($\tau_b = 0.725$; $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), reaffirming the presence of a highly important partnership among job achievement and capacity for development. In conclusion, these findings suggest that effective handling of human resources in a big way contributes to improving work output in the Municipality of San Miguel.

Keywords: Capital, Development, Efficiency.



INTRODUCCIÓN

En el marco presente de las instituciones gubernamentales, la gestión del talento humano ha sido transformado en un factor determinante para mejorar los grados de rendimiento profesional y alcanzar los fines institucionales de forma eficaz. Las municipalidades, como entidades públicas encargadas de brindar servicios fundamentales a la ciudadanía, enfrentan el desafío de optimizar sus recursos humanos para asegurar una atención de alta excelencia. En este sentido, la adecuada planificación, desarrollo, evaluación y retención del talento humano resulta importante para fortalecer la capacidad operativa del aparato estatal, especialmente en sus áreas administrativas.

Según Chiavenato (2011), esto no solo implica la administración de personas, sino que a su vez la generación de condiciones para que los colaboradores desarrollen sus competencias y contribuyan activamente a los objetivos organizacionales. De manera similar, Robbins y Judge (2017) sostienen que el rendimiento en el trabajo resulta de forma directa determinado por elementos motivacionales, circunstancias de trabajo, liderazgo y procesos de evaluación justos y coherentes, todos estos elementos vinculados a una administración efectiva del recurso laboral.

En el Perú, múltiples estudios han evidenciado la conexión en relación con un manejo apropiado del potencial de las personas y la mejora del rendimiento profesional en entidades gubernamentales y privadas. Por ejemplo, Yucra (2023) encontró una conexión favorable notable respecto a la administración de recursos humanos y el rendimiento profesional en los empleados del municipio Provincial de Yunguyo. Asimismo, Rojas (2021) concluyó que en la cooperativa CREDICOOP



de Puno había una correlación importante respecto a las dos variables, destacando el papel de la colaboración, el esfuerzo en colaboración y la atención en la tarea.

Sin embargo, en muchas municipalidades del país, incluido el distrito de San Miguel, se presentan limitaciones en los procedimientos de captación, desarrollo y la capacidad de mantener a los empleados talentosos, lo cual repercute negativamente en la eficacia administrativa y en la excelencia de los medios públicos. Esta situación evidencia la necesidad de realizar investigaciones que permitan analizar empíricamente el vínculo con la administración de los recursos humanos y la eficiencia en el trabajo en los gobiernos locales, a fin de generar propuestas de mejora sustentadas en datos reales.

Por tanto, la presente investigación tiene la meta principal es establecer el vínculo que une la administración del capital humano y el rendimiento profesional en las áreas administrativas del Municipio de San Miguel en el año 2025. La indagación es de carácter básico, con perspectiva numérica, esquema no teórico y grado de correlación, lo cual permitirá identificar el nivel de correlación respecto a las variaciones mencionadas, aportando prueba útil para decidir en el campo de la administración estatal a nivel regional.

El estudio se divide en seis partes: la primera aborda el estudio de la cuestión, que contempla su creación y evidencia. Se especifican los objetivos del análisis, tanto generales como específicos, en la siguiente parte. El contexto analítico se presenta en la tercera parte e incluye precedentes de investigaciones anteriores, principios científicos y el contexto de ideas relevante. El apartado cuatro se enfoca en las teorías, tanto esenciales como específicas, así como en la



descripción de los elementos vinculados y su implementación. El sistema que se utilizó, incluyéndola visión, el enfoque, el nivel y tipo de investigación, el marco teórico, el propósito y el análisis, así al igual que las metodologías e instrumentos de recolección de datos, se describen en la sección quinta. Y finalizando el apartado VI revela los descubrimientos y se realiza mediante hallazgos meticulosamente examinados y discutidos, seguidos de deducciones exactas y recomendaciones prácticas. Este apartado se finaliza con una parte de citas bibliográficas y anexos que abarcan la matriz de validez, instrumentos empleados, comprobación de instrumentos, datos recolectados y otras evaluaciones técnicas que garantizan la claridad del estudio.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el contexto global, la gestión del talento humano se ha consolidado como un factor estratégico esencial para optimizar el rendimiento profesional y el nivel de competencia de las entidades, tanto públicas como privadas. En un entorno caracterizado por la transformación digital, la globalización y la innovación constante, las instituciones encaran el reto de atraer, formar, incentivar y mantener a su capital humano como medio para alcanzar sus objetivos organizacionales y garantizar la eficiencia operativa.

Según Chiavenato (2017), el talento humano representa el recurso más valioso de una organización, y su adecuada gestión permite no solo fortalecer las competencias del personal, sino también optimizar el rendimiento individual y colectivo. En este sentido, una gestión estratégica del talento puede traducirse en mayor productividad, mejor clima organizacional y un mayor compromiso con los fines institucionales.



Sin embargo, a nivel internacional, numerosos estudios han evidenciado que muchas instituciones, especialmente en el sector público, enfrentan deficiencias en la planificación del personal, procesos limitados de formación continua, falta de incentivos adecuados y mecanismos débiles de evaluación del desempeño. El Banco Mundial (2020) advierte que, en muchos países de América Latina, los gobiernos presentan debilidades estructurales en la administración de gestión laboral, lo que tiene un efecto negativo en la excelencia de los servicios brindados a la ciudadanía. Además, la Estructura Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destaca que la inversión en el talento de las personas es un componente esencial para la transformación del sector público y la recuperación económica post-pandemia, siendo esencial promover ambientes laborales inclusivos, equitativos y basados en la meritocracia.

En el Perú, la administración del potencial del personal en el ámbito estatal representa un reto constante, debido a múltiples factores estructurales y administrativos que limitan la eficiencia del aparato estatal. Pese a los intentos por actualizar la gestión gubernamental, aún se evidencian falencias en los procedimientos de organización, formación y valoración y motivación del personal, lo cual repercute de manera adversa en el rendimiento profesional de los funcionarios estatales.

El Estado peruano ha reconocido la necesidad de profesionalizar y fortalecer la gestión de personas como eje fundamental de la reforma de la administración civil. De acuerdo con la Dirección Estatal del Departamento Civil (SERVIR, 2021), la falta de meritocracia, la rotación frecuente de personal y la falta de políticas sistemáticas de desarrollo del talento humano han debilitado el rendimiento de muchas entidades públicas. Esta situación se traduce en baja



productividad, escaso compromiso laboral, descuido en el cuidado al residente y altos niveles de informalidad en la gestión de recursos humanos.

Asimismo, estudios nacionales señalan que la mayoría de gobiernos subnacionales presentan una limitada ejecución de métodos óptimas en la administración del potencial, lo que impide alcanzar estándares adecuados de desempeño. De acuerdo con el informe del Proyecto Especial de Reforma del Servicio Civil (SERVIR, 2022), las municipalidades provinciales y distritales presentan un bajo grado de institucionalización de procesos clave como la evaluación del desempeño, el diseño de planes de capacitación y la gestión por competencias. Esta realidad afecta directamente la eficiencia de los servicios prestados a la comunidad.

En este marco, resulta fundamental investigar la correlación sobre la administración del recurso laboral y la productividad profesional en entidades públicas peruanas, especialmente en contextos municipales, donde la cercanía con la población exige respuestas eficientes y personal comprometido con el servicio público.

En el ámbito local, específicamente en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la provincia de San Román - Juliaca, se han identificado diversas limitaciones relacionadas con la administración de los recursos humanos que podrían estar influyendo de forma negativa en el trabajo de los trabajadores técnicos. A pesar de contar con personal con experiencia, la institución enfrenta deficiencias en la planificación estratégica del capital humano, ausencia de programas sistemáticos de capacitación, escasa evaluación del desempeño y una débil cultura de motivación laboral.



En visitas preliminares y conversaciones con trabajadores del área administrativa, se ha observado una percepción generalizada de escasez de posibilidades para el progreso laboral y carencia de valoración y limitada participación en procesos de mejora organizacional. Estos factores no solo tienen un impacto en el ambiente profesional, sino igualmente en la productividad y el nivel de la prestación que se ofrece a los ciudadanos.

Del mismo modo, la falta de implementación de mecanismos efectivos para retener el talento, así como la inexistencia de planes de desarrollo de carrera, podría estar generando una baja en los niveles de compromiso y satisfacción laboral. Esta situación pone en evidencia la necesidad de investigar la conexión dentro del manejo del recurso laboral y el desempeño del trabajo, con el fin de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan la gestión pública local.

Por tanto, resulta fundamental analizar de qué manera se está administrando el potencial humano en el seno de la Municipalidad de estudio y cuál es su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores de administración, con miras a proponer lineamientos que contribuyan a una gestión estatal más eficaz y orientada al ciudadano.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025?

1.3. Justificación del estudio

Este análisis se basa conceptualmente en la consideración del recurso humano en calidad de un elemento de acción para llegar a los fines institucionales. Según Chiavenato (2009), el método de administración del potencial laboral dinámico e integral que incluye la captación y el progreso, motivación y conservación del personal, con el propósito de generar valor en las organizaciones. Este enfoque considera a las personas no solo como recursos,



sino como agentes activos del cambio y la innovación dentro del entorno organizacional.

La administración del capital humano se estructura en diversas dimensiones interrelacionadas: la incorporación, el desarrollo, la retención y motivación. Estas dimensiones permiten comprender de manera amplia cómo los procesos administrativos relacionados con el personal impactan directamente en su compromiso, satisfacción y productividad. En el supuesto de las instituciones estatales, por ejemplo, el municipio de San Miguel, estas prácticas son fundamentales para asegurar un servicio eficiente y orientado al ciudadano.

Por su parte, el desempeño laboral, desde la perspectiva de Koopmans et al. (2013), se entiende como el grado en que el trabajador cumple con sus funciones y responsabilidades, de manera eficaz y con calidad. Este autor plantea que el desempeño puede ser analizado a partir de tres dimensiones esenciales: habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación. Cada una de estas dimensiones permite identificar elementos interiores y exteriores que tienen un impacto en la productividad y en la eficacia del trabajador dentro de la institución.

Así, esta investigación se sustenta en el estudio de la conexión con los procesos de la administración de habilidades del personal y los grados de rendimiento en el trabajo dentro del campo público. Se busca aportar teóricamente al conocimiento científico desde una perspectiva aplicada, que permita mejorar las prácticas administrativas en las entidades municipales y contribuir al fortalecimiento del recurso humano como eje estratégico del desarrollo institucional.



Desde una perspectiva práctica, esta investigación es de gran relevancia, ya que permitirá al Municipio de San Miguel obtener un diagnóstico claro y sistematizado sobre cómo afecta la administración de las capacidades humanas a la actuación en el empleo de su personal administrativo. Actualmente, muchas entidades públicas enfrentan limitaciones en la eficiencia de sus servicios debido a la escasa planificación en la administración del talento, lo que afecta directamente los niveles de productividad y calidad en la atención al ciudadano.

El estudio contribuirá con información empírica que permitirá a los responsables de la gestión institucional identificar puntos críticos en los procedimientos de incorporación, progreso, conservación e incentivo de los empleados. Asimismo, aportará lineamientos para la formulación de estrategias de mejora en la gestión de medios físicos, orientadas a elevar el compromiso, la eficiencia y el contenido en el trabajo de los trabajadores.

En la acción, los hallazgos de esta indagación serán utilizados como base para implementar políticas administración del capital de las personas más eficaces, fomentando un ambiente organizacional que estimule el rendimiento laboral y la excelencia de la atención estatal. Además, la identificación de las debilidades existentes servirá como insumo para la elaboración de estrategias para formación, incentivos y mecanismos de evaluación del desempeño más alineados con las necesidades institucionales.

Finalmente, los beneficios del estudio no solo alcanzan al personal administrativo y a la administración propia del municipio, sino también a los ciudadanos de San Miguel, quienes se verán favorecidos con una administración más eficiente, transparente y orientada a resultados.



Este estudio se enfocó en la evaluación, por lo que utilizó un método numérico objetiva de variables y en la identificación del grado de la conexión dentro de la gestión de los medios laborales y el rendimiento en el empleo en las áreas administrativas del municipio de San Miguel. Este enfoque permitió trabajar con datos numéricos y establecer patrones o correlaciones que brindaron sustento estadístico a los hallazgos.

Asimismo, el estudio se enmarcó en un nivel correlacional, dado que no solo describió las características de ambas variables, sino que también permitió identificar la conexión dentro de ellas. El esquema del estudio no fue teórico, de tipo transversal, debido a la obtención de las informaciones se llevó a cabo en un único instante, sin manipular las variables, lo que posibilitó observar su comportamiento natural dentro del contexto organizacional.

Un cuestionario fue la herramienta principal estructurada con escala tipo Likert, aplicado a la población administrativa de la municipalidad, conformada por 275 trabajadores, de acuerdo con la tabla de distribución de empleados provisional. Dicho cuestionario fue elaborado en base a indicadores previamente definidos para cada dimensión de las variables, tomando como referentes teóricos a Chiavenato (2009) para la administración del potencial de las personas y a Pérez (2009) para el rendimiento en el trabajo.

El valor metodológico de este estudio se basa en su habilidad para ofrecer evidencia cuantificable, útil para los directivos municipales en las decisiones fundamentadas en datos con el fin de aumentar la eficacia operativa mediante una adecuada gestión del personal.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Analizar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.
- ✓ Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.



- ✓ Analizar la relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Herrera (2023) desarrolló la tesis titulada *“Manejo del potencial del personal y rendimiento en el trabajo de las personas empleadas en la Dirección de Servicios Escolares de la UJED”*, con el propósito de examinar la vinculación entre la gestión de los recursos laborales y el desempeño del equipo de dicha dependencia. La investigación se caracterizó por un enfoque de métodos mixtos, con diseño transversal y tipo descriptivo. Los resultados revelaron que, de acuerdo con la opinión de los empleados, tanto la oficina del potencial del personal y la actuación profesional son aceptables. Delos aspectos más relevantes identificados en el estudio destaca la importancia de las capacitaciones institucionales, las cuales producen un efecto beneficioso en el fortalecimiento del desempeño laboral.



(2022) desarrolló la tesis titulada *“Absentismo y rendimiento profesional en los trabajadores del sector salud del Hospital de la Troncal – Cañar, Ecuador 2022”*, cuyo objetivo fue establecer la conexión del rendimiento profesional y la ausencia en dicho establecimiento de salud. La investigación fue de carácter básico, con un método de naturaleza numérico, no teórico y relacional. Se utilizó un conjunto de 108 empleados del campo de salud, utilizando como técnica la encuesta, mediante cuestionarios orientados a medir ambas variables. Los hallazgos evidenciaron una conexión significativa moderada del absentismo y el rendimiento de trabajo ($Rho = 0.554$; $p = 0.00$). Además, en el análisis por dimensiones se encontró una correlación positiva moderada entre absentismo y eficiencia ($Rho = 0.438$), absentismo y eficacia ($Rho = 0.411$; $p = 0.000$), absentismo y calidad de desempeño ($Rho = 0.510$; $p = 0.000$); y una conexión favorable débil del absentismo y economía ($Rho = 0.281$; $p = 0.03$), concluyendo que el absentismo tiene un impacto considerable en el grado de rendimiento del equipo de salud.

Vélez (2022) en su estudio *“Supervisión y actuación profesional de los empleados de salud de un hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022”*, con el propósito de establecer la conexión en medio de la supervisión y el rendimiento en el trabajo del personal de salud. La investigación empleó un método numérico, básico y no teórico transversal y descriptivo-correlativo. La población estuvo compuesta por 80 profesionales de la salud, siendo esta también la muestra. Se empleó el método de la indagación, así como herramientas dos cuestionarios, uno para cada variable, validados mediante juicio de expertos y sometidos a la evaluación de seguridad Alfa de



Cronbach, obteniendo un índice de 0,957 tanto para el cuestionario de supervisión como para la escala de rendimiento laboral individual (IWPQ). Los datos fueron analizados a través de estadística inferencial utilizando el indicador de conexión, con la evaluación no estructurada Rho de Spearman de 0,554 ($p < 0,000$), lo que permitió concluir que existe una vinculación positiva moderada respecto a la vigilancia y el desempeño profesional de los trabajadores sanitarios.

Tacunga (2021) desarrolló un estudio *“El entusiasmo y cómo afecta el desempeño profesional de los empleados de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador”*, centrada en analizar cómo el rendimiento de los empleados está condicionado por el entusiasmo de esta planta en pequeñas empresas donde predomina el trabajo físico sobre el intelectual. La meta del análisis fue determinar la conexión del rendimiento profesional y el ánimo, para lo cual se aplicaron encuestas a 20 jefes de planta y 380 trabajadores. Utilizando el programa estadístico SPSS, se identificó el grado de conexión respecto a las características estudiadas y dimensiones como el reconocimiento de los jefes, la proactividad, el nivel de estudios, la productividad y la eficiencia. Entre los principales hallazgos se destaca que la motivación laboral tiende a disminuir con el incremento de años de permanencia en la organización, que los trabajadores con mayor nivel educativo se sienten menos motivados, y que el reconocimiento por parte de sus superiores es considerado un factor clave para la motivación. Asimismo, los trabajadores consideran que la capacitación y los incentivos pueden mejorar su proactividad y productividad.



Alava (2021) desarrolló la investigación titulada *“La administración del capital humano como un elemento de competencia para las compañías comercializadoras de camarones en la región de Manabí, Ecuador”*, cuyo propósito fue evaluar el manejo del talento humano a partir de tres dimensiones: eficacia en el trabajo, eficiencia y clima laboral, para determinar cómo esta incide en la competitividad empresarial. El estudio se contextualizó dentro de un análisis explicativo, de enfoque cualitativo y diseño correlacional no teórico. La exposición fue compuesta por 196 participantes del sector camaronero de la provincia de Manabí, seleccionados aleatoriamente. Los logros alcanzados a través del contraste de hipótesis demostraron que la administración del potencial de las personas, basada en las dimensiones mencionadas, influye significativamente en la competitividad de las empresas empacadoras de camarón. Como conclusión, se recomienda capacitar al personal con el objetivo de fortalecer el rol profesional de los responsables de talento humano, promoviendo así una mayor eficiencia y productividad en las organizaciones.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Muñoz (2022) desarrolló un estudio *“La administración de recursos humanos y la capacidad competitiva de los trabajadores dentro de la red sanitaria Datem del Marañón en el año 2021”*, cuyo propósito consistió en ilustrar la forma en que el manejo del capital humano está vinculado con la capacidad competitiva de la red. El análisis resultó simple, con un enfoque integral, explicativo y sin experimentales; la muestra estuvo conformada por 110 servidores, utilizando el formulario junto con la encuesta como



herramientas. Entre los principales hallazgos, se identificó Fue en un ámbito de manejo del potencial del personal. su mayoría bueno (68.2%), Después de "regularidad" (23.6%) y "desfavorable" (8.2%), la contratación de los empleados alcanzó el 79.1% de manera buena, el incentivo de personal llegó al 75.5% y el progreso individual al 38.2%. Asimismo, la competitividad alcanzó un nivel bueno con un 66.4%, destacando en sus dimensiones la motivación laboral (60.9%), el desempeño laboral (55.5%) y la capacidad laboral (65.5%). Se determinó que hay un vínculo importante. y alta respecto a la gestión del recurso laboral y la capacidad competitiva de las plataformas, con un índice Rho de Spearman de 0.889 y una métrica $R^2 = 0.7913$; esto señala que existe una relación respecto a los dos factores del 79.13%.

Oncebay (2022) desarrolló la tesis titulada: *“Administración del potencial del personal y excelencia de la atención al cliente en la Dirección de Administración Educativa Local - UGEL Huamanga, Ayacucho, durante el año 2021”*. El fin fundamental del análisis fue examinar la relación en el marco del manejo del capital personal y la calidad superior en la asistencia al cliente en la mencionada entidad. La investigación se enmarcó dentro del Método numérico, con esquema sin experimentación de tipo global y escala de correlación. Como técnicas de El sondeo junto con los medios se emplearon para la recopilación de información aplicados fueron cuestionarios estructurados con 20 ítems por cada variable, debidamente validados mediante análisis de especialistas y con un grado de confianza determinado por el coeficiente Alfa de Cronbach. La población estuvo conformada por 500 usuarios de la UGEL Huamanga, y se trabajó con un



Informe de 218 individuos seleccionados mediante un análisis randomizado sencillo por selección probabilística. Con el fin de la evaluación de teoría, se empleó el índice Rho de Spearman, dado que los datos no seguían una disposición normalizada. El resultado obtenido fue un valor de relevancia $p = 0.048$ (menor al nivel crítico de 0.05), con un indicador de conexión de 0.134, que mostró una conexión directa, aunque débil, en medio de las características analizadas. Finalmente, se llegó a determinar que la gestión de recursos humanos tiene relación con la excelencia de la asistencia al cliente en la UGEL, de manera directa, y que la principal parte de los asistentes percibieron un grado intermedio en lo que respecta a la administración del potencial de los individuos además en la excelencia de atención que se ofrece, lo cual repercute en el desempeño institucional dentro del sector educativo público.

Odcio et al. (2021) desarrollaron la tesis titulada *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional Alto Amazonas”*, en la cual se analiza el vínculo dentro del entusiasmo y el desempeño de la plantilla de la mencionada institución. La investigación se justifica por su aporte de información válida y confiable respecto a las necesidades de los colaboradores de los sectores de Capacitación Personales y Gestión, así como por su capacidad para identificar los factores que motivan a los empleados y les permiten sentirse satisfechos en su entorno laboral. El objetivo principal consistió en establecer el vínculo respecto a el rendimiento profesional y el entusiasmo de los empleados de la Dirección Subregional del Gran Amazonas, en la región Loreto. Se empleó un diseño de investigación correlacional y de tipo transversal,



recolectando datos en un único momento temporal. Se emplearon los métodos de escritorio y encuestas con el fin de recolectar de información, que utiliza como herramienta el fichaje aplicado. Los resultados permitieron concluir que el desempeño laboral depende significativamente de la motivación, es decir, cuando un trabajador se siente motivado y con entusiasmo, su desempeño tiende a ser óptimo; en cambio, si está desmotivado y desganado, su productividad disminuye notablemente.

Osorio (2021) desarrolló la tesis titulada *“El deesempeño profesional y la gestión de los bienes de personal en los empleados municipales de Tambopata, 2021”*, con el propósito de establecer hasta qué punto que el manejo del talento humano está relacionado con la efectividad laboral de los empleados de esa entidad. La investigación se realizó de manera aplicada, utilizando un enfoque numérico y un esquema no experimentado y global. Se empleó un formulario como medio y la metodología de sondeo estructurado de 30 ítems con escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. El conjunto se compuso de 150 empleados. Los resultados obtenidos con el análisis estadístico indicaron una conexión favorable y notable respecto a el rendimiento profesional y la gestión del recurso laboral, con una tasa de vínculo de 0.996 y un grado de seguridad del 95%. Se deduce que una buena administración de la capacidad humana afecta directamente la mejora del rendimiento profesional. dentro de la institución pública.

Chaoyang (2021) desarrolló el estudio denominado *“Cultura de organización y ejecución de los trabajadores de una empresa minera de*

lca”, la cual surge de la necesidad de comprender la asociación respecto a la mentalidad de la empresa y el desempeño de los empleados en una empresa minera de capitales chinos, conformada por trabajadores de nacionalidad peruana y china. El estudio tiene como finalidad servir de referencia para la comunidad académica, destacando aspectos relevantes tanto de la cultura organizacional china como de la peruana, así como las similitudes y diferencias significativas que emergen durante la jornada laboral. Para determinar una medida cuantitativa se llevó a cabo un sondeo respecto a 322 empleados para analizar la vinculación de los ambos elementos. y se aplicó el indicador de Spearman, concluyendo que hay una conexión importante respecto a la cultura organizacional de la compañía y el rendimiento profesional de sus empleados.

3.1.3. Antecedentes locales

Muchica (2023) desarrolló un estudio *“Manejo de la capacidad del equipo y rendimiento en el trabajo de los miembros de Alianza Rural Compañía de Conjunto Comunitaria, Puno – 2022”*, con el objetivo de examinar el grado de conexión que hay de los dos factores. La investigación fue de carácter fundamental, con grado comparativo, esquema no teórico y enfoque numérico. Se eligieron 114 empleados a través de sondeo sin probabilidad para crear la agrupación. Se utilizaron dos cuestionarios: uno de 25 ítems para evaluar la gestión del personal y una serie de 24 componentes para el desempeño laboral, los dos que poseen altos niveles de seguridad. (Alfa de Cronbach: 0.937 y 0.924 respectivamente). Como los informes mostraron una estructura adecuada, se utilizó el indicador de conexión de Pearson, obteniéndose un valor de $r = 0.770$ con una relevancia



de $p = 0.000$, lo cual muestra una relación muy fuerte y relevante acerca de la gestión de los bienes laborales y el rendimiento profesional de los trabajadores en la compañía Rural Alianza.

Yucra (2023) desarrolló un estudio "*Gestión de los medios laborales y su interconexión con el rendimiento en trabajo en los colaboradores del Municipio de Yunguyo, Puno, 2022*", con el propósito de crear el vínculo que conecta la administración de los recursos laborales y el rendimiento profesional en dicha entidad pública. La indagación fue fundamental, con método numérico, esquema global no conceptual y correlativos. La exhibición fue compuesta por 38 miembros pertenecientes al Municipio, a quienes se les administró un formulario como instrumento principal. Los resultados evidenciaron una relación directamente proporcional respecto al rendimiento en el trabajo y las dimensiones de la gestión de los medios físicos. En concreto, se detectó una correlación positiva respecto al rendimiento en el trabajo y la incorporación de equipo (valor de relación = 0.050; $p = 0.000$), así como con la capacidad (valor de relación = 0.550; $p = 0.000$), lo que representa una correlación positiva considerable. Asimismo, la compensación personal presentó una correlación positiva media (valor de relación = 0.433; $p = 0.000$). Finalmente, el análisis general determinó que la administración del talento laboral se conecta de manera favorable y considerable con el rendimiento en el trabajo, con un valor de correlación de 0.587, confirmando la relevancia de una administración apropiada del capital laboral para potenciar el rendimiento de trabajo en la entidad pública.

Centeno (2022) desarrolló un estudio "*Administración del potencial laboral y su impacto en el rendimiento profesional del negocio Taypikala*



Hotel Lago S.A.C., ubicada en Chucuito-Puno, del 2021", partiendo de la premisa de que la gestión del potencial del personal es un componente fundamental para un buen rendimiento en el trabajo y, por ende, para la rentabilidad empresarial. El fin principal fue examinar de qué manera se gestiona el equipo laboral influye en la actuación profesional en esa compañía. Se empleó un esquema no teórico de clase descriptiva-correlativo, con un punto de vista cualitativo. La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores (16 personas), aplicándose un cuestionario con 20 ítems a todos ellos, mediante un muestreo no probabilístico. Los resultados indicaron que el 40.31 % de los encuestados consideró que el manejo del capital humano es apropiado, en tanto que el 39.45 % manifestó estar satisfecho "casi siempre" con su desempeño laboral. Estos resultados sugieren que, aunque hay labores en la gestión de los bienes laborales, aún existen oportunidades de mejora para lograr un mayor impacto positivo en la eficiencia en el trabajo de los empleados.

Rojas (2021) desarrolló un estudio *"Rendimiento en el trabajo y habilidades laborales en los empleados de la asociación Credicoop, ubicada en Puno, durante el año 2021"*, con el propósito de determinar la conexión respecto a la creatividad humana y el rendimiento en el trabajo en esa entidad económica. El análisis fue de índole cuantitativa, fue de estructura no teórico y de tipo correlacional-descriptivo. La exposición fue compuesta por 80 trabajadores Sede de la Sociedad CREDICOOP en Puno, a los que se les realizó un test acerca de gestión del personal y desempeño laboral. Se utilizó un análisis estadístico descriptivo y bivariado mediante la métrica de enlace Rho de Spearman. En medio de los datos generales, se reportó



que el 75.3% de los participantes son analistas, seguidos por gestores de cobranza (7.4%), administradores (6.2%), auxiliares de caja (4.9%), entre otros cargos. Además, el 63% de los trabajadores tiene jornada completa y el 37% tiempo parcial. Los hallazgos corroboraron una vinculación notable en relación con la creatividad humana y la productividad en el trabajo, destacando factores como la colaboración, la responsabilidad profesional, la tarea en colaboración y la realización de metas y la efectividad en las tareas. Por tanto, se concluyó que una adecuada administración de la capacidad humana tiene un impacto positivamente en la actuación profesional de los miembros de la Cooperativa CREDICOOP en Puno.

Alvarado et al. (2021) desarrollaron la tesis titulada: *"Actuación laboral y su vinculación con la organización de recursos humanos en la compañía Cineplanet S.A. ubicada en Juliaca"*, cuyo objetivo fue identificar la conexión de los dos valores en dicha empresa durante el año 2019. El estudio resultó ser de carácter aplicado, con un grado comparativo–causal, enfoque cuantitativo, planificación global y no teórico. Se aplicó el procedimiento formativo, aplicando encuestas a una muestra de 86 trabajadores de 110, validando la solidez del dispositivo mediante el alfa de Cronbach. Entre los resultados más relevantes, se encontró en cuanto a la gestión en relación con el progreso corporativo, el 9.3% lo evaluó bastante malo y la mayoría muy positivo; respecto al esquema de evolución corporativo, el 2.3% lo calificó como muy desfavorable el 24.4% considerado muy favorable; en el esquema de valoración, el 15.1% creyó que resultaba sumamente malo, mientras que el 2.3% lo evaluó como excelente; en el aspecto laboral, el 5.8% lo juzgó como sumamente malo y el 4.7% como excelente; en cuanto



a retribución, el 19.8% lo consideró sumamente malo, mientras que el 3.5% lo vio en calidad de sumamente bueno. Finalmente, se concluyó que, con un porcentaje del 95% de seguridad, hay una conexión importante respecto al rendimiento profesional y la organización del equipo, aceptándose así la hipótesis del estudio.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión del talento humano.

Definición:

Según Idalberto Chiavenato (2009), constituye "la serie de métodos y normativas requeridas para gestionar los temas vinculados con los individuos y gestión de personal, incluyendo reclutamiento, votación, formación, evaluación, compensación y retención"

Para Werther y Davis (2008) la administración del potencial de las personas es el diseño de sistemas formales en una entidad con el propósito de garantizar la utilización eficiente y efectiva del talento humano para alcanzar las metas de la entidad.

En cambio, Dessler (2013) El manejo del potencial laboral consiste en la planificación, organización, dirección y regulación de los procedimientos vinculados al capital humano, partiendo de que entra a la organización a su salida, con el fin de generar valor y sostenibilidad.

Para Alles (2006) Es el procedimiento estratégico por medio del cual una entidad atrae, retiene, motiva y desarrolla a las personas con talento, alineándolas a sus objetivos y valores.



3.2.2. Importancia de la de la gestión del talento humano en las organizaciones.

La administración del potencial de las personas es un componente estratégico esencial en cualquier organización, ya que se orienta a mejorar el rendimiento de los empleados mediante la planificación, desarrollo y aprovechamiento de sus capacidades, habilidades y conocimientos. En el contexto organizacional moderno, los recursos humanos han dejado de ser vistos únicamente como un factor operativo, para convertirse en un activo clave que determina la competitividad, la innovación y la sostenibilidad institucional.

Según Chiavenato (2009), La administración de la capacidad humana "se refiere a planificar, estructurar, fomentar, gestionar y regular los métodos que facilitan el rendimiento adecuado de los empleados; en tanto que, la entidad es la herramienta que posibilita que los individuos que trabajan en ella logren sus fines laborales personales" (p. 4). Esta definición fortalece el concepto de que la correcta administración del capital humano no solo busca alcanzar metas empresariales, sino también fomentar la evolución de los empleados en el ámbito individual y laboral.

En ese sentido, una administración apropiada de los empleados permite identificar el potencial de los trabajadores, alinear sus capacidades con los objetivos institucionales y garantizar su compromiso organizacional. Esto se traduce en mayor productividad, menor rotación, mejor clima laboral y una cultura organizacional más fuerte (Dessler, 2013). Además, al centrarse en procesos como la instrucción, la valoración del rendimiento, la

motivación y el reconocimiento, contribuye directamente al mejoramiento del rendimiento en el trabajo y, por lo tanto, a la eficacia global de la entidad.

En organizaciones públicas, como las municipalidades, en los que los medios tienden a ser escasos y los niveles de burocracia elevados, la administración planificada del capital humano se transforma en un recurso fundamental para elevar la calidad de los servicios, optimizar procesos administrativos y promover una cultura institucional orientada al ciudadano (Morales, 2020).

3.2.3. Fundamentos teóricos que sustentan la gestión del talento humano.

La administración del capital humano se basa en un grupo de fundamentos teóricos provenientes de diversas disciplinas como la psicología organizacional, la administración, la teoría de sistemas y la teoría del capital humano. Estos enfoques permiten comprender cómo las personas aportan valor a las organizaciones y cómo su gestión adecuada potencia el rendimiento institucional.

1. Teoría del Capital Humano.

Uno de los principales sustentos teóricos proviene de esta teoría, formulada por economistas como Gary Becker (1964). Esta teoría sostiene que las habilidades, conocimientos y experiencias de los trabajadores constituyen una forma de capital que puede incrementarse a través de la inversión en educación, capacitación y salud, generando mayor productividad y



rentabilidad para la organización. Según Becker, "la inversión en capital humano es una de las formas más efectivas para mejorar el desempeño organizacional y la eficiencia económica".

2. Teoría de Recursos y Capacidades.

Desde el enfoque estratégico, la hipótesis basada en Barney sobre bienes y aptitudes (1991) plantea que los medios humanos representan una ventaja competitiva sostenible cuando son valiosos, raros, inimitables e insustituibles. Esto significa que el talento humano puede convertirse en el elemento diferenciador que le permita a una organización destacarse en su entorno. La correcta gestión de este talento implica identificar, atraer, desarrollar y retener personas con alto potencial estratégico.

3. Enfoque de la Psicología Organizacional.

La psicología organizacional también aporta fundamentos importantes, al estudiar los comportamientos, actitudes y motivaciones de los trabajadores. Según Robbins y Judge (2013), los métodos de administración del potencial deben considerar factores como la satisfacción laboral, el clima de trabajo, la tradición corporativa y la dirección, ya que estos influyen en la participación y el desempeño de los trabajadores de manera directa.

4. Teoría de Sistemas.



La hipótesis universal de estructuras, concebida por Ludwig von Bertalanffy (1968) considera a la estructura como un conjunto libre donde todos los elementos están interrelacionados. Desde esta perspectiva, el manejo del potencial de las personas es un subsistema clave que interactúa con otros como el financiero, el logístico o el comercial. Una adecuada articulación de estos subsistemas permite a la organización adaptarse, innovar y alcanzar sus objetivos estratégicos.

5. Teoría Humanista de la Administración.

Finalmente, la teoría humanista de autores como Douglas McGregor (1960), con su célebre distinción entre la Teoría X y la Teoría Y, destaca la importancia de concebir al trabajador como un ser activo, creativo y comprometido con el trabajo, siempre que se le proporcione un entorno favorable. El manejo del potencial de las personas, desde este enfoque, se enfoca en el crecimiento total del empleado, su motivación y su sentido de pertenencia.

3.2.4. La gestión de recursos humanos en el sector público.

La administración de las capacidades humanas en el ámbito estatal peruano ha atravesado importantes transformaciones en las últimas décadas, especialmente con el objetivo de modernizar la administración estatal, profesionalizar al servidor público y asegurar servicios más eficientes y de calidad para los ciudadanos.



Uno de los hitos más relevantes en esta transformación es la creación de la Dirección Estatal de Atención Civil mediante la Ley N.º 30057 —Ley de la función pública— promulgada en el año 2013. Esta normativa establece un nuevo régimen orientado a la meritocracia, el progreso de capacidades, el análisis de la actuación y la sinceridad en la administración del potencial de las personas.

Según SERVIR (2021), “el manejo de individuos en el ámbito estatal debe centrarse en alinear las competencias de los servidores con las necesidades estratégicas de las entidades, promover un ambiente laboral ético y transparente, y asegurar el desarrollo profesional de los trabajadores públicos” (p. 11). Esta perspectiva busca dejar atrás prácticas clientelistas o informales, promoviendo una cultura basada en el mérito y la mejora continua.

Entre los principales desafíos que enfrenta la administración de medios laborales en el gobierno peruano destacan:

- La coexistencia de múltiples regímenes laborales (DL 276, DL 728, CAS, y el reciente sistema del Departamento Civil).
- La limitada evaluación del desempeño y la escasa planificación de la gestión del talento.
- Las brechas de capacidades técnicas en muchos niveles del gobierno, especialmente en el ámbito subnacional.

Asimismo, SERVIR ha señalado la importancia de implementar herramientas como los Planes de Desarrollo de Personas (PDP) y los



sistemas de gestión del rendimiento, que permitan una mejor identificación de necesidades de capacitación, reconocimiento al buen desempeño y alineación con los fines de la entidad.

Finalmente, La administración de gestión de personal en el ámbito estatal en el Perú no solo busca modernizar la administración, sino también contribuir a una gobernanza eficaz, ética y centrada en el ciudadano. Como indica la OCDE (2017) en su revisión del servicio civil peruano, “el fortalecimiento del manejo del capital humano es fundamental para mejorar la capacidad del Estado para implementar políticas públicas efectivas y alcanzar el desarrollo sostenible”.

3.2.5. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Chiavenato considera la administración del potencial laboral como un método estructurado y táctica que tiene como objetivo captar el interés, conservar, desarrollar y motivar al personal dentro de la institución para lograr sus metas. A partir de este enfoque, se identifican las siguientes dimensiones clave:

1. Reclutamiento y Selección.

La elección y la contratación son tareas fundamentales para asegurar que las organizaciones cuenten con las personas más adecuadas. El empleo es el procedimiento a través del que se identifican y atraen posibles postulantes, mientras que la selección implica escoger a quienes mejor se ajustan al perfil del puesto y a las metas de la entidad.



2. Capacitación y Desarrollo.

El progreso y la formación persiguen el objetivo de perfeccionar las destrezas. del personal para el desempeño eficiente de sus funciones. Este proceso no solo fortalece habilidades técnicas, sino también promueve el crecimiento personal y profesional, impulsando así la productividad.

3. Evaluación del Desempeño.

Según Chiavenato, la valoración del rendimiento es fundamental para valorar la contribución individual y colectiva al logro de objetivos institucionales. Esta permite identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

4. Compensación y Beneficios.

Para Chiavenato (2009), la compensación incluye todos los beneficios económicos y no económicos que la organización proporciona a sus colaboradores. Una compensación justa y competitiva es un elemento crucial de motivación que incide directamente en la permanencia y eficiencia del equipo.

5. Retención y Motivación.

Finalmente, Chiavenato subraya que retener al talento humano es tan importante como atraerlo. La motivación laboral, el reconocimiento, el progreso en la profesión y un ambiente laboral positivo son aspectos importantes para la permanencia del personal valioso.



3.2.6. Desempeño laboral.

Definición:

Koopmans et al. (2013) definen el rendimiento en el trabajo individual como "las conductas o acciones de los empleados que son importantes para las metas de la compañía "

Para Chiavenato (2010) El rendimiento profesional es el esfuerzo de los trabajadores con el objetivo de alcanzar las metas del establecimiento. Es la fortaleza más importante de una organización.

García, M. (2011) menciona que: "Aquellas Conductas o acciones de los colaboradores que son importantes para los fines del negocio y son capaces de ser sometidas a evaluación en función de las capacidades individuales y su grado de aporte a la compañía."

Argoti (2020) Menciona que representa el beneficio que un empleado aporta a la organización en un período específico.

Para Bohórquez (2004) es el grado de ejecución que alcanza un trabajador para conseguir los objetivos de la entidad en un tiempo determinado.

3.2.7. Importancia del desempeño laboral en las organizaciones.

El rendimiento en el trabajo es un componente fundamental para lograr los objetivos. institucionales, ya que refleja la medida en que los colaboradores cumplen con sus funciones de forma eficaz y eficiente. En un ambiente laboral que es desafiante y se encuentra en continua transformación, la eficacia de los trabajadores se convierte en un factor



determinante para la sostenibilidad y mejora continua de las organizaciones, tanto en el sector privado como público.

Según Chiavenato (2009), el rendimiento en el trabajo alude a “las acciones y conductas esperadas de un trabajador que ayudan al cumplimiento de los fines de la entidad”. Este concepto destaca que no solo es importante lo que una persona sabe, sino cómo aplica ese conocimiento en su contexto laboral, lo cual incide directamente en la productividad, calidad del servicio, clima organizacional y eficiencia de los procesos.

Además, autores como Robbins y Judge (2013) sostienen que el desempeño de los empleados no debe ser considerado únicamente como un resultado individual, sino como una sinergia entre las capacidades personales, la motivación, la interacción con los demás y las condiciones organizacionales que se le brindan. En este sentido, el desempeño laboral se convierte en un reflejo de la buena gestión organizacional, el liderazgo efectivo y una adecuada cultura institucional.

En lo que respecta a las entidades públicas, como las municipalidades, el desempeño laboral cobra especial importancia, ya que afecta de forma directa la excelencia de las prestaciones brindados a los ciudadanos. Un desempeño deficiente puede traducirse en ineficiencia, burocracia, pérdida de recursos y descontento social; por el contrario, un alto nivel de desempeño impulsa la modernización, transparencia y confianza en la administración pública.

Por tanto, evaluar y gestionar adecuadamente el desempeño laboral no solo mejora los resultados organizacionales, sino que fortalece la gobernabilidad y la satisfacción de los usuarios del servicio público.



3.2.8. Fundamentos teóricos del desempeño laboral.

El rendimiento profesional ha sido muy estudiado en la literatura de la psicología organizacional, la administración y los estudios de recursos humanos. Los fundamentos teóricos que sustentan esta variable provienen de diversas corrientes de pensamiento que abordan cómo se mide, evalúa y mejora el rendimiento de los empleados dentro de las organizaciones. Aquí se muestran ciertas de las hipótesis más importantes que fundamentan el concepto de desempeño laboral:

1. Teoría de la motivación humana (Maslow, 1943)

Abraham Maslow, en su obra clásica sobre la motivación humana, propuso que las personas están motivadas por una jerarquía de necesidades que va desde las necesidades fisiológicas básicas hasta la autorrealización. La satisfacción de estas necesidades influye directamente en el desempeño laboral. Maslow argumenta que los empleados que tienen sus necesidades más bajas satisfechas (como salario adecuado, seguridad en el trabajo) estarán más motivados para cumplir con sus tareas de manera eficiente, lo que mejorará su rendimiento de trabajo.

En el contexto de la municipalidad, el cumplimiento de las necesidades básicas y de seguridad social de los trabajadores puede tener un impacto directo sobre su rendimiento, permitiéndoles concentrarse en sus labores y alcanzar mayores niveles de eficiencia.



2. Teoría de los dos factores de Herzberg (1959)

La teoría de Herzberg sobre la inspiración, también conocida como la hipótesis de los dos elementos, distingue entre factores motivacionales y factores de higiene. Los factores de higiene incluyen aspectos como la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales y el salario. Su ausencia genera insatisfacción, pero su presencia no motiva de manera significativa el desempeño. Por otro lado, los elementos motivadores, como el aprecio, la responsabilidad y el logro, tienen un impacto directo en el rendimiento laboral.

En el ámbito público, como en la región de San Miguel, la implementación de estrategias que combinen factores de higiene y motivacionales puede ser crucial con el fin de optimizar el rendimiento en el trabajo, garantizando tanto la satisfacción básica de los empleados como su motivación para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. Teoría del refuerzo de Skinner (1953)

B.F. Skinner, psicólogo conductista, propuso que el comportamiento humano puede ser moldeado y reforzado a través de consecuencias positivas o negativas. Según su teoría del refuerzo, los empleados que reciben refuerzos positivos por sus buenos desempeños (por ejemplo, bonificaciones, promociones, reconocimiento) estarán más motivados a repetir esos comportamientos, mientras que los refuerzos negativos (como



sanciones por bajo rendimiento) pueden desencadenar mejoras en áreas de debilidad.

En el contexto de la gestión pública, un sistema de evaluación y recompensas que utilice los principios de la teoría del refuerzo puede mejorar el trabajo de los trabajadores, motivándolos a esforzarse por lograr las metas de la organización.

4. Teoría de la expectativa de Vroom (1964)

La hipótesis sobre la expectativa, formulada por Victor Vroom, afirma que los trabajadores tomarán decisiones sobre su comportamiento laboral basándose en las expectativas de las consecuencias de sus esfuerzos. Según esta teoría, el desempeño laboral está vinculado a tres componentes clave: anticipación (la idea de que la eficiencia será resultado de la dedicación, técnica (la idea de que el rendimiento llevará a una recompensa) y valencia (el valor que el empleado da a la recompensa).

Este enfoque resalta la importancia de ofrecer recompensas claras y valiosas que se alineen con las expectativas y metas de los trabajadores, lo cual tiene el potencial de optimizar considerablemente el desempeño en las áreas administrativas del municipio San Miguel.

5. Modelo de desempeño basado en competencias

El modelo de competencias ha sido una de las aproximaciones más modernas para evaluar el desempeño laboral. Según Boyatzis (1982), las destrezas se componen de una serie de saberes,

destrezas y aptitudes que los empleados deben poseer para realizar su trabajo de manera efectiva. Este modelo subraya la importancia de desarrollar competencias clave que permitan a los empleados cumplir con los requerimientos de sus puestos y mejorar su desempeño.

En las áreas administrativas de la municipalidad, La puesta en marcha de un mecanismo fundamentado en habilidades permite a los gestores de recursos humanos identificar las habilidades y capacidades necesarias para optimizar el desempeño de trabajo y el cumplimiento de objetivos de la empresa.

3.2.9. El desempeño laboral en el sector público en el Perú.

La actuación profesional en el ámbito estatal peruano es un componente clave para la eficacia del Estado y la excelencia de las prestaciones que se ofrecen a la población. A diferencia del sector privado, donde la eficiencia se asocia estrechamente con la rentabilidad, en el ámbito público el desempeño se vincula con el logro de los objetivos corporativos, la utilización responsable de los recursos públicos y la satisfacción de las necesidades sociales.

En Perú, la gestión del desempeño laboral en las entidades del Estado ha sido históricamente un reto debido a la existencia de prácticas burocráticas tradicionales, debilidades en los sistemas de evaluación, escasa meritocracia y limitada capacitación continua. En respuesta a estos problemas, se han implementado reformas orientadas a mejorar la gestión pública. Una de las más significativas ha sido la Ley del Servicio Civil: Ley N.º 30057, promulgada en el año 2013, que busca profesionalizar el empleo



público, mejorar la evaluación del desempeño y establecer una cultura de meritocracia.

Según SERVIR (Dirección Estatal de la Administración Pública), uno de los principales objetivos de la nueva regulación del servicio civil es "optimizar la actuación de los servidores públicos por medio de una administración basada en resultados, competencias y evaluación continua". En este sentido, el desempeño laboral ya no solo se mide por la presencia física o el cumplimiento de tareas básicas, sino por la capacidad del trabajador para generar valor público, resolver problemas y contribuir a los objetivos institucionales.

En las municipalidades, como órganos de gobierno local, el desempeño laboral es especialmente relevante ya que son el primer nivel de contacto del Estado con los ciudadanos. La eficiencia en sus procesos administrativos, la atención al público y la ejecución presupuestal están directamente relacionadas con el rendimiento de su personal. Sin embargo, múltiples estudios han evidenciado que existen brechas en competencias laborales, bajos niveles de motivación y escasas oportunidades de desarrollo profesional entre los trabajadores del sector público, lo que afecta negativamente su desempeño.

Por ello, fortalecer el talento humano en las entidades municipales mediante políticas adecuadas de reclutamiento, capacitación, evaluación y motivación se vuelve prioritario para elevar los niveles de desempeño laboral. Esto permitirá no solo mejorar la productividad institucional, sino también incrementar la confianza de los ciudadanos en su gobierno local.



3.2.10. Dimensiones del desempeño laboral.

Las tres dimensiones del desempeño laboral propuestas por Koopmans et al. (2013), que forman parte del modelo del Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), un instrumento ampliamente utilizado y validado para evaluar el desempeño individual en el contexto organizacional:

1. Desempeño de tareas.

Se refiere al nivel en el que un trabajador realiza eficazmente con las obligaciones esenciales que su posición laboral le demanda. Comprende el volumen y la excelencia de la labor realizado, de la misma manera que la facultad para adoptar determinaciones correctas y solucionar dificultades.

Aspectos clave:

- Cumplimiento de metas y objetivos laborales.
- Precisión y eficacia en las tareas asignadas.
- Productividad y gestión eficiente del tiempo.
- Dominio técnico y uso adecuado de herramientas.

2. Desempeño contextual.

Engloba aquellas conductas voluntarias que no están directamente relacionadas con las funciones del puesto, pero que contribuyen al entorno social y psicológico de la organización. Implica la disposición del trabajador para colaborar y contribuir al bienestar general del grupo.



Aspectos clave:

- Cooperación con compañeros y supervisores.
- Iniciativa y disposición para asumir tareas adicionales.
- Compromiso con los valores organizacionales.
- Actitud positiva y proactividad.

3. Comportamiento contraproducente.

Incluye todas aquellas conductas que perjudican directa o indirectamente a la organización o a sus miembros. Estas acciones afectan negativamente el clima laboral, la productividad o la moral del equipo.

Aspectos clave:

- Llegar tarde o ausentarse sin justificación.
- Realizar tareas personales en horario laboral.
- Difundir rumores o causar conflictos.
- Desobedecer normas o instrucciones deliberadamente

3.3. Marco conceptual.

Capacitación

Es un procedimiento estructurado por el cual se perfeccionan destrezas, conocimientos y comportamientos de los trabajadores para optimizar su desempeño en el trabajo y adaptarse a nuevas exigencias organizacionales.

Clima

Hace referencia al conjunto de percepciones compartidas por los empleados



sobre el entorno organizacional en el que trabajan, lo cual influye significativamente en su comportamiento y desempeño.

Competencias

Constituyen las competencias, destrezas, saberes y principios que un individuo posee y aplica en situaciones laborales específicas para cumplir con eficacia sus funciones.

Evaluación

Es un procedimiento estructurado para recopilar y examinar datos con un propósito a valorar la destreza de los empleados en función de criterios establecidos previamente.

Liderazgo

Capacidad para influir, inspirar y orientar a un conjunto de individuos hacia la consecución de metas compartidas dentro de una organización.

Motivación

Grupo de elementos interiores así como externos que promueven al individuo a actuar y mantener una conducta orientada al logro de metas laborales.

Organización

Estructura social que busca alcanzar objetivos comunes mediante la coordinación de personas, recursos y procesos.

Productividad

Relación entre los resultados obtenidos y los medios empleados, que reflejan la eficacia con la cual se realizan las actividades laborales.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.

- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

4.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.
- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

4.3. Variables

a. Variable 1

Gestión del talento humano

- ✓ Reclutamiento y selección
- ✓ Capacitación y desarrollo
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Compensación y beneficios
- ✓ Retención y motivación

b. Variable 2

Desempeño laboral

- ✓ Desempeño de tareas
- ✓ Desempeño contextual
- ✓ Comportamiento contraproducente

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
	1.1. Reclutamiento y selección.	1.1.1. Claridad en los perfiles de puesto. 1.1.2. Transparencia en el proceso de selección. 1.1.3. Adecuación del personal seleccionado	

<p>Variable 1</p> <p>1. Gestión del talento humano</p> <p>Definición: Según <i>Idalberto Chiavenato (2009)</i>, "es el grupo de normativas y prácticas requeridas para gestionar los elementos vinculados a los individuos o gestión del personal, incluyendo la contratación, selección, capacitación, evaluación, compensación y retención"</p>	1.2. Capacitación y desarrollo	1.2.1. Acceso a programas de capacitación.	a las funciones del puesto.		
		1.2.2. Aplicación práctica de los contenidos aprendidos.			
		1.2.3. Oportunidades de desarrollo profesional.			
		1.3. Evaluación del desempeño	1.3.1. Existencia de evaluación formal y periódica.		Encuesta
			1.3.2. Retroalimentación constructiva del desempeño		Cuestionario
			1.3.3. Relación entre evaluación y mejora continua		
		1.4. Compensación y beneficios	1.4.1. Percepción de equidad salarial		
			1.4.2. Reconocimiento de logros		
			1.4.3. Acceso a beneficios institucionales		
		1.5. Retención y motivación	1.5.1. Sentido de pertenencia institucional		
			1.5.2. Reconocimiento al desempeño		
			1.5.3. Satisfacción con el ambiente laboral		
	<p>Variable 2</p> <p>2. Desempeño laboral</p> <p>Definición: <i>Koopmans et al. (2013)</i> definen el rendimiento personal en el trabajo se define como "las actividades o comportamientos de los trabajadores que tienen importancia"</p>	2.1. Desempeño de tareas	2.1.1. Cumplimiento de metas laborales		
			2.1.2. Calidad del trabajo realizado		
				2.1.3. Eficiencia en el uso del tiempo y recursos	
		2.2. Desempeño contextual	2.2.1. Colaboración con compañeros y superiores		
			2.2.2. Participación en actividades institucionales		Encuesta
			2.2.3. Proactividad en la solución de problemas		Cuestionario



<i>para las metas de la empresa"</i>	2.3. Comportamiento contraproducente	2.3.1. Faltas injustificadas o tardanzas frecuentes
		2.3.2. Uso inadecuado de recursos institucionales
		2.3.3. Conductas negativas hacia compañeros o superiores

Nota. Adaptado de los autores Chiavenato (2009) y Koopmans et al. (2013)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, orientado al análisis empírico de la conexión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en contextos institucionales. Este enfoque permitió la recolección de datos mensurables mediante técnicas estructuradas, lo que facilitó la interpretación estadística de los patrones de asociación de las variables en la Municipalidad Distrital de San Miguel.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Se implementó el método deductivo, que comienza con hipótesis simples sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, para luego formular hipótesis específicas relacionadas con el contexto organizacional de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Estas hipótesis fueron contrastadas con los datos empíricos recolectados, permitiendo validar o refutar las suposiciones planteadas respecto a la interacción entre ambas variables.



5.3. Tipo de Investigación

El presente estudio fue de tipo aplicado, ya que se planteó en calidad de objetivo generar conocimientos orientados a mejorar la administración del talento humano y optimizar el desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Para ello, se recurrió al empleo de ideas y métodos que brindaron respuestas útiles a problemáticas específicas del entorno organizacional.

5.4. Nivel de investigación

El nivel fue correlacional, pues se intentó establecer el nivel de vínculo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Se examinó cómo las dos variables se interrelacionaron y en qué medida una administración correcta del capital humano pudo tener un impacto en el grado de rendimiento de los empleados.

5.5. Diseño de investigación

Se adoptó un diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipularon deliberadamente las variables. Este diseño permitió observar la conexión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de San Miguel en un único momento del tiempo, con el propósito de reconocer conexiones y tendencias significativas de las variables dentro de su contexto organizacional.



5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

Fue conformada por el total de trabajadores que desempeñaban funciones en puestos administrativos dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el año 2025, ascendiendo a un total de 275 servidores públicos, según el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) provisional.

5.6.2. Muestra

Con la fórmula estadística empleada, la muestra estuvo conformada por 160 personas, seleccionadas de manera aleatoria dentro de la población administrativa de 275 empleados del Municipio Distrital de San Miguel en el año 2025. Esta selección garantizó la relevancia y la confiabilidad de los resultados con el fin de la evaluación correlacional propuesta.

Muestra Probabilística

En el presente estudio de la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de San Miguel, se aplicó una muestra probabilística para asegurar la representatividad de la población objeto de estudio. Se utilizó una técnica numérica particular para calcular la magnitud de la muestra, seleccionando aleatoriamente a 160 empleados de un total de 275 trabajadores administrativos. Este procedimiento garantizó la fiabilidad y validez de los hallazgos, lo que hace posible una valoración exacta de la correlación respecto a las características investigadas.

El peso de la muestra fue determinado y su selección se realizó de manera teórica probabilística.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N = habitantes total

n = dimensión de la cantidad de muestra

e = fallo o exactitud

Z = nivel de protección

p = cambio positivo (esperanza de triunfo)

q = incertidumbre adversa (probabilidad de no tener éxito)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(275)}{275(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(275)}{275(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{264.11}{0.6875 + 0.9604}$$

$$n = \frac{264.11}{1.6479}$$

$$n = 160.2706$$

La muestra para aplicar el cuestionario fue 160 personas

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

Encuesta. – Se distingue en calidad de un método estructurado empleado para la recolección de información de personas respecto a sus perspectivas conceptuales y conductas. Este procedimiento implica el



diseño de preguntas específicas orientadas a obtener información cuantificable de la población, con el propósito de identificar estructuras o patrones en las contestaciones recopiladas (Arias, 2006).

5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado

Cuestionario. – Según Arias (2006), el cuestionario es un grupo de cuestiones organizadas de manera clara y ordenada, redactadas en un lenguaje sencillo y alcanzable, lo que permite la obtención inmediata de información a partir de los medios originales.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Se consideraron los consejos de los especialistas en el área, los que ofrecieron aportes fundamentales para el diseño y la estructura del cuestionario, asegurando así la validez de contenido y la confiabilidad del instrumento aplicado.

5.8.1. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad

Para obtener datos relevantes que sustentaran los objetivos del estudio, se empleó un cuestionario estructurado. La consistencia interna del instrumento fue evaluada mediante un análisis estadístico, garantizando que las respuestas recolectadas fueran coherentes y confiables para el análisis posterior.



Resultados para “gestión del talento humano”

Tabla 2

Criterios de fiabilidad 1.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos convencionales.	Cantidad de preguntas
,980	,980	15

Nota. Matriz de datos.

El valor del Alfa de Cronbach es de 0,980, lo cual señala una gran coherencia interior dentro de los 15 elementos analizados. Esto indica que el medio de la variable “Gestión del talento humano” es confiable.

Resultados para “desempeño laboral”

Tabla 3

Criterios de fiabilidad 2.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos convencionales.	Cantidad de preguntas
,969	,969	09

Nota. Matriz de datos.

El valor del Alfa de Cronbach es de 0,969, lo cual señala una gran coherencia interior dentro de los 9 elementos analizados. Esto indica que el medio de la variable “Desempeño laboral” es confiable.

5.8.2. Validez

Se adoptó el método de análisis en función del criterio de especialistas:

- ✓ Dr. Apolinar Florez Lucana



5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La información se procesó con técnicas estadísticas adecuadas para analizar la conexión de la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2025. Se usó el software SPSS v25 para realizar del análisis de correlativo y pruebas de hipótesis, garantizando hallazgos seguros y fundamentados en los datos obtenidos mediante cuestionarios.

5.10. Contrastación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Datos:

$$r = 0.868$$

$$n = 160$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Ho: No hay una conexión entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

Ha: Hay una conexión de la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

2. Significancia:

$$\text{Alfa } \alpha = 0.05 \text{ (5\%)}$$

3. Regla de decisión:

Si ($p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), se rechaza la Ho.

4. Estadístico de prueba

Tabla 4

prueba estadística

Medidas simétricas

		Valor	Fallo habitual aislado	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,725	,031	22,110	,000
Cantidad de casos admitidos		160			

Nota. Matriz de datos.

5. **Conclusión:** El valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,725$; p-valor = $0,000 < 0,05$) indica que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, con una clara relevancia estadística. Esto sugiere que una gestión eficiente del talento humano incide directamente en la mejora del desempeño laboral del personal, y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica uno

Datos:

$$r = 0.810$$

$$n = 160$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Ho: No hay una conexión entre la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

Ha: Hay una conexión entre la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

2. Significancia:

Alfa $\alpha = 0.05$ (5%).

3. Regla de decisión:

Si ($p_valor = 0,000 < 0,05$), se rechaza la H_0 .

4. Estadístico de prueba

Tabla 5

prueba estadística

Medidas simétricas

		Valor	Fallo habitual aislado	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,675	,037	16,916	,000
Cantidad de casos admitidos		160			

Nota. Matriz de datos

- 5. Conclusión:** El valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,675$; $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) indica que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, con una clara relevancia estadística. Esto sugiere que una adecuada gestión del talento humano contribuye directamente a mejorar la ejecución eficiente de las tareas asignadas, y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica dos

Datos:

$$r = 0.808$$

$$n = 160$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Ho: No hay una conexión entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

Ha: No hay una conexión entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

2. Significancia:

Alfa $\alpha = 0.05$ (5%).

3. Regla de decisión:

Si ($p_valor = 0,000 < 0,05$), se rechaza la Ho.

4. Estadístico de prueba

Tabla 6

prueba estadística

Medidas simétricas

		valor	Fallo habitual aislado	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,668	,036	17,332	,000
Cantidad de casos admitidos		160			

Nota: Matriz de datos.

- 5. Conclusión:** El valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,668$; $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) indica que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, con una clara relevancia estadística. Por lo que a mejor gestión del talento humano favorece el fortalecimiento de conductas voluntarias que apoyan el entorno organizacional, y viceversa.

Evaluación de la hipótesis específica tres.

Datos:

$$r = 0.794$$

$$n = 160$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Ho: No hay una conexión entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

Ha: Hay una conexión entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

2. Significancia:

Alfa $\alpha = 0.05$ (5%).

3. Regla de decisión:

Si ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$), se rechaza la Ho.

4. Estadístico de prueba

Tabla 7

prueba estadística

Medidas simétricas

			Fallo habitual aislado	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,666	,041	15,096	,000
Cantidad de casos admitidos		160			

Nota: Matriz de datos.

- 5. Conclusión:** El valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,666$; p-valor = $0,000 < 0,05$) indica que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, con una clara relevancia estadística. Esto sugiere que la gestión del talento humano está directamente relacionada con variaciones en el comportamiento contraproducente, lo cual enfatiza la relevancia de una adecuada gestión para mitigar conductas laborales negativas.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Test de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,258	160	,000	,793	160	,000
Desempeño laboral	,223	160	,000	,817	160	,000

Nota: Matriz de datos.

Interpretación

Teniendo datos mayores a 50, se toma en cuenta el estadístico de Kolmogorov-Smirnova, con hallazgos de P-valor 0,000 en ambos casos, los que son más bajos que el alfa de 0,05 (5%) con lo que se da la conclusión que son datos que no se

ajustan al modelo de distribución normal, por ende, será empleado el índice de, el indicador numérico de correlación de Spearman.

6.1.2. Resultados

Resultados para el objetivo general.

Tabla 9

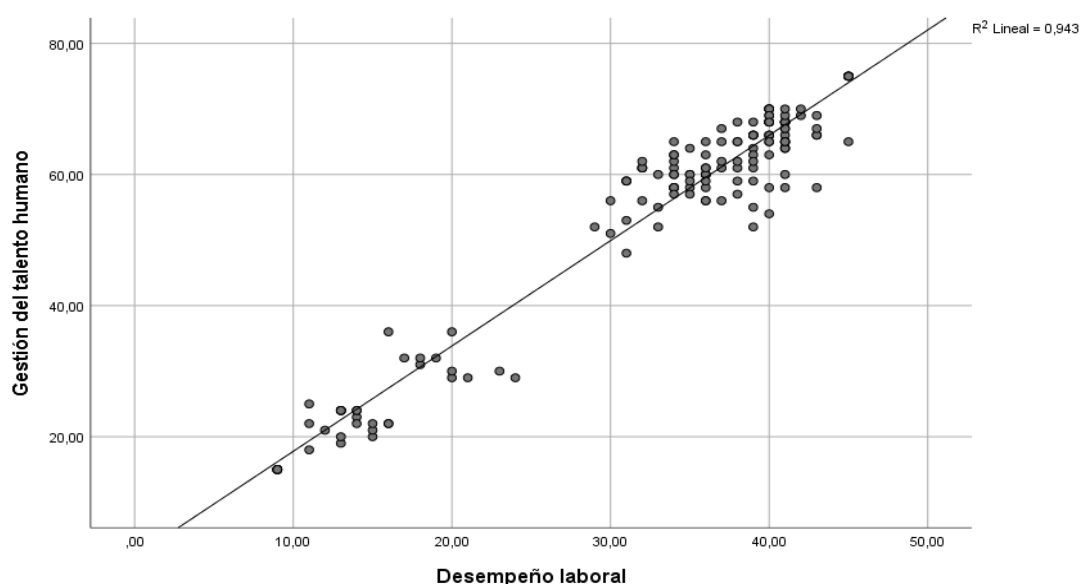
Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

<i>Correlaciones</i>				
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	índice de conexión	1,000	,868
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Desempeño laboral	índice de conexión	,868	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Matriz de datos.

Figura 1

Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.



Nota. Tabla 9

Regla de decisión.

Si $0 < r < 0.20$ Existe una conexión insignificante.

Si $0.20 < r < 0.40$ se puede observar una conexión débil.

Si $0.40 < r < 0.70$ Existe una asociación importante.

Si $0.70 < r < 1.00$ hay una conexión fuerte.

Interpretación

La Tabla 9 y la Figura 1, muestra el análisis de 160 casos en las áreas administrativas del municipio de San Miguel, 2025, evidencia una conexión favorable importante tomando en cuenta la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el análisis arrojó un valor de 0,868 de Spearman y un p-valor de 0,000, lo que confirma su relevancia estadística al 99% de confianza. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación ($r^2 = 0,943$), se determina que el 94,3% de la fluctuación en el rendimiento laboral es explicada por los cambios en la gestión del talento humano, verificando su alcance en la mejora del rendimiento institucional.

Resultados para el objetivo específico 1.

Tabla 10

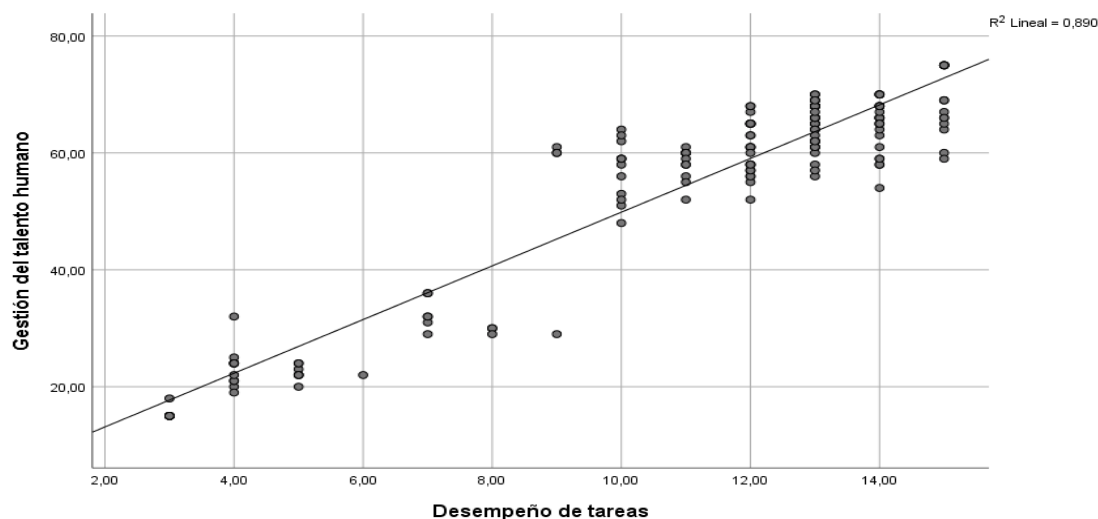
Relación de la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

<i>Correlaciones</i>				
			Gestión del talento humano	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	índice de conexión	1,000	,810
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Desempeño de tareas	índice de conexión	,810	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Matriz de datos.

Figura 2

Relación de la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.



Nota. Tabla 10.

Interpretación.

La información consignada en la Tabla 10 y la Figura 2 refleja el análisis de 160 casos en las áreas administrativas del Municipio de San Miguel, correspondiente al año 2025, revela una conexión favorable importante respecto a la gestión del talento humano y el desempeño de tareas, con un índice de Spearman de 0,810 y un p-valor de 0,000, lo que confirma su relevancia estadística al 99% de confianza. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación ($r^2 = 0,890$), se determina que el 89,0% de la variación en el rendimiento de tareas es posible que se explique por los cambios en la gestión del talento humano, evidenciando su impacto en la eficiencia operativa institucional.

Resultados para el objetivo específico 2.

Tabla 11

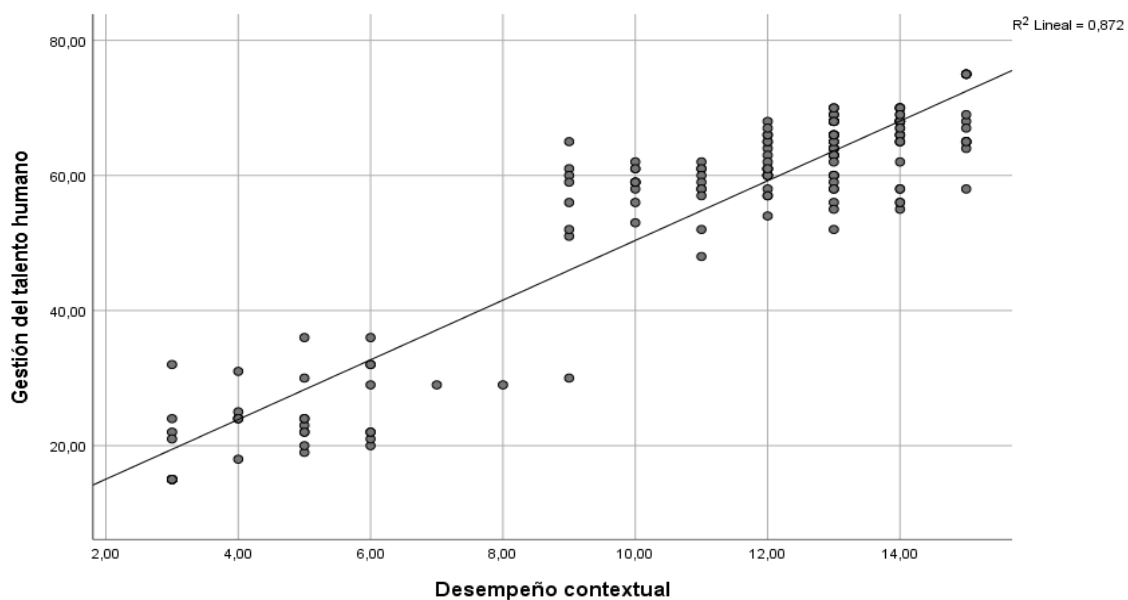
Relación entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	índice de conexión	1,000
		Sig. (bilateral)	,808
		N	160
	Desempeño contextual	índice de conexión	,808
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	160

Nota. Matriz de datos.

Figura 3

Conexión de la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.



Nota. Tabla 11.

Interpretación

La información consignada en la Tabla 11 y la Figura 3 reflejan el análisis de 160 casos en las áreas administrativas del Municipio de San Miguel, 2025, muestra una conexión favorable relevante respecto a el rendimiento y la administración de talento humano contextual, con un índice de Spearman de 0,808 y un p-valor de 0,000, lo que confirma su relevancia estadística al 99% de confianza. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación ($r^2 = 0,872$), se determina que el 87,2% La fluctuación en el rendimiento comunitario es capaz de comprenderse a través de los cambios en la gestión del talento humano, evidenciando su efecto en las conductas organizacionales que favorecen el entorno laboral.

Resultados para el objetivo específico 3.

Tabla 12

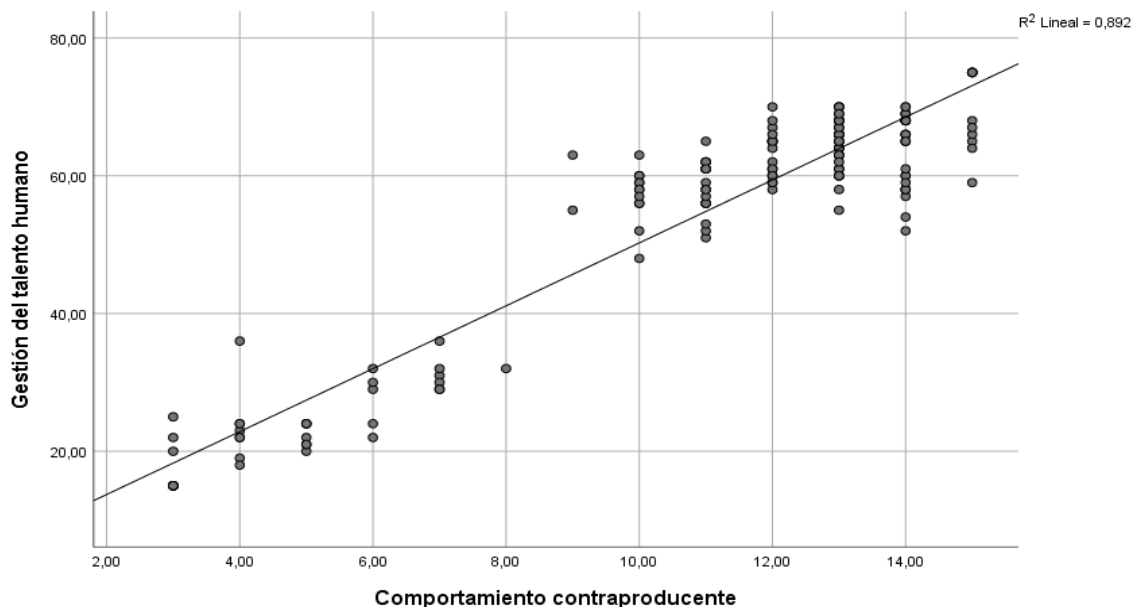
Relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.

<i>Correlaciones</i>			Gestión del talento humano	Comportamiento contraproducente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	índice de conexión	1,000	,794
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Comportamiento contraproducente	índice de conexión	,794	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Matriz de datos.

Figura 4

Relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025



Nota. Tabla 12

Interpretación

La información consignada en la Tabla 12 y la Figura 4; muestra el análisis de 160 casos en las áreas administrativas del Municipio de San Miguel, 2025, revela una conexión negativa relevante de la gestión del talento humano y el comportamiento contraproducente, con un coeficiente de Spearman de 0,794 y un p-valor de 0,000, lo que confirma su relevancia estadística al 99% de confianza. Además, al elevar al cuadrado el coeficiente de correlación ($r^2 = 0,892$), se determina que el 89,2% de la dispersión en el comportamiento contraproducente es atribuible por los cambios en la gestión del talento humano, evidenciando su efecto en la reducción de conductas laborales indeseadas.



6.2. Discusión de resultados

Los descubrimientos obtenidos según el propósito general del estudio, que consistió en estudiar el vínculo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, evidencian una asociación positiva respaldada por significancia estadística entre las variables. Los instrumentos utilizados mostraron una confiabilidad óptima, con índices de Alfa de Cronbach de 0,980 en gestión del talento humano y 0,969 en el rendimiento profesional, evidenciando una alta consistencia de ítems aplicados. Asimismo, los resultados de la evaluación de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con p-valores de 0,000, evidenciaron que los registros no mantienen una distribución normal, justificando el uso de técnicas estadísticas no paramétricas. En ese sentido, el índice de Spearman arrojó un índice de rho = 0,868, revelando un vínculo estadísticamente robusto en medio de los elementos. El examen de hipótesis general, basada en el coeficiente Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,725$; $p = 0,000 < 0,05$), confirmó esta conexión beneficiosa y relevante, reafirmando la hipótesis de investigación. Estos resultados son coherentes con lo hallado por Carvajal-Pérez (2021), quien estableció que una apropiada administración del potencial laboral, centrada en el desarrollo de competencias, motivación y evaluación del rendimiento, repercute de manera directa y sustancial en la eficiencia profesional del personal en entidades públicas. De igual forma, los hallazgos concuerdan con lo expuesto por Chiavenato (2017), que argumenta sobre el manejo estratégico del potencial laboral fortalece la eficacia organizacional al alinear las capacidades individuales con los objetivos institucionales. Por tanto, puede inferirse que, en contextos públicos, como el del Municipio de San Miguel, la implementación de un manejo eficaz El entorno de



trabajo se optimiza con el potencial del personal y optimiza simultáneamente la ejecución de tareas, la productividad y la calidad en la prestación del servicio administrativo.

Referente al primer objetivo específico, el análisis se centró en la correlación de la gestión del talento humano y la eficiencia en el desempeño de tareas en las áreas administrativas del Municipio de San Miguel, 2025, los datos evidencian una asociación positiva respaldada por significancia estadística, determinada mediante el coeficiente de Spearman ($\rho = 0,810$) y confirmada con la prueba de hipótesis utilizando el estadístico Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,675$; $p = 0,000 < 0,05$). Los informes examinados apuntan a una adecuada administración del capital humano, que incluye procesos como selección, capacitación, motivación y evaluación del desempeño, guarda una conexión relacionada con una eficacia y productividad más altas en la ejecución de las tareas por parte del personal administrativo. Este dato es coherente con los planteamientos de Ríos (2022), aquel que comprobó que una administración estratégica de los recursos humanos tiene un impacto importante en la calidad del trabajo desarrollado en entidades públicas. Asimismo, Carranza y Huamán (2021) encontraron que la optimización de los procesos de gestión de personal impacta positivamente en el rendimiento y la productividad laboral, especialmente en contextos municipales donde la eficiencia operativa es esencial. En esa línea, la evidencia empírica respalda que la administración de los recursos humanos no es únicamente un componente estructural del funcionamiento institucional, sino también un factor determinante en alcanzar metas y objetivos organizacionales específicos.

En cuanto al segundo objetivo específico, cuyo fin fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en las áreas



administrativas del Municipio de San Miguel, 2025. Los datos indican una correlación positiva y significativa entre las variables, con un valor de Spearman de 0,808 indica una asociación fuerte, respaldada también por la prueba Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,668$; $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$), que confirma la relevancia estadística de esta relación. La evidencia obtenida coincide con investigaciones previas que indican que la gestión eficiente del talento humano, a partir del desarrollo de habilidades interpersonales, compromiso organizacional y apoyo mutuo, impacta positivamente en el desempeño contextual, entendido como el comportamiento que contribuye al ambiente organizacional más allá de las tareas formales (Organ, 1997). De manera similar, García y Rodríguez (2020) encontraron en su estudio sobre instituciones públicas peruanas que una administración apropiada de los recursos humanos fortalece la participación proactiva y el sentido de pertenencia, aspectos fundamentales del desempeño contextual. Por ende, la presente investigación reafirma que el manejo del potencial de las personas es un factor clave con el fin de optimizar no solo la ejecución de tareas concretas, sino también las conductas voluntarias que favorecen el clima laboral y la eficiencia organizativa en las entidades públicas.

Los datos recopilados en relación con el tercer objetivo específico, que buscó analizar la conexión de la gestión del talento humano y el comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, revelan una correlación negativa significativa, evidenciada por un coeficiente de Spearman de -0,794. Este descubrimiento muestra una adecuada administración del potencial de las personas se asocia con una disminución en las conductas contraproducentes dentro del entorno laboral. La prueba Tau-b de Kendall ($\tau_b = -0,666$; $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) confirma la significancia estadística



de esta relación inversa, validando la hipótesis planteada. Los datos son coherentes con estudios anteriores que indican que la administración eficaz del capital humano, mediante prácticas como la motivación, capacitación y reconocimiento, contribuye a minimizar comportamientos nocivos como el ausentismo, la falta de compromiso y sabotajes organizacionales (Robles & Torres, 2019). De igual forma, Gómez y Pérez (2021) encontraron en su estudio sobre organizaciones públicas que una administración apropiada de los recursos humanos disminuye de manera notable la frecuencia de hábitos contraproducentes, mejorando así el clima laboral y la productividad. Por lo tanto, la presente investigación refuerza la trascendencia de las estrategias integrales para la administración del talento humano para mitigar los efectos negativos que el comportamiento contraproducente genera en la eficiencia administrativa pública.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación con el objetivo general, que consistió en determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, los resultados obtenidos evidencian un vínculo positivo y estadísticamente significativa de las variables, manifestada en un coeficiente de Spearman de 0,868. De igual manera, la prueba de hipótesis general, sustentada en el valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,725$; p-valor = $0,000 < 0,05$), ratifica la presencia de esta conexión importante, indicando que una gestión eficiente del talento humano repercute positivamente en el desempeño en el trabajo dentro de la institución.

SEGUNDA: Los hallazgos derivados para el primer objetivo específico, orientado a analizar la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño de tareas en las áreas administrativas del Municipio de San Miguel durante el año 2025, muestran una correlación positiva y significativa, reflejada en un índice de Spearman de 0,810. Asimismo, la prueba de hipótesis específica, sustentada en el valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,675$; p-valor = $0,000 < 0,05$), ratifica la existencia de esta conexión relevante, lo que indica que una correcta gestión del talento humano influye positivamente en la eficiencia de las tareas realizadas en la institución evaluada.

TERCERA: En cuanto al segundo objetivo específico, cuyo fin fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño



contextual en las áreas administrativas del Municipio de San Miguel, 2025, los datos evidencian una correlación positiva y significativa entre ambas variables, a través del coeficiente de Spearman de 0,808. Asimismo, la prueba de hipótesis específica, basada en el valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,668$; p-valor = 0,000 < 0,05), ratifica la existencia de esta conexión relevante, lo que indica que una gestión efectiva del talento humano se asocia con mayor rendimiento contextual en la institución evaluada.

CUARTA: Los resultados obtenidos para el tercer objetivo específico, que buscó analizar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025, evidencian una correlación positiva significativa entre ambas variables, reflejada en un coeficiente de Spearman de -0,794. De igual manera, la prueba de hipótesis específica sustentada en el valor Tau-b de Kendall ($\tau_b = -0,666$; p-valor = 0,000 < 0,05) ratifica que existe una conexión inversa y con significación estadística, señalando que una gestión efectiva del talento humano favorece a la reducción del comportamiento contraproducente en la institución estudiada.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Gerente Municipal y al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Miguel implementar y fortalecer estrategias integrales de gestión del talento humano, orientadas a optimizar las competencias y motivación del personal administrativo, con miras a mejorar significativamente el desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

SEGUNDA: Se sugiere a los jefes de las áreas administrativas promover programas de formación y progreso continuo que potencien las habilidades técnicas y administrativas del personal, favoreciendo así un mejor desempeño en las tareas asignadas y aumentando la eficiencia operativa.

TERCERA: Se aconseja a la gerencia de Recursos Humanos fomentar un ambiente laboral positivo y fortalecer los métodos administrativos que fomenten el compromiso y la colaboración entre los colaboradores, con la finalidad de mejorar el desempeño contextual y la integración organizacional.

CUARTA: Se recomienda a la dirección de la Municipalidad diseñar políticas preventivas y correctivas enfocadas en la reducción del comportamiento contraproducente, mediante la implementación de sistemas de evaluación, seguimiento y reconocimiento, que incentiven conductas laborales responsables y éticas entre los colaboradores administrativos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava (2021). *La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí-Ecuador* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16510>
- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (2.ª ed.). Granica.
- Alvarado, C. K. F., Frías, R. E. H., Ticona, I. L. Q., & Justo, J. J. A. (2021). *Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet SA Juliaca*. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(9), 282-301.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2021). *Informe anual sobre la situación del servicio civil en el Perú*. <https://www.servir.gob.pe>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2022). *Boletín de Buenas Prácticas en la Gestión del Talento Humano en Gobiernos Subnacionales*. <https://www.servir.gob.pe>
- Banco Mundial. (2020). *Gestión del talento humano en América Latina: desafíos y oportunidades para la administración pública*. <https://www.bancomundial.org>
- Barney, J. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.



- Carranza, M., & Huamán, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en instituciones municipales del norte peruano*. Revista Científica de Administración Pública, 13(2), 45-58. <https://doi.org/10.1234/rcap.v13i2.5678>
- Carvajal-Pérez, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en instituciones públicas educativas del Perú*. Revista Científica de Ciencias Humanas y Sociales, 18(2), 65–78. <https://doi.org/10.35622/j.rchsh.2021.02.006>
- Centeno Clares, E. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Taypikala Hotel Iago SAC de la ciudad de Puno-Chucuito, 2021*. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/421>
- Chaoyang, X. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica*. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4276>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley N.º 30057: Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe>
- Coronel Correa, S. P. (2022). *Absentismo y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de la Troncal–Cañar Ecuador 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95127>
- Dessler, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (13.^a ed.). Pearson Educación.
- García, M. (2011). *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. Revista de Investigación en Docencia Universitaria, 9(1), 1–12. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5420475.pdf>.



- Gómez, R., & Pérez, L. (2021). *Impacto de la gestión del talento humano en la reducción del comportamiento contraproducente en organizaciones públicas*. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 112-130. <https://doi.org/10.5678/rpo.v15i2.2021>
- Herrera Soto, M. (2023). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de servicios escolares de la UJED* (Doctoral dissertation, Universidad Juárez del Estado de Durango Facultad de Economía, Contaduría y Administración División de Estudios de Posgrado). <http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/258>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
<https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-13-513>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Morales, M. (2020). *Gestión pública y talento humano en el Estado peruano*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Muchica Huamantuma, E. S. (2023). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno–2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2562>



- Muñoz Marichin, D. (2022). *Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón-2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79500>
- OCDE. (2017). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú – Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264280878-es>
- Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., & Rojas Rivera, A. E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 6790-6808. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- Oncebay Tipe, N. B. (2022). *Gestión del talento humano y calidad de servicio al usuario en la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL Huamanga, Ayacucho 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80040>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El futuro del trabajo en el sector público: retos y estrategias*. <https://www.ilo.org>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Estudio del servicio civil en el Perú: Hacia una función pública más eficiente y moderna*. <https://www.oecd.org>
- Osorio Madera, J. M. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/71432>
- Ríos, L. (2022). *Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento de tareas en gobiernos locales*. Revista de Gestión y Desarrollo Local, 10(1), 25-38. <https://doi.org/10.1234/rgdl.v10i1.4321>



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Robles, J., & Torres, M. (2019). *Estrategias para la gestión del talento humano y su efecto en la conducta laboral negativa*. Revista Latinoamericana de Recursos Humanos, 8(1), 55-70. <https://doi.org/10.4321/rlrh.v8i1.2019>
- Rojas Verastegui, C. A. (2021). *Talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa Credicoop, Puno, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.14441/1462>
- SERVIR & BID. (2021). *Diagnóstico del servicio civil peruano y recomendaciones para su fortalecimiento*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org>
- SERVIR. (2021). *Gestión de personas en el Estado: Principios y lineamientos*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Free Press.
- Tacunga, R. S. B. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí–Ecuador* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://core.ac.uk/download/pdf/483813662.pdf>.
- Velez Ulloa, S. L. (2022). *Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94177>
- von Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.



Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Yucra Mamani, I. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022*. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/460>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025	Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 1. Reclutamiento y selección 2. Capacitación y desarrollo 3. Evaluación del desempeño 4. Compensación y beneficios 5. Retención y motivación Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL 1. Desempeño de tareas 2. Desempeño contextual 3. Comportamiento contraproducente	ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN: La población de estudio está compuesta por el total de trabajadores que desempeñan funciones en puestos administrativos dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2025, lo que equivale a un total de 275 empleados. MUESTRA De acuerdo con la fórmula utilizada, la muestra está conformada por 160 personas. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
a. ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025? b. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025? c. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las áreas administrativas de la	a. Analizar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025. b. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025. c. Analizar la relación entre la gestión del talento humano y comportamiento contraproducente en las	a. Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño de tareas en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025. b. Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño contextual en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025. c. Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y comportamiento		



Municipalidad de San Miguel, 2025?	áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.	contraproducente en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025.		
------------------------------------	--	--	--	--



Matriz de datos

*ESTADISTICA Liz Vanessa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: id 1

id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	
1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3
10	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
12	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5
13	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
14	5	3	4	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3
15	4	3	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
17	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	3	3
18	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	2
19	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3
20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
21	5	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4
22	3	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3
25	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	5	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3
28	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	5
29	3	3	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
30	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
31	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5
32	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
33	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*ESTADISTICA Liz Vanessa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15: P05 3

id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	
52	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
53	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
54	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
56	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4
59	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5
60	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4
61	3	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3
64	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3
65	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5
66	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	5
67	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
68	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
69	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
70	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
73	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
76	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
78	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
79	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
83	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5
84	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5
85	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON



*ESTADISTICA Liz Vanessa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15: P05 3 Visible: 30 de 30 variables

id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09
103	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4
104	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
105	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3
106	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
107	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	5
108	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
109	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4
110	4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3
111	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
112	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3
113	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2
114	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
115	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
116	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
117	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
118	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
119	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
120	3	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3
121	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2
122	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3
123	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
124	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2
125	3	3	1	3	1	2	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3
126	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
127	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
128	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
129	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
130	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	3	5	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	5
133	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	4	3
134	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	3	4	4	5
135	5	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*ESTADISTICA Liz Vanessa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

117: P06 4 Visible: 30 de 30 variables

id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09
130	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	3	5	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	5
133	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	4	3
134	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	5
135	5	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4
138	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4
139	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4
140	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	3	3	5	4	3	3
141	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
142	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
143	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
144	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
147	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
148	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5
149	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
150	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1
151	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
152	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
153	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
154	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
155	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
156	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2
157	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
158	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1
159	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
160	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
161																								
162																								
163																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Instrumento(s) de Investigación

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es anónimo y tiene el propósito de conocer la **gestión del talento humano** en relación al desempeño laboral en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025. Por favor, marque cada interrogante con una (X) en el numeral de la escala que califique Ud. Muchas gracias por su participación.

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

DIMENSIONES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Reclutamiento y selección					
1. Los perfiles de puesto están claramente definidos antes de iniciar el proceso de selección					
2. Considera que el proceso de selección en su área es transparente e imparcial					
3. El personal seleccionado cumple con los requisitos y competencias del puesto					
Capacitación y desarrollo					
4. Ha recibido capacitaciones relacionadas con sus funciones en los últimos 12 meses					
5. Las capacitaciones recibidas han sido útiles y aplicables en su trabajo diario					
6. La municipalidad le brinda oportunidades de desarrollo profesional					
Evaluación del desempeño					
7. Su desempeño es evaluado de manera formal y periódica					
8. Recibe retroalimentación sobre su desempeño luego de las evaluaciones					
9. Las evaluaciones contribuyen a mejorar su rendimiento laboral					
Compensación y beneficios					
10. Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades					
11. Recibe reconocimiento por el cumplimiento de sus metas laborales					
12. Está satisfecho con los beneficios que le otorga la municipalidad					
Retención y motivación					



13. Se siente identificado(a) y comprometido(a) con la Municipalidad de San Miguel					
14. Recibe reconocimiento o incentivos por el buen desempeño de sus funciones					
15. Está satisfecho(a) con el ambiente laboral en su área administrativa					



CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es anónimo y tiene el propósito de conocer el **desempeño laboral** en las áreas administrativas de la Municipalidad de San Miguel, 2025. Por favor, marque cada interrogante con una (X) en el numeral de la escala que califique Ud. Muchas gracias por su participación.

1. Nunca	2. Rara vez	3. A veces
4. Frecuentemente		5. Siempre

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Desempeño de tareas					
1. ¿Cumple usted con las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo?					
2. ¿Entrega usted su trabajo con precisión y calidad en los procedimientos administrativos?					
3. ¿Realiza sus tareas dentro del plazo establecido utilizando eficientemente los recursos disponibles?					
Desempeño contextual					
4. ¿Colabora usted de manera activa con sus compañeros y superiores para el logro de objetivos comunes?					
5. ¿Participa usted en reuniones, capacitaciones u otras actividades institucionales?					
6. ¿Toma usted la iniciativa para proponer o aplicar soluciones ante problemas en su área?					
Comportamiento contraproducente					
7. ¿Se ausenta o llega tarde a su trabajo sin justificación válida?					
8. ¿Utiliza recursos de la municipalidad (materiales, equipos, tiempo) para fines personales?					
9. ¿Manifiesta usted comportamientos conflictivos o poco respetuosos hacia sus compañeros o superiores?					

¡Gracias por su colaboración!



Validez del instrumento

ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION GESTION PUBLICA

TÍTULO DE TESIS:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: ROBERTO RIVERA COQUE
- PROFESIÓN: LIC. ADM.
- CARGO ACTUAL: DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 02 Noviembre 2025

[Firma]
 Firma del experto
 DNI N° 02845441
 N° celular: 996 993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 03-12-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LIZ VANESSA GONZA LAURA
Dirección: Jr. Titeli Urb. Santa Rosa
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73610461
Teléfono: 916507030 email: gonza.laura.liz.vanessa@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN GESTIÓN PÚBLICA
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACION

Asesor: DR. ROBBINS FLORES AGUILAR
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

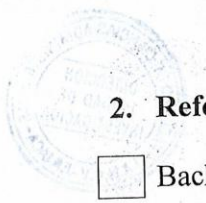
Título: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA AREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2025.

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESEMPEÑO, METAS, OBJETIVOS, GESTION

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACION PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

03 de diciembre 2025

Fecha