

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL ALTO DE LA ALIANZA DE TACNA, AÑO 2024**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. Liseth Estefani Vilcapaza Cuentas

Bach. Cynthia Ericka Roque Salcedo

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
ALTO DE LA ALIANZA DE TACNA,
AÑO 2024**

Tesis sustentada y aprobada el 03 de diciembre del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

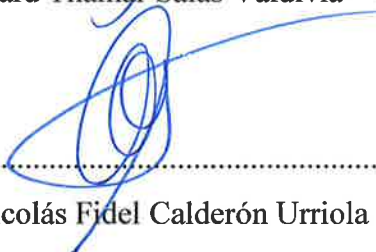
:



Dr. Elard Thamar Salas Valdivia

SECRETARIO

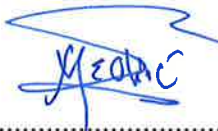
:



Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola

VOCAL

:



Dr. Jesús Amadeo Olivera Cáceres

ASESOR

:



Dr. Jesús Amadeo Olivera Cáceres

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Dr. Jesus Amadeo Olivera Cáceres**, en mi condición de asesor acreditado por la resolución de Facultad N° 12713-2024 FCJE/UNJBG, de la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ALTO DE LA ALIANZA DE TACNA, AÑO 2024**, presentada por las Bach. Liseth Estefani Vilcapaza Cuentas y Cynthia Ericka Roque Salcedo, para optar el Título Profesional de: INGENIERO COMERCIAL.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es **17%**.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a lo PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los tramites respectivos para su obtención del Título Profesional.

Tacna, 12 de diciembre del 2025



Dr. Jesús Amadeo Olivera Cáceres
DNI: 04406588

Asesor



Huella digital



Bach. Liseth Estefani Vilcapaza Cuentas
DNI: 76787135

Tesista



Huella digital



Bach. Cynthia Ericka Roque Salcedo
DNI: 75022889

Tesista



Huella digital

Dedicatoria

A Dios porque guía y protege cada uno de mis pasos, a mis padres y hermanos por ser mi base y mi refugio. Gracias por su amor incondicional, por su apoyo constante porque con su comprensión y cariño respaldan mis anhelos por seguir creciendo profesionalmente, a mis docentes, por su compromiso, por compartir su conocimiento y dedicación a lo largo de la etapa académica.

Agradecimiento

Al culminar esta etapa tan importante de mi vida, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis, a mis padres por siempre apoyarme en cada proyecto, por confiar en mí y estar presentes en cada paso del camino, a Dios por iluminar mi camino y permitirme realizar cada meta trazada.

CONTENIDO

PORTADA	I
HOJA DE JURADOS	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
CONTENIDO.....	V
INDICE DE TABLAS	VII
INDICE DE FIGURAS	VIII
INDICE DE ANEXOS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I EL PROBLEMA	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	5
1.2.1 Interrogante Principal	5
1.2.2 Interrogantes Secundarias.....	5
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION.....	6
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos	8
1.5 HIPÓTESIS	9
1.5.1 Hipótesis General	9
1.5.2 Hipótesis Específicas	9
1.6 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	10
1.6.1. Identificación de variable 1: Gestion del Talento Humano.....	10
1.6.2. Identificación de variable 2: Desempeño Laboral.....	10
1.6.3. Conceptualizacion y operacionalizacion de las variables	11
CAPITULO II MARCO TEORICO.....	13
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.1.1 Antecedentes Internacionales	13
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	16
2.1.3 Antecedentes Regionales.....	18

2.2	BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1	Gestión del Talento Humano.....	21
2.2.2	Desempeño Laboral.....	34
2.3	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS.....	37
	CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	41
3.1	TIPO DE INVESTIGACION.....	41
3.2	NIVEL DE INVESTIGACION.....	41
3.3	DISEÑO DE INVESTIGACION.....	41
3.4	AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE INVESTIGACION	42
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.5.1	Unidad de Estudio	42
3.5.2	Población.....	42
3.5.3	Muestra.....	42
3.6	PROCEDIMIENTO, TECNICAS E INSTRUMENTOS	46
3.6.1.	Procedimiento de recolección de datos.....	46
3.6.2.	Técnicas.....	46
3.6.3.	Instrumentos.....	47
	CAPITULO IV ANALISIS DE RESULTADOS	48
4.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	48
4.2.	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	48
4.3.	RESULTADOS.....	49
4.3.1.	Resultado de la variable 1: Gestión del talento humano	49
4.3.2.	Resultados de la variable 2: Desempeño laboral.....	65
4.4	PRUEBA ESTADÍSTICA	76
4.4.1	Verificación de la hipótesis general	79
4.4.2	Verificación de las hipótesis específicas	80
4.5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	87
	CONCLUSIONES	95
	RECOMENDACIONES	100
	REFERENCIAS	103
	ANEXOS.....	105

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	11
Tabla 2: Muestra.....	43
Tabla 3: Resultado general de Gestión del talento Humano	52
Tabla 4: Resultados de la dimensión 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos..	54
Tabla 5: Resultados de la dimensión 2: Organización del Trabajo y Distribución	56
Tabla 6: Resultados de la dimensión 3: Gestión del Empleo	58
Tabla 7: Resultados de la Dimensión 4: Gestión del Rendimiento	60
Tabla 8: Resultados de la dimensión 5: Gestión de la Compensación	62
Tabla 9: Resultados de la dimensión 6: Gestión del Desarrollo y la Capacitación	64
Tabla 10: Resultado general de Desempeño Laboral	67
Tabla 11: Resultados de la dimensión 1: Desempeño en la Tarea	70
Tabla 12: Resultados de la dimensión 2: Desempeño en el Contexto.....	73
Tabla 13: Resultados de la dimensión 3: Comportamientos contraproducentes	76
Tabla 14: Prueba de distribución normal.....	77
Tabla 15: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis general.....	79
Tabla 16: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 1	81
Tabla 17: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 2	82
Tabla 18: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 3	83
Tabla 19: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 4	84
Tabla 20: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 5	85
Tabla 21: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 6	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama	45
Figura 2: Resultado general de Gestión del Talento Humano	53
Figura 3: Resultados de la dimensión 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos	55
Figura 4: Resultados de la dimensión 2: Organización del Trabajo y Distribución	57
Figura 5: Resultados de la dimensión 3: Gestión del Empleo	59
Figura 6: Resultados de la dimensión 4: Gestión del rendimiento	61
Figura 7: Resultados de la dimensión 5: Gestión de la Compensación	62
Figura 8: Resultados de la dimensión 6: Gestión del Desarrollo y la Capacitación	65
Figura 9: Resultados general de Desempeño Laboral	68
Figura 10: Resultados de la dimensión 1: Desempeño en la Tarea	71
Figura 11: Resultados de la dimensión 2: Desempeño en el Contexto	74
Figura 12: Resultados de la dimensión 3: Comportamiento contraproducentes	76

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	106
Anexo 2: Cuestionario	108

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, la investigación que presentamos es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Para la investigación hemos utilizado como muestra a los servidores públicos un total de 135 personas. Para la recolección de los datos se utilizó el instrumento llamado cuestionario que consta de 51 preguntas, las cuales recogen la información y opinión de los servidores públicos con relación a la gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral. Los instrumentos fueron sometidos previamente antes de ser aplicados por el juicio de expertos, profesionales con grado de magister/doctores conocedores de gestión administrativa y desarrollo del talento humano. En los resultados de la investigación se identificó un nivel de significancia menor a 0,05 al analizar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que permite afirmar que sí existe una influencia estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, al calcular el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se obtuvo un valor de $r = 0,965$, lo que evidencia una relación positiva muy fuerte entre las dos variables en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza.

Palabras clave: Gestión del talento, Desempeño laboral, planificación, rendimiento, compensación, capacitación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the influence of human talent management and the work performance of public servants of the Alto de la Alianza District Municipality. The research we present is basic, non-experimental, descriptive, correlational in design. For the investigation we have used a total of 135 people as a sample of public servants. To collect data, an instrument called a questionnaire has been used, which consists of 51 questions, which collect the information and opinion of public servants in relation to the management of human talent and its influence on job performance. Before being applied, the instruments have been subjected to the judgment of experts, professionals with a master's degree who are knowledgeable in administrative management and the development of human talent. The results of the research show that a level of significance less than 0.05 was found when relating the variables Human talent management and job performance, which means that if there is influence between both, then analyzing the correlation coefficient found through the Rho-Spearman test statistic, a coefficient of $r=0.965$ has been found, which indicates a strong positive relationship between the two variables of the public servants of the Alto de la Alianza District Municipality.

Keywords: Talent management, Job performance, planning, performance, compensation, training.

INTRODUCCIÓN

En un entorno caracterizado por cambios constantes en todos los aspectos, la gestión del talento humano se vuelve un elemento clave para alcanzar el éxito en cualquier organización. Este recurso es fundamental, ya que contribuye al incremento del valor económico y a la mejora de la productividad dentro de la entidad a la que pertenece.

En el caso de las municipalidades distritales, cuentan con una considerable dotación de personal que les permite ofrecer un servicio público de mayor calidad y sostener una gestión eficaz orientada al desarrollo integral del distrito. Por ello, es esencial considerar aspectos como la capacitación, la retención y la formación del personal como pilares fundamentales para potenciar sus capacidades.

Por ello, cada integrante de la municipalidad debe cumplir sus funciones con un desempeño laboral eficiente, ya que este se refleja en el rendimiento que muestra al ejecutar sus tareas, evidenciando así la calidad del servicio que proporciona.

El motivo principal de la presente investigación fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Para alcanzar dicho propósito, el trabajo se estructura de la siguiente manera: El Capítulo I, titulado "El Problema", profundiza en la naturaleza y los detalles específicos del problema de investigación. Comienza con el planteamiento del problema, donde se describe en detalle la situación que se investiga, seguido de la formulación del problema que incluye preguntas de investigación tanto principales como secundarias. La justificación de la investigación se expone a continuación, argumentando la importancia y la necesidad del estudio. Los objetivos de la investigación, tanto generales como específicos, se definen claramente, estableciendo

lo que la investigación pretende alcanzar. Finalmente, se presentan las hipótesis del estudio, tanto la general como las específicas, y se concluye el capítulo con la operacionalización de las variables, detallando cómo se medirán y analizarán en la investigación.

El Capítulo II se centra en el “Marco teórico”, proporcionando un fondo teórico y contextual esencial para la investigación. Incluye una revisión exhaustiva de los antecedentes de la investigación, tanto a nivel internacional, nacional como regional, para establecer un contexto académico y práctico. Este capítulo también detalla las bases teóricas que sustentan los conceptos clave de gestión de talento humano y desempeño laboral, ofreciendo una comprensión profunda de estos términos y su relevancia en el estudio. Además, se definen conceptos básicos para asegurar la claridad y la comprensión uniforme de términos cruciales utilizados a lo largo del estudio.

El Capítulo III, "Marco Metodológico", describe en detalle la metodología adoptada en la investigación. Explica el tipo y nivel de investigación, así como el diseño de investigación utilizado. Este capítulo también especifica el ámbito y el periodo de tiempo del estudio, y aborda aspectos relacionados con la población y la muestra, detallando cómo se seleccionaron y definieron. Además, se describen los procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la recolección y análisis de datos, proporcionando una visión detallada del enfoque metodológico del estudio.

En el Capítulo IV, "Análisis de Resultados", se presentan y analizan los datos recopilados durante el estudio. Comienza con una descripción del trabajo de campo realizado, seguido por la exposición de cómo se diseñaron y presentaron los resultados. Los resultados se detallan según cada variable de estudio: gestión de talento humano y desempeño laboral,

proporcionando un análisis exhaustivo de los hallazgos. Posteriormente, se realiza la prueba estadística para verificar las hipótesis planteadas, tanto la general como las específicas. El capítulo concluye con una discusión de los resultados, donde se interpretan y contextualizan los hallazgos en relación con el marco teórico y los antecedentes de la investigación.

Finalmente, las secciones de conclusiones y recomendaciones resumen los hallazgos clave del estudio y ofrecen sugerencias prácticas dirigidas a la Gerencia de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Estas secciones proporcionan un cierre integral a la investigación, destacando sus contribuciones y proponiendo pasos a seguir basados en los resultados obtenidos. Las referencias y anexos al final del estudio ofrecen información complementaria y respaldan la rigurosidad y transparencia del trabajo de investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo, los entes públicos anhelan brindar un buen servicio a la población; sin embargo, presentan falencias debido a que no desarrollan una adecuada gestión del talento humano lo que dificulta brindar una buena calidad del servicio; considerando que ésta es lo más valioso en la organización.

A nivel nacional, las organizaciones municipales de manera recurrente tienen problemas en los resultados de las diferentes unidades orgánicas, lo que hace notar que no realizan una buena gestión del talento humano, quizá porque no desarrollan controles permanentes o propuestas de mejorar para optimizar el desempeño de los servidores públicos o funcionarios, o quizá no invierten en el desarrollo profesional de sus colaboradores.

(Chavez, 2024) indica que lamentablemente la municipalidad no desarrolla estrategias efectivas para mejorar la gestión del talento humano, lo que viene perjudicando el logro de los objetivos de la organización y la misión institucional.

En la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, se viene observando que tienen algunas dificultades con respecto a la gestión del talento humano, que se nota a través de las actividades de planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento,

gestión de la compensación; así como la gestión del desarrollo y la capacitación, todo ello hará que los servidores y funcionarios no puedan demostrar un buen desempeño laboral, situación que dificultará brindar un buen servicio a la población.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante Principal

¿Cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?

1.2.2. Interrogantes Secundarias

- a) ¿Cómo la planificación de políticas de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?
- b) ¿De qué forma la organización del trabajo y su distribución influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?
- c) ¿Cómo la gestión del empleo influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?

- d) ¿Cómo la gestión del rendimiento influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?

- e) ¿En qué medida la gestión de la compensación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?

- f) ¿De qué manera la gestión del desarrollo y la capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

La presente investigación permitirá desarrollar una revisión teórica de las variables de estudio, como gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna. Asimismo, contribuirá a que se dé sugerencias para mejorar el desempeño laboral.

Justificación práctica

Los resultados del estudio permiten optimizar gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, mediante el logro de los objetivos.

Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, se cumplirá de manera rigurosa el método científico para demostrar que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna.

El estudio es fundamental, debido a que el desarrollo del estudio coadyuvará a mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, la misma que podrán realizar actividades y proyectos en beneficio de la población, brindándoles una mejor calidad de vida.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar cómo la planificación de políticas de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- b) Analizar cómo la organización del trabajo y su distribución influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- c) Establecer cómo la gestión del empleo influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- d) Determinar cómo la gestión del rendimiento influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- e) Analizar cómo la gestión de la compensación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- f) Analizar cómo la gestión del desarrollo y la capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- a) La planificación de políticas de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- b) La organización del trabajo y su distribución influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- c) La gestión del empleo influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.
- d) La gestión del rendimiento influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

- e) La gestión de la compensación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024
- f) La gestión del desarrollo y la capacitación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1.6.1. Identificación de Variable 1: Gestión del Talento Humano

Dimensiones:

- Planificación de políticas de recursos humanos
- Organización del trabajo y distribución
- Gestión del empleo
- Gestión del rendimiento
- Gestión de la compensación
- Gestión del desarrollo y la capacitación

1.6.2. Identificación de Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Desempeño en la tarea
- Desempeño en el contexto
- Comportamientos contraproducentes

1.6.3. Conceptualización y Operacionalización de las Variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano se evalúa mediante la Planificación de políticas de recursos humanos Organización del trabajo y distribución gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, así como la gestión del desarrollo y la capacitación.	Planificación de políticas de recursos humanos	Estrategias, políticas y procedimientos	Ordinal
			Planificación de recursos humanos	
		Organización del trabajo y distribución	Diseño de puestos	
			Administración de puestos	
		Gestión del empleo	Gestión de la incorporación	
			Gestión de administración de personas	
		Gestión del rendimiento	Evaluación del desempeño	
		Gestión de la compensación	Administración de compensaciones	
Administración de pensiones				
Gestión del desarrollo y la capacitación	Capacitación			
	Progresión en la carrera			
Desempeño laboral	El desempeño laboral se evalúa mediante el desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes .	Desempeño en la tarea	Planeamiento del trabajo	Ordinal
			Organización de trabajo	
			Orientación a resultados	
			Priorización del trabajo y eficiencia laboral	
		Desempeño en el contexto	Iniciativa	
	Asumir tareas laborales desafiantes			

			Habilidades laborales y soluciones creativas	
		Comportamientos contraproducentes	Lentitud en el ritmo de trabajo	
			Incumplimiento de horarios	
			Sabotaje	

Nota. Elaboración propia

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Alarcón, 2015), en su trabajo de investigación, presenta la Tesis de título “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. No existe discriminación en la actualidad cualquier persona que esté preparada y calificada para trabajar se le da la oportunidad, pero antes de esto tiene que pasar ciertas evaluaciones como habilidades, conocimientos en el área y si está satisfecho consigo mismo, para que así tenga buen rendimiento laboral. Según la hipótesis de la investigación para tener un mayor resultado de como las personas con discapacidad se pueden desenvolver en la Municipalidad o cualquier otra entidad, se realizaron encuestas y entrevistas concluyendo que el 44.58% de entidades públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

(Estupiñan, 2021), en su indagación elaborada en Ecuador, lo cual tuvo por objetivo principal determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral del personal en el gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne en el periodo 2019. El método empleado en la investigación fue descriptivo-correlacional con diseño transaccional, para lo cual se aplicó una entrevista estructurada a un total de 268 colaboradores. Posteriormente, los datos recolectados fueron codificados, tabulados y analizados a través de

técnicas estadísticas, presentándose en tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas (porcentuales), lo que permitió su adecuada interpretación y análisis. Se manejó el coeficiente de correlación de Spearman, donde se observa una correlación alta positiva y se encontró una coincidencia significativa en función de la motivación y el rendimiento.

(Gaspar, 2021) en su investigación sobre “La gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral para el éxito de las empresas” el presente trabajo de investigación, realizado para optar el título de Magíster en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres (Ecuador), tiene como objetivo general analizar la importancia de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, con el fin de contribuir al éxito de las distintas organizaciones. La investigación se enmarca en un diseño documental, descriptivo y no experimental. El estudio señala que la gestión del talento humano constituye el proceso de administración orientado a aprovechar de la mejor manera posible el recurso humano con que cuenta la organización. Se concluye que dicha gestión representa un recurso primordial para el desarrollo empresarial, ya que, al implementarse un manejo eficiente y de calidad del talento humano, se favorece un adecuado desempeño laboral. En este sentido, resulta fundamental promover el estudio y fortalecimiento de la gestión del talento humano en todas las empresas y organizaciones, con el propósito de mejorar sus procesos, generar beneficios y aportar de manera positiva al crecimiento institucional.

Según (Curiel, 2022) en la tesis titulada “Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano

de Bienestar Familiar de Riohacha DET”. Se planteó por objetivo general, analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el distrito de Riohacha. La investigación del estudio es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de 22 ítems en la escala de Likert. Se tuvo una población de 529 trabajadores y una muestra de 224 trabajadores. El coeficiente de prueba de hipótesis utilizado fue Coeficiente Alfa de Cronbach con las variables gestión de talento humano y el desempeño laboral arrojando la validez del instrumento del 0,935%, es decir muy alta por el estudio la confiabilidad. Se concluye que el capital humano en los centros de desarrollo infantil debe recibir constante capacitación y evaluación que conlleven al mejoramiento en sus funciones y el cumplimiento de las tareas en la organización.

Ponce (2014) en su investigación de “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral” cuyo objetivo de esta investigación determina en que cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público. Para esto, en la investigación se utilizó diferentes métodos de análisis, como el deductivo, inductivo y empírico. Llegando a la conclusión en que casi la totalidad de los servidores públicos están por méritos propios, sin embargo, la mayoría de estos si cuenta con conocimientos y experiencias para el puesto y finalmente concluyo en que los servidores obtuvieron una calificación de desempeño variado.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Chavez, 2024) publicó la tesis denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad distrital - Apurímac, 2023” en la maestría en la Universidad César vallejo. El tipo de investigación fue aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 36 trabajadores. Se utilizó el cuestionario. El estudio concluyó que la gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en una municipalidad, a partir de un coeficiente de correlación igual a 0,782 y valor de significancia equivalente a 0,00; determinando que ambas variables se relacionan de manera positiva; por tanto, mientras mayor sea la puntuación de la variable gestión del talento humano, mayor será el desempeño laboral.

(Reyes, 2024) elaboró la tesis denominada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui 2021” tesis de grado en la Universidad Señor de Sipán. La investigación se enmarcó en una metodología cuantitativa con un diseño no experimental. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, aplicándose un cuestionario estructurado a 56 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui. Los resultados evidenciaron que las estrategias de gestión del talento humano no son del todo efectivas, pues no se constituyen en la base para los procesos de selección y retención del personal. Asimismo, se identificó que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto (71,4 %), lo cual resulta favorable para la institución; sin embargo, de no optimizarse la gestión del talento humano, este factor podría afectar de manera significativa el desempeño actual de gran parte de los trabajadores de la Municipalidad. El estudio concluyó con la propuesta de

estrategias orientadas a fortalecer las capacidades del personal, con el propósito de mejorar el desempeño laboral. Asimismo, se resaltó la importancia de implementar procesos adecuados de selección y retención del talento humano, de manera que la institución pueda asegurar la permanencia de colaboradores competentes y comprometidos.

(Guevara, 2024) elaboró la tesis denominada “Gestión del talento humano y productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022” en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. El estudio fue descriptivo y correlacional, con un diseño que no implica experimentación directa. La población de interés en este estudio consistió en 116 empleados administrativos que trabajan en la indicada municipalidad. Los resultados del estudio respaldan la hipótesis alternativa, sugiriendo que existe una relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados en la referida municipalidad. El estudio concluyó que la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, realizado a través de la prueba de correlación de Spearman, indica que esta relación es directa pero no estadísticamente significativa.

(Vasquez, 2023) elaboro la tesis denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad San Martin de Porres, Lima, año 2021”, en este estudio la investigación fue de tipo correlacional con un enfoque de investigación cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal correlacional. La muestra fue de 30 clientes y/o usuarios a quienes se aplicó un cuestionario con la finalidad de obtener información y medir la gestión del talento

humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad San Martín de Porres. Los resultados obtenidos después de haber sido procesados mediante el programa estadístico SPSS - 26 y haber sido analizada la data, indican que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad San Martín de Porres en el 2021.

Samame (2022) con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, durante el año 2022. El estudio fue de tipo aplicada, de corte transversal y enfoque descriptivo explicativo, la población y muestra incluyó a 40 colaboradores a quienes impartió una encuesta y el instrumento correspondiente fue un cuestionario. Encontró una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un p-valor de 0,012; el coeficiente de correlación fue positivo y bajo de ($r = 0,395$). En gestión del talento humano el 50% de los colaboradores percibió un nivel regular, el 45% un nivel malo y solo el 5% un nivel bueno; en desempeño laboral el 60% de los colaboradores presentó un nivel alto, el 37,5% un nivel medio y el 2,5% un nivel bajo.

2.1.3. Antecedentes Regionales

(Ponce, 2024) elaboró la tesis denominada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2023”, en la Universidad Privada de Tacna. El tipo pura. Y de diseño de investigación de tipo Descriptivo – Correlaciona. El instrumento fue el cuestionario. El nivel de investigación fue descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 personas. Los resultados obtenidos en la investigación evidencian que la inducción al personal presentó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,738, la

recompensa al personal alcanzó un valor de 0,902 y el desempeño laboral un coeficiente de 0,804. Estos valores reflejan una relación positiva significativa entre las variables analizadas, lo que demuestra que la gestión del talento humano mantiene una correlación extremadamente positiva con el desempeño laboral. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Este hallazgo permite identificar si la municipalidad está gestionando de manera adecuada a su personal y, al mismo tiempo, verificar si los colaboradores mantienen un desempeño óptimo. Dicho vínculo resulta fundamental, ya que un adecuado manejo del talento humano contribuye a que la institución ejecute con mayor eficiencia sus trámites administrativos, actividades y proyectos planificados como entidad de gobierno.

(Incacutipa, 2019), en su tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional Tacna, 2019” concluye: Optimizar el conocimiento del personal empleado, con el objetivo que se pueda mejorar las métricas que midan la gestión del conocimiento y cuyos resultados sean compartidos con los funcionarios para que ellos puedan realizar una retroalimentación y mejorar su desempeño. Desarrollar estrategias motivacionales para mejorar la gestión del talento humano dentro de la entidad, esta debe ser incentivada por la misma Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna con acciones propias, a la vez gestionar coaching motivacional para los empleados y así desarrollar compromiso con la entidad.

(Machaca, 2019), en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño organizacional en los colaboradores de la dirección regional de

transportes y comunicaciones de Tacna – 2018” concluye: En la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna se comprueba que si existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Organizacional con un nivel de confianza al 95%, demostrando que se desarrolla una buena gestión del talento humano y se aprecia un buen desarrollo organizacional del colaborador en la institución.

(Mamani, 2024) elaboro la tesis denominada “La influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ilabaya, 2023”, el estudio llevado a cabo, es de naturaleza básica, no experimental-explicativa, y se enfoca en la recopilación de datos cuantitativos. La muestra incluyó a 166 empleados del área administrativa (D.L. 276 y 1057). Los resultados de la investigación mostraron un índice porcentual de 12.5% según el coeficiente de Nagelkerke, teniendo que el nivel de significancia ($p= 0.002$) es menor a 0.05, con una correlación baja de 0,285. Por lo que se concluye que existe una influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Este resultado sugiere que las mejoras en la Gestión del talento humano tienden a estar asociadas con un mejor desempeño laboral.

Chambilla (2022) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Tacna, 2019” para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia y Administración de la educación, nos brinda como objetivo principal de dicha investigación el establecer la influencia entre la gestión del talento humano

en el desempeño laboral de los docentes en la Instituciones Públicas de niveles primarios, siendo esta una investigación básica, no experimental, de nivel causal-explicativo y descriptiva. Teniendo como población de 514 docentes de distintas instituciones públicas, llegando a la conclusión de que la gestión del talento humano en las instituciones públicas encuestadas es el correcto y adecuado para el 87,39% y que la relación que existe entre el nivel de gestión del talento que se maneja y el nivel de desempeño laboral de los docentes encuestados es directa y débil, debido a lo que se comprobó con la prueba de Rho de Spearman donde la correlación es débil debido a que posee un valor de 0,247 entre las variables que la autora trabajó. También concluyo que la gestión del talento humano en las instituciones públicas influye débilmente en el desempeño laboral que puedan tener los docentes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión del Talento Humano

a) La Gestión del talento humano en el sector público

En cuanto al Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Decreto Legislativo N°1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, expresa que dicho ente es la autoridad rectora en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos. Este sistema tiene como finalidad establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado en materia de Servicio Civil. Está conformado por el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas que emplean las organizaciones del sector público para la gestión eficiente de los recursos humanos.

Cabe señalar que, en un proceso previo de reforma de la Administración Pública, la entidad responsable fue el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP),

creado mediante el artículo 1 del Decreto Ley N.º 20316, que aprobó su Ley Orgánica el 12 de diciembre de 1973. El INAP asumió el rol de ente rector del proceso de reforma administrativa, iniciando sus funciones sobre la base de la Oficina Nacional de Racionalización de Personal (ONRAP) y la Oficina Nacional de Administración de Personal (ONAP), instituciones creadas específicamente para llevar a cabo dicho proceso. Asimismo, contó con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), encargada de la capacitación de funcionarios y servidores del sector público.

No obstante, en el año 1995, mediante la Ley N.º 26507, se declaró en disolución al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), designándose para ello una Comisión de Disolución y Transferencia. Dicha comisión llevó a cabo el proceso de transferencia del acervo documentario a la Presidencia del Consejo de Ministros, lo cual se formalizó mediante la Resolución N.º 001-CDT/PRES del 4 de enero de 1996.

En el sector público, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos está conformado por subsistemas, entendidos como un conjunto de procesos interrelacionados que forman parte integral de dicho sistema. Estos subsistemas constituyen el primer nivel de desagregación del Sistema, permitiendo organizar y operacionalizar sus funciones de manera estructurada y coherente.

Así, las funciones se organizan y traducen en procesos y productos de los subsistemas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos que se encuentra regulado en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, «Normas para

la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas», aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.

En efecto, las funciones se estructuran a través de un proceso, entendido como un conjunto de tareas afines y coordinadas que se requieren para alcanzar un resultado específico. Dichas tareas siguen una secuencia lógica y se encuentran interrelacionadas entre sí, lo que permite transformar los elementos de entrada en bienes y/o servicios destinados a los clientes internos o externos de la entidad. Como consecuencia de este proceso, se obtiene un producto, que puede constituir un resultado intermedio o final (salida) de la gestión desarrollada.

El proceso se sitúa en el segundo nivel de desagregación del Sistema, formando parte de un subsistema determinado. A su vez, dicho proceso puede descomponerse en una o más actividades, lo que permite detallar de manera operativa las acciones necesarias para el cumplimiento de sus fines.

b) Caracterización de la gestión del talento humano

1. Planificación de políticas de recursos humanos

Esta herramienta permite organizar la gestión interna de los recursos humanos en concordancia con los objetivos estratégicos de las Oficinas de Recursos Humanos de la entidad. Asimismo, facilita la definición de políticas, directivas y lineamientos institucionales, promoviendo una visión integral en la administración de los recursos humanos y en los procesos vinculados a su desarrollo.

Este proceso, a pesar de la amplitud de su formulación, debe entenderse como el aporte que brinda la herramienta de gestión de recursos humanos al cumplimiento de los objetivos institucionales, contribuyendo de manera directa a la eficiencia y eficacia de la entidad.

La eficacia está relacionada con la consecución de metas tangibles, tales como alcanzar un número determinado de atenciones o resolver una cantidad específica de casos en un tiempo establecido. En cambio, la eficiencia se vincula con el uso adecuado de los recursos disponibles por parte de cada entidad pública u organización para el logro de sus fines institucionales (López, Ruiz, Gago & García, 2017).

✓ **Estrategia, políticas y procedimientos:**

Comprende la definición y adecuación de las estrategias de las oficinas de recursos humanos, alineándolas con los objetivos de la entidad y disposiciones emitidas por SERVIR.

Asimismo, incorpora el diseño y seguimiento de los indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos. Productos esperados: Políticas y procedimientos internos, Plan de Gestión de Personas (plan de trabajo), Reglamento Interno de Servidores Civiles, Presupuesto Anual de Recursos Humanos, Cuadro de Indicadores de Gestión de la Oficina de Recursos Humanos, entre otros. (Huaman, 2016)

✓ **Planificación de recursos humanos:**

Este proceso comprende la planificación de las necesidades reales de personal con el fin de cubrir los requerimientos institucionales durante un periodo determinado, lo que a su vez genera los documentos de gestión correspondientes. Entre los productos esperados se encuentran: el informe de análisis de necesidades de personal, el mapeo de puestos, la dotación y la formulación del Cuadro de Puestos de la Entidad. (Safra, 2015)

2. Organización del trabajo y distribución

Hace referencia a las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas. (López et al., 2017)

Considera dos procesos la organización del trabajo y su distribución:

✓ **Diseño de los puestos:**

Este proceso abarca la descripción y el análisis de los puestos identificados, así como la elaboración de los perfiles de puestos, los cuales se integran en el Manual de Perfiles de Puestos. En este sentido, contempla tanto el manual como los perfiles específicos de cada puesto (López et al., 2017).

✓ **Administración de puestos:**

Este proceso comprende la valorización de puestos y la consolidación de la información necesaria para la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad.

En esta etapa se consideran la Matriz de Valorización de Puestos y la propia gestión del Cuadro de Puestos de la Entidad (López et al., 2017).

3. Gestión del empleo

De acuerdo con la definición establecida en la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, este subsistema se refiere a la agrupación de políticas y prácticas de personal orientadas a gestionar los flujos de los servidores civiles dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, desde su incorporación hasta su desvinculación.

Si bien la propia denominación lo sugiere, es fundamental precisar a fin de evitar confusiones que este subsistema no se refiere al flujo o movimiento de servidores dentro de una entidad en particular, sino al flujo de los mismos dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Este subsistema considera lo siguiente:

a) Gestión de la incorporación:

Comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad. Cabe distinguir cuatro procesos:

✓ Selección:

Este proceso consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles, cuyo propósito es seleccionar a la persona más idónea para el puesto, garantizando el mérito, la igualdad de oportunidades, la transparencia y el cumplimiento de los requisitos establecidos para el acceso al servicio civil. Para ello, se consideran las bases de los concursos de selección, los avisos de convocatoria, las relaciones de

candidatos por cada etapa del proceso, la conformación de los postulantes que acceden a la entrevista final, así como las actas finales del comité de selección o del órgano que haga sus veces, entre otros documentos (López et al., 2017).

✓ Vinculación:

Este proceso corresponde a la formalización del inicio del vínculo laboral entre el servidor civil y la entidad pública, el cual puede materializarse mediante la emisión de una resolución administrativa o la suscripción de un contrato. En este acto se establecen los derechos y deberes de los servidores civiles, así como las características, condiciones, restricciones y penalidades vinculadas al servicio, garantizando el cumplimiento de la normatividad aplicable a cada modalidad de incorporación. Asimismo, este proceso incluye la administración de las reincorporaciones que se realicen por mandato judicial o administrativo. Entre los documentos considerados se encuentran los contratos y resoluciones (López et al., 2017).

✓ Inducción

Este proceso comprende la función de socialización y orientación del servidor civil que se incorpora a la entidad. Incluye tanto la inducción general, referida a la información sobre el Estado, la entidad y sus normas internas, como la inducción específica, orientada al puesto de trabajo. Su finalidad es proporcionar al servidor la información necesaria para facilitar y garantizar su integración y adaptación tanto a la entidad como a las funciones asignadas. Entre los productos esperados se encuentran los planes de inducción y el registro de inducciones (López et al., 2017).

✓ Período de prueba:

Este proceso se desarrolla dentro de un plazo establecido por la normativa vigente y tiene como finalidad apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto. Se realiza a través de un mecanismo de retroalimentación, mediante el cual el servidor también evalúa su adaptación al puesto y la pertinencia de sus condiciones. Entre los productos esperados se encuentran los formatos y reportes de evaluación del período de prueba, así como las actas de retroalimentación (López et al., 2017).

b) Administración de Personas:

Comprende la gestión de la normatividad, procedimientos y herramientas sobre la administración y control de los servidores civiles en la administración pública. Cabe distinguir cinco procesos:

✓ Administración de Legajos:

Este proceso comprende la administración y custodia de la información y documentación correspondiente a cada servidor civil. Incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de dichos documentos, así como la gestión y actualización de las declaraciones juradas de los servidores. Entre los productos considerados se encuentran los legajos de los servidores civiles (Safra, 2015).

✓ Control de Asistencia:

Este proceso se encarga de la administración de la asistencia y del tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo, en concordancia con la jornada y los horarios establecidos por la normativa vigente. Comprende la gestión de vacaciones, permisos, licencias, refrigerios, trabajo en sobretiempo,

compensaciones con períodos equivalentes de descanso, tardanzas e inasistencias injustificadas, entre otros aspectos. Entre los productos considerados se encuentran los reportes de asistencia, el rol de vacaciones y el registro de licencias y permisos, entre otros (Safra, 2015).

✓ Desplazamiento:

Este proceso hace referencia a la gestión de los movimientos de los servidores civiles hacia otros puestos o funciones, dentro o fuera de la entidad, de manera temporal. Dichos movimientos se establecen mediante una disposición fundamentada de la organización pública, cumpliendo con los requisitos específicos previstos para cada caso. Incluye los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, los cuales deben realizarse conforme a las normas y procedimientos administrativos aplicables a cada modalidad. Entre los productos considerados se encuentra el registro de desplazamiento de servidores (rotación, destaque, designación, encargo de funciones, comisión de servicios, entre otros) (Safra, 2015).

✓ Procedimientos disciplinarios:

Este proceso comprende las actuaciones de la entidad orientadas a determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, conforme a los fundamentos normativos del procedimiento administrativo aplicable. Cuando corresponde, las sanciones impuestas se inscriben en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD). Productos esperados: Informes y resoluciones. (Safra, 2015)

✓ Desvinculación:

Este proceso corresponde a la finalización del vínculo entre el servidor civil y la entidad, en concordancia con la normatividad aplicable. Incluye la formalización de la extinción de la relación laboral, considerando como productos principales el formato y registro de entrega de cargo, las resoluciones de desvinculación y las encuestas de salida (Safra, 2015).

4. Gestión de rendimiento

De acuerdo con lo establecido en el numeral 6.1.4 de la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, este subsistema se orienta a identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Su propósito principal es la identificación de las necesidades de los servidores civiles con el fin de mejorar su desempeño en los puestos de trabajo y, en consecuencia, optimizar el servicio que la entidad brinda a la comunidad.

Este subsistema tiene como eje central el proceso de evaluación del desempeño, entendido como la apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor civil en el cumplimiento de sus funciones. No obstante, su propósito principal es promover la mejora continua de las personas y, en consecuencia, elevar la calidad del servicio público que brindan (Huamán, 2016).

Con el propósito de implementar este subsistema de gestión de recursos humanos, se promulgó la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 277-2015-SERVIR-PE, mediante la cual se aprobó la Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento. Posteriormente, dicha directiva fue complementada con la

Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 031-2016-SERVIR/PE, que aprobó el Manual de Gestión del Rendimiento y la Guía Metodológica del Evaluador.

Proceso: En este subsistema se considera el siguiente proceso:

a) Evaluación de desempeño:

Este proceso constituye una evaluación integral, sistemática y continua orientada a la apreciación objetiva y verificable del rendimiento del servidor civil, en función del cumplimiento de los objetivos y funciones asignados al puesto. El proceso contempla las siguientes etapas: planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

Este proceso considera la elaboración del Plan Anual de Evaluación, que incluye la comunicación del proceso dentro de la entidad y la capacitación a los evaluadores. Asimismo, incorpora el uso de herramientas y metodologías de evaluación adaptadas a la organización pública, conforme a las disposiciones de SERVIR. También contempla el registro de calificaciones, la matriz de monitoreo, la formulación de un Plan de Mejora en función de los resultados obtenidos y la presentación de reportes a SERVIR, entre otros aspectos (Huamán, 2016).

5. Gestión de la compensación

Conforme a lo establecido en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, este subsistema comprende la gestión de los ingresos y beneficios que la entidad asigna al servidor civil como contraprestación a su contribución en el cumplimiento de los objetivos institucionales, de acuerdo con el puesto que desempeña.

Este subsistema considera los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:

a) Administración de compensaciones:

Este proceso hace referencia a la gestión de las compensaciones económicas y no económicas otorgadas a los servidores civiles. Comprende la administración de las planillas de pago, sustentadas en el registro de la información laboral, así como la elaboración de la planilla mensual de remuneraciones, la liquidación de beneficios sociales, el pago de aportes, la retención de impuestos, entre otros.

Del mismo modo, considera como productos esperados los reportes de planillas, resoluciones de beneficios, boletas de pago y reportes de compensaciones no económicas, entre otros. (Huamán, 2016).

b) Administración de pensiones:

Este proceso se refiere a la administración de la pensión de los ex servidores civiles, en los casos en que la organización pública tenga la responsabilidad legal de gestionarla. Incluye el procedimiento de reconocimiento y otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa vigente para el pago correspondiente.

Entre los principales productos generados se encuentran el registro de pensiones, las resoluciones de otorgamiento de pensiones y las boletas de pago de pensiones. (Huamán, 2016).

6. Gestión del desarrollo y la capacitación

Este proceso hace referencia a las políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, orientadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el cumplimiento de las finalidades organizacionales. Su propósito es fortalecer las competencias de los servidores civiles y, en los casos que corresponda, promover también su desarrollo profesional, contribuyendo así al mejor desempeño institucional.

Los procesos que se consideran en este subsistema son los siguientes:

a) Capacitación:

Considera la planificación de la formación laboral y la formación profesional, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información de la capacitación, la evaluación de la capacitación, entre otros. La capacitación considera el diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), Formatos de la ejecución de las capacitaciones (registro de asistencia, formato de compromiso o devolución de la capacitación, etc. Evaluación de capacitación (reacción, aprendizaje, aplicación e impacto), Registro de capacitaciones internas, entre otros. (López et al., 2017)

b) Progresión en la carrera:

Es el proceso mediante el cual los servidores civiles desarrollan una línea de carrera, mediante concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple. La progresión en la carrera incluye el Plan de línea de carrera, Diagnóstico de Potencial de Desarrollo, entre otros. (López et al., 2017)

2.2.2. Desempeño Laboral

En cuanto al desempeño laboral, se ha considerado la teoría de Koopmans (2013) considera el desempeño en la tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes. Adaptado de Robbins y Timothy (2009), Wherry (1967), Murphy (1989), Koopmans et al. (2013), Campbell (1993) y Borman y Motowidlo (1993).

a) Definición

El desempeño laboral es el comportamiento de los colaboradores coadyuvan a los objetivos de la organización. El desempeño laboral son los comportamientos en los que los empleados participan mientras trabajan.

El desempeño laboral es el valor total esperado para la organización de los sucesos de comportamiento discretos que una persona realiza durante un período de tiempo estándar.

El desempeño laboral es el producto de la calidad, así como la cantidad de trabajo realizado, o más comúnmente acerca qué tan bien un individuo puede realizar tareas en su trabajo. (Gabini, 2018)

b) Caracterización del desempeño laboral

1. Desempeño en la Tarea

Según Gabini (2018), el desempeño en la tarea hace referencia a las conductas necesarias para realizar la producción de un bien o servicios. El desempeño en la tarea se basa en el logro del deber y de las tareas específicas consideradas en la descripción de puesto (Murphy, 1989). Por consiguiente, se relaciona con el aspecto

técnico de una organización o trabajo, es decir, las actividades directas o indirectamente relacionadas con la transformación de los recursos en productos aptos para un intercambio económico (Motowidlo, 2003).

De aquí que, algunos autores la asocien con las habilidades, capacidades y conocimientos incluidos de manera formal en la descripción de puestos, por lo que es elemental los aspectos técnicos del colaborador para que pueda desempeñar sus labores (Motowidlo, 2003). El desempeño en la tarea es el grado en que un colaborador demuestra capacidad para realizar actividades que coadyuvan al funcionamiento técnico de la entidad (Koopmans et al., 2013). Estas conductas deben ser evaluadas en función a indicadores que permitan identificarlo.

Se ha identificado cinco indicadores centrales para este tipo de desempeño: planeamiento, organización de trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo y eficiencia laboral (Gabini, 2018). Asimismo, tal y como lo planteó Murphy (1989) y Campbell (1993), el desempeño de la tarea es un aspecto que hace referencia a las competencias técnicas y conductuales que permitan un buen desempeño en su puesto laboral. El objetivo del desempeño de la tarea es asegurar que el colaborador cuenta con las capacidades y esenciales habilidades para cumplir con sus deberes y tareas consideradas en la descripción de su posición.

2. Desempeño en el Contexto

El desempeño en el contexto trata de aquellas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellas conductas laborales relacionados a la tarea, pero que

igualmente tienen un importante impacto en el desempeño de la organización (Gabini, 2018)

Este tipo de comportamientos busca beneficiar a la organización y sobrepasa las expectativas que existen en un determinado papel (comportamientos extra, papel positivo), en otras palabras, son actitudes cooperativas o de ayuda que tienen efectos buenos para la organización, aunque no son formalmente exigidos o recompensados (Gabini, 2018)

El desempeño contextual es primordial a nivel organizacional, pues coadyuva al logro de la efectividad del ente, lo cual facilita las actividades y operaciones laborales. El autor Gabini (2018) indicó que el desempeño en el contexto contiene indicadores que evalúan: iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes, habilidades laborales y soluciones creativas; así como habilidades laborales y soluciones creativas frente a nuevos problemas. Se infiere que el desempeño en el contexto hace referencia a las actitudes y desenvolvimiento del colaborador dentro del ámbito laboral. En el contexto actual, los entes económicos valoran mucho el aspecto psicológico y afectivo de las personas, ya que, a partir de ello, evidencian conductas que motivan y fomentan en el equipo un mayor desempeño.

1. Comportamientos Contraproducentes

Los comportamientos que tienen un valor negativo para la efectividad de la organización también han sido propuestos como una dimensión constitutiva del desempeño laboral (Gabini, 2018). Estos se definen como comportamientos antisociales que son realizados por los empleados en su lugar de trabajo, transgreden

fundamentos normativos organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una compañía, sus miembros o ambos (Gabini, 2018). Los comportamientos desviados, a saber, conductas intencionales de un miembro de la organización, percibida por esta como contraria a sus legítimos intereses. De esta manera, se adoptó el término “comportamientos laborales contraproducentes” para tratar a todas aquellas conductas voluntarias que transgreden normas organizacionales sustanciales y amenazan el bienestar de la organización o el de sus integrantes (Sackett, 2002).

Son actitudes intencionales que van contra el reglamento y que pueden afectar los intereses personales y organizacionales. Por su parte, Murphy (1989), considera que estos comportamientos pueden ser destructivos, debido a que suelen estar relacionados con la pérdida de tiempo, por eso, es necesario prestarles atención especial (Robinson y Bennet (1995) y Sackett, 2002). Algunas conductas de este tipo afectan de forma directa a la organización, algunas conductas son: lentitud en el ritmo de trabajo, incumplimiento de horarios, sabotaje, robo, entre otras (Gabini, 2018)

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

Selección de personal:

Proceso de evaluación y elección de los candidatos más idóneos para ocupar un puesto de trabajo en base a sus competencias y experiencia. (Andia, 2023)

Contratación:

Formalización del acuerdo entre el ente organizacional el empleado seleccionado, determinando los términos y condiciones de empleo. (López et al., 2017)

Inducción:

Proceso de orientación y familiarización de un nuevo colaborador con la organización, su cultura, políticas y procedimientos. (Gabini, 2018)

Gestión del desempeño:

Enfoque sistemático para una adecuada planificación, monitoreo y mejoramiento del rendimiento de los empleados a nivel individual y organizacional. (Andia, 2023)

Compensación:

Agrupación de recompensas financieras y no financieras brindadas a los colaboradores como contraprestación por su trabajo, incluyendo salarios, bonificaciones, beneficios y programas de reconocimiento. (Rubina, 2019)

Cultura organizacional:

Agrupación de valores, creencias, normas y conductas compartidas dentro de un ente organizacional que influyen en la forma en que los empleados interactúan y trabajan juntos. (Andia, 2023)

Gestión del cambio:

Proceso de planificación, implementación y seguimiento de iniciativas destinadas a que se gestione y se adapte a cambios significativos dentro de la organización, como reestructuraciones, fusiones o cambios tecnológicos. (Gabini, 2018)

Gestión del rendimiento:

Agrupación de prácticas y procesos para implantar metas, medir el rendimiento y dar retroalimentación continua y periódica a los empleados, con el propósito de mejorar su desempeño y conseguir los objetivos organizacionales. (López et al., 2017)

Retención de talento:

Esfuerzos y estrategias diseñados para que se mantenga a los colaboradores más valiosos y talentosos dentro de la organización, evitando su rotación y garantizando su compromiso y lealtad. (López et al., 2017)

Desarrollo organizacional:

Proceso planificado y sistemático para la mejora de la efectividad y la salud organizacional mediante el cambio y el desarrollo de la estructura, de la cultura, y los procesos de la organización. (Safra, 2015)

Gestión del conocimiento:

Actividades y procesos destinados a capturar, almacenar y compartir el conocimiento dentro de la organización, con el propósito de mejorar el aprendizaje, la innovación y la toma de decisiones. (Andia, 2023)

Bienestar y salud laboral:

Iniciativas y programas diseñados para que se promueva y mantenga la salud física, mental y emocional de los empleados, e incluye actividades de bienestar, prevención de riesgos laborales y programas de apoyo psicosocial. (López et al., 2017)

Relaciones laborales:

Área responsable de establecer y mantener las relaciones entre la dirección de la organización y los empleados, e incluye la negociación colectiva, la resolución de conflictos laborales y el cumplimiento de las leyes laborales y regulaciones. (Safra, 2015)

Gestión de la diversidad e inclusión:

Estrategias y prácticas orientadas a la valoración y aprovechamiento de las diferencias individuales de los colaboradores, promoviendo la igualdad de oportunidades, la inclusión y la equidad en el entorno laboral. (López et al., 2017)

Análisis de puestos de trabajo:

Proceso de estudio y documentación de los requisitos, tareas, responsabilidades y competencias relacionadas a un puesto de trabajo, con el propósito de establecer una base sólida para la selección, evaluación y desarrollo de los colaboradores. (Gabini, 2018)

Gestión de conflictos laborales:

Proceso de resolución de disputas y conflictos entre empleados, departamentos o grupos de interés dentro de la organización, con la utilización de técnicas de negociación, mediación o arbitraje. (López et al., 2017)

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación fue de tipo básica, ya que la investigación presentó permanencia en el desarrollo sustentado por aportes de bases teóricas y modelos de investigación validados y publicados. Por ende, estos conocimientos fueron contrastados en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la Provincia de Tacna, generando un aporte al conocimiento científico, respetando los conceptos iniciales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al nivel de profundidad, la investigación fue correlacional y cuantitativa. Correlacional porque permitió la medición de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, entendiendo y evaluando la relación estadística entre estas, sin influencia de algún factor externo que vulnere su genuinidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la Provincia de Tacna (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019)

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación presentó un diseño no experimental, debido a que la gestión del talento humano y el desempeño laboral no sufrieron manipulación alguna de manera

intencional en su estudio. Solamente se realizó la observación directa de los hechos tal como fueron aconteciendo, para su posterior análisis.

Asimismo, fue de corte transversal, debido a que la presente investigación se desarrolló en el año 2024 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

3.4. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE INVESTIGACIÓN

El ámbito de estudio correspondió a la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la Provincia de Tacna, siendo el tiempo social el año 2024, estando así la investigación dirigida a los servidores públicos de esta entidad.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Unidad de Estudio

La unidad de estudio estará conformada por los servidores y funcionarios de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza

3.5.2. Población

La población de estudio para el presente trabajo de investigación fue conocida y estuvo conformada por 135 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la Provincia de Tacna en el año 2024.

3.5.3. Muestra

El tipo de muestra a utilizarse es no probabilística, no aleatorio, por conveniencia, considerando el criterio de las investigadoras, la muestra se considera a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza.

La muestra se presenta en la siguiente tabla:

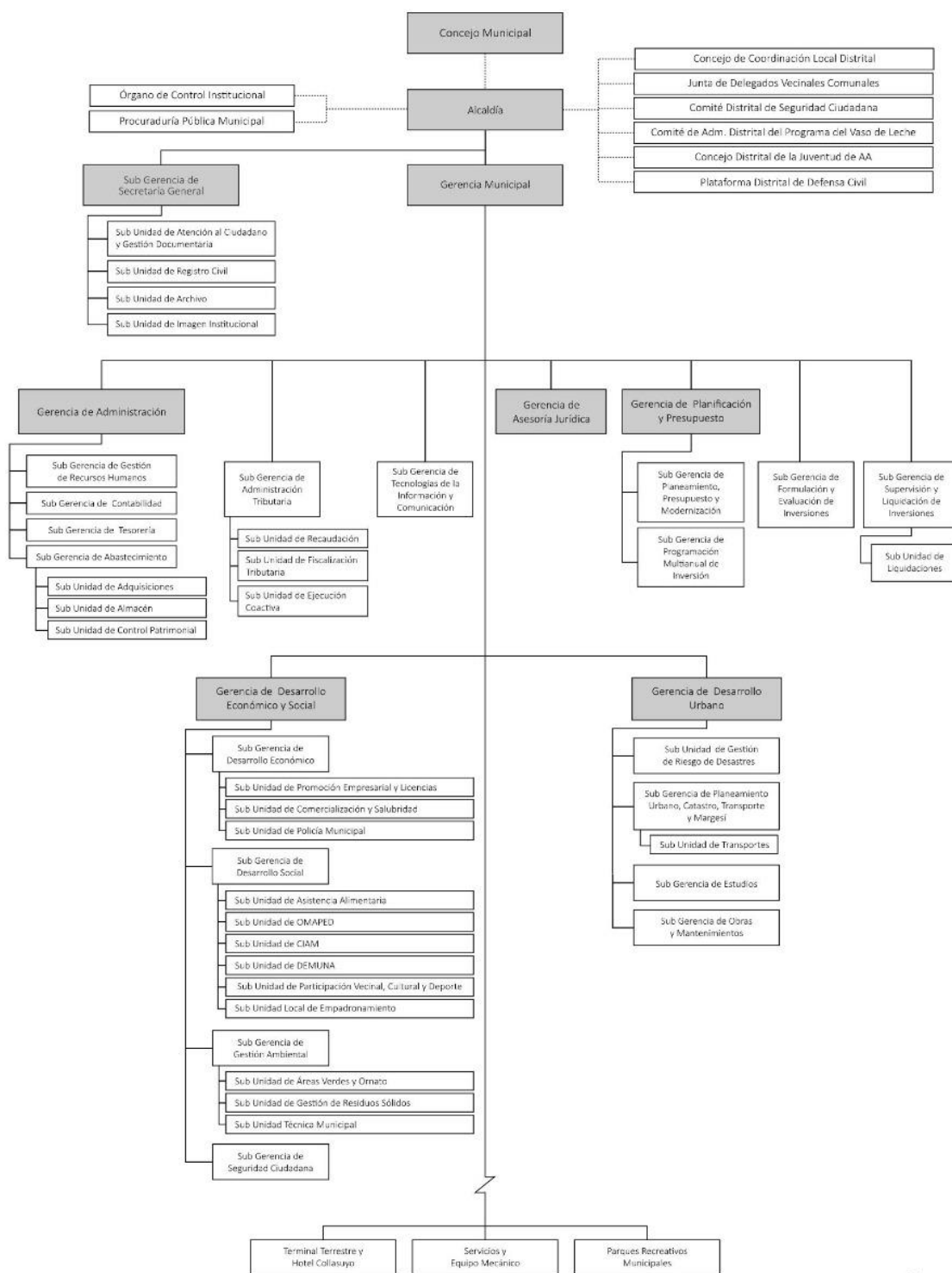
Tabla 2: **Muestra**

Área	Total
Concejo Municipal	1
Alcaldía	1
Subgerencia de secretaria general	2
Sub Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	2
Sub Unidad de Registro Civil	1
Sub Unidad de Archivo	1
Sub Unidad de Imagen Institucional	3
Gerencia Municipal	2
Terminal Terrestre y Hotel Collasuyo	3
Servicios y Equipo Mecánico	5
Parques Recreativos Municipales	2
Gerencia de Administración	3
Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos	4
Sub Gerencia de Contabilidad	5
Sub Gerencia de Tesorería	4
Sub Gerencia de Abastecimiento	5
Sub Unidad de Adquisiciones	2
Sub Unidad de Almacén	2
Sub Unidad de Control Patrimonio	3
Sub Gerencia de Administración Tributaria	3
Sub Unidad de Recaudación	2
Sub Unidad de Fiscalización Tributaria	2
Sub Unidad de Ejecución Coactiva	1
Sub Gerencia de Tecnología de la Información y Comunicación	3
Gerencia de Asesoría Jurídica	2
Gerencia de Planificación y Presupuesto	3
Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y Modernización	2
Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversión	1
Sub Gerencia de Formulación y Evaluación de Inversiones	6
Sub Gerencia de Supervisión y Liquidaciones de Inversiones	7
Sub Unidad de Liquidaciones	2
Gerencia de Desarrollo Económico y Social	3

Sub Gerencia de Desarrollo Económico	4
Sub Unidad de Promoción Empresarial y Licencias	1
Sub Unidad de Comercialización y salubridad	1
Sub Unidad de Policía Municipal	2
Sub Gerencia de Desarrollo Social	2
Sub Unidad de Asistencia Alimentaria	1
Sub Unidad de OMAPED	1
Sub Unidad de CIAM	1
Sub Unidad de Demuna	1
Sub Unidad de Participación Vecinal, Cultural y Deporte	1
Sub Unidad Local de Empadronamiento	1
Sub Gerencia de Gestión Ambiental	3
Sub Unidad de Áreas verdes y Omató	1
Sub Unidad de Gestión de Residuos Sólidos	1
Sub Unidad Técnica Municipal	1
Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana	2
Gerencia de Desarrollo Urbano	2
Sub Unidad e Gestión de Riesgo de Desastres	1
Sub Gerencia de Planeamiento Urbano, Catastro, Transporte y Margesí	3
Sub Unidad de Transporte	2
Sub Gerencia de Estudios	4
Sub Gerencia de Obras y Mantenimientos	11
Total	135

Nota. Portal de la municipalidad

Figura 1: Organigrama



Nota. Portal de la municipalidad

3.6 PROCEDIMIENTO, TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.6.1. Procedimiento de Recolección de Datos

La recolección de datos se realizó en aplicación del cuestionario dirigido a los servidores públicos de la entidad municipal. Para ello inicialmente se solicitó la autorización a la gerencia municipal, a partir del cual se programó la visita a la entidad para la aplicación de los instrumentos.

Estos fueron entregados de forma personal a cada encargado de unidad, explicándoles los objetivos del estudio y forma de llenado del instrumento. Los instrumentos fueron proporcionados para su llenado en un tiempo de 20 minutos, posterior a los cuales fueron recolectados.

Con los instrumentos recolectados estos fueron debidamente procesados para obtener la información que brinde detalles de los resultados del estudio. Para ello, se empleó el programa IBM SPSS Windows Versión XXIV, con el cual se logró realizar las siguientes tareas: tabulación de datos según cuestionarios aplicados, elaboración de tablas y figuras de información, prueba de normalidad estadística, prueba de correlación de Rho-Spearman y la prueba de Alfa de Cronbach para los instrumentos.

3.6.2. Técnicas

La técnica empleada fue la encuesta, a través del instrumento del cuestionario, el cual será diseñado y evaluado a nivel de juicio de expertos y prueba de confiabilidad estadística.

3.6.3. Instrumentos

El instrumento estará conformado por el cuestionario para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la Provincia de Tacna en el año 2024.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se desarrolló según las siguientes etapas:

- Diseño de cuestionarios: En primera instancia se desarrolló cuestionarios enfocados en evaluar aspectos específicos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la entidad municipal.
- Recolección y Análisis de Datos: Aplicación personalizada de los cuestionarios a los participantes, con un tiempo de respuesta de 20 minutos. Procesamiento de los datos recolectados utilizando IBM SPSS XXIV, incluyendo tabulación de datos, pruebas de normalidad estadística, correlación de Rho-Spearman, y Alfa de Cronbach.
- Retroalimentación y Presentación de Resultados: Presentación de los resultados a los participantes y a la gerencia municipal utilizando tablas y gráficos interactivos para facilitar su comprensión y análisis. Presentación posterior de resultados en el informe final de tesis.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La presentación de resultados se realizó estructurados en orden de variables y dimensiones:

Resultado de la variable 1: Gestión del Talento Humano

- Resultado general
- Resultado de la Dimensión 1: Planificación de políticas de recursos humanos

- Resultado de la Dimensión 2: Organización del trabajo y distribución
- Resultado de la Dimensión 3: Gestión del empleo
- Resultado de la Dimensión 4: Gestión del rendimiento
- Resultado de la Dimensión 5: Gestión de la compensación
- Resultado de la Dimensión 6: Gestión del desarrollo y la capacitación

Resultado de la variable 2: Desempeño Laboral

- Resultado General
- Resultado de la Dimensión 1: Desempeño en la tarea
- Resultado de la Dimensión 2: Desempeño en el contexto
- Resultado de la Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes

A continuación, se presentan los hallazgos del estudio, para lo cual se presentan tablas y figuras de información para una mejor comprensión.

4.3. RESULTADOS

4.3.1. Resultado de la Variable 1: Gestión del Talento Humano

a) Resultado general

La Gestión del talento Humano fue evaluado de acuerdo a seis dimensiones: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación y gestión del desarrollo y la capacitación.

Los hallazgos dan cuenta que la variable Gestión del talento humano se encuentra en un estado regular, lo que explica que las condiciones de gestionar el talento humano deben de mejorar para llegar a un estado de acuerdo o muy de acuerdo que actualmente está en el segundo lugar para tener trabajadores más satisfechos y a la vez la municipalidad Distrital de Alto de la Alianza pueda tener mejor credibilidad con el desempeño que llevan monitoreando en su gestión.

En primer lugar, tenemos un resultado en un estado regular, siendo el 60.7%, lo que significa que con una buena gestión, organización, estrategia del talento humano puede cambiar positivamente a un mejor rango, en segundo lugar, con el 20.7% en un estado de acuerdo, lo que da explicar que los Servidores Públicos tienen un rendimiento aceptable, que identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores a la Entidad, y en tercer lugar tenemos el 9.6% en un estado muy en de acuerdo con esto podemos decir que la Gestión del Talento Humano que se está realizando actualmente tiene algunas decadencias en la gestión del talento humano de la Entidad pero que esta se puede llegar a mejorar.

En cuanto a los resultados por dimensiones, la Planificación de Políticas de recursos humanos fue calificada con un grado poco de acuerdo, con un 53.3%, seguido por otro con un 22.2% en un grado de acuerdo lo que da a explicar que, si se maneja de forma positiva las capacidades y el desempeño que hace cada trabajador por destacar en su labor y de recibir la motivación de la Entidad para poder crecer profesionalmente, se puede lograr un mejor rango de calificación.

Respecto a la dimensión Organización del Trabajo y Distribución fue calificada de un grado en desacuerdo con un 31.9%, seguido por el 29.6%, con un grado en de acuerdo, lo que significa que en algunas áreas de trabajo no están satisfechos con el trabajo que realizan en sus áreas asignadas y no ejercen su especialidad, para la captación de un profesional competitivo.

Por otro lado, respecto a la dimensión Gestión del Empleo, los resultados muestran que el 55.6% la calificó en un grado poco de acuerdo, seguido por el 22.2% en un grado de acuerdo, lo que explican valoraciones no son tan positivas en cuanto a la selección del personal, el desarrollo, orientación, y experiencia en el ámbito laboral que los trabajadores desarrollan para una mejor atención al público.

Así mismo, la dimensión Gestión del Rendimiento fue calificada con un grado poco de acuerdo, con un 54.8% y en un grado de acuerdo con un 20.7%, que explican el desempeño que realiza los Servidores Públicos es aceptable con respecto a las metas establecidas por la entidad y que esta misma no realiza una retroalimentación al personal para su mejora.

Respecto a la dimensión de Gestión de la Compensación, se califica en un grado poco de acuerdo con un 63.0%, seguido por el 14.8% en un grado de acuerdo, lo que explica que la Municipalidad no genera salarios a las expectativas de los Servidores Públicos o también que no todos logran estar trabajando en planilla para recibir mayores beneficios.

Y como última dimensión tenemos, la Gestión del Desarrollo y la Capacitación, con una calificación del 48.1% con un grado poco de acuerdo, seguido por el 23.0% en un grado de acuerdo, lo que significa que la Municipalidad debería de planificar adecuadamente la capacitación de todo su personal para mejorar las falencias que esta presenta.

Por lo tanto, se puede observar que la variable Gestión del Talento Humano influye o hay una relación moderada en el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, en el año 2024.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

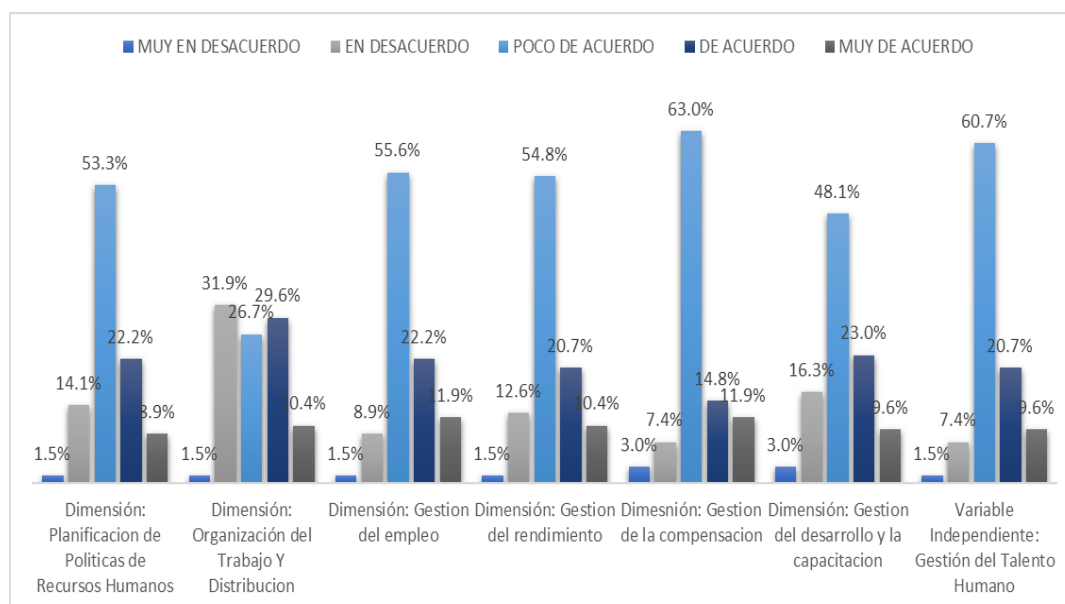
Tabla 3: Resultado general de Gestión del talento Humano

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Dimensión: Planificación de Políticas de Recursos Humanos	1.5%	14.1%	53.3%	22.2%	8.9%
Dimensión: Organización del Trabajo y Distribución	1.5%	31.9%	26.7%	29.6%	10.4%
Dimensión: Gestión del Empleo	1.5%	8.9%	55.6%	22.2%	11.9%
Dimensión: Gestión del Rendimiento	1.5%	12.6%	54.8%	20.7%	10.4%
Dimensión: Gestión de la Compensación	3.0%	7.4%	63.0%	14.8%	11.9%
Dimensión: Gestión del Desarrollo y la Capacitación	3.0%	16.3%	48.1%	23.0%	9.6%
Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	1.5%	7.4%	60.7%	20.7%	9.6%

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 2: Resultado general de Gestión del Talento Humano



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

b) Resultado de la Dimensión 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos

La dimensión Planificación de Políticas de Recursos Humanos, fue evaluada en función de dos indicadores: Estrategias, Políticas y Procedimientos; y Planificación de Recursos Humanos.

En cuanto a las Estrategias, Políticas y Procedimientos, las valoraciones dan cuenta que, según las mayores frecuencias, los servidores públicos consideran que no se está realizando un requerimiento de personal idóneo para los puestos de trabajo, la Entidad debería optar otros procedimientos para la captación de personal y pueda mejorar la productividad en el trabajo, en función de un 40.0% en grado poco de acuerdo, seguido por el 35.6% por un grado de acuerdo.

Respecto a la Planificación de Recursos Humanos, se observa que la Municipalidad no logra identificar las necesidades del personal que ingresa a laborar y que hay profesionales que están en áreas que no pertenecen según su carrera, según las mayores frecuencias indican que destacar en un puesto que no tiene relación con su carrera, si son fundamentales para un mejor desempeño ya que no solo desarrollarían sus capacidades sino también tener motivación para realizar su trabajo, en función al 54.1% de valoraciones en un grado poco de acuerdo seguido por el 21.5% con un grado de acuerdo.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla. Los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias.

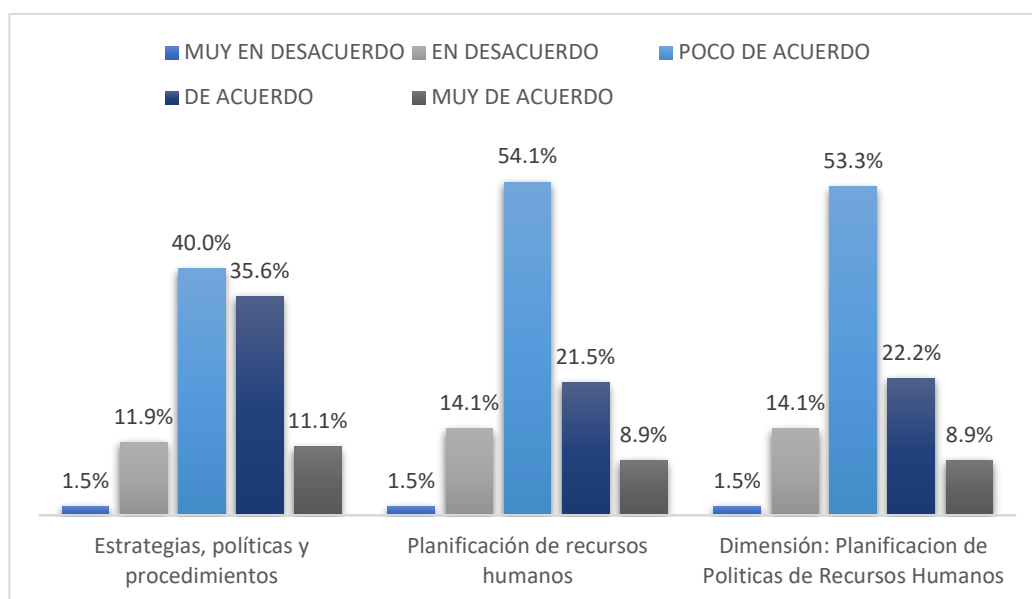
Tabla 4: Resultados de la dimensión 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Estrategias, políticas y procedimientos	1.5%	11.9%	40.0%	35.6%	11.1%
Planificación de recursos humanos	1.5%	14.1%	54.1%	21.5%	8.9%
Dimensión: Planificación de Políticas de Recursos Humanos	1.5%	14.1%	53.3%	22.2%	8.9%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 3: Resultados de la dimensión 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos



Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

c) Resultado de la Dimensión 2: Organización del Trabajo y Distribución

La dimensión Organización del Trabajo y Distribución, fue evaluada en función de dos indicadores: Diseño de Puestos y Administración de Puestos.

Los resultados muestran que, no se está consolidando información para la administración de puestos adecuadamente para la captación de los trabajadores mediante convocatorias para tener un puesto o cargo en la Entidad como Gerente, Sub Gerentes o jefes de Unidad, Especialistas, asimismo hay otro porcentaje que se observa como favoritismo del alcalde o de los regidores poner personas como terceros en la Entidad que no están capacitados para el puesto que se les asigna.

Estos resultados se deben al 31.9% de valoraciones en desacuerdo, seguido por el 29.6% en una valorización de acuerdo.

En cuanto al Diseño de Puestos, las valoraciones no son positivas, se considera que, así como hay gente muy capacitada para cargos importantes para la buena toma de decisiones y que con su amplia experiencia ayudan al progreso de la Entidad, así también hay personas que no ingresan por convocatorias o concursos sino por ser conocidos de alguno de los funcionarios de la Entidad que no están bien instruidas o que no pasan una entrevista de trabajo, en función de un 40.0% en un grado poco de acuerdo, seguido por el 25.2% con un grado en desacuerdo.

Por otro lado, tenemos a Administración de Puestos en un estado regular, siendo ineficiente el método que ocupa el área encargada de reclutar servidores, asimismo, tener los instrumentos para la evaluación y ser transparentes con toda la información de cuadro de puestos, en función de un 34.1% en un grado de acuerdo, seguido por el 29.6% con un grado en desacuerdo.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

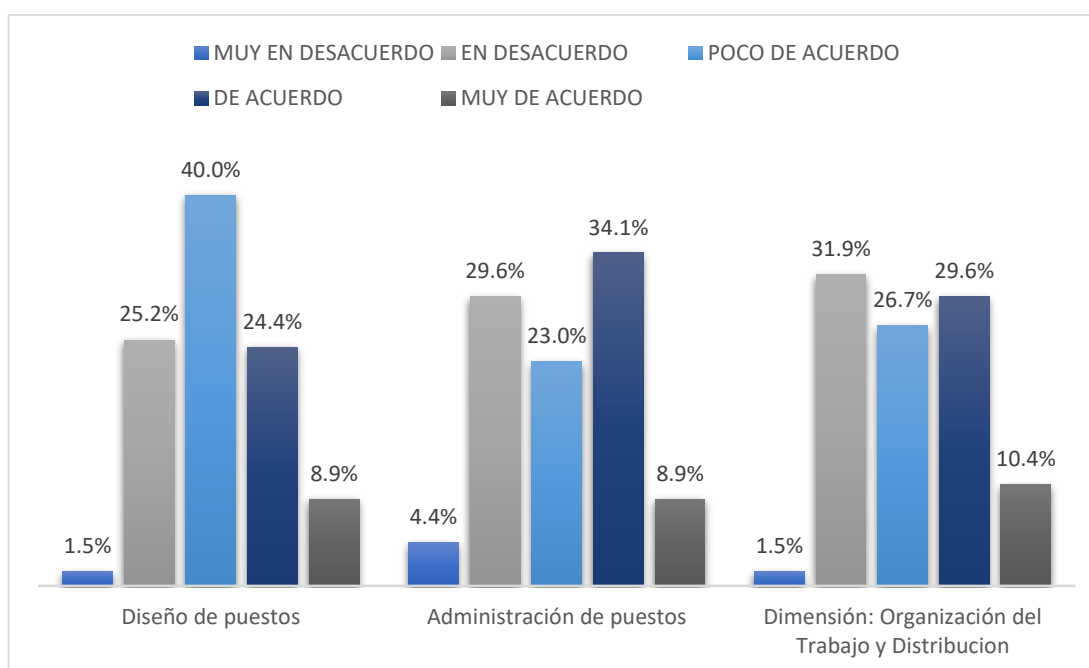
Tabla 5: Resultados de la dimensión 2: Organización del Trabajo y Distribución

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Diseño de puestos	1.5%	25.2%	40.0%	24.4%	8.9%
Administración de puestos	4.4%	29.6%	23.0%	34.1%	8.9%
Dimensión: Organización del Trabajo y Distribución	1.5%	31.9%	26.7%	29.6%	10.4%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 4: Resultados de la dimensión 2: Organización del Trabajo y Distribución



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

d) Resultado de la Dimensión 3: Gestión del Empleo

La dimensión de Gestión del Empleo, fue evaluada en función de dos indicadores: Gestión de la Incorporación y Gestión de Administración de Personas.

Los resultados muestran que, la Gestión del Empleo tiene un grado aceptable a la hora del periodo de prueba del personal para apreciar sus habilidades y capacidades del servidor para un buen desenvolvimiento en sus labores asignadas, asimismo realizando igualdad de oportunidades, transparencia y orientación de los Servidores Públicos.

Estos resultados se deben al 55.6% de valoraciones en poco de acuerdo, seguido por el 22.2% en valoración de acuerdo.

En cuanto a la Gestión de la Incorporación, las valoraciones son altas, lo que significa que la Municipalidad realiza una vinculación del personal de acuerdo a las regulaciones normativas, con una eficaz socialización de los servidores, en función de un 34.8% con una valoración de acuerdo, seguido por el 32.6% con una valorización poco de acuerdo.

Respecto, al indicador Gestión de Administración de Personas, los resultados muestran que si tienen un papel importante con un grado regular y que en la entidad, el área de la Sub Gerencia de Recursos Humanos quien es el área encargada de administrar todos los legajos de los servidores, el control de las asistencias, desplazamiento de personal y de los procesos disciplinarios, y determinan la responsabilidad disciplinaria de los servidores acorde a las normas legales, en función del 42.2% con una valoración poco de acuerdo, seguido por el 20.7% con una valoración de acuerdo.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

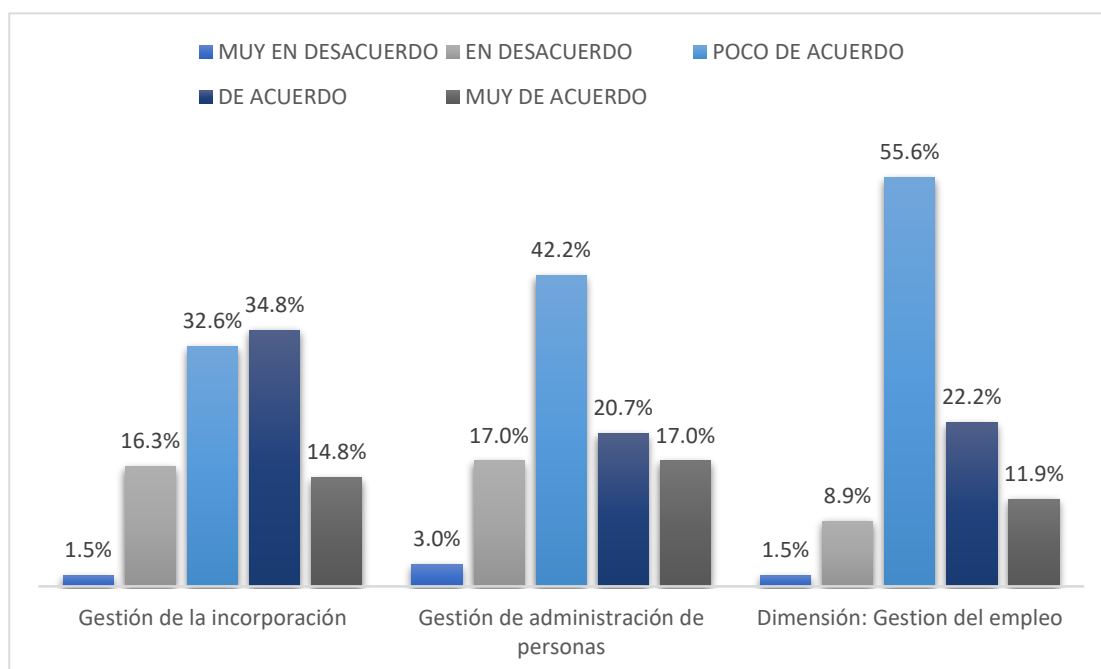
Tabla 6: Resultados de la dimensión 3: Gestión del Empleo

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Gestión de la incorporación	1.5%	16.3%	32.6%	34.8%	14.8%
Gestión de administración de personas	3.0%	17.0%	42.2%	20.7%	17.0%
Dimensión: Gestión del Empleo	1.5%	8.9%	55.6%	22.2%	11.9%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 5: Resultados de la dimensión 3: Gestión del Empleo



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

e) Resultado de la Dimensión 4: Gestión del Rendimiento

La dimensión Gestión del Rendimiento, fue evaluada en función de un indicador: Evaluación del desempeño.

Los resultados muestran que en la entidad la Gestión del Rendimiento tienen una significancia regular por lo cual los trabajadores muestran un desempeño en sus áreas de forma estándar y que muy pocas veces tiene iniciativa de mejorar su productividad.

Estos resultados se deben al 54.8% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 20.7% de valoraciones de acuerdo.

En cuanto a la Evaluación del Desempeño, las valoraciones consideran que los puestos de trabajo deben reunir las condiciones básicas, como profesionalismo, iniciativa, motivación y entusiasmo por lograr los objetivos, tener un mejor rendimiento en el ámbito laboral, y que los trabajadores desempeñan mejor cuando se especializan en sus funciones o se les designe un cargo de su rama y no de otra especialidad para aportar en sus conocimientos y experiencia, asimismo, realizar seguimiento al personal, compromiso y una buena retroalimentación de acuerdo a las normas.

Estos resultados se deben en función de un 54.8% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 20.7% de valoraciones de acuerdo.

Los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias.

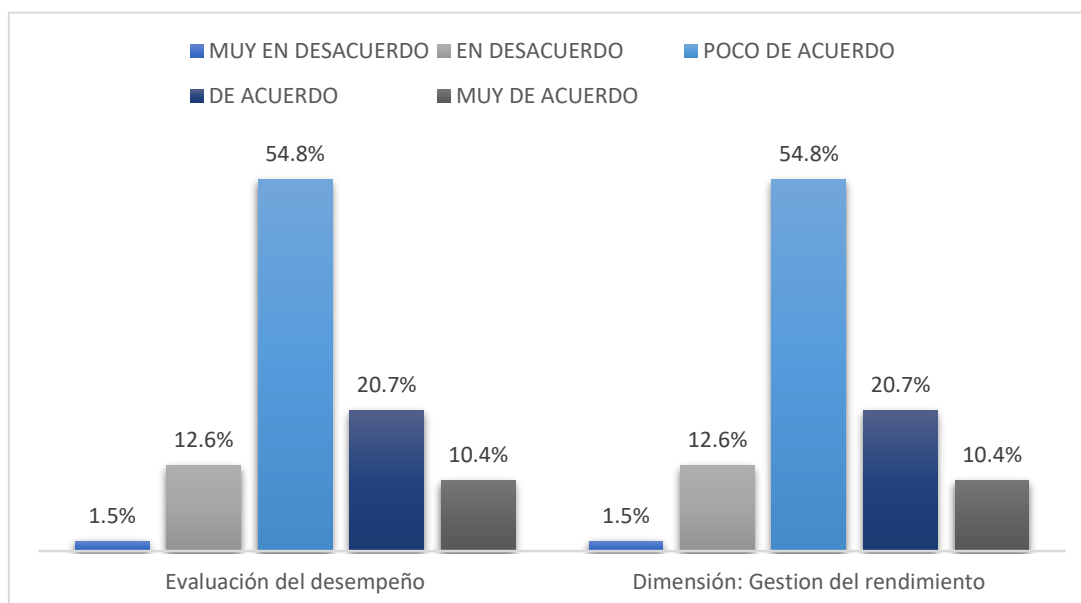
Tabla 7: Resultados de la Dimensión 4: Gestión del Rendimiento

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Evaluación del desempeño	1.5%	12.6%	54.8%	20.7%	10.4%
Dimensión: Gestión del Rendimiento	1.5%	12.6%	54.8%	20.7%	10.4%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 6: Resultados de la dimensión 4: Gestión del rendimiento



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

f) Resultado de la Dimensión 5: Gestión de la Compensación

La dimensión de Gestión de la Compensación, fue evaluada en función de dos indicadores: Administración de Compensaciones y Administración de Pensiones.

Los resultados muestran que, la Gestión de la Compensación fue calificado de forma regular, lo que significa que los trabajadores quieren ser reconocidos económicamente por su productividad y desempeño en la Entidad, según su perfil profesional y laboral, lo cual la Entidad debería considerar este punto para retener a los trabajadores que son pieza clave para lograr los objetivos trazados en el año fiscal, en función de un 63.0% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 14.8% de valoraciones de acuerdo.

En cuanto, al indicador Administración de compensaciones se observa un grado regular, ya que no todos los servidores públicos están conformes con las compensaciones o remuneraciones establecidas haciendo que esto afecte negativamente a la productividad o el entorno laboral, teniendo como resultado una significancia del 36.3% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 32.6% de valoraciones de acuerdo.

Respecto, al indicador Administración de Pensiones se observa un grado regular, ya que no todos los servidores públicos están informados de las leyes del estado o no cuentan con suficiente información y solo el área de la Sub Gerencia de Recursos Humanos manejan esos datos confidenciales, por lo cual tiene una significancia del 35.6% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 28.9% de valoraciones en desacuerdo.

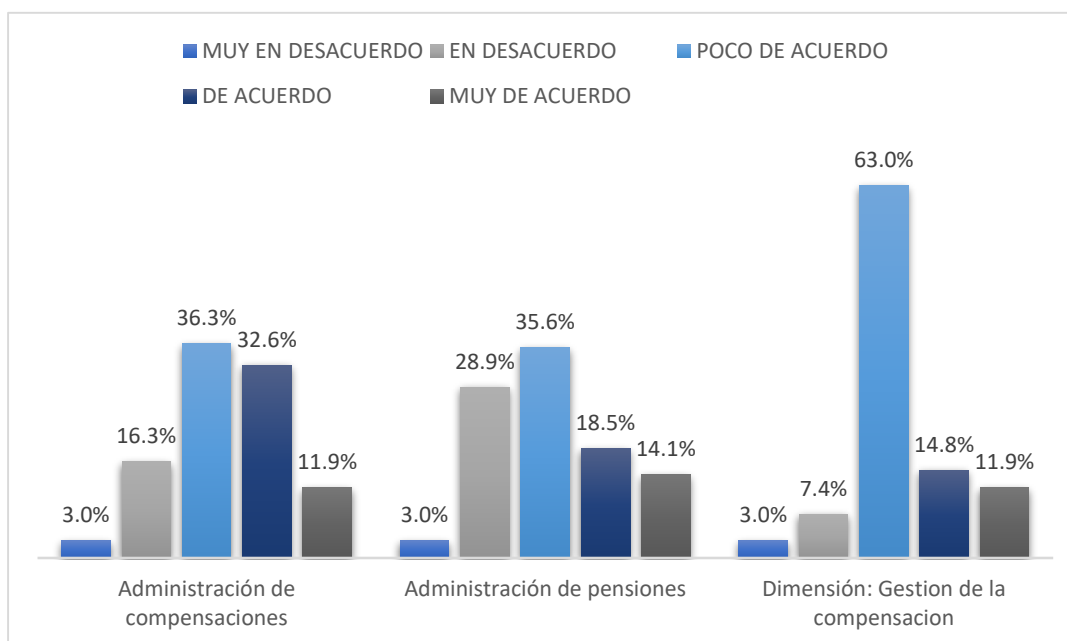
A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

Tabla 8: Resultados de la dimensión 5: Gestión de la Compensación

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Administración de compensaciones	3.0%	16.3%	36.3%	32.6%	11.9%
Administración de pensiones	3.0%	28.9%	35.6%	18.5%	14.1%
Dimensión: Gestión de la Compensación	3.0%	7.4%	63.0%	14.8%	11.9%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

Figura 7: Resultados de la dimensión 5: Gestión de la Compensación



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

g) Resultado de la Dimensión 6: Gestión del Desarrollo y la Capacitación

La dimensión de Gestión del Desarrollo y la Capacitación, fue evaluada en función de dos indicadores: Capacitación y Progresión en la carrera.

Los resultados muestran que la Gestión del Desarrollo y la Capacitación, según las frecuencias indican que la mejor forma de promover la calidad es trabajando con metas, y para ello es fundamental tener un apoyo con las capacitaciones para desarrollar mejor el trabajo y mostrar eficiencia y competitividad en algún problema que se les atraviere, así como también los ascensos laborales si son fundamentales para un mejor desempeño ya que no solo desarrollarían sus capacidades sino también tener motivación para realizar su trabajo, en función al 48.1% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 23.0% de valoraciones de acuerdo.

En cuanto a la Capacitación, en las valoraciones se observan un grado regular, lo que explica que la mejor forma de promover el buen desarrollo y trabajo competitivo son las capacitaciones constantes que la Municipalidad debería de hacer para mantener a sus colaboradores actualizados con la información y tener las herramientas necesarias para resolver cualquier inconveniente que atraviese la Entidad, en función de un 38.5% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 24.4% de valoraciones de acuerdo.

Respecto a la Progresión en la Carrera, explica que las valoraciones son regulares lo que significa que no tiene una mala gestión y que esto poco a poco puede mejorar para llegar a un grado alto o muy alto para que se pueda decir que los trabajadores son contratados y retenidos por su amplia experiencia y aptos para tener el cargo para tener un mejor desarrollo en la gestión y que sus cambios para bien sean notorios y de buen ejemplo para las demás entidades del estado.

Estos resultados se deben al 51.1% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 17.0% de valoraciones de acuerdo y en desacuerdo.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

Los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias.

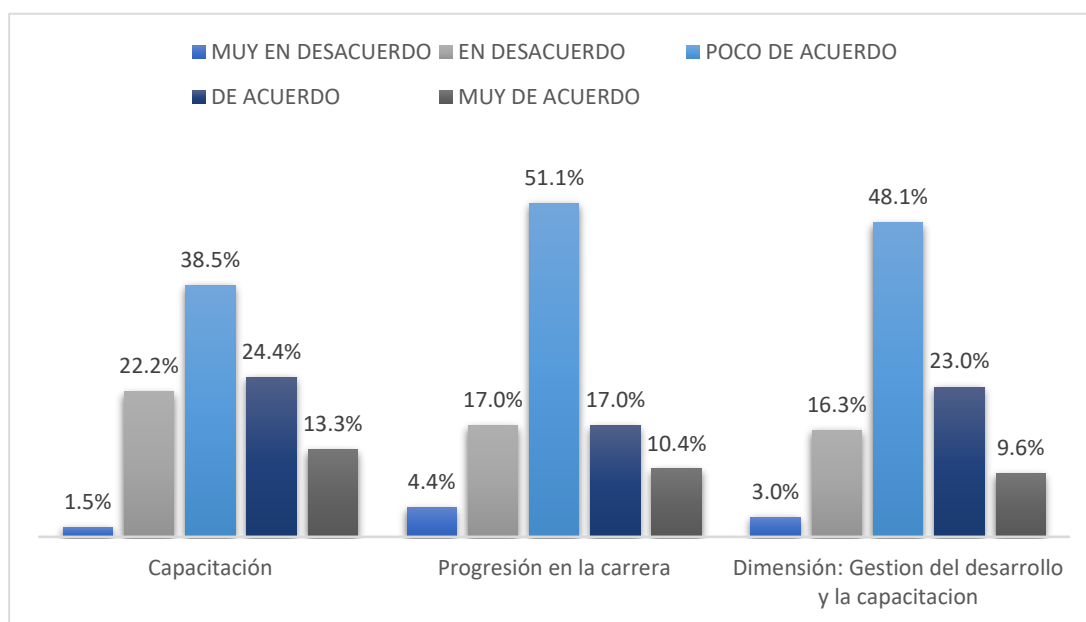
Tabla 9: Resultados de la dimensión 6: Gestión del Desarrollo y la Capacitación

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Capacitación	1.5%	22.2%	38.5%	24.4%	13.3%
Progresión en la Carrera	4.4%	17.0%	51.1%	17.0%	10.4%
Dimensión: Gestión del Desarrollo y la Capacitación	3.0%	16.3%	48.1%	23.0%	9.6%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 8: Resultados de la dimensión 6: Gestión del Desarrollo y la Capacitación



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

4.3.2. Resultados de la Variable 2: Desempeño Laboral

a) Resultados generales

La variable Desempeño laboral, fue evaluada de acuerdo a tres dimensiones: Desempeño en la Tarea, Desempeño en el Contexto y Comportamiento Contraproducentes.

Los hallazgos dan cuenta que la variable Desempeño laboral se encuentra en un estado regular, lo que explica que los trabajadores desempeñan según la motivación e iniciativa que pueden llegar a recibir, estar conforme con su retribución económica para que puedan rendir de forma óptima en sus funciones y de forma positiva.

En primer lugar, tenemos un resultado del 59.3% con una valoración poco de acuerdo, lo que significa que la Municipalidad está trabajando en mantener contento al trabajador para que pueda desempeñar bien sus labores y ser empáticos con lo que puedan sugerir como también generar buen ambiente y clima laboral es fundamental para tener mejores resultados en el trabajo en equipo y el trabajo de forma metódica y ordenada, en segundo lugar, con el 21.5% con una valoración de acuerdo, que da explicar que un porcentaje de trabajadores se sienten satisfechos en la forma de trabajo que están teniendo y las metas que están logrando con su desempeño.

En cuanto a los resultados por dimensiones, Desempeño en la Tarea fue calificada con una valoración poco de acuerdo, con un 57.8%, seguido por el 21.5% con una valoración de acuerdo, se observa que el desempeño del trabajador es bueno cuando hay reconocimientos e incentivos y cuando hay apoyo de la Entidad con la organización, orientación y priorización al personal, esto refleja que es importante hacer sentir al servidor cual importante es el rol que está desarrollando en el trabajo.

Respecto, a la dimensión Desempeño en el Contexto fue calificado con una valoración poco de acuerdo con un 50.4%, seguido por el 24.4% con una valoración de acuerdo, lo que se puede concluir que los trabajadores tienen una muy buena iniciativa para trabajar pero que se les dificulta seguir creciendo cuando no hay apoyo por parte de la Entidad, además que se siente capaz de realizar nuevos desafíos y de resolver de manera creativa implementado nuevas metodologías en el trabajo.

Asimismo, la dimensión Comportamientos Contraproducentes fue calificada con una valoración poco de acuerdo con el 54.8%, seguido por el 23.7%, con una valoración de acuerdo, lo que explica que en la Municipalidad se rotan trabajadores cuando falta personal en un área y buscan una persona que tenga el perfil requerido y un buen desempeño para que pueda llevar el cargo, mayormente estos casos se ve en el personal permanente y nombrado de la Municipalidad, donde tienen que adaptarse en una nueva área y desenvolver el rol que les asigne, y rendir positivamente para lograr las metas trazadas.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

Los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias.

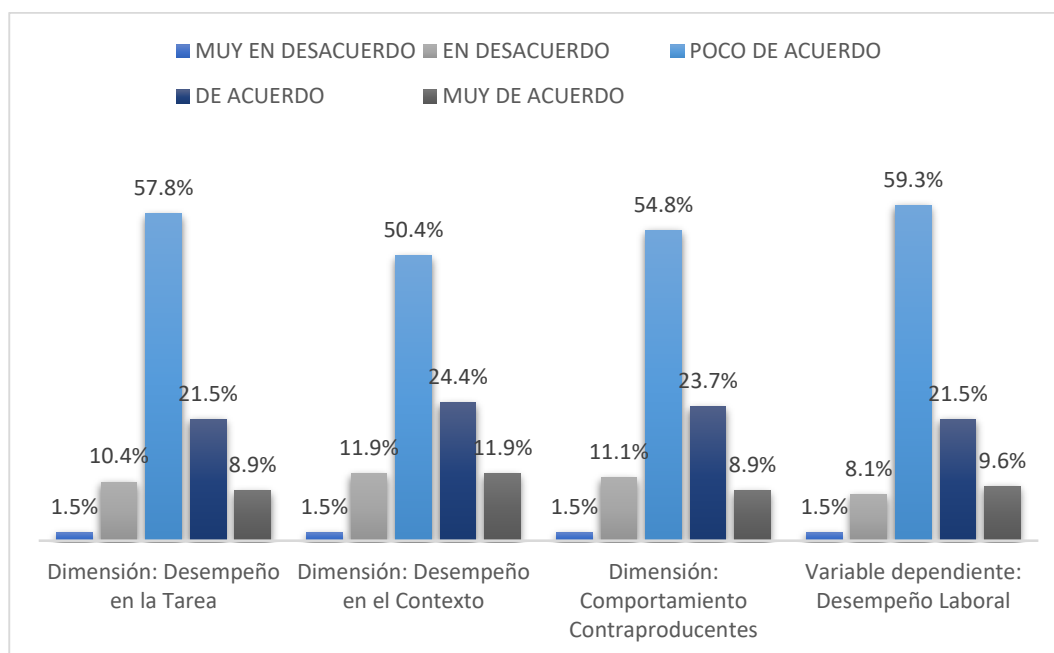
Tabla 10: Resultado general de Desempeño Laboral

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Dimensión: Desempeño en la Tarea	1.5%	10.4%	57.8%	21.5%	8.9%
Dimensión: Desempeño en el Contexto	1.5%	11.9%	50.4%	24.4%	11.9%
Dimensión: Comportamiento Contraproducentes	1.5%	11.1%	54.8%	23.7%	8.9%
Variable dependiente: Desempeño Laboral	1.5%	8.1%	59.3%	21.5%	9.6%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 9: Resultados general de Desempeño Laboral



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

b) Resultado de Dimensión 1: Desempeño en la tarea

La dimensión Desempeño en la tarea fue evaluada en función de 4 indicadores: Planeamiento del Trabajo, Organización de Trabajo, Orientación a Resultados y Priorización del Trabajo y Eficiencia Laboral.

Los resultados muestran que en la Entidad el Desempeño en la Tarea tiene un grado regular, lo que se concluye que los servidores tienen un clima laboral aceptable, donde se pueden desempeñar bien en el trabajo en equipo y no tener inconvenientes con sus tareas asignadas, asimismo que la Entidad reconozca su desempeño para seguir motivando a los servidores y esto no decaiga ya que se ve contento al personal con su desenvolvimiento que hacen en su área.

Estos resultados se detallan con el 57.8% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 21.5% de valoraciones de acuerdo.

Tenemos a Planeamiento del Trabajo según las valoraciones se observa un grado regular, ya que no todos los trabajadores planifican su trabajo de manera que puedan realizarlo en un tiempo establecido haciendo que no se alcance a cumplir con las metas establecidas, teniendo una valoración del 37.8% en poco de acuerdo, seguido por el 34.8% de valoraciones de acuerdo

En cuanto a la Organización de Trabajo según las valoraciones se observa un grado regular, deberían de implementar más estrategias, planificación y trabajar de forma más metódica, ya que a todos no nos funciona las mismas estrategias y otros tenemos que optar por tomar otras medidas que nos ayuden a desarrollarnos mejor en el trabajo para lograr una organización optima, en función del 37.0% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 28.9% de valoraciones de acuerdo.

Respecto a la Orientación a Resultados tenemos un índice regular lo que da explicar que el personal está dispuesto a mejorar su trabajo porque se siente motivado en crecer profesionalmente y escalar rangos en un futuro, lo que la Entidad debería tener en cuenta dar oportunidades a profesionales que se encuentran en la disposición de seguir desarrollando nuevas habilidades y no solo centrarse en los servidores que ya están capacitados para dicho puesto, sino buscar gente joven con vocación de servir y ser motivación para nuevos Profesionales, en función a un 39.3% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 25.9% de valoraciones de acuerdo..

Por otro lado, tenemos a Priorización del Trabajo y Eficiencia Laboral con una valoración regular, donde se destaca el buen desempeño que logra cada trabajador por lograr sus metas establecidas en el tiempo establecido para acortar procesos largos en el trabajo y tener mayor productividad y que los proyectos de la Municipalidad puedan gestionarse en el tiempo establecido sin muchos atrasos u obstáculos, en función del 31.1% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 29.6% de valoraciones en desacuerdo.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

Los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias.

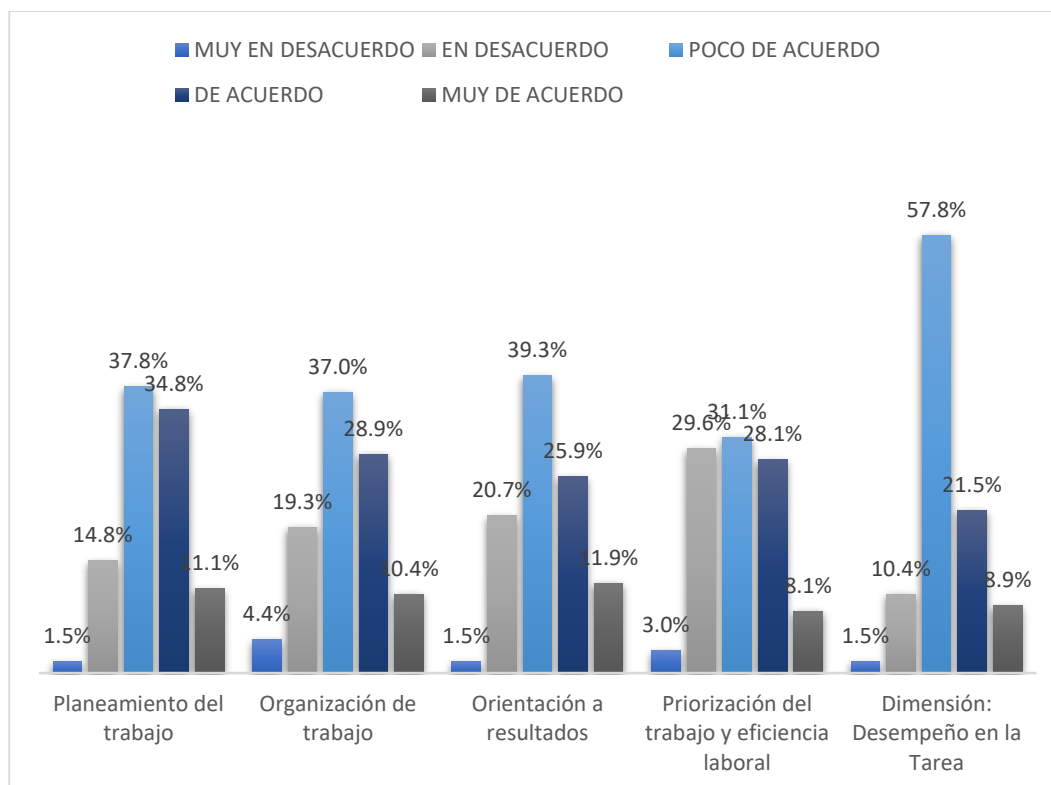
Tabla 11: Resultados de la dimensión 1: Desempeño en la Tarea

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Planeamiento del trabajo	1.5%	14.8%	37.8%	34.8%	11.1%
Organización de trabajo	4.4%	19.3%	37.0%	28.9%	10.4%
Orientación a resultados	1.5%	20.7%	39.3%	25.9%	11.9%
Priorización del trabajo y eficiencia laboral	3.0%	29.6%	31.1%	28.1%	8.1%
Dimensión: Desempeño en la Tarea	1.5%	10.4%	57.8%	21.5%	8.9%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 10: Resultados de la dimensión 1: Desempeño en la Tarea



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

c) Resultado de la Dimensión 2: Desempeño en el Contexto

La dimensión Desempeño en el Contexto, fue evaluada en función de cuatro indicadores: Iniciativa, Tareas Laborales Desafiantes, Actualización de Conocimientos y Habilidades y Soluciones Creativas.

Los resultados muestran que, tiene una calificación regular por lo que se puede apreciar el talento y habilidad de cada profesional y para que esto no se pierda la Entidad debe seguir apoyando a su desarrollo y mantener esas energías y buena actitud de sus servidores, incentivando con cursos de actualización, incentivos económicos y haciendo un reconocimiento en público para que sienta mucha

satisfacción y orgullo por sus triunfos laborales y profesionales, en función del 50.4% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 24.4% de valoraciones de acuerdo.

En cuanto a la Iniciativa, las valoraciones son muy altas demostrando muy buena iniciativa del servidor para realizar sus labores sin esperar que tenga alguna orden de su jefe inmediato para realizar sus funciones, y para que los servidores sean proactivos se puede deber a muchos factores como vocación, inspiración de otros profesionales y querer llegar lejos con sus metas personales y profesionales o ser una persona muy comprometida con sus labores y siempre dar lo mejor en cualquier actividad desafiante, en función del 34.1% de valoraciones de acuerdo, seguido por el 28.1% de valoraciones en desacuerdo.

Por otro lado, las Tareas Laborales Desafiantes está calificada con un rango alto por lo que hay que seguir con las capacitaciones para mantener actualizados a todos los servidores sobre las nuevas plataformas de trabajo y que no tenga dificultades para desarrollar sus labores y esto retrase su trabajo en el tiempo establecido, en función del 34.1% de valoraciones de acuerdo, seguido por el 26.7% de valoraciones de poco de acuerdo.

Respecto, a la Actualización de Conocimientos y Habilidades está calificada con un rango regular lo que determina la relación entre las competencias laborales de los servidores y la atención a usuarios con habilidades diferentes en la municipalidad tienen una buena relación para llevar un buen desarrollo laboral que

permite seguir creciendo en la Entidad, en función del 42.2% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 23.7% de valoraciones de acuerdo.

Por último, tenemos a Soluciones Creativas con una calificación regular lo que explica que frente a cualquier obstáculo están aptos y preparados para resolver el problema, y para que esto siga funcionando y tenga respuestas positivas es muy importante el seguimiento a los servidores que son clave captar a los servidores que son muy proactivos y creativos, que son pieza fundamental para la Entidad, en función del 36.3% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 24.4% de valoraciones de acuerdo.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

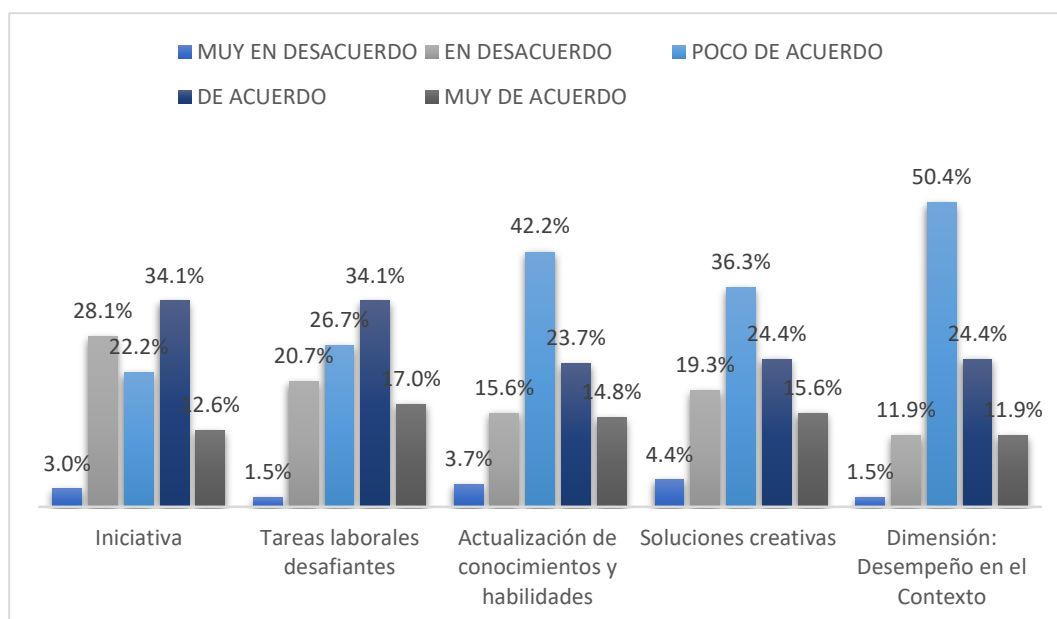
Tabla 12: Resultados de la dimensión 2: Desempeño en el Contexto

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Iniciativa	3.0%	28.1%	22.2%	34.1%	12.6%
Tareas laborales desafiantes	1.5%	20.7%	26.7%	34.1%	17.0%
Actualización de conocimientos y habilidades	3.7%	15.6%	42.2%	23.7%	14.8%
Soluciones creativas	4.4%	19.3%	36.3%	24.4%	15.6%
Dimensión: Desempeño en el Contexto	1.5%	11.9%	50.4%	24.4%	11.9%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 11: Resultados de la dimensión 2: Desempeño en el Contexto



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

d) Resultado de la Dimensión 3: Comportamientos Contraproducentes

La dimensión Comportamientos Contraproducentes, fue evaluada en función de tres indicadores: Lentitud en el trabajo, Incumplimiento de horarios y Sabotaje.

Los resultados muestran que, tiene una calificación regular, por lo que se puede observar que los comportamientos contraproducentes en su mayoría son generados en función a los factores organizacionales, en los cuales puede haber una percepción de injusticia por parte del trabajador y ocasionar que realicen ciertos comportamientos y perjudicar así a la entidad, se tiene una valorización del 50.8% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 23.7% de valoraciones de acuerdo.

En cuanto a lentitud del trabajo, las valoraciones se pueden observar un grado regular que en su mayoría los servidores de la municipalidad piensan que hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo y que en su mayoría los aspectos negativos retrasan las actividades laborales, teniendo un 42.2% de valoraciones en poco de acuerdo, seguido por el 28.9% de valoraciones en de acuerdo.

Por otro lado, en incumplimiento de horarios las valoraciones se observan un grado regular, se tiene que los servidores afectan su rendimiento laboral por tardanzas o llamadas de atención de los jefes, a su vez el retraso y esto llega a retrasar las metas del día y que los servidores públicos trabajen horas extras de su horario de salida y provoque disgusto del servidor ya que estas no son remuneradas, están de acuerdo que la puntualidad debería ser reconocido, en función del 34.8% de valoraciones en poco de acuerdo y 34.8% de valoraciones en de acuerdo.

Respecto, a sabotaje, las valoraciones se observan un grado regular en su mayoría los servidores presentan algún tipo de dificultad a la hora de realizar sus labores, ya que algunos servidores públicos no encuentran suficiente información de la anterior gestión, lo cual los archivos son eliminados de la base de datos y a su vez también se observan ciertas actitudes sospechosas que pueden afectar a la municipalidad, en función del 31.9% de valoraciones poco de acuerdo, seguido por el 28.9% de valoraciones de acuerdo.

A continuación, se presentan los hallazgos según frecuencias en la siguiente tabla.

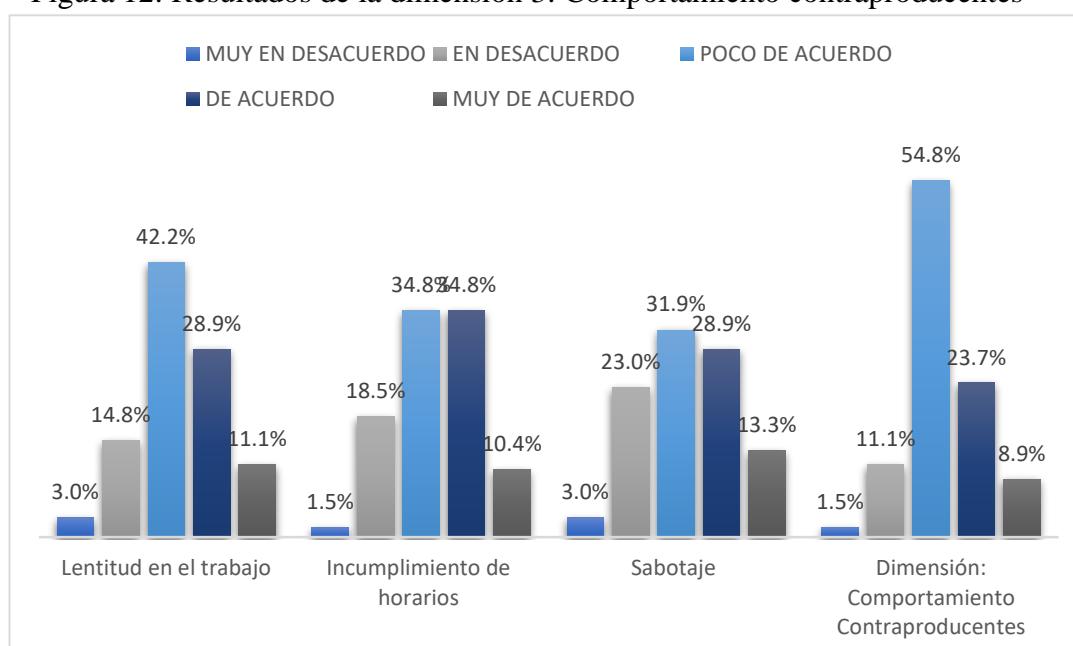
Tabla 13: Resultados de la dimensión 3: Comportamientos contraproducentes

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	POCO DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Lentitud en el trabajo	3.0%	14.8%	42.2%	28.9%	11.1%
Incumplimiento de horarios	1.5%	18.5%	34.8%	34.8%	10.4%
Sabotaje	3.0%	23.0%	31.9%	28.9%	13.3%
Dimensión: Comportamiento Contraproducentes	1.5%	11.1%	54.8%	23.7%	8.9%

Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

De igual manera, la siguiente figura presenta los hallazgos de forma gráfica:

Figura 12: Resultados de la dimensión 3: Comportamiento contraproducentes



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

Para determinar la prueba estadística adecuada para comprobar una hipótesis, se procedió a evaluar la normalidad de los datos. Realizar la prueba de normalidad es

esencial en el análisis estadístico, ya que dicta las pruebas estadísticas que se deben usar. La decisión en esta prueba depende principalmente del p-valor, un indicador de significancia.

De esta forma, se ejecutó la prueba de normalidad, comúnmente usada para evaluar el criterio de distribución normal, cuyo el p-valor muestra la probabilidad de que los datos vengan de una distribución normal. Si este p-valor es menor a un límite establecido (normalmente 0.05), se descarta la hipótesis nula de normalidad en los datos. En otras palabras, los datos no se ajustan a una distribución normal. Así, se establece que:

H0: P-valor > 0.05; implica que hay una distribución normal

H1: P-valor < 0.05; sugiere que no hay distribución normal

El resultado de la prueba de normalidad determina lo siguiente:

Tabla 14: Prueba de distribución normal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión del Talento Humano	0.340	135	0.000	0.810	135	0.000
Variable 2: Desempeño Laboral	0.331	135	0.000	0.822	135	0.000

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

El resultado de la prueba de Kolmogorov Smimov mostró un valor de significancia menor a 0.05 para los datos de 135 servidores públicos, lo que sugiere que no se ajustan a una distribución normal y apoya la hipótesis alternativa. Este hallazgo es fundamental para seleccionar el método estadístico apropiado para analizar la conexión entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Debido a la falta de normalidad en los datos, se optó por la prueba de correlación de Rho-Spearman. Esta técnica no paramétrica es útil para evaluar la relación y dirección entre dos variables, ya sean continuas o de orden, sin suponer una distribución normal.

El coeficiente de correlación de Spearman oscila entre -1 y +1, donde +1 representa una correlación positiva perfecta, -1 una correlación negativa perfecta, y 0 indica ausencia de correlación. El análisis de significancia se basa en el p-valor: si es mayor a 0.05, se concluye que no hay una relación significativa entre las variables; si es menor a 0.05, se indica una relación significativa.

La elección de usar la prueba de Rho-Spearman se fundamentó en los resultados de la prueba de normalidad. Este enfoque garantizó un análisis adecuado de la relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, considerando la distribución de los datos.

A continuación, se presentan los resultados de la ejecución de las pruebas de hipótesis.

4.4.1. Verificación de la Hipótesis General

La hipótesis general precisa:

Ho: La Gestión del Talento Humano no influye significativa con el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la Provincia de Tacna en el año 2024.

Hi: La Gestión del Talento Humano influye significativa con el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la Provincia de Tacna en el año 2024.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para la correlación es:

Tabla 15: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis general

			VARIABLE 1	VARIABLE 2
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión del Talento Humano	Coficiente de correlación	1.000	,965**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	135	135
	Variable 2: Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,965**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	135	135

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

Los resultados de la prueba de correlación de Rho-Spearman indican una fuerte relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, dada por un coeficiente de correlación de 0.965. Esto sugiere que, a medida que mejora la Gestión del Talento Humano, también tiende a mejorar el Desempeño Laboral. El p-valor menor de 0.05 indica que existe relación significativa entre las variables, por lo cual se decide aceptar la hipótesis alterna debido a que existe relación significativa.

4.4.2. Verificación de las Hipótesis Específicas

a) Prueba de hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 establece:

H₀: La planificación de políticas de recursos humanos no influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

H₁: La planificación de políticas de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para la correlación es:

Tabla 16: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 1

			Dimensión: La planificación de políticas de recursos humanos	Variable Dependiente: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: La planificación de políticas de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1.000	,802**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	135	135
	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,802**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	135	135

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

Los hallazgos de la prueba de Rho-Spearman revelan una asociación positiva entre la planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, evidenciado por un coeficiente de correlación de 0.802. Por otro lado, con un p-valor inferior a 0.05, se confirma la existencia de una correlación, llevando a la aceptación de la hipótesis alterna.

b) Prueba de hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 indica:

Ho: La organización del trabajo y su distribución no influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

Hi: La organización del trabajo y su distribución influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para la correlación es:

Tabla 17: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 2

		Dimensión: Organización de trabajo	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Dimensión: Organización de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,648**	
		N	135	
	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,648**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	135	135

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

La aplicación de la prueba de Rho-Spearman muestra una conexión positiva y fuerte entre organización de trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza con un coeficiente de correlación de 0.648. El p-valor por debajo de 0.05 confirma la significancia de esta relación, respaldando así la hipótesis alternativa.

c) Prueba de hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 precisa:

H₀: La gestión del empleo no influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

Hi: La gestión del empleo influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para la correlación es:

Tabla 18: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 3

		Dimensión: Gestion del empleo	Variable Dependiente: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Gestion del empleo	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,833**
		N	135
	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,833**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	135

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

La aplicación de la prueba de Rho-Spearman muestra una relación positiva y fuerte entre gestión del empleo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza con un coeficiente de correlación de 0.833. El p-valor por debajo de 0.05 confirma la significancia de esta relación, respaldando así la hipótesis alternativa.

d) Prueba de hipótesis específica 4

La hipótesis específica 4 precisa:

Ho: La gestión del rendimiento no influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

Hi: La gestión del rendimiento influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para la correlación es:

Tabla 19: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 4

		Dimensión: Gestios del rendimiento	Variable Dependiente: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Gestios del rendimiento	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,769**
		N	0.000
	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	135
		Sig. (bilateral)	,769**
		N	135

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

El análisis mediante la prueba de Rho-Spearman mostró un coeficiente de 0.769, indicando una sólida correlación positiva entre gestión del rendimiento y desempeño laboral. Esta correlación sugiere que a medida que mejora esta dimensión conduce a una mejora en el desempeño laboral. Con un p-valor por

debajo de 0.05, se determina que la relación entre estas variables es significativa, apoyando así la aceptación de la hipótesis alterna.

e) Prueba de hipótesis específica 5

La hipótesis específica 5 precisa:

Ho: La gestión de la compensación no influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024

Hi: La gestión de la compensación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para la correlación es:

Tabla 20: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 5

		Dimensión: Gestion de la compensación	Variable Dependiente: Desempeño Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,629**
		N	0.000
		Coefficiente de correlación	135
		Sig. (bilateral)	,629**
		N	135
	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	0.000	135
		135	1.000
		0.000	135
		135	135

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

El análisis mediante la prueba de Rho-Spearman mostró un coeficiente de 0.629, indicando una sólida correlación positiva entre gestión de la compensación y desempeño laboral. Con un p-valor por debajo de 0.05, se determina que la relación

entre estas variables es significativa, apoyando así la aceptación de la hipótesis alterna.

f) Prueba de hipótesis específica 6

La hipótesis específica 6 precisa:

Ho: La gestión del desarrollo y la capacitación no influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024

Hi: La gestión del desarrollo y la capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024

El resultado de la prueba de Rho-Spearman para la correlación es:

Tabla 21: Correlación Rho-Spearman para contrastar la hipótesis específica 6

		Dimensión: Gestión del desarrollo	Variable Dependiente: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,632**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	135	135
	Coeficiente de correlación	,632**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	135	135

Nota: Elaborado con IBM SPSS Windows XXIV

Los datos obtenidos de la prueba de Rho-Spearman muestran un coeficiente de correlación de 0.632, lo que refleja una relación positiva entre gestión del desarrollo y desempeño laboral. Este resultado sugiere que una mejora en la gestión del desarrollo se traduce en un mejor desempeño laboral. Dado que el p-valor es inferior a 0.05, se confirma la significancia de esta correlación, apoyando la decisión de aceptar la hipótesis alternativa.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el análisis de la primera variable, "Gestión del Talento Humano", los resultados muestran una percepción regular. La mayoría de las calificaciones (60.70%) indican un grado regular en la eficacia de la Gestión del Talento Humano, destacando especialmente en la dimensión de "Gestión de la Compensación" con un 63.00% en nivel poco de acuerdo. Sin embargo, la dimensión "Organización del Trabajo y Distribución" muestra una tendencia hacia calificaciones en desacuerdo (31.90%), sugiriendo que se mejore en ciertos aspectos, para fortalecer y mejorar la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza.

Respecto a la segunda variable, "Desempeño Laboral", los resultados oscilan mayormente en la calificación poco de acuerdo con un 59.3%, sugiriendo mejorar ciertos aspectos ya que estos hallazgos explican que los trabajadores desempeñan según la motivación e iniciativa que pueden llegar a recibir, estar conforme con su retribución económica para que puedan rendir de forma óptima en sus funciones y de forma positiva.

Por otro lado, el resultado de la correlación, con un coeficiente de 0.965 y un p-valor menor de 0.05, demuestra una fuerte y significativa relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Este hallazgo hace incapié en que las mejoras en la Gestión del talento humano están asociadas con un mejor desempeño laboral. Esta relación subraya la importancia de fortalecer las gestiones del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos y así alcanzar de manera más efectiva los objetivos y metas de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza.

Estos resultados se contrastaron con los antecedentes de la investigación. Así, respecto a los antecedentes internacionales el estudio de (Alarcón, 2015), sobre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi, presenta paralelos con el presente estudio en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Ambos trabajos se pueden evidenciar que cada parámetro de la gestión del talento humano incide directamente en el desempeño laboral de las personas, se resaltan la importancia de aplicar una gestión basado en las competencias tanto del puesto como del personal, que permita promover el progreso continuo de los colaboradores en sus puestos de trabajo, mediante el fortalecimiento y/o desarrollo de conocimientos y habilidades de los mismos, para así obtener un desempeño laboral óptimo.

Por otro lado, en el estudio de Estupiñan (2021); sobre gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, del personal en el Gobierno Autónomo

Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, al igual que el presente estudio indica que existe una correlación entre ambas variables, lo que determina que la gestión del talento humano dentro de la institución se considera importante para el cumplimiento de los objetivos, así como el adecuado control y realización de las actividades, sin contar con el apoyo al personal en torno a sus problemas y necesidades que ayuden a la satisfacción y realización personal.

En tanto, al estudio realizado por Gaspar (2021), coincide con las conclusiones del presente estudio, quien, a través de su investigación, determinó que la administración efectiva del talento humano tiene un impacto positivo en las funciones laborales, mejorando tanto el rendimiento específico del puesto como la capacidad de los trabajadores para contribuir en diversas áreas de la organización. Los empleados muestran disposición para mejorar sus conocimientos y planificar actividades que beneficien su desempeño, la contrastación estadística indicó una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral dentro de la organización analizada.

Así mismo, al estudio realizado por Curiel (2022) sobre “Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC” al igual que el presente estudio existe una correlación entre ambas variables, el desempeño laboral debe encontrarse relacionada con el comportamiento y eficiencia del trabajador, teniendo claro que por medio de las herramientas necesarias facilitadas por la organización se puede obtener desempeño eficiente y eficaz.

Por otro lado, Ponce (2014) en su investigación de “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral” cuyo objetivo de esta investigación determina en que cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público, por ello se determinó que las dos variables están relacionadas y son sumamente para lograr un mejor desenvolvimiento en el trabajo y que el apoyo que la Entidad muestra es importante porque gracias a eso los servidores mostraron un mejor desempeño, mérito y conocimientos para el puesto laboral que ocupan en la Entidad.

En cuanto antecedentes nacionales, la investigación de Chávez (2024) en el municipio distrital de Apurímac comparte similitudes con el presente estudio en cuanto a la Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Los usos de cuestionarios en ambos estudios sugieren un enfoque similar en la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Las conclusiones de Chávez coinciden con el presente trabajo que la gestión del talento se asocia significativa y positivamente con el desempeño laboral, en otras palabras, una gestión adecuada del talento humano, que incluya actividades clave como reclutamiento, selección de personal, evaluación de capacidades y desarrollo de planes de carrera, son herramientas esenciales para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, la investigación de Reyes (2024) sobre La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui al igual que el presente estudio coinciden que existe una correlación positiva entre ambas variables, por lo que si no se mejora la gestión del talento humano esta terminará afectando de gran medida al desempeño que están teniendo

gran parte de los trabajadores de la municipalidad. Por lo que una mejora de la capacidad del personal, y haciendo una buena selección y retención del buen talento humano se obtendrá un mejor desempeño laboral.

En tanto, el estudio de Guevara (2024) sobre la Gestión del talento humano y productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, comparte similitudes con el presente estudio, en ambos hallazgos coinciden que existe relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman indican que existe una relación directa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral; así mismo, se observa que no se otorga suficiente importancia al desarrollo de los empleados, el estímulo de la motivación, las recompensas son insuficientes, y existe una alta rotación y retención de personal.

Así mismo, en el estudio realizado por Vasquez (2023) sobre “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad San Martín de Porres, Lima, año 2021” concluye que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral por lo que es importante afianzar e implementar la gestión del talento humano y de esta manera aumentar la productividad en los servidores públicos de las instituciones.

Así también, Samame (2022) con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, durante el año 2022. Se encontró una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un p-

valor de 0,012; el coeficiente de correlación fue positivo y bajo de ($r = 0,395$), por lo que se percibe un nivel regular de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral según la encuesta elaborada.

En cuanto los antecedentes locales, el estudio de Ponce (2024) sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachía, tiene como finalidad de identificar si la municipalidad está gestionando bien a sus trabajadores y si estos a su vez tienen un desempeño óptimo para la municipalidad, por lo que se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual coincide con el presente estudio al identificar que las municipalidades en este caso distrital cuentan con una gran cantidad de talento humano que le permite la capacidad de poder brindar un mejor servicio público y lograr que sostenga una gestión eficiente buscando el beneficio del desarrollo integral de su distrito, por lo cual se debe de tener puntos en cuenta como lo son las capacitaciones, la retención, la formación que se le brinda a cada uno de sus talentos.

Por otro lado, la investigación de (Incacutipa, 2019), sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional Tacna, La metodología analítica-descriptiva y el uso de cuestionarios en ambos estudios sugieren un enfoque similar, en ambos estudios los hallazgos realizados coinciden que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores y que al optimizar el conocimiento del personal empleado, que se pueda mejorar las métricas que midan la gestión del

conocimiento y cuyos resultados sean compartidos con los funcionarios para que ellos puedan realizar una retroalimentación y mejorar su desempeño.

En tanto, la investigación de (Machaca, 2019), sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño organizacional en los colaboradores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Tacna, se determinó que existe una correlación de dominio alto entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, lo cual coincide con el presente estudio, en el cual se percibe que el desarrollo de recursos humanos es un factor determinante para un buen desempeño organizacional.

Así mismo, la investigación realizada por (Mamani, 2024) sobre La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ilabaya, 2023, concluye que existe una influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. La gestión del talento humano, al abarcar factores internos como conocimientos, habilidades, motivación y actitudes, puede mejorarse mediante capacitación, motivación y evaluación del personal, lo que a su vez puede aumentar la productividad y mejorar el ambiente organizacional y las relaciones interpersonales.

En tanto, Chambilla (2022) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Tacna, 2019” esta investigación establece la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la II.EE. que se

concluyó que tiene una relación débil por lo que se debe tomar medidas estratégicas para subir a nivel regular o alto para un mejor empeño laboral.

El análisis de los resultados del estudio realizado en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, junto con el contraste con los antecedentes internacionales, nacionales y locales, permite destacar aspectos clave en el ámbito de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en instituciones públicas. De esta forma, primero, la consistencia en la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, observada tanto en el estudio de Alto de la Alianza como en otros estudios subraya la importancia de realizar una buena selección y retención del buen talento humano para obtener un mejor desempeño laboral. Aunque los contextos y las entidades varían, la correlación positiva entre la gestión del talento humano y un desempeño laboral eficiente es un tema recurrente.

Finalmente, el análisis global del estudio de Alto de la Alianza y su comparación con los antecedentes sugieren que, para un buen desempeño laboral, debe ir acompañada de una gestión de talento humano efectiva. Este enfoque integral es esencial ya que un buen desempeño laboral va a garantizar que las instituciones cumplan eficazmente con sus objetivos y con las necesidades de la población.

CONCLUSIONES

Primera:

El estudio ha permitido determinar que la Gestión del Talento Humano, influye de forma directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de la ciudad de Tacna en el año 2024, lo cual se demostró en función del valor de significancia menor de 0.05, según la prueba de correlación de Rho-Spearman, y lo cual explica que la Gestión del Talento Humano de acuerdo a las planificación de políticas, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación y gestión del desarrollo, de los servidores públicos son claves para ver las actividades y el avance de cada servidor público y así poder determinar que la Municipalidad debe tomar medidas estrictas con el reconocimiento de cada servidor, velar más por el bienestar, la comodidades y en las condiciones donde el trabajador se desenvuelve, asimismo, la remuneración es importante para todo trabajador para tener mejor productividad y motivación al hacer sus funciones, el clima organizacional es pilar en toda entidad de trabajo porque los trabajadores reflejan como se sienten en un buen ambiente laboral con personas con buena comunicación asertiva y empáticos, las capacitaciones tanto de funcionarios y de trabajadores ayudan a mejorar a la realización de sus funciones con mejores estrategias, logrando mejores resultados con las metas trazadas en el año fiscal.

Segunda:

La planificación de políticas de recursos humanos influye significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el año 2024, lo que se comprobó de acuerdo al valor de significancia hallado menor de 0.05 conforme a la

prueba de Rho-Spearman, cuando estas políticas se diseñan y aplican de manera estratégica, coherente y orientada al desarrollo institucional, se logra claridad en las funciones, responsabilidades y procesos, lo que reduce la incertidumbre y mejora la eficiencia; la selección y retención de personal idóneo, asegurando que los puestos sean ocupados por servidores con las competencias necesarias; una capacitación continua, que fortalece habilidades y actualiza conocimientos para un mejor desempeño y evaluaciones objetivas y justas, que permiten identificar oportunidades de mejora y reconocer el buen trabajo. De otro lado, la planificación de las políticas de recursos humanos, supervisada por la Subgerencia de Recursos Humanos, se aplica con mayor rigor siguiendo las normas establecidas, con el propósito de asegurar que los trabajadores actúen con mayor compromiso y cumplan plenamente sus responsabilidades, evitando así afectar el desempeño del resto del personal.

Tercera:

La organización del trabajo y su distribución influye significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el año 2024, lo que se comprobó de acuerdo al valor de significancia hallado menor de 0.05 conforme a la prueba de Rho-Spearman, cuando las tareas están claramente definidas, se asignan según las competencias del personal y se establecen procesos ordenados, se generan condiciones que favorecen como una mayor eficiencia y productividad, al evitar duplicidades, sobrecarga o vacíos de responsabilidad; una mejor calidad en los resultados, gracias a la claridad en los roles y la secuencia lógica del trabajo; reducción del estrés y la desmotivación, al contar con una carga laboral equilibrada y bien planificada, una mayor coordinación y trabajo en equipo, porque todos conocen sus funciones y cómo se integran

con las de los demás; y un clima laboral más positivo, que impulsa el compromiso y el rendimiento de los trabajadores.

Cuarta:

La gestión del empleo influye significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el año 2024, lo que se comprobó de acuerdo al valor de significancia hallado menor de 0.05 conforme a la prueba de Rho-Spearman, permite asegurar que las personas adecuadas ocupen los puestos correctos y cuenten con las condiciones necesarias para desarrollar sus funciones con eficiencia. Una gestión del empleo efectiva se refleja en los procesos de selección adecuados, que garantizan la incorporación de personal competente, una asignación clara de roles y responsabilidades, reduce errores y mejora la productividad; estabilidad y buenas condiciones laborales, que aumentan la motivación y el compromiso; oportunidades de desarrollo y movilidad interna, que impulsan el crecimiento profesional.

Quinta:

La gestión del rendimiento influye significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el año 2024, lo que se comprobó de acuerdo al valor de significancia hallado menor de 0.05 conforme a la prueba de Rho-Spearman; permite evaluar, orientar y mejorar continuamente las acciones de los trabajadores. Cuando se implementan mecanismos claros de seguimiento, retroalimentación y reconocimiento, se logra una mayor claridad en metas y expectativas, lo que facilita un trabajo más enfocado; una identificación oportuna de fortalezas y áreas de mejora, favoreciendo el crecimiento profesional; mayor motivación y compromiso, gracias al reconocimiento del esfuerzo y los logros, mejor toma de decisiones, basada en

información objetiva sobre el desempeño. En síntesis, una adecuada gestión del rendimiento potencia la eficiencia, la calidad del trabajo y la responsabilidad individual, convirtiéndose en un elemento clave para elevar el desempeño laboral en cualquier organización.

Sexta:

La gestión de compensación influye significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el año 2024, lo que se comprobó de acuerdo al valor de significancia hallado menor de 0.05 conforme a la prueba de Rho-Spearman; resulta fundamental gestionar, planificar y evaluar adecuadamente las compensaciones que reciben los servidores públicos por sus labores, con el fin de mantener al personal motivado. Esto implica definir incentivos económicos, salarios, beneficios y reconocimientos públicos por el buen desempeño, lo que permite optimizar las metas institucionales y fortalecer el compromiso de los trabajadores.

Séptima:

La gestión del desarrollo y la capacitación influye de manera significativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el año 2024, lo que se comprobó de acuerdo al valor de significancia hallado menor de 0.05 conforme a la prueba de Rho-Spearman, brinda a los trabajadores las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para realizar sus funciones de forma eficiente y con mejores resultados. Cuando una organización invierte en formación continua y oportunidades de crecimiento, se generan mejoras en la calidad del trabajo, al actualizar y reforzar competencias técnicas y blandas; mayor productividad, gracias a trabajadores más preparados y seguros de sus capacidades; incremento de la motivación y el compromiso,

al percibir oportunidades reales de desarrollo profesional; adaptación más rápida a los cambios, mediante la adquisición constante de nuevos conocimientos, la gestión del desarrollo y la capacitación es esencial para elevar el desempeño laboral, ya que fortalece el talento humano y contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, busque estrategias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores constantemente, a la vez promover mayor desarrollo de conocimientos de los trabajadores para incrementar significativamente la mejora y el desempeño de cada trabajador, la municipalidad debería de tener un presupuesto anual para los cursos, talleres, capacitaciones de sus trabajadores además de hacerlos crecer profesionalmente y personalmente, mantenerlos motivados también es clave para que rindan más y cumplan con las metas establecidas con una actitud positiva.

Segunda:

Se recomienda para una buena planificación de políticas de recursos humanos, realizar un diagnóstico inicial del personal, identificando las necesidades, capacidades, brechas de competencias y distribución actual del personal; definir normas y lineamientos formales para selección, incorporación, evaluación, capacitación y salida del personal, proyectar necesidades futuras de personal según programas, proyectos y presupuesto, promover la capacitación continua, evaluar el impacto de las capacitaciones sobre el desempeño, diseñar esquemas de compensación, reconocimientos y beneficios que motiven al personal, garantizar procesos justos en selección, ascensos, sanciones y reconocimientos.

Tercera:

Se recomienda para una buena organización del trabajo y distribución, especificar las funciones de cada puesto para evitar duplicidad de tareas o vacíos en las responsabilidades, asegurar que cada trabajador conozca sus objetivos y cómo contribuye al logro de metas institucionales, ajustar la asignación de funciones según la capacidad y competencias de cada trabajador, mantener canales claros de comunicación entre áreas y niveles jerárquicos.

Cuarta:

Se sugiere que la contratación de personal en la municipalidad se realice mediante un proceso de selección riguroso, definiendo claramente el perfil requerido para cada puesto, con el fin de elegir al candidato más adecuado. Asimismo, se recomienda que estos concursos sean abiertos y transparentes, no limitados únicamente a la gestión interna de la municipalidad, permitiendo que todas las personas postulen según sus capacidades y ofreciendo oportunidades a los jóvenes, quienes aportan constantemente nuevas ideas y estrategias al ámbito laboral.

Quinta:

Es importante definir objetivos concretos y métricas precisas, llevar un seguimiento constante mediante comunicación regular y retroalimentación constructiva, y promover la autoevaluación del trabajador. También resulta fundamental fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo, considerar aspectos como puntualidad y asistencia, y garantizar que la evaluación se realice de manera objetiva, evitando cualquier tipo de sesgo en el análisis de los datos recopilados. Se puede emplear una escala de valoración junto con la autoevaluación del empleado y las evaluaciones de sus compañeros, con el

fin de obtener una visión más completa del desempeño. Este enfoque permite enfocarse en competencias clave como comunicación, trabajo en equipo y capacidad para resolver problemas, ofreciendo una evaluación más equilibrada y precisa.

Sexto:

Reconocer los logros de los servidores públicos y premiar su buen desempeño constituye una estrategia motivacional fundamental para el progreso de la municipalidad. Los pequeños actos de reconocimiento público o las menciones honoríficas generan un entorno en el que los trabajadores sienten que su esfuerzo es valorado, lo que incrementa su motivación. Este reconocimiento fomenta tanto la calidad del trabajo como el compromiso con la institución, reflejándose en un mejor servicio a la ciudadanía. De esta manera, la municipalidad eleva sus estándares, se consolida como una entidad que reconoce y valora a sus colaboradores y logra que los pobladores se sientan satisfechos con la atención y el desempeño de sus servidores.

Séptimo:

Es fundamental que la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza adopte medidas estratégicas para evaluar periódicamente el desempeño de cada trabajador y funcionario. Asimismo, se recomienda ofrecer capacitaciones continuas para todo el personal, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos y mejorar la productividad y eficiencia en sus labores.

REFERENCIAS

- Alarcón. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*.
- Andia, W. (2023). *Manual de Gestión Pública. Pautas para la aplicación de los y sistemas administrativos*. EDICIONES ARTE Y PLUMA.
- Carmen, L. B. (2017). *Gestión de Recursos Humanos*. Interamericana S.A.
- Chavez, J. (2024). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en una municipalidad distrital-Apurimac, 2023*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de riohacha detc*. Colombia: UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA.
- Estupiñan, M. (2021). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Gaspar, M. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. Ecuador: Universidad Técnica Luis Vargas Torres.
- Guevara, I. (2024). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial Utcubamba, 2022*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huaman, L. (2016). *Comentarios al Régimen jurídico de la Ley del Servicio Civil*. Jurista Editores E.I.R.L.
- Inacutipá, N. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional Tacna, 2019*. Tacna-Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Lopez, S., Ruiz, E., Gago, L., & Garcia, C. (2017). *Gestión de Recursos Humanos*. Interamericana S.A.
- Machaca, Q. (2019). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño organizacional en los colaboradores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Tacna – 2018*. Tacna-Perú: Universidad Privada de Tacna.

- Mamani, D. (2024). *La influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ilabaya, 2023*. Tacna: Universidad privada de Tacan.
- Ponce, S. (2024). *La gestion del talento humano y su relacion con el desempeño en la Municipalidad Distrital de Pachia, 2023*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Reyes, J. (2024). *La gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de condorcanqui 2021*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.
- Rubina, J. (2019). *Control Gubernamental y Auditoría de Cumplimiento*. Instituto Pacifico S.A.C.
- Safra, J. (2015). *Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Marketing Consultores S.A.
- Vasquez, M. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad san martin de porres, lima, año 2021*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ALTO DE LA ALIANZA DE TACNA, AÑO 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cómo la planificación de políticas de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024? b) ¿De qué forma la organización del trabajo y su distribución influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024? c) ¿Cómo la gestión del empleo influye en el desempeño laboral de los</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p> <p>Objetivos específicos a) Analizar cómo la planificación de políticas de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024. b) Analizar cómo la organización del trabajo y su distribución influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024. c) Establecer cómo la gestión del empleo influye en el desempeño laboral de los</p>	<p>Hipótesis general La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p> <p>Hipótesis específicas a) La planificación de políticas de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024. b) La organización del trabajo y su distribución influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024. c) La gestión del empleo influye significativamente en el desempeño laboral de</p>	<p>Variable Independiente: Gestión del talento humano</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Diseño No experimental</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Población La población de estudio estará conformada por los servidores y funcionario de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza.</p> <p>Muestra El muestreo es no probabilístico, por lo que la muestra será de 135.</p>

<p>servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?</p> <p>d) ¿Cómo la gestión del rendimiento influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?</p> <p>e) ¿En qué medida la gestión de la compensación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?</p> <p>f) ¿De qué manera la gestión del desarrollo y la capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024?</p>	<p>servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p> <p>d) Determinar cómo la gestión del rendimiento influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p> <p>e) Analizar cómo la gestión de la compensación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p> <p>f) Analizar cómo la gestión del desarrollo y la capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p>	<p>los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p> <p>d) La gestión del rendimiento influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024.</p> <p>e) La gestión de la compensación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, el año 2024</p> <p>f) La gestión del desarrollo y la capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, año 2024</p>		
--	--	--	--	--

ANEXO 2: CUESTIONARIO

INSTRUMENTO Nro. 1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA DE TACNA, AÑO 2024

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar la gestión del talento humano de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de Tacna, año 2024. El presente estudio es para fines estrictamente académicos. Por tanto, deberá seleccionar una de las siguientes alternativas, según su criterio de respuesta:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS					
	Estrategias, políticas y procedimientos					
1	En la municipalidad, la aplicación de estrategias y políticas permiten selección personal idóneo para los puestos de trabajo.					
2	En la municipalidad, se determinan políticas y procedimientos internos adecuados para el requerimiento de personal.					
	Planificación de recursos humanos					
3	En la municipalidad se identifican las necesidades de personal a corto y largo.					
4	En la municipalidad se elabora el mapeo de puestos que se requiere oportunamente.					

5	En la municipalidad se realiza la dotación y la formulación del cuadro de puestos según normatividad vigente.					
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN					
	Diseño de puestos					
6	En la municipalidad, se describe y se analiza los puestos identificados adecuadamente.					
7	En la municipalidad se elaboran los perfiles de puestos oportunamente.					
	Administración de puestos					
8	En la municipalidad, se valora los puestos para la administración del cuadro de puestos eficazmente.					
9	En la municipalidad se consolida la información para la administración del cuadro de puestos adecuadamente.					
	GESTIÓN DEL EMPLEO					
	Gestión de la incorporación					
10	En la municipalidad, se realiza la selección de personal sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.					
11	En la municipalidad, se realiza la vinculación de personal de acuerdo a las regulaciones normativas vigentes.					
12	En la municipalidad, se realiza la inducción de personal, con una eficaz socialización y orientación de los servidores.					
13	En la municipalidad, el desarrollo del periodo de prueba de personal permite apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor del puesto mediante una correcta retroalimentación.					
	Gestión de administración de personas					
14	En la municipalidad, la administración de legajos que se realiza permite custodiar la información y documentación de cada servidor eficazmente.					
15	En la municipalidad, el control de asistencia se realiza conforme a la jornada y horario de trabajo establecidos por las normas vigentes					
16	En la municipalidad, el desplazamiento de personal se realiza, según disposiciones normativas y el cumplimiento de requisitos de cada caso.					
17	En la municipalidad, los procedimientos disciplinarios que se aplica permiten determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores conforma las normas legales.					
	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO					

	Evaluación del desempeño					
18	En la municipalidad se planifica, se establece metas y compromisos de acuerdo a los objetivos del puesto.					
19	En la municipalidad se realiza el seguimiento del desempeño de personal eficazmente.					
20	En la municipalidad se desarrolla la evaluación y retroalimentación de personal de acuerdo a normas.					
	GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN					
	Administración de compensaciones					
21	En la municipalidad se administra oportunamente las compensaciones económicas y no económicas, considerando la gestión de las planillas basado en el registro de información laboral.					
22	En la municipalidad se administra oportunamente las compensaciones económicas y no económicas, considerando la gestión de las planillas basado en la planilla de pagos, liquidación de beneficios sociales, entre otros.					
	Administración de pensiones					
23	En la municipalidad se administra eficazmente las pensiones de acuerdo a ley, que incluye el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión y conforme a la normativa para el pago de pensiones.					
24	En la municipalidad se administra eficazmente las pensiones de acuerdo a ley, que incluye la verificación de la sobrevivencia y la aplicación de las normas para el pago de pensiones.					
	GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN					
	Capacitación					
25	En la municipalidad, se planifica adecuadamente la formación laboral y la formación profesional.					
26	En la municipalidad, se planifica adecuadamente la administración de compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información y la evaluación la formación laboral y la formación profesionales.					
	Progresión en la carrera					
27	En la municipalidad, para la progresión de la carrera se elabora un plan de línea de la carrera oportunamente.					
28	En la municipalidad se realiza un diagnóstico potencial de desarrollo oportunamente.					

Nota. Elaboración Propia

INSTRUMENTO Nro. 2

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA DE TACNA, AÑO 2024

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de Tacna, año 2024. El instrumento tiene fines estrictamente académicos. Por tanto, deberá seleccionar una de las siguientes alternativas, según su criterio de respuesta:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO EN LA TAREA					
	Planeamiento del trabajo					
1	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
2	Mi planificación laboral fue óptima.					
	Organización de trabajo					
3	Realizo mi trabajo de manera metódica.					
4	Realizo mi trabajo de forma ordenada.					
	Orientación a resultados					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Me siento feliz por los resultados del desempeño en mi trabajo.					
	Priorización del trabajo y eficiencia laboral					
7	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
8	Realizo el trabajo en el tiempo establecido y sin errores.					
	DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO					
	Iniciativa					
9	Cumplo con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de mi trabajo.					
10	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
	Tareas laborales desafiantes					

11	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
12	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales					
13	Priorizo mi actualización de conocimiento y habilidades laborales para generar resultados oportunos en mi trabajo.					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15	Cumplo con las tareas diarias en el trabajo y me permite el desarrollo personal.					
	Soluciones creativas					
16	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a nuevos problemas.					
17	Me adapto al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES					
	Lentitud en el trabajo					
18	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo o siento que su trabajo es más lento.					
19	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, que retrasaron mis actividades laborales.					
	Incumplimiento de horarios					
20	Está de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad.					
21	Realiza otras actividades no relacionadas con el trabajo en horas laborales.					
	Sabotaje					
22	Se presentan algún tipo de dificultad al momento de realizar las actividades encargadas					
23	Observo alguna actitud sospechosa con documentos y registros que podrían perjudicar a la municipalidad.					

Nota. Elaboración Propia