

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA LA PONTIFICIA



**Perfil del Trabajo de Investigación para obtener el Grado de
Bachiller en Administración de Empresas**

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino
Cáceres Dorregaray, 2023**

Autor:

**Gonzales Paucar de Flores, Ida
(Orcid: 0009-0001-6192-1183)**

Asesor:

**Dr. Pillaca Esquivel, Uldarico
(Orcid: 0000-0002-0103-075X)**

Ayacucho – Perú

2025

Gestión del Talento Humano y desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Los Andes	3%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	3%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
5	revistas.uap.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.unesum.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
7	pdfcoffee.com	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Nacional de San	1%

Contenido

Contenido.....	3
Contenido de tablas.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	6
1.2. Delimitación del Problema.....	8
1.3. Formulación del Problema	9
1.3.1. Problema General	9
1.3.2. Problemas Específicos	9
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos	9
1.5. Justificación.....	10
1.5.1. Social	10
1.5.2. Teórica	10
1.5.3. Metodológica	11
I. MARCO TEÓRICO	12
1.1. Antecedentes (Internacionales y Nacionales).....	12
1.2. Bases Teóricas o Científicas (Variables).....	13
1.3. Marco Conceptual (De las dimensiones).....	14
II. HIPÓTESIS	16
2.1. Hipótesis General	16
2.2. Hipótesis Específicas.....	16
2.3. Variables (Definición conceptual y operacionalización)	17
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de Investigación	19
3.2. Tipo de Investigación	19
3.3. Nivel de Investigación.....	20
3.4. Diseño de la Investigación	20
3.5. Población y Muestra.....	21
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
3.7. Aspectos Éticos de la Investigación	23

IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	24
4.1. Presupuesto.....	24
4.2. Cronograma de Ejecución	26
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA).....	27
ANEXOS	31
Anexo 1. Matriz de Consistencia	32
Anexo 3. Matriz de Construcción del Instrumento	35
Anexo 4: Instrumento de Investigación	37

Contenido de tablas

Tabla 1	7
Table 2	22

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el escenario actual de la administración pública peruana, la adecuada gestión del talento humano se presenta como un componente clave para el cumplimiento de las metas institucionales y la mejora constante en la provisión de servicios a la

ciudadanía. No obstante, en diversas entidades estatales, se evidencian notorias

limitaciones en este ámbito, lo cual afecta directamente tanto el desempeño como el bienestar de los servidores públicos (Chiavenato, 2017). Tal situación también se manifiesta en la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, donde se han detectado deficiencias en aspectos esenciales como las condiciones laborales, la oferta de programas de formación y desarrollo, y los sistemas de evaluación del rendimiento profesional.

Entre los principales problemas identificados, destaca la precariedad de la infraestructura física y el entorno laboral, lo cual repercute negativamente en la seguridad, motivación y satisfacción del personal. A ello se suma la limitada ejecución de actividades de capacitación continua, restringiendo así el desarrollo de competencias y el crecimiento profesional, lo cual afecta el nivel de compromiso del personal (Robbins & Judge, 2019). Además, los mecanismos de evaluación del desempeño, en muchos casos, carecen de objetividad y no se vinculan adecuadamente con estrategias de retroalimentación, lo cual impide la consolidación de habilidades, el trabajo colaborativo y una comunicación organizacional eficiente.

Como consecuencia de estas debilidades, se percibe un bajo nivel de desempeño en el personal de la mencionada municipalidad, lo cual se traduce en desmotivación, dificultades en el trabajo en equipo y una reducción de la calidad y oportunidad de los servicios brindados a la comunidad. Frente a esta realidad, surge la necesidad de examinar cómo la gestión del talento humano impacta en el rendimiento laboral de los trabajadores, con el propósito de proponer estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión pública local.

La investigación titulada “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023*”

tiene como propósito identificar el vínculo entre ambas variables. El contexto institucional, caracterizado por su reciente creación y limitado tiempo de funcionamiento, ha generado estructuras jerárquicas rígidas que inhiben la participación activa del personal, reduciendo su iniciativa y disposición para asumir nuevas responsabilidades. Esta situación se ve agravada por la falta de programas de capacitación, recursos limitados y la ausencia de reconocimiento laboral. Asimismo, factores como una cultura organizacional poco dinámica y un modelo burocrático restrictivo impiden la innovación y el desarrollo sostenido.

La Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, cuenta con un total de 580 trabajadores.

Tabla 1

Número de colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray en el 2024

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	TOTAL %
Colaboradores Administrativos	145	20	25 %
Colaboradores de Campo	435	60	75 %
Total	580	80	100%

Nota: Se considera que 20 trabajadores administrativos representan aproximadamente 25% del total, mientras que 60 trabajadores de campo representan aproximadamente 75%.

La tabla anterior muestra la distribución de trabajadores de la municipalidad, compuesta por 145 empleados administrativos y 435 operativos, sumando un total de 580 servidores. Este número refleja la magnitud del personal involucrado en las funciones municipales.

La problemática descrita no es exclusiva de esta entidad; a nivel internacional, la gestión de recursos humanos sigue siendo un punto crítico para muchas organizaciones. Estudios en distintos contextos revelan que la ausencia de una adecuada estrategia de gestión del talento humano puede tener efectos adversos significativos sobre el desempeño laboral.

En este contexto, se plantea la siguiente interrogante: **¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray en el año 2023?**

De este modo, el **objetivo general** de la investigación es: **Determinar la relación gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023.**

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel descriptivo–correlacional. Se adoptará un diseño no experimental y transversal. Para la recolección de datos, se aplicarán encuestas estructuradas, utilizando como instrumento el cuestionario. Los datos recopilados serán analizados mediante herramientas estadísticas, presentándose los resultados a través de tablas y figuras. Asimismo, el cuestionario será validado previamente por tres expertos, garantizando su confiabilidad mediante métodos establecidos.

En términos metodológicos, el planteamiento del problema surge a partir del análisis crítico del investigador, quien identifica una cuestión relevante que aún no ha sido abordada con profundidad. Tal como indica Etecé (2022), todo problema de investigación debe relacionar variables, ser susceptible de medición y orientar a una solución concreta.

Finalmente, este trabajo está estructurado en los siguientes capítulos:

- **Capítulo I:** Planteamiento del problema (incluye delimitación, formulación, objetivos y justificación);
- **Capítulo II:** Marco teórico (antecedentes, bases teóricas, marco conceptual);
- **Capítulo III:** Hipótesis y operacionalización de variables;
- **Capítulo IV:** Diseño metodológico (tipo, nivel, población, muestra, técnicas, instrumentos y aspectos éticos);
- **Capítulo V:** Gestión del trabajo de investigación (presupuesto y cronograma);
- **Referencias bibliográficas y Anexos.**

1.2. Delimitación del Problema

Delimitación Espacial:

El estudio se realizará en la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, localizada en la provincia de Huamanga, región Ayacucho, donde se observarán y analizarán las variables de investigación en su contexto institucional específico.

Delimitación temporal:

El período de investigación se circunscribirá al año 2023, utilizando datos, actividades y percepciones que se desarrollen durante dicho ejercicio fiscal.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray en el año 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona las condiciones del trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023?

PE2: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de personal y la motivación de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023?

PE3: ¿Cómo se relaciona la evaluación de personal y el trabajo en equipo de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE1: Verificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.

OE2: Describir la relación que existe entre el desarrollo de personal y la motivación de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.

OE3: Establecer la relación entre la evaluación de personal y el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.

1.5. Justificación

1.5.1. Social

La presente investigación posee una alta pertinencia social, al centrarse en el análisis de los factores del desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, entidad pública que desempeña un rol esencial en la gestión territorial y en la provisión directa de servicios a los ciudadanos.

Una gestión eficiente del talento humano puede generar mejoras sustanciales en la calidad y eficiencia de los servicios brindados por el municipio, impactando de forma positiva en la calidad de vida de la población local. Por tanto, este estudio permitirá reconocer puntos críticos en la administración de personal y proponer estrategias orientadas al bienestar de los servidores públicos, fortaleciendo al mismo tiempo la institucionalidad y el desarrollo social del distrito.

Como señala **Jiménez** (2021), los aportes derivados de investigaciones aplicadas pueden generar un efecto social relevante, al ofrecer propuestas viables frente a problemas concretos, contribuyendo así a mejorar el bienestar, la equidad y la justicia social.

1.5.2. Teórica

Desde una perspectiva teórica, este trabajo busca ampliar el cuerpo de conocimientos en el ámbito de la gestión del talento humano en instituciones públicas. Al examinar la manera en que elementos como las condiciones laborales, la capacitación continua y los mecanismos de evaluación influyen en aspectos como la motivación, la satisfacción laboral y la colaboración entre trabajadores, se espera generar evidencia empírica que respalde y

complemente los marcos conceptuales actuales en torno al comportamiento organizacional y la gestión del capital humano.

Asimismo, el estudio permitirá confrontar y contrastar postulados teóricos contemporáneos sobre administración de recursos humanos con la realidad institucional del sector público local, aportando elementos útiles para la construcción de nuevas líneas de investigación o la revisión crítica de enfoques existentes (**Robbins & Judge**, 2019; **Chiavenato**, 2017).

De acuerdo con **Molina** (2021), la justificación teórica implica definir claramente los conceptos, teorías o categorías que enmarcan la investigación, los cuales orientan la perspectiva desde la cual se aborda el fenómeno estudiado.

1.5.3. Metodológica

En el plano metodológico, el valor de esta investigación radica en la aplicación de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional. Esta elección metodológica permitirá recoger datos objetivos, cuantificables y contrastables que evidencien la relación entre las variables de estudio: gestión del talento humano y desempeño laboral.

La recolección de datos mediante encuestas estructuradas y el tratamiento estadístico de los resultados fortalecerán la confiabilidad de los hallazgos. Además, la metodología propuesta no solo responde a las necesidades del presente estudio, sino que posee el potencial de ser replicada en otras entidades públicas con características similares, lo cual aumenta su valor como aporte metodológico.

Roca (2021) señala que una justificación metodológica adecuada no solo debe explicar la elección del método, sino también mostrar cómo este contribuye a generar conocimiento confiable, válido y aplicable a contextos reales, respaldando así el propósito del estudio.

I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes (Internacionales y Nacionales)

Internacionales

En Colombia, **Gómez y Ramírez (2021)** realizaron un estudio en el sector público que evidenció que una planificación adecuada del recurso humano, junto con programas de capacitación y evaluación imparcial, influye positivamente en la motivación y productividad de los empleados públicos. Se concluyó que una visión estratégica de la gestión del talento humano es determinante para alcanzar mejores niveles de eficiencia organizacional.

Alvarado y Santistevan (2023), en su tesis de maestría desarrollada en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, analizaron la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Municipio Pedro Carbo. Su investigación detectó una limitada aplicación de políticas de recursos humanos: el 56% de encuestados desconocía estas prácticas, a pesar de que el 62% reconocía su importancia. Asimismo, se señaló que el proceso de selección era ineficaz, lo cual revela la necesidad de fortalecer tanto la comunicación como la implementación de dichas políticas.

Narváez (2022) desarrolló una investigación en centros de desarrollo infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en Riohacha, con una muestra de 224 personas. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño transversal, analizó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, validando los instrumentos mediante el alfa de Cronbach (0,96), lo que garantiza la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Por su parte, **Guachimposa y Altamirano (2020)**, en su estudio aplicado al personal administrativo del Distrito 18D06 en Ecuador, concluyeron que la gestión del talento humano guarda una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral. Mediante el uso de la escala de Likert y la prueba de Rho de Spearman, comprobaron la existencia de una correlación positiva entre ambas variables.

Nacionales

Torres (2022) analizó en la Municipalidad Provincial de Huancayo cómo una inadecuada gestión del talento humano afecta negativamente la productividad del personal. Se identificó que la falta de formación profesional, reconocimiento y retroalimentación limita el compromiso laboral y la cohesión de equipos de trabajo.

Espinoza y Montalvo (2021), en un estudio en la Zona Registral N.º VIII – Sede Huancayo, emplearon un enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Utilizando el total de 24 trabajadores administrativos, hallaron una correlación significativa ($r = 0,769$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, evidenciando una influencia positiva y directa entre ambas variables.

Crisóstomo (2023), en su tesis desarrollada en el hospital regional de Huacho, encontró que el 60% del personal asistencial percibía insatisfacción en sus labores. Aplicó un modelo correlacional con un coeficiente de confianza alto ($r = 0,894$), concluyendo que la gestión del talento humano influye notablemente en el desempeño de los trabajadores.

Samame (2022) investigó en una municipalidad de Ayacucho la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. El estudio aplicó métodos descriptivos y explicativos. Con una muestra de 40 trabajadores, obtuvo un coeficiente de correlación positivo bajo ($r = 0,395$) y un valor $p < 0,05$, lo cual permitió aceptar la hipótesis planteada sobre la influencia significativa entre ambas variables.

1.2. Bases Teóricas o Científicas (Variables)

Gestión de talento humano

Según Chiavenato (2017), esta variable comprende el conjunto de estrategias orientadas a atraer, desarrollar, retener y motivar al personal dentro de una organización. La gestión del talento humano se concibe como una herramienta fundamental para el logro de los objetivos institucionales, pues promueve la innovación, mejora el ambiente laboral y optimiza la calidad de los servicios.

En el caso específico de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, esta gestión abarca actividades como el reclutamiento, la capacitación, la evaluación del rendimiento y el fortalecimiento del desarrollo profesional. Aguilera (2023) destaca que las organizaciones modernas apuestan cada vez más por una gestión efectiva del talento, reconociendo que el compromiso del personal es esencial para la excelencia institucional.

Desempeño laboral

De acuerdo con **Robbins y Judge** (2019), el desempeño laboral implica el grado de cumplimiento de las funciones asignadas, así como la capacidad del trabajador para contribuir de forma activa al logro de metas institucionales. Esta variable incluye elementos como la satisfacción con el trabajo, la motivación y la capacidad para integrarse en equipos de trabajo.

Asimismo, el desempeño se refiere al nivel de eficacia y eficiencia con el cual los trabajadores municipales cumplen con sus tareas. **Clavijo** (2022) sostiene que este proceso puede evaluarse mediante técnicas tanto cualitativas como cuantitativas, abordando componentes individuales y colectivos, como las competencias, actitudes y la colaboración entre colegas.

1.3. Marco Conceptual (De las dimensiones)

Condiciones del trabajo. - Se refiere al conjunto de factores que influyen en la salud física y emocional de los trabajadores, incluyendo el ambiente, la seguridad, el horario, la remuneración y el equilibrio vida-trabajo. Estas condiciones impactan directamente en el bienestar general del personal (Salazar, 2022).

Desarrollo de personal.- Consiste en un proceso continuo mediante el cual los trabajadores adquieren competencias, habilidades y actitudes que les permiten mejorar su calidad de vida y rendimiento laboral. Este desarrollo implica aprendizaje, reflexión y superación personal (Ayuso et al., 2024).

Evaluación de personal.- Es un proceso sistemático que busca medir el desempeño, competencias y potencial de los empleados para su crecimiento profesional y el logro de objetivos organizacionales. La evaluación se realiza generalmente por los supervisores directos (Romero, 2024).

Satisfacción laboral.- Comprende el grado de conformidad del trabajador con su entorno, funciones y relaciones laborales. La satisfacción se asocia con aspectos como la comunicación, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo (Gallardo, 2023).

Motivación.- Ortega (2024) define la motivación como el impulso interno que dirige el comportamiento hacia metas específicas. Este proceso incluye la anticipación de resultados positivos, la perseverancia y la búsqueda de gratificación personal.

Trabajo en equipo.- Implica la cooperación entre miembros de una organización, quienes emplean sus habilidades individuales en conjunto para alcanzar metas comunes. El trabajo en equipo mejora la cohesión, la autoestima y la productividad del grupo (Arreguín, 2023).

II. HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis General

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023.

2.2. Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.

HE2: Existe relación directa entre el desarrollo de personal y la motivación de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.

HE3: Existe correlación directa entre la evaluación de personal y el trabajo en equipo de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.

2.3. Variables (Definición conceptual y operacionalización)

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción y las condiciones del trabajo , al igual que para la retención y evaluación de personal de los que ya son parte de la empresa dándoles recompensas y también desarrollo de personal . Dada la importancia que representa para una entidad contar con colaboradores de excelencia, que muestran un firme compromiso con la empresa, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que apuestan cada vez más organizaciones. (Aguilera, 2023)	Se refiere a las estrategias, prácticas y políticas implementadas por la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray para atraer, reclutar, seleccionar, capacitar, desarrollar y retener al talento humano dentro de la organización. Esta variable abarca diferentes dimensiones de la gestión del talento humano, como la incorporación de personal, desarrollo de personal y evaluación de personal.	Condiciones del trabajo	Seguridad	Ordinal
				Ambiente laboral	Ordinal
			Desarrollo de personal	Capacitaciones	Ordinal
				Oportunidad	Ordinal
			Evaluación de personal	Habilidades	Ordinal
				Conocimientos	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V2 Desempeño Laboral	Es un procedimiento mediante el cual se evalúa la capacidad, habilidades, aptitud y eficacia de un empleado en relación con la ejecución de sus responsabilidades dentro de una organización, teniendo en cuenta la satisfacción laboral . Este proceso involucra la utilización de diversas herramientas. Además, que hace alusión de dos aspectos fundamentales, a saber, los grupales e individuales, dado que se efectúan evaluaciones distintas, evaluando así la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores. (Clavijo 2022)	Se refiere al nivel de rendimiento, eficacia y eficiencia con el cual los colaboradores de la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray llevan a cabo sus tareas, responsabilidades y funciones dentro de la organización. Esta variable abarca diferentes dimensiones del desempeño laboral, como la satisfacción laboral, motivación y trabajo en equipo.	Satisfacción laboral	Remuneración	Ordinal
				Expectativas	Ordinal
			Motivación	Reconocimiento	Ordinal
				Recompensas	Ordinal
			Trabajo en equipo	Comunicación asertiva	Ordinal
				Empatía	Ordinal

III. METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

Este estudio se enmarca dentro del enfoque **cuantitativo**, el cual permite recolectar y analizar información numérica con el propósito de examinar relaciones entre variables a través de procedimientos estadísticos. Esta elección se sustenta en su capacidad para ofrecer resultados objetivos, fiables y replicables en el ámbito institucional, permitiendo detectar patrones y correlaciones vinculadas con la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2021). Dicho enfoque constituye una base metodológica sólida para fundamentar decisiones orientadas a la optimización de procesos organizacionales.

El método adoptado incluye un conjunto de procedimientos coherentes con el enfoque elegido, los cuales, mediante el uso de herramientas específicas, posibilitarán la obtención de resultados estructurados y pertinentes para el estudio. Toda la información obtenida será procesada de manera sistemática y coherente para garantizar su validez y utilidad científica.

3.2. Tipo de Investigación

La presente investigación corresponde al tipo **aplicada**, ya que busca dar solución a una problemática específica a través del análisis de datos empíricos que permitan identificar relaciones significativas entre las variables de interés. Se utilizarán cuestionarios estructurados para recolectar los datos y se aplicarán técnicas estadísticas para analizarlos.

De acuerdo con Ortega (2024), la investigación aplicada se orienta a resolver situaciones concretas, ya sea en ámbitos individuales, colectivos o sociales. Además, permite aplicar hallazgos de investigaciones básicas o desarrollar nuevos métodos para alcanzar objetivos determinados.

3.3. Nivel de Investigación

El estudio se desarrollará con un **nivel descriptivo-correlacional**, ya que no solo se pretende caracterizar las variables estudiadas, sino también establecer el grado de asociación entre ellas (**Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2021**). El objetivo es determinar cómo se relacionan dimensiones específicas de la gestión del talento humano, tales como el reclutamiento, la formación continua y la evaluación de desempeño, con el rendimiento de los colaboradores. Si bien este tipo de investigación no busca establecer relaciones causales, sí proporciona evidencias sobre asociaciones estadísticamente significativas.

Según **García (2021)**, el nivel correlacional permite examinar cómo dos variables se modifican conjuntamente, sin intervención de variables externas, facilitando la comprensión de patrones conductuales o estructurales.

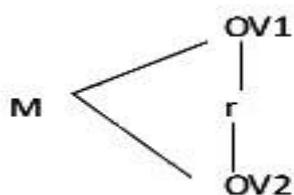
3.4. Diseño de la Investigación

Se utilizará un diseño **no experimental**, de corte **transversal**, debido a que no se manipularán intencionalmente las variables y los datos serán recolectados en un único momento del tiempo. Este tipo de diseño es adecuado para estudiar correlaciones entre variables sin intervención directa del investigador.

Durante el año 2023, se aplicará un cuestionario estructurado a una muestra representativa de trabajadores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

Tal como lo señala **Escamila (2020)**, los diseños no experimentales se utilizan cuando el objetivo es observar y describir fenómenos sin manipular condiciones o variables, siendo comunes en estudios descriptivos y de asociación.

Esquemáticamente es expresada de esta forma



Donde:

M = Muestra:

V1 = Variable 1: Gestión de talento humano

V2 = Variable 2: Desempeño laboral

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

3.5. Población y Muestra

Población

La población objeto del estudio está compuesta por los trabajadores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, correspondiente al año 2023. Esta comprende a un total de 580 personas, clasificadas en 145 colaboradores administrativos (25%) y 435 colaboradores de campo (75%).

Vizcaíno et al. (2023) definen la población de estudio como el conjunto total de elementos que comparten características comunes relevantes para un análisis estadístico o investigativo.

Muestra

Se seleccionará una muestra de **80 trabajadores**, considerando 20 del área administrativa y 60 del área operativa, siguiendo un **muestreo por conveniencia proporcional**. Esta selección busca garantizar la representatividad y permitir inferencias válidas para la población general.

El muestreo por conveniencia permite seleccionar participantes según criterios de accesibilidad, siempre que se mantenga la proporcionalidad y diversidad de los grupos poblacionales (**Westreicher**, 2022).

Tabla 2

Colaboradores de la Municipalidad del Distrital Andrés Avelino Cáceres

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	TOTAL %
Colaboradores Administrativos	145	20	25 %
Colaboradores de Campo	435	60	75 %
Total	580	80	100%

Nota. elaboración del investigador.

Criterios de selección.

- **Criterio de inclusión:**

Según **Moreno** (2023), estos criterios definen las condiciones que debe cumplir un individuo para ser parte del estudio. En este caso, se incluirán colaboradores estables, que se encuentren en ejercicio activo de funciones y que acepten participar voluntariamente en el proceso de recolección de datos.

- **Criterio de exclusión:**

También según **Moreno** (2023), estos criterios determinan quiénes deben ser descartados del estudio. Se excluirá al personal con vínculo temporal, en modalidad remota o que no desee colaborar con la encuesta, garantizando así el respeto a la voluntad de participación.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumentos de recolección de datos.

La técnica principal será la **encuesta** y el instrumento utilizado será el **cuestionario estructurado**, elaborado en base a las variables, dimensiones e indicadores del estudio. Las

preguntas serán cerradas, diseñadas para facilitar el análisis estadístico, y podrán aplicarse de forma presencial o virtual.

Santos (2023) menciona que los instrumentos de recolección deben ser sistemáticos, organizados y confiables, permitiendo capturar datos relevantes y válidos desde la fuente primaria.

El cuestionario ha sido validado por tres expertos en la temática, garantizando su adecuación, claridad y pertinencia respecto a los objetivos planteados.

3.7. Aspectos Éticos de la Investigación

La investigación se regirá por principios éticos fundamentales como el consentimiento informado, la confidencialidad de los datos, la voluntariedad de participación y el respeto por los derechos de los participantes. Se asegurará que toda persona involucrada conozca el propósito del estudio y pueda retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

CONEAU (2020) establece que toda investigación académica debe garantizar el respeto a la dignidad humana, el uso ético de la información y la protección de los derechos de los participantes. En este caso, también se respetarán los principios del reglamento de grados y títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas.

Además, se cumplirá con los criterios de integridad científica: el trabajo será de autoría propia, se citarán adecuadamente las fuentes conforme al estilo APA, y se respetará la confidencialidad de los participantes. La ética en la investigación implica también garantizar que los resultados sean utilizados exclusivamente con fines académicos y sin fines lucrativos (Investigación Científica y Tecnológica, 2024).

IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

4.1. Presupuesto

PRESUPUESTO DE INGRESOS					
Nombres	Cargo	Tiempo	Concepto	Parcial	Total
Gonzales Paucar de Flores, Ida	Investigador	12 meses	Remuneración		1,800.00
Total					1,800.00

Presupuesto de Egreso

PERSONAL					
Nombres	Cargo	Horas x Semana	Remuneración	Total	Financiado
1. Por determinar	1.- Asesor externo	30	400.00	400.00	Autofinanciado
2.- Por determinar	principal				
3.- Por determinar	2.- Estadístico	10	200.00	200.00	Autofinanciado
	3.- Digitador	10	100.00	70.00	Autofinanciado
Sub total				670.00	
1.1.1. SERVICIOS					
Derecho de sustentación				700.00	Autofinanciado
Movilidad				40.00	Autofinanciado
Búsqueda de internet				40.00	Autofinanciado
Anillado				20.00	Autofinanciado
Energía Eléctrica				15.00	Autofinanciado
Teléfono				15.00	Autofinanciado
Recargas de celular				10.00	Autofinanciado
Alimentos				50.00	Autofinanciado
Hospedaje				40.00	Autofinanciado
Sub total				930.00	
1.1.2. INSUMO PARA LA INVESTIGACIÓN					
Tinta impresora				40.00	Autofinanciado
Papeles				15.00	Autofinanciado
USB				25.00	Autofinanciado
Cd				3.00	Autofinanciado
Resaltador				5.00	Autofinanciado
Borrador				3.00	Autofinanciado

Copias				20.00	Autofinanciado
Lapiceros				5.00	Autofinanciado
Lápiz				2.00	Autofinanciado
Sub total				120.00	
1.1.3. BIENES DIVERSOS					
Libros				50.00	Autofinanciado
Parlantes				30.00	Autofinanciado
Sub total				80.00	
TOTAL GENERAL				1,800.00	

RESUMEN

PRESUPUESTO DE INGRESOS S/ 1,800.00

PRESUPUESTO DE EGRESOS S/ 1,800.00

SALDO: S/ -0-

Nota. El presupuesto será autofinanciado por el investigador

4.2. Cronograma de Ejecución

Actividades	Año	2024											
	Meses	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Set.	Oct.	Nov.	Dic
1. Elección del tema y Formulación del Problema		X											
2. Revisión bibliográfica			X										
3. Elaboración del proyecto o plan de tesis				X	X								
4. Elaboración de instrumentos de recolección de datos						X							
5. Estudio piloto							X						
6. Procedimientos para la recolección de datos								X					
7. Procesamientos de datos									X				
8. Análisis de los datos										X			
9. Interpretación de resultados y elaboración de Informe final										X	X		
10. Presentación de la tesis											X	X	
11. Sustentación de tesis											X	X	
12. Comunicación de la tesis													X

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA)

- Aguilera, C. (2023). *Qué es la gestión de talento humano en una empresa*. Obtenido de <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>
- Aldo Álvarez Risco. (2021). *Justificación de la Investigación*. Universidad de Lima. doi:<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvarado Cruz, N. P., & Morejón Santistevan, M. E. (2023). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL: MUNICIPIO PEDRO CARBO. *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL: MUNICIPIO PEDRO CARBO*. Revista Científica Ciencia y Desarrollo, Ecuador. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2507>
- Apaza Salas, M. S., & Diaz Pfuyo, D. (2024). *Incidencia de la Gestión Institucional en el Programa de Incentivos de la Municipalidad Provincial de Canas - Yanaoca, Región Cusco, 2021-2022*. Repositorio de la Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco.
- Arreguín, L. (2023). *¿Cuál es la diferencia entre rendimiento y desempeño?* Obtenido de <https://blog.woffu.com/diferencia-entre-rendimiento-y-desempeno/>
- Ayuso de San Frutos, Y., Gutierrez Ayuso, L., Losada Álvarez, N., & Valencia Fernández, A. (2024). *Desarrollo Personal*. Centro de Psicología de Madrid. Obtenido de <https://centrodepsicologiademadrid.es/desarrollo-personal-en-madrid/>
- Barco Macías, M. X. (2024). *Eficiencia administrativa y su incidencia en la ejecución presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Tenguel*. Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM” – Ecuador.
- Bautista Rivera, Y. (2023). *Gestión institucional y toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista - Región Ayacucho, 2022*. Repositorio de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- CONEAU. (2020). *Guía de ética en la investigación científica*. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Educación.

- Curiel Narváez, 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*. Universidad de la Guajira, Colombia. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>
- Dzul Escamila, M. (2020). *Aplicacion basicos de la metodologia cientifica*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRH_GO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Gallardo, C. (2023). *Reporte eficacia del gasto público - Resultados 2023*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/#comments>
- García Sanz, M. P. (2021). *Los Métodos de Investigación*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodolog3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>
- Gómez, A., & Ramírez, J. (2021). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño en el sector público colombiano*. *Revista Latinoamericana de Administración Pública*, 33(1), 45–62.
- Guachimposa Villalba, V. H., & Altamirano Zanipatin, A. S. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2021). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.ª ed.). McGraw-Hill Educación
- Investigación Científica y Tecnológica;. (2024). *Código de ética de Investigación Científica y Tecnológica*. Obtenido de <https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica>
- José Luis Arias Gonzáles & Mitsuo Covinos Gallardo. (2021). *Diseño y metodología de la Investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting E.I.R.L.

- Manuel Romero, V. (2024). *Todo sobre reclutamiento y selección de personal [+Podcast]*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/#:~:text=El%20proceso%20de%20b%C3%BAsqueda%20de,empleados%20adecuados%20para%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (22 de Mayo de 2023). <https://www.gob.pe/mef>. Obtenido de <https://www.gob.pe/mef>
- Mohamed, H., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto universitario de innovación ciencia y tecnología. doi:<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Moreno Galindo , E. (2023). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2023/02/criterios-de-inclusion-y-exclusion.html>
- Opazo B, P., Díaz, V., & Lemaitre, M. (2021). *Análisis Institucional Un instrumento para la gestión eficaz*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. CINDA.
- Ortega, C. (2024). *Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/#:~:text=ambiente%20laboral%20positivo%3F-%20es%20el%20ambiente%20laboral%3F,tambi%C3%A9n%20el%20clima%20laboral%2C%20etc>.
- Quispe Pacco, L., & Farfán Arteaga, G. N. (2024). *Gestión institucional y satisfacción laboral en el personal administrativo y de servicios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco 2022*. Repositorio de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional (18.ª ed.)*. Pearson Educación.
- Samame Robles, O. A. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de Ayacucho, 2022*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99769/Samame_ROA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Santos , D. (2023). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

- Shibata Salazar, H. (2022). *Sistema de recompensas, el método para atraer y retener a tus empleados*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/sistema-de-recompensas-el-metodo-para-atraer-y-retener-tus-empleados>
- Tejero, J. M. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla - La Mancha. Obtenido de Dialnet.
- Torres, M. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- UNIR, P. (2021). *Tipos de muestreo: los principales y sus características*. Obtenido de [https://www.unir.net/ingenieria/revista/tipos-de-muestreo/#:~:text=El%20muestreo%20es%20un%20conjunto,elementos%20de%20inter%20C3%A9s%20\(poblaci%20C3%B3n\)](https://www.unir.net/ingenieria/revista/tipos-de-muestreo/#:~:text=El%20muestreo%20es%20un%20conjunto,elementos%20de%20inter%20C3%A9s%20(poblaci%20C3%B3n)).
- Vargas Velásquez, D. A., Aguilar García, G. L., & Yanqui Traverso, F. (2023). *Eficacia de Los Alcaldes Peruanos en Procesos de Ejecución Presupuestal*. Editorial Académica Española.
- Vizcaíno Zúñiga, P., Cedeño Cedeño, R., & Maldonado Palacios, I. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>
- Westreicher, G. (2022). *Muestreo por conveniencia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-por-conveniencia.html>
- Zambrano Alcívar, J. D., & Zambrano Márquez, S. I. (2023). *Evaluación de la ejecución presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chone periodo 2020-2021*. Repositorio Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López – Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray en el año 2023?</p> <p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personal y la motivación de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023? PE3: ¿Qué tipo de correlación existe entre la evaluación de personal y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Verificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023. OE2: Describir la relación que existe entre el desarrollo de personal y la motivación de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023. OE3: Analizar la relación que existe entre la evaluación de personal y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.</p>	<p>Hipótesis General: La gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray en 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023. HE2: Existe relación directa entre el desarrollo de personal y la motivación de los colaboradores en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023. HE3: Existe correlación directa entre la evaluación de personal y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray durante el año 2023.</p>	<p>V1 GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Desarrollo de personal - Evaluación de personal <p>V2 DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Motivación - Trabajo en equipo 	<p>Método a) General: científico b) Métodos específicos: Observación Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No Experimental Esquema</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O1 = Gestión de talento humano O2 = Desempeño laboral r = Relación de las variables Población: 580 colaboradores Muestra censal: 80 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción y condiciones de trabajo , al igual que para la retención y evaluación de personal de los que ya son parte de la empresa dándoles recompensas y también desarrollo de personal . Dada la importancia que representa para una entidad contar con colaboradores de excelencia, que muestran un firme compromiso con la empresa, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que apuestan cada vez más organizaciones. (Aguilera, 2023)	Se refiere a las estrategias, prácticas y políticas implementadas por la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray para atraer, reclutar, seleccionar, capacitar, desarrollar y retener al talento humano dentro de la organización. Esta variable abarca diferentes dimensiones de la gestión del talento humano, como la incorporación de personal, desarrollo de personal y evaluación de personal.	Condiciones de trabajo	Seguridad	Ordinal
				Ambiente laboral	Ordinal
			Desarrollo de personal	Capacitaciones	Ordinal
				Oportunidad	Ordinal
			Evaluación de personal	Habilidades	Ordinal
				Conocimientos	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V2 Desempeño Laboral	Es un procedimiento mediante el cual se evalúa la capacidad, habilidades, aptitud y eficacia de un empleado en relación con la ejecución de sus responsabilidades dentro de una organización, teniendo en cuenta la satisfacción laboral . Este proceso involucra la utilización de diversas herramientas. Además, que hace alusión de dos aspectos fundamentales, a saber, los grupales e individuales, dado que se efectúan evaluaciones distintas, evaluando así la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores. (Clavijo 2022)	Se refiere al nivel de rendimiento, eficacia y eficiencia con el cual los colaboradores de la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray llevan a cabo sus tareas, responsabilidades y funciones dentro de la organización. Esta variable abarca diferentes dimensiones del desempeño laboral, como la satisfacción laboral, motivación y trabajo en equipo.	Satisfacción laboral	Remuneración	Ordinal
				Expectativas	Ordinal
			Motivación	Reconocimiento	Ordinal
				Recompensas	Ordinal
			Trabajo en equipo	Comunicación asertiva	Ordinal
				Empatía	Ordinal

Anexo 3. Matriz de Construcción del Instrumento

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1 Gestión de talento humano	Condiciones de trabajo	Seguridad	1. ¿Se brindan la seguridad necesaria para el desarrollo de sus labores?	ESCALA DE LIKERT Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre
		Ambiente laboral	2. ¿Se cuenta con un ambiente laboral optimo en el municipio?	
	Desarrollo de personal	Capacitaciones	3. ¿Se consideraron capacitaciones para su desarrollo personal?	
		Oportunidad	4. ¿Se efectuaron las oportunidades necesarias para su desarrollo personal?	
	Evaluación de personal	Habilidades	5. ¿Se analizaron las habilidades en la evaluación de personal?	
		Conocimientos	6. ¿Se analizó los conocimientos en la evaluación de personal para cumplir con los objetivos del municipio?	
V2 Desempeño laboral	Satisfacción laboral	Remuneración	7. ¿La remuneración actual forma parte de la satisfacción del personal?	ESCALA DE LIKERT Nunca
		Expectativas	8. ¿Las expectativas personales cumplen con la satisfacción laboral?	

	Motivación	Reconocimiento	9. ¿Se propuso el reconocimiento del personal para motivarlos?	Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre
		Recompensas	10. ¿Se determinaron recompensas para los colaboradores con la finalidad de motivarlos?	
	Trabajo en equipo	Comunicación asertiva	11. ¿Se considero la comunicación asertiva como parte del trabajo en equipo?	
		Empatía	12. ¿Se explico la empatía función laboral y el trabajo en equipo?	

Anexo 4: Instrumento de Investigación

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA “LA PONTIFICIA”

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información para la investigación titulada: **" Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023."** Las respuestas serán confidenciales y utilizadas únicamente con fines académicos.

Instrucciones:

Marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión respecto a cada afirmación. Use la siguiente escala:

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

Variable 1: Gestión del Talento Humano									
Dimensión 1: Condiciones de Trabajo									
Indicador 1: Seguridad laboral					1	2	3	4	5
1.	Me siento seguro/a en mi puesto de trabajo								
2.	La institución proporciona medidas adecuadas de seguridad laboral								
Indicador 2: Ambiente laboral					1	2	3	4	5
3.	Existe un ambiente de respeto entre los trabajadores								
4.	Las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas								
Dimensión 2: Desarrollo de Personal									
Indicador 1: Capacitaciones					1	2	3	4	5
5.	Recibo capacitaciones que mejoran mi desempeño laboral								
6.	Las capacitaciones están relacionadas con mis funciones laborales								
Indicador 2: Oportunidad de crecimiento					1	2	3	4	5
7.	Tengo oportunidades para crecer profesionalmente en la institución								
8.	La institución promueve el ascenso interno del personal								
Dimensión 3: Evaluación de Personal									

Indicador 1: Habilidades		1	2	3	4	5
9.	Mi desempeño es evaluado en función de mis habilidades					
10.	Recibo retroalimentación sobre mis habilidades laborales					
Indicador 2: Conocimientos		1	2	3	4	5
11.	La institución evalúa los conocimientos requeridos para mi puesto					
12.	Recibo orientación para mejorar mis conocimientos laborales					

Variable 2: Desempeño Laboral						
Dimensión 1: Satisfacción Laboral						
Indicador 1: Remuneración		1	2	3	4	5
13.	Estoy satisfecho/a con mi remuneración actual.					
14.	Mi remuneración es adecuada en relación a mis funciones.					
Indicador 2: Expectativas laborales		1	2	3	4	5
15.	Mi trabajo cumple con mis expectativas profesionales.					
16.	Me siento realizado/a profesionalmente en esta institución.					
Dimensión 2: Motivación						
Indicador 1: Reconocimiento		1	2	3	4	5
17.	Mi trabajo es reconocido por mis superiores.					
18.	Recibo felicitaciones cuando realizo bien mi trabajo.					
Indicador 2: Recompensas		1	2	3	4	5
19.	Recibo incentivos o beneficios por mi buen desempeño.					
20.	La institución cuenta con un sistema justo de recompensas.					
Dimensión 3: Trabajo en Equipo						
Indicador 1: Comunicación asertiva		1	2	3	4	5
21.	Existe una comunicación clara y respetuosa entre compañeros.					
22.	Puedo expresar mis ideas libremente en mi equipo de trabajo.					
Indicador 2: Empatía		1	2	3	4	5
23.	Mis compañeros muestran empatía en situaciones difíciles.					
24.	En mi equipo de trabajo hay comprensión mutua.					

Gestión del Talento Humano y desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

por Ida Gonzales Paucar de Flores

Fecha de entrega: 13-may-2025 07:17p.m. (UTC-0400)

Identificador de la entrega: 2675230986

Nombre del archivo: PROYEC_1.DOC (128.97K)

Total de palabras: 6650

Total de caracteres: 42224

Gestión del Talento Humano y desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	pdfcoffee.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%

11	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Activo	Exclude assignment template	Activo
Excluir bibliografía	Activo	Excluir coincidencias	< 1%