

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los
colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024

Tesis

Para optar el grado de licenciada en Administración

Autora:

Merly Daniela Ortega Ruiz

Tumbes, Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los
colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes 2024

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Luis Enrique Morales Benites (presidente)

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6087-6229

Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo (secretario)

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3834-5042

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina (vocal)

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los
colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original
en su contenido y forma:**

Merly Daniela Ortega Ruiz (Autora) _____

Código ORCID: 0009-0004-9584-6507

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina _____

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, Perú

2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

En Tumbes, a los seis días del mes de febrero del dos mil veintiséis, siendo las 8:30 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 025-2025/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Luis Enrique Morales Benites (**Presidente**), Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo (**Secretaria**) y Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al *Docente Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina como Asesor*, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: **MERLY DANIELA ORTEGA RUIZ**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **MERLY DANIELA ORTEGA RUIZ**, con el calificativo muy bueno.

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda expedita para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 9:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 06 de Febrero del 2026

Mg. Luis Enrique Morales Benites
DNI N° 00244172
Código ORCID N°0000-0002-6087-6229
Presidente (a)

Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo
DNI N° 02833982
Código ORCID N°0000-0002-3834-5042
Secretario (a)

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina
DNI N° 00227131
Código ORCID N°0000-0002-3017-7945
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

REPORTE DE TURNITIN

Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024

por Merly Daniela Ortega Ruiz

Fecha de entrega: 11-feb-2026 05:56p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2867783354

Nombre del archivo: PY.11.02.26.docx (3.63M)

Total de palabras: 17049

Total de caracteres: 98490



Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Integración con LMS Moodle Trabajo del estudiante	2%
3	"UNIVERSIDAD, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. Pilares para la investigación y el desarrollo sostenible.", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2021 Publicación	1%
4	Mamani, Ronald Luis Churata. "Cultura organizacional y desempeño laboral en el uso eficiente de recursos públicos de los gobiernos locales de la región Puno, 2024", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru), 2025 Publicación	1%
5	Pacori Ticona, Jonathan Junior Paul. "Clima organizacional en el desempeño laboral de	1%

Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

los servidores públicos de la empresa
Prestadora de Servicios SEDAJULIACA
Sociedad Anónima - periodo 2021",
Universidad Nacional del Altiplano de Puno
(Peru)

Publicación

-
- 6 Percy Gabriel Ramos Icho. "Competence Management and Job Performance in a State Entity", Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2025 1%
- Publicación
-
- 7 Kathya Dalila Andino Salmerón. "The methodological route implemented by the Higher Center for Tax Studies of the General Directorate of Revenues (DGI) of Nicaragua for the development of human talent. 2013-2023", Revista Científica Estelí, 2024 1%
- Publicación
-
- 8 Escalante Aguirre, Lida. "El impacto de la inteligencia interpersonal en la convivencia escolar de los docentes de la red educativa distrital de Paccarictambo de la UGEL Paruro-Cusco.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) 1%
- Publicación
-
- 9 Martín González, Noemí Carrión de González. "evaluación del desempeño", Visión Antataura, 2024 1%



Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo
Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

10 Cutipa Pilco, Yesen Maribel. "El rol de acompañamiento de la familia en el marco de la educación a distancia y la resolución de problemas matemáticos en los estudiantes del sexto grado de la I.E. N° 71007 Mariano Zevallos Gonzales llave - 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

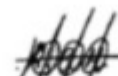
11 Tuni Bravo, Sandra. "Relación de la transformación digital y la gestión administrativa de los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno, 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

12 Córdova Montes, Elizabeth Clarisa | Núñez Eriquita, Mónica | Silva Cardoza, Brenda Mirella. "Integración socioeconómica y empoderamiento de las mujeres migrantes venezolanas en Tumbes: el caso de los emprendimientos del proyecto "Integrando horizontes"", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru) <1 %

Publicación

13 Mamani Manuel, Agustin. "Aplicaciones móviles y aprendizaje del idioma inglés en <1 %



Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

estudiantes de la Institución Educativa Secundaria "La Capilla" Moquegua, 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

- 14 Acero Aycaya, Edelmira. "Actitud emprendedora y habilidades sociales en estudiantes de Educación Básica Alternativa, en el CEBA Coronel Gregorio Albarracín - Tarata 2022.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %
Publicación

- 15 Guadalupe del Carmen Balta Sevillano, Piero Alexander Sagastegui Balta, Esther Genoveva Baylon Salvador. "Institutional educational management and development of graduate profiles in higher education in diverse contexts", Revista Simón Rodríguez, 2025 <1 %
Publicación

- 16 Turpo Aliaga, Bertelly. "Calidad de servicio del personal de salud y la satisfacción del usuario en el área de telemedicina en el Hospital Manuel Núñez Butrón - Puno", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %
Publicación

- 17 Tiusabá Quiroga, Jenny Rocío. "Impacto de una Estrategia Didáctica para la Enseñanza de las Matemáticas Básicas en el Logro <1 %

Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo
Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Académico", Universidad Distrital Francisco
José de Caldas (Colombia), 2024

Publicación

18 Torres Hernández, Freddy. "Factores Predictores del Desempeño Laboral en Docentes de la Unión Mexicana Interoceánica", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2024

Publicación

<1 %

19 "Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018

Publicación

<1 %

20 Rojas Santillán, Luis Eduardo. "Sistema de Indicadores Para Evaluar el Desempeño de Gobiernos Locales Provinciales Del Perú en Forma Multidimensional.", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru)

Publicación

<1 %

21 Belinda Marta Lema Cachinell, Yissel Marely Martin Álvarez, Daniel Austin Zaldívar Almarales. "1era Jornada Científica Estudiantil 2025", ACVENISPROH Académico, 2025

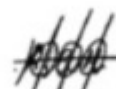
Publicación

<1 %

22 "Sustainability, Stakeholders and Marketing in the Textile Sector", Springer Science and Business Media LLC, 2024

Publicación

<1 %



Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

23 Chris E. Palomino-Lavado, Luis E. Espinoza-Quispe, Sonia L. Barzola-Inga, Richard V. Diaz-Urbano et al. "Inequality of Exposure to HRM Systems and Individual Performance: Evidence from a Hybrid Public Workforce", *Societies*, 2025

Publicación

<1 %

24 Diana Lucia Sinza Leyton, Sergio Alejandro Quijano Duarte, Sonia Carolina Mantilla Toloza, Nelson Enrique Conde Parada. "Fatores associados à velocidade da marcha em idosos: influência da força de prensão e das variáveis sociodemográficas", *Retos*, 2025

Publicación

<1 %

25 Diaz Chavez, Ramiro German | Matias Medrano, Carlos. "La Calidad de las Empresas del Subsector de Agencias de Turismo en Lima", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

26 Wendy Anabel Carvajal Vaca, Sandra Iveth Huilcapi Peñafiel. "Emotional intelligence in decision making in the public administration of the Riobamba municipal government", *Esprint Investigación*, 2025

Publicación

<1 %

Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

27

Yaa Liliana Chuncho Cayapa, Ana Alexandra López Jara. "Análisis de la eficacia del control interno en la prevención de fraudes financieros en el sector público ecuatoriano. Caso de estudio: gobierno del cantón Morona", Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global, 2025

Publicación

<1 %

28

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

DEDICATORIA

A Dios, por el regalo de la vida, por acompañarme en cada paso, fortalecerme en los momentos difíciles e iluminar mi camino con sabiduría y esperanza.

A mi padre, quien ahora me acompaña desde el cielo. Aunque ya no esté físicamente, su recuerdo, enseñanzas y ejemplo siguen guiando cada uno de mis logros y a mi madre por ser mi principal sostén, por su sacrificio constante, su comprensión y su fuerza inquebrantable.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer profundamente a mi madre y a mi hermano por todo el esfuerzo, sacrificio y apoyo incondicional que me brindan día a día para que pueda seguir adelante en mi formación académica.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	XIII
AGRADECIMIENTO.....	XIV
ÍNDICE	XV
RESUMEN	XIX
ABSTRACT	XX
I. INTRODUCCIÓN.....	21
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	24
2.1 Bases teóricas científicas.....	24
2.1.1 Gestión de talento humano.....	24
2.1.2. Proceso de la gestión del talento humano	25
2.2. Teoría de gestión de talento humano.....	26
2.2.1. Teoría del capital humano	26
2.2.2. Teoría de los recursos y capacidades (RBV).....	27
2.2.3. Modelo AMO (habilidad, motivación y oportunidad).....	27
2.2.4. Teoría de la motivación.....	27
2.2.5. Teoría del liderazgo transformacional.....	27
2.2.6. Teoría de los sistemas abiertos	28
2.2.7. Dimensiones de la gestión del talento humano	28
2.3. Rendimiento laboral	29
2.3.1. Definiciones	29
2.3.2. Características del rendimiento laboral.....	30
2.3.3. Teoría del rendimiento laboral.....	31
2.3.3.1. Teoría de la expectativa de Vroom	31
2.3.3.2. Teoría de la meta de Locke y Latham.....	32
2.3.3.3. Modelo AMO (habilidad, motivación y oportunidad).....	32
2.3.3.4. Teoría de los dos factores de Herzberg	32
2.3.3.5. Teoría del recurso y la demanda laboral (Job Demand-Resource Theory)	32
2.3.3.6. Teoría del flujo de Csikszentmihalyi.....	32
2.3.4. Dimensiones del rendimiento laboral	33
2.4. Antecedentes	34
2.4.1. Nivel Internacional	34

2.4.2. Nivel Nacional.....	36
2.4.3. Nivel Local	37
2.5. Definición de términos.....	39
III. MATERIALES Y MÉTODOS	41
3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	41
3.1.1. Tipo de investigación.....	41
3.1.2. Diseño de investigación	41
3.2. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	42
3.3. Población y muestra.....	43
3.3.1. Población	43
3.3.2. Muestra.....	43
3.3.3. Muestreo	44
3.4. MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	44
3.4.1. Métodos	44
3.4.2. Técnica de recolección de datos	45
3.4.3. Instrumentos de recolección de datos	45
3.4.4. Procedimientos	45
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	46
3.5.1. Procesamiento	46
3.5.2. Análisis de datos.....	46
3.5.3. Análisis de confiabilidad.....	46
3.6. Variables de operacionalización.....	48
3.6.1. Gestión de talento humano.....	48
3.6.2. Rendimiento laboral	48
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. Prueba de normalidad.....	49
4.2. Descripción de resultados.....	50
4.3. Discusión	58
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
VIII. ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes	43
Tabla 2: Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento.....	47
Tabla 3: Confiabilidad de la variable 1	47
Tabla 4: Confiabilidad de la variable 2	48
Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables: Gestión de talento humano y Rendimiento laboral.	49
Tabla 6: Relación de la gestión del talento con el rendimiento laboral.....	50
Tabla 7: Relación entre la variable gestión de talento humano y rendimiento laboral	51
Tabla 8: Relación del proceso de selección con el rendimiento laboral	52
Tabla 9: Relación entre la dimensión proceso de selección y rendimiento laboral	53
Tabla 10: Relación de la evaluación del desempeño con el rendimiento laboral	54
Tabla 11: Relación entre la dimensión evaluación del desempeño y rendimiento laboral	55
Tabla 12: Relación del desarrollo en el rendimiento laboral.....	56
Tabla 13: Relación entre la dimensión desarrollo y rendimiento laboral	57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 2:Operacionalización de las variables.....	72
Anexo 3:Carta de autorización	73
Anexo 4: Autorización para ejecución de encuesta.....	74
Anexo 5: Cuestionario Gestión del talento humano	75
Anexo 6: Cuestionario Rendimiento laboral	77
Anexo 7: Evidencia de encuesta	79
Anexo 8: Certificación.	80
Anexo 9: Variable 1 - Alfa de Cronbach	81
Anexo 10: Variable 2 - Alfa de Cronbach	82
Anexo 11: Validación de expertos N°01	83
Anexo 12: Validación de expertos N°02.....	86
Anexo 13: Validación de expertos N°03.....	89
Anexo 14: Validación de expertos N°04.....	92

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes en el año 2024. El estudio se sustenta en la problemática existente en la Municipalidad Provincial de Tumbes, caracterizada por deficiencias en la gestión del talento humano, principalmente en los procesos de selección, evaluación del desempeño y desarrollo del personal, las cuales se relacionan con el rendimiento laboral de los colaboradores durante el año 2024. Estas limitaciones afectan la eficiencia institucional y la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo - correlacional y un diseño no experimental - transversal. La población estuvo conformada por 520 colaboradores y se trabajó con una muestra de 221 trabajadores; a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, validado mediante juicio de expertos y con una alta confiabilidad de alpha de Cronbach para ambas variables. Los resultados evidenciaron una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, destacando la influencia de las dimensiones como la selección de personal, la evaluación del desempeño y el desarrollo del talento humano para la primera variable y en cuanto a la segunda variable, se consideraron las dimensiones de rendimiento de la tarea, el rendimiento contextual y los comportamientos contraproducentes. Los hallazgos evidencian que la gestión del talento humano se asocia directamente con el comportamiento del desempeño laboral, mostrando que, a mejor gestión, mayor rendimiento de los colaboradores. En conclusión, el fortalecimiento de las prácticas de gestión del talento humano podría favorecer la optimización del desempeño laboral y, por consiguiente, la calidad de los servicios municipales. Esto beneficiaría a la comunidad, siendo estas recomendaciones transferibles a otras entidades del sector público

Palabras claves: Gestión del talento humano, rendimiento laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between human talent management and the job performance of employees at the Provincial Municipality of Tumbes in 2024. The study is based on the existing problems at the Provincial Municipality of Tumbes, characterized by deficiencies in human talent management, primarily in the processes of selection, performance evaluation, and staff development, which are related to employee job performance during 2024. These limitations affect institutional efficiency and the quality of services provided to citizens. The study had a quantitative approach, with a descriptive-correlational level and a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 520 employees, and a sample of 221 workers was used. A structured questionnaire with a Likert-type scale was administered to these employees. The questionnaire was validated through expert judgment and demonstrated high reliability (Cronbach's alpha) for both variables. The results showed a positive correlation between human talent management and job performance, highlighting the influence of dimensions such as personnel selection, performance evaluation, and human talent development for the former. Regarding the latter, the dimensions of task performance, contextual performance, and counterproductive behaviors were considered. The findings demonstrate that human talent management is directly associated with job performance, showing that better management leads to higher employee performance. In conclusion, strengthening human talent management practices could optimize job performance and, consequently, improve the quality of municipal services. This would benefit the community, and these recommendations are transferable to other public sector entities.

Keywords: Human talent management, job performance, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto mundial y competente, la gestión del talento humano se ha consolidado como un pilar estratégico en alcanzar altos niveles de rendimiento laboral, tanto en el sector público como en el privado. Las municipalidades enfrentan el desafío de mejorar la capacidad de sus trabajadores, garantizando servicios públicos de calidad (Chiavenato, 2020).

El rendimiento laboral, está intrínsecamente relacionado con la implementación de estrategias modernas de gestión del talento humano. El liderazgo transformacional y la capacitación continua; son esenciales para fomentar un entorno laboral dinámico y resiliente frente a los constantes cambios sociales y económicos (Dessler y Varela 2011).

En Perú, aunque algunas municipalidades han iniciado procesos de modernización, muchas regiones, especialmente al norte, aún enfrentan limitaciones estructurales y presupuestales que dificultan la implementación efectiva de políticas de gestión de talento humano Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2021). Problemas como la rotación constante, la escasa capacitación y la baja motivación afectan directamente la calidad de los servicios públicos Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir, 2020).

El rendimiento laboral, entendido como el nivel de cumplimiento de las funciones asignadas a los colaboradores, se encuentra estrechamente relacionado con las políticas de gestión del talento humano implementadas en las organizaciones. En el ámbito municipal, dichas políticas no deben limitarse únicamente al desarrollo de competencias técnicas, sino que también deben promover el fortalecimiento de habilidades blandas, la motivación y el compromiso institucional, factores fundamentales para mejorar la eficiencia organizacional y la calidad de los servicios públicos brindados a la ciudadanía (Mero y Barcia , 2024).

Desde el punto de vista teórico, la investigación contribuye al conocimiento de la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en instituciones públicas, permitiendo cerrar la brecha informativa en los estudios locales. Se respalda en Chiavenato (2009) quien afirma que una adecuada gestión del personal es clave para mejorar la productividad y alcanzar objetivos institucionales.

En el ámbito práctico, el estudio permite identificar habilidades en la gestión del talento humano en la municipalidad de Tumbes, proporcionando herramientas para optimizar el rendimiento laboral. Según Robbins y Judge (2009) el desempeño no depende solo de las habilidades personales, sino también del entorno organizacional.

Desde una perspectiva social, el fortalecimiento del rendimiento laboral en las instituciones públicas adquiere relevancia en la medida en que contribuye a una gestión más eficiente de los recursos humanos y organizacionales. En ese sentido, García y Dolan (2007) señalan que una adecuada gestión del talento humano en el sector público permite optimizar el desempeño de los colaboradores, lo cual repercute positivamente en la calidad de los servicios que recibe la ciudadanía.

El presente estudio tiene un valor económico al proponer estrategias que mejoran el uso de los recursos públicos. Según estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) invertir en el desarrollo del personal genera beneficios económicos, reduciendo costos y aumentando la calidad del servicio.

El diseño metodológico de esta investigación usa un enfoque cuantitativo con instrumentos adaptados al contexto local, permitiendo obtener datos válidos y aplicables. Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que este tipo de diseño fortalece la evidencia y es replicable en otras municipalidades.

En este contexto, la municipalidad provincial de Tumbes requiere una evaluación profunda de sus prácticas de gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento de sus colaboradores, se plantea el siguiente problema general ¿Cómo la gestión de talento humano se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024?. De igual forma se

plantea sus respectivos problemas específicos ¿De qué manera el proceso de selección se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024?, ¿cómo la evaluación del desempeño se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024?, ¿en qué medida el desarrollo del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024?

Los resultados ayudarán a tomar mejores decisiones para la mejora institucional y el fortalecimiento del servicio público local. Esta investigación se ejecuta aplicando principios, técnicas, métodos y prueba de hipótesis que permiten dar solides a la investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Bases teóricas científicas

2.1.1 Gestión de talento humano

La gestión de talento humano es fundamental para el éxito organizacional al involucrar todas las actividades y procesos que buscan maximizar el potencial de los empleados. Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano consiste en una agrupación de políticas, hábitos y estrategias que tienen como objetivo captar, fortalecer, retener y utilizar a los integrantes dentro de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos. Este enfoque subraya que los empleados son recursos clave que deben ser gestionados cuidadosamente para asegurar que sus habilidades y competencias sean alineadas con las metas de la organización.

Por su parte, Dessler y Varela (2011) define la gestión del talento humano como un proceso integral que abarca diversas funciones, tales como la planificación, el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la compensación. Estas funciones son necesarias para garantizar que la organización cuente con el personal adecuado en el lugar y el momento oportuno; además, buscan garantizar que el personal se encuentre comprometido y capacitado para alcanzar los objetivos de la institución.

En una línea similar Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como una filosofía que otorga un enfoque estratégico a la administración de personas. En su opinión, las personas deben ser vistas como socios estratégicos de la organización, y no sólo como simple recurso de trabajo. Este enfoque promueve una visión más humanista de la gestión de recursos humanos, destacando la importancia del bienestar y el desarrollo del capital humano para el logro de los objetivos organizacionales

Por otro lado, Mondy (2010) mencionan que la gestión del talento humano es un enfoque sistemático y proactivo que busca atraer, desarrollar, comprometer y retener el talento humano; con el propósito de alcanzar las metas estratégicas de la entidad en un entorno cambiante y competitivo. Este enfoque resalta la importancia de tomar decisiones fundamentadas que aseguren la sostenibilidad a largo plazo en la organización.

Finalmente, Ulrich (2018) considera que la gestión del talento humano se enfoca en alinear las capacidades individuales con los objetivos organizacionales, asegurando no solo que las personas sean productivas, sino también que experimenten satisfacción y compromiso en su entorno laboral. De acuerdo con Ulrich, una gestión eficiente del talento humano puede contribuir significativamente a la competitividad y sostenibilidad de la organización en el largo plazo.

2.1.2. Proceso de la gestión del talento humano

Armstrong (2014) define los procesos de gestión de talento humano como un sistema de prácticas y políticas integradas que persigue gestionar el ciclo de vida del trabajador desde su atracción hasta su salida. Estos métodos incluyen la planificación de la fuerza laboral, el reclutamiento, la selección, el aprendizaje, así como el desarrollo, la gestión del desempeño, la compensación y las relaciones laborales. Según el autor, la clave de una gestión eficaz del talento humano es alinear todos esos procesos con los objetivos estratégicos en la organización para garantizar que se cuente con el talento adecuado en el momento oportuno.

Kaufman (2018) sostiene que la gestión de los recursos humanos comprende un conjunto de prácticas orientadas a mejorar la productividad organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores. Estas prácticas incluyen la adecuada planificación del personal, la evaluación del desempeño y la implementación de beneficios que contribuyan al bienestar y al rendimiento individual. Asimismo, el autor destaca que una gestión eficiente de los recursos humanos permite equilibrar los objetivos organizacionales con las necesidades de los colaboradores, favoreciendo un desempeño sostenible en las organizaciones.

Torrington et al. (2014) argumentan que los procedimientos de la gestión del talento humano se deben centrar en la maximización del valor de las personas dentro de la organización. Estos procesos incluyen la planificación, el reclutamiento, la selección, el desarrollo profesional y la evaluación. Los autores enfatizan que la efectividad de estos procesos depende de una gestión coherente y orientada a largo plazo que promueva el compromiso de los empleados, su desarrollo y su alineación con los objetivos organizacionales.

Barney y Wrigth (1997) destacan que los procesos de gestión del talento humano son una serie de actividades interdependientes que ayudan a desarrollar y gestionar el capital humano de una institución, lo cual es fundamental para mantener una ventaja competitiva. Estos procesos incluyen la identificación de las competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos, la implementación de programas de desarrollo y la gestión del desempeño. Según los autores, un buen sistema de gestión del talento humano no sólo se enfoca en las necesidades actuales, sino que también anticipa las demandas futuras de la organización.

Kaufman (2004) explica que los procedimientos de la gestión del talento humano son los mecanismos que utilizan las organizaciones para atraer, desarrollar, retener como gestionar el rendimiento de los empleados; asegurando que estos contribuyen al éxito a largo plazo. Los procesos de selección, capacitación, gestión del desempeño y compensación son fundamentales para crear una cultura organizacional que valore y promueve el desarrollo de su talento humano.

2.2. Teoría de gestión de talento humano

2.2.1. Teoría del capital humano

La teoría propuesta por Becker (1964) establece que las personas son un recurso clave para las organizaciones y que invertir en su educación, formación y desarrollo, genera valor. Desde esa perspectiva la gestión del talento humano se concibe como una directriz para potenciar las capacidades y destrezas de los colaboradores; incrementando su productividad y el desempeño organizacional.

2.2.2. Teoría de los recursos y capacidades (RBV)

Esta teoría desarrollada por Barney (1991) sostiene que los recursos internos de una organización, incluido sus recursos humanos, son determinantes para obtener una ventaja competitiva sostenible. El talento humano, visto como un recurso valioso, raro, inimitable y no sustituible (VRIN), es esencial para el éxito organizacional.

2.2.3. Modelo AMO (habilidad, motivación y oportunidad)

Este modelo sugiere que el desempeño de los empleados depende de 3 factores clave:

- a. Habilidad: La capacidad técnica profesional del personal
- b. Motivación: Los incentivos y el compromiso hacia el trabajo
- c. Oportunidad: Las condiciones y recursos que ofrece la organización para que los empleados desempeñen sus roles.

La gestión del talento humano se enfoca en fortalecer estas áreas para maximizar el desempeño.

2.2.4. Teoría de la motivación

Esta teoría ayuda a entender cómo las necesidades de los empleados (desde las básicas hasta las de autorrealización) influyen en su desempeño y retención. Herzberg et al. (1959) por su parte, diferencian factores higiénicos y motivadores, lo que implica que una buena gestión del talento humano debe atender ambas dimensiones.

2.2.5. Teoría del liderazgo transformacional

Según esta teoría, Bass (1985), afirma que los líderes juegan un rol crucial en la gestión del talento, inspirando, motivando y fomentando el desarrollo de sus trabajadores. Este enfoque destaca cómo una correcta gestión del talento humano puede generar equipos altamente comprometidos y efectivos.

2.2.6. Teoría de los sistemas abiertos

Este enfoque considera a la organización como un sistema interactivo donde la gestión del talento humano actúa como un subsistema clave que conecta los objetivos estratégicos con las necesidades de los empleados, garantizando un flujo continuo de aprendizaje, adaptación y desempeño.

2.2.7. Dimensiones de la gestión del talento humano

El modelo está orientado al fortalecimiento de competencias, las cuales son fundamentales para la correcta gestión del talento humano. Según el modelo de Alles (2016) las dimensiones esenciales, son las siguientes:

Selección: Es el procedimiento a través del cual las organizaciones reconocen y seleccionan a los aspirantes más aptos para desempeñar un cargo dentro de la entidad. Este procedimiento tiene como objetivo garantizar que los individuos elegidos posean las habilidades, competencias y actitudes requeridas para ejecutar sus tareas de forma eficaz; además de estar en sintonía con los valores y cultura de la organización. La selección es una tarea crucial en la gestión del talento humano, ya que asegura que los recursos humanos sean aptos para contribuir al éxito de la organización. Los indicadores de la dimensión son: 1) Adecuación, se refiere a la capacidad de seleccionar a los candidatos que mejor se alineen con los requisitos del puesto y los valores de la organización. 2) Eficiencia, consiste en realizar el proceso de selección en el menor tiempo posible y con el uso óptimo de recursos. 3) Eficacia, se basa en lograr que las personas seleccionadas cumplan con las expectativas de desempeño establecidas para el puesto.

Evaluación del desempeño: Es el procedimiento sistemático mediante el cual una entidad evalúa el desempeño de sus trabajadores en comparación con los objetivos fijados y los estándares de calidad. Este procedimiento facilita la identificación de las fortalezas y áreas de mejora de los empleados, ofreciendo datos útiles para la toma de decisiones vinculadas con la formación, el crecimiento profesional o la optimización de procesos. Asimismo, esta dimensión fomenta el reconocimiento y la retroalimentación constructiva; fortaleciendo la dedicación y la motivación de los trabajadores. Los indicadores de la dimensión son: 1) Rendimiento, es la efectividad

con la que un empleado cumple con sus funciones y responsabilidades laborales. 2) Productividad, es la relación entre la cantidad de trabajo realizado y los recursos empleados, como tiempo y esfuerzo. 3) Resultados, es el impacto o logro tangible que genera el empleado en función de los objetivos establecidos por la organización.

Desarrollo: Es un proceso constante y estratégico de desarrollo como el perfeccionamiento de las habilidades competencias y capacidades de los trabajadores. Este procedimiento no sólo se vincula con el incremento de conocimientos técnicos o destrezas particulares para un cargo, sino también con el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, permitiéndoles adaptarse a los cambios organizacionales y potenciar su rendimiento a largo plazo. El fortalecimiento del capital humano comprende acciones como la educación, la formación y la planificación de la línea de carrera; para desarrollar su potencial y promover su progreso dentro de la organización. Los indicadores de la dimensión son: 1) Capacitación, es el proceso de formación continua orientado a fortalecer o adquirir nuevas habilidades y conocimientos en los empleados. 2) Innovación, es la capacidad de generar ideas creativas y aplicarlas para mejorar procesos, productos o servicios. 3) Adaptabilidad, es la habilidad para ajustarse a cambios en el entorno laboral, como nuevas tecnologías, políticas o dinámicas de trabajo.

2.3. Rendimiento laboral

2.3.1. Definiciones

El rendimiento laboral se refiere al grado de efectividad con el que un trabajador desempeña sus funciones y responsabilidades dentro de la empresa. Según Robbins y Judge (2009), el rendimiento laboral es la contribución que un individuo hace a la organización, considerando tanto los resultados alcanzados como la calidad del trabajo. Estos autores señalan que el rendimiento no solo se mide en términos de productividad, sino también en la capacidad del empleado para adaptarse a los cambios y trabajar en equipo, lo cual es esencial en un entorno organizacional, competitivo y cambiante.

En la misma línea, Rodríguez-Barboza et al. (2024) señalan que la productividad laboral en las organizaciones públicas está estrechamente vinculada al desempeño integral de los trabajadores, el cual no solo comprende el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas, sino también los comportamientos laborales que fortalecen el funcionamiento institucional. Los autores destacan que la eficiencia en la gestión pública se ve influenciada por factores como el compromiso, la responsabilidad, la colaboración y la iniciativa del personal, ya que estos elementos contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y al mejoramiento del desempeño global de la entidad.

Asimismo, Luthans (2011) señala que el rendimiento laboral no debe ser visto únicamente como una medida objetiva de los resultados alcanzados, sino también como un proceso continuo, influenciado por diversos factores, tales como las competencias, la motivación, el liderazgo y el ambiente laboral. Según el autor, un enfoque integral que considere estos factores permitirá obtener una visión más precisa del rendimiento laboral y, en consecuencia, mejorar la gestión del talento humano dentro de la organización.

2.3.2. Características del rendimiento laboral

El rendimiento laboral tiene diversas características que lo hacen un concepto complejo y multifacético. Robbins y Judge (2009) destacan que una de las características clave del rendimiento laboral es la eficiencia. Esta se refiere a la capacidad de un empleado para realizar su trabajo utilizando la menor cantidad de recursos posibles, tales como tiempo y materiales, mientras logra los resultados esperados. Además, enfatizan la importancia de la adaptabilidad al entorno organizacional, que autoriza a los empleados ajustarse a las exigencias inestables de la industria y de la empresa, lo cual impacta directamente su rendimiento.

Por otro lado, Campbell (1990) señala que el rendimiento laboral tiene una dimensión multidimensional, ya que no sólo se refiere a los resultados concretos, sino también a los comportamientos relacionados con el trabajo, tales como la cooperación y la iniciativa. Según el autor, un empleado con un alto rendimiento no solo cumple con las expectativas en términos de productividad, sino que también

se comporta de manera proactiva demostrando un compromiso con los objetivos de la organización. Este comportamiento adicional, que no necesariamente está vinculado directamente con las tareas, es igualmente relevante para una evaluación completa del rendimiento.

Rodríguez-Barboza et al. (2024) sostienen que la productividad laboral debe ser entendida como un resultado integral del desempeño de los servidores públicos, en el que intervienen tanto el cumplimiento de las tareas propias del puesto como los comportamientos laborales que favorecen la eficiencia organizacional. En este sentido, los autores enfatizan que una adecuada gestión pública permite optimizar el rendimiento del personal y mejorar los resultados institucionales.

Finalmente, Luthans (2011) resalta que el rendimiento laboral también está fuertemente influenciado por factores externos y personales, tales como la motivación, las condiciones laborales y el liderazgo. Según el autor, la motivación intrínseca de los empleados, es decir, el deseo de realizar bien el trabajo por satisfacción personal, es un factor clave en el aumento del rendimiento. Además, las relaciones interpersonales dentro de la organización y el apoyo del liderazgo desempeñan una función clave en la mejora de los rendimientos, ya que generan un entorno de trabajo que fomenta la productividad y el bienestar de los trabajadores.

2.3.3. Teoría del rendimiento laboral

2.3.3.1. Teoría de la expectativa de Vroom

Según esta teoría, Vroom (1964) enfatiza que el rendimiento laboral está influenciado por la creencia de los trabajadores, de que su dedicación producirá un excelente rendimiento (expectativa), que ese desempeño será reconocido (instrumentalidad) y que la remuneración será significativa para ellos (valencia). Esto resalta la importancia de establecer objetivos claros, ofrecer incentivos relevantes y garantizar el reconocimiento del trabajo bien hecho.

2.3.3.2. Teoría de la meta de Locke y Latham

Villar (1990) proponen que el establecimiento de metas claras, específicas y desafiantes influye directamente en el rendimiento laboral. Además, destacan que el feedback constante y el compromiso de los empleados con las metas son esenciales para mejorar su desempeño.

2.3.3.3. Modelo AMO (habilidad, motivación y oportunidad)

Este modelo plantea que el rendimiento laboral está determinado por 3 factores interrelacionados:

- a. Habilidad: Competencias técnicas y profesionales de los empleados.
- b. Motivación: Nivel de compromiso e incentivos.
- c. Oportunidad: Recursos y condiciones de trabajo.

Este modelo destaca la necesidad de proporcionar capacitación, recompensas adecuadas y un entorno propicio para maximizar rendimiento laboral.

2.3.3.4. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg et al. (1959) identificaron factores intrínsecos (motivadores) como la realización personal, el reconocimiento y el contenido del trabajo; que promueven un alto rendimiento. Los factores extrínsecos (higiénicos), como salario y condiciones laborales, evitan la insatisfacción. Una adecuada gestión de ambos grupos de factores es crucial para mantener un rendimiento óptimo.

2.3.3.5. Teoría del recurso y la demanda laboral (Job Demand-Resource Theory)

Bakker (2007) argumenta que el rendimiento laboral es el producto del balance entre las exigencias profesionales (carga laboral, presión) y los medios disponibles (apoyo, autonomía). Esta teoría enfatiza que proporcionar recursos adecuados puede contrarrestar el estrés y potenciar el desempeño.

2.3.3.6. Teoría del flujo de Csikszentmihalyi

Según Csikszentmihalyi (1990) el rendimiento laboral se maximiza cuando los empleados están completamente inmersos en su trabajo, experimentando un

estado de flujo donde existe un equilibrio entre los desafíos de la tarea y sus habilidades. Esto resalta la importancia de asignar tareas significativas y adecuadas a las competencias de los empleados.

2.3.4. Dimensiones del rendimiento laboral

Sonnentag (2002) menciona que para lograr un mejor entendimiento acerca del rendimiento laboral, es fundamental examinar las dimensiones involucradas.

Rendimiento en la tarea: Es el grado en que un trabajador cumple con las obligaciones específicas en su puesto de trabajo. Según el autor, la dimensión está directamente relacionada con la eficacia, en la realización de tareas específicas, como la productividad, la calidad laboral y la habilidad para cumplir con plazos. Este rendimiento se evalúa a menudo por indicadores cuantitativos, como el número de unidades fabricadas, la exactitud del trabajo ejecutado y la habilidad para ajustarse a cambios. Los indicadores de la dimensión son: 1) Calidad del trabajo, se define como el nivel de precisión, detalle y cumplimiento de estándares en las tareas realizadas. 2) Planificación y organización del trabajo, es la capacidad del individuo para jerarquizar funciones de manera efectiva para cumplir con plazos y objetivos. 3) Orientación hacia los resultados, consiste en alcanzar los objetivos establecidos, superando obstáculos y dificultades. 4) Priorización, es la habilidad para identificar y centrar esfuerzos en las tareas más importantes o críticas. 5) Trabajo eficiente, son actividades con el uso mínimo de recursos y tiempo, manteniendo altos estándares de calidad.

Rendimiento en el contexto: Son actividades que no tienen una relación directa con las tareas asignadas, pero que influyen en el ambiente organizacional y facilitan la realización de las tareas. El rendimiento en el contexto abarca conductos como la cooperación con compañeros de trabajo, la disposición para asumir roles que no son necesarios por el cargo o la administración y el estrés en situaciones complicadas; este tipo de desempeño es igualmente relevante para el éxito de la organización. Los indicadores de la dimensión son: 1) Iniciativa, es la capacidad para proponer ideas, anticiparse a problemas y tomar decisiones sin necesidad de supervisión constante. 2) Cooperación, implica la disposición para trabajar de

manera colaborativa con otros, contribuyendo al éxito del equipo. 3) Comunicación efectiva, comprende la habilidad para transmitir y recibir información de manera clara y comprensible, fomentando la comprensión mutua. 4) Responsabilidad, es cumplir con las obligaciones asignadas y asumir las consecuencias de las propias acciones.

Comportamientos contra productores: Se refiere a aquellos comportamientos deliberados que impactan de manera negativa en la organización. El autor señala que estos comportamientos, pueden abarcar acciones como la ausencia de compromiso, la violación de las reglas organizativas, el hurto de tiempo, incluso comportamientos dañinos hacia los colegas y la organización en su conjunto. Estos comportamientos pueden impactar tanto en el rendimiento personal como en el colectivo. Los indicadores de la dimensión son: 1) Negatividad, son las actitudes pesimistas o críticas constantes que afectan el ambiente laboral y el desempeño del equipo. 2) Comportamientos contra la organización, son las acciones que perjudican a la organización, como mal uso de recursos, el sabotaje o el ausentismo. 3) Comportamientos contra los compañeros, son las conductas que afectan negativamente las relaciones interpersonales, como el acoso o los conflictos. 4) Errores intencionales, radica en los fallos deliberados en el rendimiento laboral que afectan los procesos o resultados de la organización.

2.4. Antecedentes

2.4.1. Nivel Internacional

Chicaiza et al. (2023), en su estudio Gestión del talento humano y el desempeño laboral: Caso de estudio Lácteos Maribella, analizaron el impacto de la gestión del talento en el desempeño laboral en las empresas antes mencionadas. El objetivo era identificar factores clave como la planificación de recursos humanos, el análisis y diseño de puestos de trabajo, la planificación del desarrollo profesional, planificación de sucesión y gestión del talento. Metodológicamente se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y se estudiaron 15 contribuyentes mediante análisis factorial exploratorio. Los resultados mostraron una alta correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ($p=0,845$), destacando el 82% de la variación explicada por los principales factores. Sin embargo, existen lagunas en los objetivos estratégicos, el desempeño

efectivo y la ventaja competitiva debido a la falta de evaluación del desempeño y capacitación. La importancia de este estudio era mostrar el impacto de una gestión eficaz del talento en el éxito organizacional. Concluyeron que se deberían implementar estrategias de desarrollo y seguimiento para maximizar el desempeño como la ventaja competitiva de la empresa.

Cabezas y Brito (2021), en su artículo Gestión del talento para un desempeño laboral efectivo determinaron que la gestión del talento afecta significativamente el desempeño laboral en las estaciones de servicio. Utilizaron un enfoque de métodos mixtos de observación, encuesta y análisis bibliográfico que abarcó a 25 empleados utilizando una muestra aleatoria. Los resultados mostraron que el 88% de los empleados creía que era necesaria una definición más amplia de funciones. Estas deficiencias afectaron negativamente el desempeño, provocaron insatisfacción y una alta rotación. El estudio concluyó que una gestión coherente del talento puede mejorar la productividad y la sostenibilidad de la organización. Este estudio confirma la importancia de alinear las estrategias de recursos humanos con los fines comerciales, esto se vincula directamente con el presente análisis, al examinar el vínculo entre las políticas de recursos humanos y el desempeño laboral efectivo.

Demera y Bravo (2024), en su estudio Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del distrito 13D11 salud, Ecuador, analizaron cómo la gestión del talento humano impacta el desempeño laboral en dicho lugar. Utilizando una metodología descriptiva cuantitativa y no experimental con una muestra de 42 trabajadores administrativos, donde identificaron que el 64.29% del personal mostró un desempeño bueno y el 35.71% excelente. Además, evaluaron la gestión del talento humano, destacando un compromiso alto en reclutamiento, selección y evaluación del desempeño; pero compromiso medio en capacitación y recompensas. Estos resultados confirman una correlación directa entre una adecuada gestión del talento humano y el desempeño laboral, reflejando áreas de mejora necesarias en capacitación y recompensas. Concluyeron que una gestión integral y equilibrada, potencia tanto el desempeño individual como el colectivo, fortaleciendo la productividad y la satisfacción laboral. Esto se relaciona con la

investigación actual, al evidenciar la importancia de equilibrar todas las dimensiones de gestión para optimizar el rendimiento organizacional.

2.4.2. Nivel Nacional

Valle (2022), investigó la gestión del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores del área comercial del Banco Falabella, Cercado de Lima. El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Su metodología fue cuantitativa con diseño no experimental, nivel correlacional y una muestra censal de 140 colaboradores. Se aplicaron encuestas que fueron validadas por 3 expertos en el tema, así mismo, fueron analizadas con el programa estadístico SPSS 25. Los resultados arrojaron un índice de confiabilidad de 0,946 y una correlación positiva considerable entre las variables gestión del talento humano y rendimiento laboral ($r_s = 0,516$; $p < 0,05$). Además, se encontró una correlación positiva considerable entre en las dimensiones específicas: eficacia ($r_s = 0,663$), eficiencia ($r_s = 0,511$) y trabajo en equipo ($r_s = 0,428$). La investigación concluyó que una correcta gestión de talento humano contribuye significativamente a perfeccionar el rendimiento laboral, lo cual es crucial para alcanzar objetivos organizacionales.

Contreras (2021), en su estudio Gestión del talento humano y rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac, distrito Challhuahuacho, 2021, tuvo como propósito fue establecer la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Aplicando un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores, los datos se recolectaron mediante encuestas validados por expertos y procesada con el programa estadístico SPSS 25. Los resultados mostraron una correlación significativa positiva entre gestión del talento humano y rendimiento laboral ($r_b = 0,797$; $p < 0,01$). En cuanto a las dimensiones, el desarrollo del conocimiento presentó una correlación moderada y significativa con el rendimiento laboral ($r_b = 0,503$; $p < 0,01$); la motivación tuvo una correlación moderada positiva ($r_b = 0,534$; $p < 0,01$) y los factores actitudinales mostraron una correlación más baja pero significativa ($r_b = 0,400$; $p < 0,01$). Estos hallazgos demuestran que una gestión apropiada del talento humano, fundamentada en el

desarrollo de conocimiento, motivación y factores actitudinales, afecta de manera directa en el rendimiento laboral, destacando la importancia de estrategias que optimicen estos elementos en las organizaciones.

Escalante (2023), en su estudio Gestión de talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital - Cusco 2023, tuvo como propósito fue identificar la interacción entre las variables la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Con un enfoque cuantitativo, diseño experimental y nivel correlacional; trabajó con una muestra de 55 trabajadores seleccionados mediante muestreo probabilístico. Los datos se recolectaron mediante cuestionarios validados (alpha de Cronbach: GTH = 0,84; RL = 0,87) y analizados con el programa estadístico SPSS. Los resultados indicaron una correlación significativa positiva entre GTH y RL ($p = 0,596$; $p = 0,000$). En las dimensiones específicas, la selección de personal obtuvo ($p = 0,538$; $p = 0,000$), retención de personal ($p = 0,380$; $p = 0,004$), y capacitación de personal ($p = 0,303$; $p = 0,025$). Estos resultados evidenciaron que el 85,5% calificó a la gestión de talento humano como suficiente y al 49,1% el rendimiento laboral como regular. La investigación concluyó que una gestión del talento humano adecuada mejora moderadamente el rendimiento laboral, destacando la importancia de procesos estructurados en selección, retención y capacitación para alcanzar los objetivos organizacionales.

2.4.3. Nivel Local

Céspedes (2023), en su tesis Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tumbes, Perú, 2022, tuvo como objetivo determinar cómo la gestión del conocimiento impacta el rendimiento laboral. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La autora trabajó con una muestra de 46 trabajadores utilizando cuestionarios de 23 y 16 ítems para evaluar las variables principales. Los datos procesados en SPSS arrojaron una correlación positiva moderada ($p = 0.425$, $p = 0.003$), destacando que el 80% de los encuestados calificaron la gestión del conocimiento en nivel alto, y el 94% el rendimiento laboral en nivel alto. Las dimensiones adquirir, organizar, divulgar, usar y medir información fueron fundamentales para este resultado. Este estudio, al demostrar que una gestión

efectiva del conocimiento mejora significativamente el desempeño laboral, respalda la importancia de implementar estrategias similares en contextos administrativos. Concluyó que la gestión del conocimiento es clave para alcanzar metas organizacionales y optimizar el desempeño de los colaboradores.

Flores y Mendoza (2023), en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la dirección regional de salud, Tumbes, 2023*, tuvieron como objetivo establecer la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en esta institución. La investigación fue correlacional, no experimental y de diseño transversal, utilizando una muestra de 40 colaboradores administrativos. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($r=0,592$; $p<0,01$) entre las variables estudiadas. Además, las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo humano también presentaron correlaciones significativas con el desempeño laboral; destacando valores como $r=0,643$ para reclutamiento y $r=0,601$ para capacitación. Este estudio se relaciona con la presente investigación al evidenciar que una gestión eficiente del talento humano contribuye al mejoramiento del desempeño laboral, proporcionando evidencia cuantitativa sobre esta asociación. En conclusión, se determinó que una adecuada gestión del talento humano impacta directamente en el perfeccionamiento de la productividad y el rendimiento de los trabajadores en la organización.

Periche (2023), en su investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del hipermercado peruano Plaza Vea Tumbes, 2022*, tuvo como meta precisar las implicancias de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Utilizó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo y transversal, aplicando encuestas a una muestra censal de 85 colaboradores. Los resultados mostraron que el 84.71% de los colaboradores evaluó la gestión del talento humano como alta, mientras que el desempeño laboral logró un nivel alto en el 87.06% de los encuestados. Se obtuvo una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de 0.998. Este antecedente es relevante para la presente investigación, ya que proporciona evidencia cuantitativa de cómo una gestión eficiente del talento humano puede influir positivamente en el desempeño laboral. En conclusión, se

confirma que optimizar la gestión del talento humano mejora notablemente los resultados laborales, fomentando un ambiente organizacional favorable

2.5. Definición de términos

Gestión del talento humano

La administración del talento humano consiste en un proceso estratégico enfocado en captar, fomentar, incentivar y conservar a los empleados con el fin de mejorar el rendimiento organizacional. Este concepto abarca prácticas como la selección, formación, evaluación del desempeño, compensación y bienestar de los empleados. En el contexto de la gestión pública, busca optimizar las competencias de los empleados para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios (Armstrong, 2014).

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es la manera en el que los empleados cumplen con las expectativas y responsabilidades de sus puestos de trabajo, que incluye la cantidad y calidad del trabajo producido; así como la efectividad con la que llevan a cabo sus responsabilidades. Es una medida clave para evaluar la productividad y el éxito organizacional (Dessler, 2009).

Selección

La selección es el procedimiento en el cual una empresa escoge a las personas más adecuadas para obtener determinados puestos de trabajo, respaldándose en su experiencia, habilidades y competencias; a fin de asegurar el mejor rendimiento organizacional. Este proceso implica diversas herramientas, como entrevistas, pruebas psicométricas y referencias laborales (Chiavenato, 2009).

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se analiza y valora el rendimiento de los trabajadores en relación con los objetivos y responsabilidades del puesto, permitiendo identificar fortalezas, detectar oportunidades de mejora, proporcionar retroalimentación y apoyar la toma de

decisiones administrativas como ascensos, incentivos y planes de desarrollo del personal (Chiavenato, 2007).

Desarrollo del talento humano

El desarrollo del talento humano hace énfasis a las actividades y estrategias organizacionales que buscan mejorar las competencias y habilidades de los empleados a lo largo de su carrera profesional, a través de programas de formación, capacitación y desarrollo personal. Este proceso es crucial para mantener una fuerza laboral capacitada y motivada. (Gómez -Mejía et al., 2008).

Comportamiento contraproducente

Los comportamientos contraproducentes son aquellas conductas de los empleados que afectan negativamente el ambiente de trabajo, la productividad organizacional y el bienestar de sus compañeros; como el ausentismo, el robo, la falta de compromiso o la deshonestidad (Robbins y Judge 2017).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

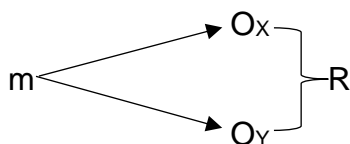
3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio es básico, de alcance descriptiva-correlacional, dado que intenta examinar la conexión entre dos variables: la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024. Según Hernández et al. (2014) las investigaciones correlacionales permiten evaluar el nivel de relación que existe entre dos o más conceptos o variables.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental. Esto significa que no se manipulan las variables del estudio, sino que se observarán tal como se presentan en el entorno de la municipalidad. Además, el estudio es transversal porque la recolección de datos se realizará en un solo momento o periodo específico, correspondiente al año 2024. Según Hernández et al. (2014) el diseño no experimental se utiliza cuando los fenómenos estudien en su contexto natural, sin intervención directa del investigador.

La investigación emplea un enfoque descriptivo-correlacional para poner a prueba la hipótesis. De esta manera, su estructura se presenta de la siguiente forma:



Donde:

m: Muestra del estudio

O_x: Variable independiente la gestión de talento humano

O_y: Variable dependiente el rendimiento laboral

R: Relación entre ambas variables

3.2. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Hipótesis específicas

Hipótesis 1:

H1: El proceso de selección se relaciona significativamente con en el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

H0: El proceso de selección no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Hipótesis 2:

H1: La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

H0: La evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Hipótesis 3:

H1: El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes 2024.

H0: El desarrollo del talento humano no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de este estudio la conforman todos los empleados de la municipalidad provincial de Tumbes en el año 2024, que pertenecen a diversas áreas de trabajo dentro de la institución. De acuerdo con los registros de la municipalidad, la población total de empleados es de 520.

Tabla 1

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes	
Alta dirección	19
Órganos de apoyo	86
Gerencias	138
Otros (cas, serenos, obreros, etc.)	277
Total	520

Nota: Elaboración propia.

3.3.2. Muestra

La selección de la muestra se realizará a través de un muestreo probabilístico estratificado, lo que garantiza la representación de los diferentes departamentos dentro de la municipalidad. Para establecer el tamaño de la muestra, se empleará la fórmula de muestreo para las poblaciones finitas, teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95% y un margen del error del 5%. De esta manera se garantiza que los resultados del estudio sean representativos y puedan ser aplicados a toda la población

El cálculo del tamaño de la muestra se realizará utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p(1 - p)}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p(1 - p)}$$

$$n = 520$$

Donde:

n: tamaño de la población total.

Z: valor de la confianza (1.96 para 95%)

p: proporción estimada de la variable (0.5 si se desconoce)

1 - p: proporción complementaria

e: margen de error (0.05)

Los colaboradores serán seleccionados aleatoriamente dentro de cada estrato para asegurar una representación equitativa de todas las áreas de trabajo.

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{520 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(520 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 221$$

3.3.3. Muestreo

El método de muestreo será probabilístico estratificado considerando los distintos departamentos o zonas laborales de la municipalidad para asegurar una representación justa.

3.4. MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. Métodos

El método principal que se utilizó fue la encuesta, cuyo propósito es recolectar información sobre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Tumbes. Esta información facilitará el análisis de la correlación entre las prácticas de gestión de talento humano y los niveles de rendimiento laboral en el ámbito municipal.

3.4.2. Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta estructurada a los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, por ser un método eficiente para recopilar información en su entorno laboral. El cuestionario, diseñado con preguntas claras y alineadas a los objetivos del estudio, fue distribuido a todos los colaboradores donde se aseguró una participación representativa y posteriormente, los datos fueron codificados y almacenados digitalmente para su análisis estadístico mediante el software SPSS.

3.4.3. Instrumentos de recolección de datos

Se elaboró un cuestionario estructurado, tomando como guía instrumentos validados en investigaciones previas, para la variable: gestión del talento humano se partió del cuestionario de Periche (2023) en su tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza Vea Tumbes, 2022; asimismo para la variable: rendimiento laboral del cuestionario de Céspedes (2023) en sus tesis Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. A partir de estos antecedentes se construyeron y/o ajustaron los ítems al contexto del estudio, preservando el formato Likert de 5 puntos: Totalmente en desacuerdo (TD=1), En desacuerdo (D=2), Indeciso (I=3), De acuerdo (A=4) y Totalmente de acuerdo (TA=5). La versión final fue sometida a juicio de expertos (incluida una docente especialista en estadística) para asegurar su validez de contenido antes de la aplicación.

3.4.4. Procedimientos

Antes de iniciar la recolección de datos, se solicitó la autorización correspondiente a la Municipalidad provincial de Tumbes para la aplicación de las encuestas. Posteriormente, se coordinó con cada área a fin de establecer horarios adecuados que no interfirieran con las labores habituales. Asimismo, se informó a los colaboradores sobre el propósito de la investigación, resaltando la importancia de su participación voluntaria, garantizando que las respuestas serían anónimas y confidenciales; utilizándose únicamente con fines académicos. Estas acciones

permitieron generar un ambiente de confianza, facilitando que los participantes respondieran con mayor comodidad y sinceridad.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1. Procesamiento

El proceso de recolección y análisis de datos se desarrolló en diversas fases. En primer lugar, se elaboró y validó el cuestionario estructurado con la participación de especialistas, seguido de la aplicación de una prueba piloto. Posteriormente, se remitió una solicitud oficial a la municipalidad con la finalidad de obtener la autorización correspondiente y coordinar el momento oportuno para la aplicación de las encuestas. Una vez obtenido el permiso, se procedió a la aplicación de las encuestas y al registro de la información recopilada en una base de datos elaborada en Microsoft Excel.

3.5.2. Análisis de datos

En este estudio, se aplicó el alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento utilizado, asegurando que los ítems que conformaban la escala de medición fueran confiables y pertinentes respecto al concepto que se estaba evaluando. Una vez comprobada la confiabilidad del instrumento, se calcularon los coeficientes de correlación de Pearson para determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables de gestión del talento y el rendimiento laboral.

3.5.3. Análisis de confiabilidad

Se utilizó el coeficiente de Cronbach para evaluar la confiabilidad basada en la consistencia interna de los ítems. Los valores alfa de Cronbach varían de 0 a 1 (0 indica ningún acuerdo en absoluto y 1 indica acuerdo total). La confiabilidad de la herramienta está determinada por los siguientes factores:

Tabla 2

Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento.

Rango	Confiabilidad
$0.80 \leq \alpha < 1$	Muy Alta
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Alta
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Media
$0.20 \leq \alpha < 0.40$	Baja
$0 \leq \alpha < 0.20$	Muy baja

Nota: Palella y Martins (2006) adaptado de Pérez León (2022)

Se recomienda la validación continua del instrumento, prefiriéndose puntuaciones mayores o iguales a 0,61.

Para la variable 1 (gestión del talento humano), la prueba piloto se aplicó a 39 colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes, lo cual representó el 10% de la muestra total, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.84.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.84	9

Nota: Elaboración propia

Conforme a la confiabilidad de esta variable, el coeficiente alfa de Cronbach resultante fue de 0,84. Según el criterio de Palella y Martins (2006) un alfa mayor a 0,80 indica alta confiabilidad, demostrando que el instrumento utilizado tiene suficiente consistencia interna para medir esta variable en la provincia y municipio de Tumbes.

Para la variable 2 (rendimiento laboral), la prueba piloto se aplicó a 39 colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes, lo cual representó el 10% de la muestra total, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.80.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.80	9

Nota: Elaboración propia

Respecto a la confiabilidad de esta variable, el coeficiente alfa de Cronbach resultante fue de 0,80. Según el criterio de Palella y Martins (2006) un alfa mayor o igual a 0.80 indica alta confiabilidad, evidenciando que el instrumento utilizado tiene consistencia interna suficiente para medir esta variable en la provincia y municipio de Tumbes.

3.6. Variables de operacionalización

3.6.1. Gestión de talento humano

La gestión del talento humano se refiere al conjunto de tácticas y estrategias que una entidad aplica para captar, formar, incentivar y mantener a los trabajadores con el fin de optimizar su rendimiento y aportar a la consecución de las metas de la organización.

Las dimensiones de la variable 1: selección, evaluación y desarrollo

3.6.2. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral hace referencia al grado de eficiencia productiva y calidad con el que un trabajador realiza sus obligaciones y labores asignadas en la organización. En términos generales se puede evaluar mediante la cantidad y calidad del trabajo efectuado, además de la habilidad de los trabajadores para cumplir con las metas propuestas.

Las dimensiones de la variable 2: rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Prueba de normalidad

Se llevó a cabo un análisis previo de la conducta de los datos de las variables y sus dimensiones para el progreso del procesamiento y estudio de la información. Se realizó el test de normalidad para establecer si se aceptaba o no la formulación de las hipótesis siguientes:

H₀: Los datos de las variables tienen una distribución normal

H_a: Los datos de las variables no tienen una distribución normal

Asimismo, las bases para aceptar o rechazar las hipótesis son:

Si $p > 0.05$ se acepta H₀ (Distribución normal)

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H₀ (Distribución no normal)

A razón de que la muestra consta de 221 miembros de la población de estudio, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ($n > 50$)

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables: Gestión de talento humano y Rendimiento laboral.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión de talento humano	0,187	221	0,000
Rendimiento laboral	0,148	221	0,000

Nota: SPSS

Coefficiente de Pearson: Se utiliza cuando ambas variables siguen una distribución normal y se busca medir la correlación lineal entre ellas.

Rho de Spearman: Es un coeficiente no paramétrico que se utiliza cuando al menos una de las variables no sigue una distribución normal. Es adecuado para medir la correlación monótona (no necesariamente lineal) entre dos variables.

Se observa que la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es 0.000, menor que 0,05. Esto indica que los datos no presentan distribución normal, por lo que corresponde utilizar pruebas no paramétricas. En este caso, se aplica el coeficiente rho de Spearman para analizar la relación entre variables.

4.2. Descripción de resultados

Objetivo general: Determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 6

Relación de la gestión del talento con el rendimiento laboral

Niveles	Puntuación	Gestión de talento humano		Rendimiento laboral	
		Nº Enc.	%	Nº Enc.	%
Alto	34-45	166	75.11%	87	39.37%
Medio	22-33	39	17.65%	129	58.37%
Bajo	09-21	16	7.24%	5	2.26%
		221	100%	221	100%

Nota: Aplicación de encuesta

Los resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes presentan un nivel alto de gestión del talento humano, alcanzando el 75.11%, lo que refleja prácticas favorables en los procesos de selección, evaluación y desarrollo del personal. En menor proporción, el 17.65% se ubicó en un nivel medio y solo el 7.24% en un nivel bajo. En cuanto a la variable rendimiento laboral, los resultados muestran que el nivel predominante es el medio, con un 58.37%, seguido del nivel alto con 39.37%, y un porcentaje mínimo correspondiente al nivel bajo de 2.26%. Estos hallazgos indican que, si bien existe una gestión del talento humano sólida en la institución, esta no se traduce de manera homogénea en un alto rendimiento laboral para todos los colaboradores.

En conjunto, los resultados sugieren que una adecuada gestión del talento humano se relaciona con un desempeño laboral aceptable; sin embargo, la predominancia del nivel medio en el rendimiento laboral evidencia la necesidad de fortalecer estrategias orientadas a mejorar el desempeño en la tarea, el contexto laboral y la reducción de comportamientos contraproducentes, con el fin de potenciar el rendimiento integral de los colaboradores.

Hipótesis para el objetivo general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 7

Relación entre la variable gestión de talento humano y rendimiento laboral

Rho de Spearman		Gestión de talento humano	Rendimiento laboral
Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	0.335**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	221	221
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0.335**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	221	221

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Aplicación del SPSS

Los resultados presentados, permiten confirmar estadísticamente la hipótesis general del estudio, la cual plantea que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes en el año 2024. El análisis de correlación mediante el coeficiente rho de Spearman evidencia una correlación positiva de magnitud moderada entre ambas variables, con un valor de $\rho = 0.335$, lo que indica que a mejores niveles de gestión del talento humano corresponden mayores niveles de rendimiento laboral. Asimismo, el valor de significancia bilateral $p = 0.000$ es

menor al nivel crítico de 0.05, lo que demuestra que la relación observada es estadísticamente significativa al 99% de confianza. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), confirmando la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Estos resultados evidencian que la adecuada implementación de prácticas de gestión del talento humano, tales como la selección del personal, la evaluación del desempeño y el desarrollo, se relaciona favorablemente en el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y en la reducción de comportamientos contraproducentes dentro del entorno institucional municipal. En términos generales, los hallazgos empíricos respaldan la premisa de que una gestión eficiente del talento humano constituye un factor determinante para el fortalecimiento del rendimiento laboral de los colaboradores, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales de la Municipalidad provincial de Tumbes.

Objetivo específico 1: Analizar de qué manera el proceso de selección se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 8

Relación del proceso de selección con el rendimiento laboral

Niveles	Puntuación	Proceso de selección		Puntuación	Rendimiento laboral	
		Nº Enc.	%		Nº Enc.	%
Alto	12-15	157	71.04%	34-45	87	39.37%
Medio	08-11	33	14.93%	22-33	129	58.37%
Bajo	03-07	31	14.03%	09-21	5	2.26%
		221	100%		221	100%

Nota: Aplicación de encuesta

En la tabla, se presenta la distribución de niveles del proceso de selección y su relación con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes. Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados 71.04%, percibe el proceso de selección en un nivel alto; sin embargo, solo el 39.37% de los colaboradores presenta un nivel alto de rendimiento laboral. El 14.93% de las personas encuestadas percibe un nivel medio, este contraste revela que, si bien el proceso de selección es valorado positivamente por una proporción significativa de los colaboradores, ello no se refleja de manera directa ni homogénea en altos niveles de rendimiento laboral, predominando más bien el nivel

medio 58.37%. Mientras que, el 14.03% percibe el proceso de selección en un nivel bajo, únicamente el 2.26% manifiesta un bajo rendimiento laboral. Esta situación sugiere la existencia de otros factores organizacionales que podrían presentar una relación significativa en el desempeño de los colaboradores, tales como la capacitación continua, la supervisión, la motivación o las condiciones laborales. En consecuencia, los resultados permiten inferir que el proceso de selección constituye un componente relevante dentro de la gestión del talento humano; no obstante, su relación en el rendimiento laboral requiere ser complementada con estrategias integrales de gestión que fortalezcan el desempeño sostenido de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Tumbes.

Hipótesis para el objetivo específico 1: El proceso de selección se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 9

Relación entre la dimensión proceso de selección y rendimiento laboral

Rho de Spearman		Proceso de selección	Rendimiento laboral
Proceso de selección	Coeficiente de correlación	1.000	0.329**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	221	221
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0.329**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	221	221

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Aplicación del SPSS

Los resultados presentados en la tabla 9, permiten contrastar la hipótesis correspondiente. El análisis estadístico mediante el coeficiente rho de Spearman evidencia una correlación positiva de magnitud moderada entre ambas variables, con un valor de $\rho = 0.329$, lo que indica que, a medida que el proceso de selección se desarrolla de manera más adecuada, tienden a incrementarse los niveles de

rendimiento laboral. Asimismo, el valor de significancia bilateral $p = 0.000$ es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al 99% de confianza. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), corroborando que el proceso de selección constituye un factor relevante dentro de la gestión del talento humano que se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral de los colaboradores. Este resultado pone en evidencia que prácticas adecuadas de selección, tales como la evaluación objetiva de competencias, la idoneidad del perfil y la transparencia en los procesos, se relacionan de manera positiva con el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y en la disminución de comportamientos contraproducentes dentro de la institución municipal. En términos generales, los hallazgos refuerzan la importancia de fortalecer los procesos de selección como una estrategia clave para mejorar el rendimiento laboral y contribuir al logro de los objetivos organizacionales de la Municipalidad provincial de Tumbes.

Objetivo específico 2: Evaluar como la implementación de la evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 10

Relación de la evaluación del desempeño con el rendimiento laboral

Niveles	Puntuación	Evaluación del desempeño		Puntuación	Rendimiento laboral	
		Nº Enc.	%		Nº Enc.	%
Alto	12-15	167	75.57%	34-45	87	39.37%
Medio	08-11	38	17.19%	22-33	129	58.37%
Bajo	03-07	16	7.24%	09-21	5	2.26%
		221	100%		221	100%

Nota: Aplicación de encuesta

Los resultados evidencian que una proporción significativa de los encuestados 75.57%, percibe la evaluación del desempeño en un nivel alto; sin embargo, solo el 39.37% de los colaboradores alcanza un nivel alto de rendimiento laboral. Por otro lado, el 17.19% se ubica en un nivel medio de evaluación del desempeño, mientras que el 58.37% presenta un rendimiento laboral medio, constituyendo este último el nivel predominante. Asimismo, se observa que, aunque únicamente el 7.24% percibe la evaluación del desempeño en un nivel bajo, apenas el 2.26% de los colaboradores presenta un bajo rendimiento laboral. Esta diferencia pone en

evidencia que, a pesar de la valoración positiva de los procesos de evaluación del desempeño, estos no siempre se traducen de manera inmediata en altos niveles de rendimiento laboral. En este sentido, los resultados sugieren que la evaluación del desempeño constituye una herramienta importante dentro de la gestión del talento humano; no obstante, su impacto en el rendimiento laboral podría verse condicionado por otros factores complementarios, como la retroalimentación efectiva, los planes de mejora, la capacitación continua y los sistemas de incentivos. Por tanto, fortalecer estos aspectos permitiría potenciar el efecto de la evaluación del desempeño sobre el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes.

Hipótesis para el objetivo específico 2: La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con en el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 11

Relación entre la dimensión evaluación del desempeño y rendimiento laboral

	Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Rendimiento laboral
Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	0.324**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	221	221
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0.324**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	221	221

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Aplicación del SPSS

Los resultados, permiten contrastar la hipótesis correspondiente. El análisis estadístico mediante el coeficiente rho de Spearman evidencia una correlación positiva de magnitud moderada entre la dimensión evaluación del desempeño y el rendimiento laboral, con un valor de $\rho = 0.324$. Asimismo, el nivel de significancia

bilateral $p = 0.000$ es inferior al valor crítico de 0.05, lo que demuestra que la relación observada es estadísticamente significativa al 99% de confianza. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), confirmando que la evaluación del desempeño constituye un factor relevante dentro de la gestión del talento humano que se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral de los colaboradores. Este resultado sugiere que la implementación de procesos de evaluación objetivos, periódicos y acompañados de retroalimentación efectiva contribuye al fortalecimiento del desempeño en la tarea, del desempeño contextual y a la disminución de comportamientos contraproducentes en el ámbito institucional. En términos generales, los hallazgos empíricos resaltan la importancia de consolidar sistemas de evaluación del desempeño como una estrategia clave para mejorar el rendimiento laboral y favorecer el cumplimiento de los objetivos organizacionales de la Municipalidad provincial de Tumbes.

Objetivo específico 3: Examinar en qué medida el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 12

Relación del desarrollo en el rendimiento laboral

Niveles	Puntuación	Desarrollo del talento humano		Puntuación	Rendimiento laboral	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	12-15	170	76.92%	34-45	87	39.37%
Medio	08-11	34	15.38%	22-33	129	58.37%
Bajo	03-07	17	7.69%	09-21	5	2.26%
		221	100%		221	100%

Nota: Aplicación de encuesta

En la tabla, se analizan los niveles del desarrollo del talento humano y su relación con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes. Los resultados evidencian que una proporción considerable de los encuestados 76.92% percibe el desarrollo del talento humano en un nivel alto; sin embargo, solo el 39.37% de los colaboradores presenta un nivel alto de rendimiento laboral. Asimismo, el 15.38% se ubica en un nivel medio de desarrollo del talento

humano, mientras que el 58.37% alcanza un rendimiento laboral medio, constituyendo este último el nivel predominante. Por otro lado, se observa que, aunque únicamente el 7.69% percibe un bajo nivel de desarrollo del talento humano, apenas el 2.26% de los colaboradores manifiesta un bajo rendimiento laboral. Esta diferencia sugiere que, si bien las estrategias de desarrollo del talento humano son valoradas positivamente, su efecto en el rendimiento laboral no se refleja de manera proporcional en todos los niveles. En conjunto, los resultados indican que el desarrollo del talento humano constituye un componente clave dentro de la gestión del talento humano; no obstante, su relación con el rendimiento laboral requiere ser fortalecida mediante acciones complementarias, tales como planes de capacitación continua, oportunidades de crecimiento profesional y mecanismos de seguimiento que permitan potenciar de manera sostenida el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes.

Hipótesis para el objetivo específico 3: El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Tabla 13

Relación entre la dimensión desarrollo y rendimiento laboral

	Rho de Spearman	Desarrollo del talento humano	Rendimiento laboral
Desarrollo del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	0.325**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	221	221
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0.325**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	221	221

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Aplicación del SPSS

Los resultados permiten contrastar la hipótesis correspondiente. El análisis estadístico realizado mediante el coeficiente rho de Spearman evidencia una

relación positiva de magnitud moderada entre la dimensión desarrollo del talento humano y rendimiento laboral, con un valor de $\rho = 0.325$. Asimismo, el nivel de significancia bilateral $p = 0.000$, es inferior al umbral crítico de 0.05, lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al 99% de confianza. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), demostrando que el desarrollo del talento humano constituye un factor determinante dentro de la gestión del talento humano que se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral. Este resultado indica que acciones orientadas a la capacitación, actualización de competencias, fortalecimiento de habilidades y oportunidades de crecimiento profesional se relacionan significativamente en el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y en la reducción de comportamientos contraproducentes de los colaboradores. En términos generales, los hallazgos empíricos resaltan la relevancia de fortalecer las estrategias de desarrollo del talento humano como un componente clave para mejorar el rendimiento laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad provincial de Tumbes.

4.3. Discusión

La presente investigación se fundamenta en la interpretación y comparación de los hallazgos obtenidos frente a los antecedentes nacionales e internacionales, sobre las variables de estudio. Para este fin, se analizaron los datos obtenidos de la muestra y los estadísticos descriptivos a través del programa SPSS, resultando en conclusiones que contrastan los objetivos tanto generales como específicos.

Objetivo general: Determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Los resultados evidencian una tendencia favorable entre ambas variables. En la variable gestión del talento humano, el 75.11% de los encuestados se ubicó en un nivel alto, el 17.65% en un nivel medio y el 7.24% en un nivel bajo; mientras que, en la variable rendimiento laboral, el 39.37% alcanzó un nivel alto, el 58.37% se situó en un nivel medio y solo el 2.26% en un nivel bajo. El análisis relacional mediante el coeficiente rho de Spearman $\rho = 0.335$; $p < 0.05$, confirma la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento

humano y el rendimiento laboral, lo que indica que una mejor implementación de prácticas orientadas a la selección, evaluación y desarrollo del personal se asocia con mayores niveles de desempeño laboral en los colaboradores municipales.

Estos resultados son similares a los obtenidos en la investigación realizada por Escalante (2023) que tuvo como objetivo identificar la interacción entre la gestión de talento humano y rendimiento laboral en una municipalidad distrital de Cusco. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.596 con una significancia $p = 0.000$, lo que indica una relación positiva entre ambas variables. Se concluyó que una gestión adecuada del talento humano mejora moderadamente el rendimiento laboral, siendo especialmente relevantes las dimensiones de selección, retención y capacitación del personal para alcanzar los objetivos organizacionales.

Objetivo específico 1: Analizar de qué manera el proceso de selección se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Los resultados evidencian una asociación positiva entre ambas variables. El análisis estadístico mediante el coeficiente rho de Spearman permitió identificar una correlación positiva de magnitud moderada $\rho = 0.329$; $p < 0.05$, lo que indica que, a medida que los procesos de selección se desarrollan de forma más adecuada y objetiva, los niveles de rendimiento laboral tienden a incrementarse. Este resultado sugiere que la correcta identificación de competencias, la adecuación del perfil al puesto y la transparencia en los procedimientos de selección se relacionan significativamente en el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y en la reducción de comportamientos contraproducentes de los colaboradores, contribuyendo así, al fortalecimiento del rendimiento laboral dentro de la institución municipal.

En este sentido, la investigación realizada por el autor Valle (2022) en el área comercial del Banco Falabella en Lima, evidenció una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y rendimiento laboral, obteniendo un rho de Spearman de 0, 516 con $p < 0.05$. Los resultados mostraron que una gestión eficaz del talento humano, donde el proceso de la selección adecuada, juegan un rol clave que contribuye significativamente a mejorar el rendimiento laboral, resultado que guarda concordancia con los hallazgos del presente estudio.

Objetivo específico 2: Evaluar como la implementación de la evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Los resultados muestran una relación significativa entre ambas variables. El análisis mediante el coeficiente rho de Spearman reveló un valor de $\rho = 0.324$ con $p < 0.05$, lo que evidencia que una correcta ejecución de los procesos de evaluación del desempeño se asocia con un mejor rendimiento laboral. Esto indica que la sistematización de la evaluación, la retroalimentación constante, la identificación de fortalezas y áreas de mejora, así como la vinculación de los resultados con planes de desarrollo, contribuyen a mejorar el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y la motivación de los colaboradores, fortaleciendo así el cumplimiento de los objetivos institucionales de la municipalidad.

Coincidiendo con lo expuesto en la investigación de Chicaiza et al. (2023) realizada en el gobierno autónomo descentralizado del Cantón La Maná – Ecuador, se evidenció una correlación positiva considerable entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de rho de 0.810. Dentro de sus dimensiones claves, se identificó que la evaluación de desempeño influye directamente en el nivel de productividad del colaborador, coincidiendo con los resultados del estudio realizado, donde se evidencia que la evaluación periódica del rendimiento laboral tiene un impacto positivo en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes.

Objetivo específico 3: Examinar en qué medida el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

Los resultados evidencian una relación significativa entre ambas variables. El análisis mediante el coeficiente rho de Spearman mostró un valor de $\rho = 0.325$ con $p < 0.05$, lo que indica que a medida que se implementan estrategias efectivas de desarrollo del talento, tales como capacitación continua, programas de actualización de competencias y oportunidades de crecimiento profesional, se observa un incremento en el rendimiento laboral de los colaboradores. Estos hallazgos sugieren que el fortalecimiento de las habilidades y competencias del personal no solo mejora el desempeño en las tareas asignadas, sino que también

contribuye al desempeño contextual y a la motivación organizacional, destacando la importancia de invertir en el desarrollo del talento humano como un factor clave para el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad.

Este resultado es coherente con lo que señala el autor Contreras (2021), en su investigación realizada en la empresa Manpower en el distrito de Challhuahuacho, Apurímac, donde evidenció una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral; destacando que la dimensión, desarrollo del conocimiento, presentó una relación significativa ($r_b = 0.503$; $p < 0.01$). Esta investigación identificó que el fortalecimiento de las capacidades y competencias del personal se relacionan positivamente en su desempeño laboral, lo cual guarda coherencia con los hallazgos del presente estudio, donde se confirma que el desarrollo del talento humano tiene una relación significativa en el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes.

V. CONCLUSIONES

1. Una gestión adecuada del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes, ya que permite optimizar sus habilidades, fomentar el compromiso organizacional y mejorar la calidad del servicio público.
2. Se identificó que el proceso de selección se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, porque al incorporar perfiles adecuados, se mejora la productividad y se reducen errores en las funciones. Un proceso estructurado y alineado con las necesidades del puesto favorece el desempeño desde el inicio del vínculo laboral.
3. Se determinó que la evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tumbes, debido a que permite identificar fortalezas y áreas de mejora, así como orientar acciones que contribuyen a un mejor cumplimiento de las funciones asignadas.
4. Se concluye que el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la capacitación continua y las oportunidades de crecimiento fortalecen las competencias laborales y favorecen un desempeño más eficiente en el ámbito institucional.

VI. RECOMENDACIONES

1. La Municipalidad provincial de Tumbes debería optimizar las políticas y prácticas de gestión del talento humano, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores. Esto se lograría utilizando criterios comunes para seleccionar al personal, evaluando su desempeño con los mismos indicadores en todas las áreas y vinculando los resultados obtenidos con acciones de desarrollo, lo que permite una gestión coherente del talento humano y su relación con el rendimiento laboral.
2. Se sugiere reforzar los procedimientos de selección vigentes, incorporando criterios más objetivos y pruebas prácticas que aseguren la adecuada correspondencia entre el perfil del postulante y los requerimientos de cada puesto. Esto se logra, al contrastar las competencias requeridas para un cargo administrativo con los resultados obtenidos en pruebas técnicas y entrevistas estructuradas, garantizando que el colaborador cuente con las habilidades necesarias y se relacione positivamente con su rendimiento laboral.
3. Se propone perfeccionar el sistema de evaluación del desempeño, aplicando indicadores claros y retroalimentación periódica que permitan identificar fortalezas y áreas de mejora en los trabajadores. Esto se logra cuando los jefes inmediatos analizan los resultados de evaluaciones semestrales y brindan retroalimentación directa sobre el cumplimiento de funciones, puntualidad o calidad del trabajo, orientando al colaborador hacia una mejora progresiva de su rendimiento laboral.
4. Se aconseja actualizar los programas de capacitación y consolidar estrategias de motivación, promoviendo talleres prácticos y medidas de reconocimiento no necesariamente económicos que fortalezcan el compromiso, la innovación y la productividad en la institución. Esto se logra,

al desarrollar capacitaciones dirigidas a áreas donde se detectaron debilidades en el desempeño y reconocer públicamente a los colaboradores con mejores evaluaciones, fortaleciendo la relación entre el desarrollo del talento humano y el rendimiento laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2016). Desarrollo del talento humano basado en competencias. (1ª ed.). Ediciones Granica. https://drive.google.com/file/d/1o-kqZKqmhSITxWv-QIM_BN7j5LkJ3UaH/view
- Armstrong, M. (2014). Manual de prácticas de gestión de recursos humanos de Armstrong (13.ª ed.). Kogan Page. https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). Estrategias de fortalecimiento del talento humano en el sector público. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/1221790-estrategia-enlace-servir-fortalecera-la-gestion-del-talento-humano-en-el-estado>
- Bakker, A. B. (2007). El modelo de demandas de trabajo-recursos: estado del arte. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf?utm_source
- Barney, J. (1991). Recursos firmes y ventaja competitiva sostenida. *Revista de Administración*, 17(1), 99–120. https://ia800206.us.archive.org/20/items/barney-1991/Barney%20%281991%29_text.pdf
- Barney, J. & Wright, P. (1997). Sobre convertirse en un socio estratégico: el papel de los recursos humanos en la obtención de ventajas competitivas. En J. M. Hitt & C. L. Ireland (Eds.), *Strategic management: Concepts*. <https://drive.google.com/file/d/1-fF63hhPthLn timer Jc44PDIPaeU1Gr72IA/view?usp=sharing>
- Bass, B. M. (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. <https://es.scribd.com/document/677244722/Liderazgo-y-desempeno-mas-alla-de-las-expectativas>
- Becker, G. S. (1964). El capital humano: un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación. University of Chicago Press. https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition?utm_source
- Cabezas R., C. B. & Brito A., J. G. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. Ecuador. <https://drive.google.com/file/d/1sCCrYQItigNqPC-TBmcVu8C3r4ikRh4Q/view?usp=sharing>

- Campbell, J. P. (1990). The role of situational factors in job performance. En D. P. Katzell & W. W. Hulin (Eds.), *Personnel psychology: A practical approach to management* (pp. 255–278). Jossey-Bass.
<https://es.scribd.com/document/418963090/CAMPBELL-1990-MODELING-JOB-PERFORMANCE-pdf>
- Céspedes, S. A. (2023). Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/55fa56b0-5fbc-4e28-812f-7e8795bb5fa1>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3a ed.) McGraw-Hill.
<https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. (5a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
<https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4114/1/Gestion-Del-Talento-Humano.pdf>
- Chicaiza C., E. M., Salazar A., C. N. & Chávez Y., H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral: caso de estudio “Lácteos Maribella”. Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 8(35). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8910614.pdf>
- Contreras, C. B. (2021). Gestión de talento humano y rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac, distrito Challhuahuacho, 2021 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71069>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flujo: la psicología de la experiencia óptima. Harper & Row.
https://www.researchgate.net/publication/224927532_Flow_The_Psychology_of_Optimal_Experience
- Demera, E. L. & Bravo, M. A. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud. Ecuador.
<https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/490/1061>
- Dessler, G. (2009). Gestión de recursos humanos (11.ª ed.). Pearson.
<https://drive.google.com/file/d/1XI-jAtDIDbHJUmdzzUn3y9SPiskJu3Vu/view>

- Dessler, G. & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano (5.^a ed.). Pearson. Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- Escalante, R. M. (2023). Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en una municipalidad distrital – Cusco, 2023 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139349>
- Flores P., M. H. & Mendoza H., L. C. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://docs.google.com/document/d/1ga-ceg1InlktVd0HAGnLd3MWYKNCtDKXb0YeqwXYxo/edit?usp=sharing>
- García, D. & Dolan, S. (2007). La gestión de los recursos humanos (3.^a ed.). Editorial Panamericana. <https://anyflip.com/xivtx/kcvy/basic>
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. & Cary, R. (2008). Gestión de recursos humanos (5.^a ed.). Pearson. <https://share.google/X2Psjlxf9pQzrLx>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Educación. https://drive.google.com/file/d/1CtPp_IKx8RpP6sQshgGJQGSQEWcjepWF/view?usp=sharing
- Hernández S., R., Fernández C., C. & Baptista L., P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw Hill España. https://drive.google.com/file/d/1o8sJuneMlhUVu_SBCxsles4uD4wukt4p/view?usp=sharing
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. Routledge. https://drive.google.com/file/d/1An3GjHrZC5DA623MePaB_En34b2PjBuO/view?usp=sharing
- Kaufman, B. (2004). Perspectivas teóricas sobre el trabajo y la relación laboral. Labor and Employment Research Association. https://drive.google.com/file/d/1WL-M1Qg_d93XqB8DcDw4SJPQQ2-PasOI/view?usp=drive_link
- Kaufman, B. (2018). Gestión de recursos humanos: productividad, calidad de vida laboral, beneficios. (3.^a ed.). South-Western College. https://drive.google.com/file/d/1XO_QEGrGVVKdb7CfdraDDvUyCriW3ZhZ/view?usp=sharing
- Luthans, F. (2011). Comportamiento organizacional: un enfoque basado en la evidencia. (12a ed.) McGraw-Hill Education.

<https://es.scribd.com/document/421412903/Comportamiento-Organizacional-Luthans-Fred-TRADUCIDO-POR-GOOGLE>

- Mero S., W. L. & Barcia V., F. E. (2024). Gestión administrativa y rendimiento laboral en la empresa pública municipal Portoviejo. *Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE*, 7(13), 115–127
<https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/sapientiae/article/view/652/1005>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Informe anual sobre el estado de los recursos humanos en el sector público peruano.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3768002/IAE_2021.pdf?v=1666188419
- Mondy, R. W. (2010). Administración de recursos humanos (11.a ed.). Pearson Educación.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Panorama laboral 2022: América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2022-de-america-latina-y-el-caribe>
- Parella, S. S. & Martins, P. F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
<https://drive.google.com/file/d/1EP13K2XIQAxr-olSFBmZADzeSR5dpJ/view?usp=sharing>
- Pérez L., G. (30 de octubre de 2022). ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach? LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n->
- Periche, G. L. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza Veá, Tumbes [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://hdl.handle.net/20.500.12874/64288>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson.
<https://drive.google.com/file/d/1ebXGh8EaBJet-cnRPIr9eokw6jGRNqdq/view?usp=sharing>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17.ª ed.). Pearson.
https://drive.google.com/file/d/1HmVID__u30ZmpN_mk4z4jU3mNZEpk8jT/view?usp=sharing
- Rodríguez-Barboza, J. R., Vásquez-Pajuelo, L., Andrade-Díaz, E. M., Bartra-Rivero, K. R., Sánchez-Aguirre, F. M. & Ruiz-Villavicencio, R.-E. (2024). Evaluación de la eficiencia de la gestión pública en la productividad laboral.

Revista InveCom, 4(2), 1–22. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10574091>

- Sonnentag, S. (2002). Gestión psicológica del rendimiento individual. En M. L. Meijman & M. T. Taris (Eds.), *Perspectivas psicológicas sobre el trabajo y la organización* (pp. 343–361). Psychology Press. <https://drive.google.com/file/d/1OBjh5oq4FY-ATZWCRab0a9MUA4YlWf8b/view?usp=sharing>
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S. & Atkinson, C. (2020). *Human resource management* (11th ed.). Pearson Education. <https://drive.google.com/file/d/1C0m1iGupHZ5oHcGW6GypXxe-JNH2FAZm/view?usp=sharing>
- Ulrich, D. (2018). *Campeones de los recursos humanos: la próxima agenda para agregar valor y obtener resultados*. Harvard Business Review Press. <https://books.google.es/books?id=Cl6p045Zpr0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Valle G., E. (2022). *Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores del área comercial del banco Falabella, Cercado de Lima, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108642>
- Villar, B. (1990). *Establecimiento de metas y rendimiento laboral*. <https://liderazgo.space/establecimiento-de-metas/>
- Vroom, V. H. (1964). *Trabajo y motivación*. Wiley. <https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo 2:Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Se refiere al proceso estratégico de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados con el fin de mejorar el rendimiento de la organización (Armstrong, 2014).	Conjunto de prácticas, políticas y procesos enfocados en atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados dentro de una organización para cumplir con sus objetivos estratégicos.	Selección.	Adecuación Eficiencia Eficacia	Escala de Likert
			Evaluación.	Rendimiento Productividad Resultados	
			Desarrollo.	Capacitación Innovación Adaptabilidad	
Rendimiento laboral	Es el grado en el que los empleados cumplen con las expectativas y responsabilidades de sus puestos de trabajo, que incluye la cantidad y la calidad del trabajo producido, así como la efectividad y eficiencia con la realizan sus tareas (Dessler y Varela 2011).	Nivel de eficiencia y eficacia con el que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas dentro de una organización, medido en términos de la calidad, cantidad, y puntualidad de su trabajo.	Rendimiento en la tarea.	Calidad del trabajo Planificación y organización del trabajo Orientación hacia los resultados Priorización Trabajo eficiente	Escala de Likert
			Rendimiento en el contexto.	Iniciativa Cooperación Comunicación efectiva Responsabilidad	
			Comportamientos contraproducentes.	Negatividad Comportamientos contra la organización Comportamientos contra los compañeros Errores intencionales	

Anexo 3: Carta de autorización

Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, 02 de enero del 2025

Carta N° 001- 2025/ MPT

Señor:

Hildebrando Antón

Alcalde De La Municipalidad Provincial De Tumbes

Atención: Sub-Gerencia de Personal

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito estudiante de la escuela de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: "Gestión de Talento Humano y rendimiento laboral Tumbes, 2024"; para optar el título de Licenciada en Administración. Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de la entidad como (número de trabajadores: gerenciales, asistentes administrativos, jefes, funcionarios, contrato cas y colaboradores en general); asimismo, solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos, para así poder culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

Merly Daniela Ortega Ruiz

DNI N° 74980605

Anexo 4: Autorización para ejecución de encuesta



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
TUMBES

SUB GERENCIA DE PERSONAL

*Juntos
Cambiaremos
Tumbes*
Gestión 2023 - 2026

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

CARTA N° M -2025.G.ADM-SGPER-MPT/AMFP.

PARA : ORTEGA RUIZ MERLY DANIELA
ASUNTO : ALCANZO RESPUESTA
REFERENCIA : SOLICITUD REGISTRO N.° 00030, DEL 02 DE ENERO DEL 2025.
DE : ADHEMIR MARTIN FANARRGA PICHILINGUE
FECHA : TUMBES, 16 DE ENERO DEL 2025.

Estimada señora Correa Olivares,

Por medio de la presente, me permito hacerle llegar un cordial saludo y, a la vez, comunicarle que, en relación con la **SOLICITUD REGISTRO N.° 00030, DEL 02 DE ENERO DEL 2025**, referente a la realización de su proyecto de tesis titulado "*Gestión de talento humano y rendimiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024*", en el área de Sub gerencia de Personal, y en respuesta a su petición, esta Subgerencia ha dispuesto autorizar el desarrollo de dicho proyecto de tesis.

Quedo a su disposición para cualquier consulta adicional o para coordinar los detalles necesarios para la ejecución de este proyecto.

Atentamente. -



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

BACH. ADHEMIR M. FANARRAGA PICHILINGUE
SUB GERENTE DE PERSONAL

Anexo 5: Cuestionario Gestión del talento humano

Buenos días/tardes, estimado(a) encuestado:

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información basada en su percepción, en el marco de la investigación **Gestión del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024**. Su participación es fundamental para comprender la relación entre ambas variables y contribuir al diseño de estrategias que promuevan el desarrollo y el rendimiento del personal en la organización.

Le informamos que esta encuesta es anónima y su participación es completamente voluntaria. Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente con fines académicos e investigativos, garantizando en todo momento la confidencialidad y privacidad de la información proporcionada.

Agradecemos de antemano su tiempo, compromiso y honestidad. Le solicitamos que lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la opción que mejor represente su opinión.

Edad: _____ Sexo: M F

Preguntas	Alternativas				
	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Selección					
1. Cree que el personal contratado cumple con el perfil que busca la municipalidad.					
2. Considera que se toman en cuenta las habilidades necesarias para cada puesto durante la selección.					
3. La entidad garantiza la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.					

Evaluación del desempeño					
4. La evaluación de desempeño se realiza de manera periódica en la municipalidad.					
5. Los resultados de la evaluación de desempeño se comunican de manera clara a los colaboradores.					
6. La evaluación promueve la productividad dentro del equipo de trabajo.					
Desarrollo					
7. Los programas de desarrollo ofrecidos están alineados con las necesidades laborales de los colaboradores.					
8. La municipalidad fomenta la capacitación y el desarrollo profesional de sus colaboradores.					
9. Existen oportunidades claras para el desarrollo profesional en mi organización.					

Nota: Periche (2023)

Anexo 6: Cuestionario Rendimiento laboral

Buenos días/tardes, estimado(a) encuestado:

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información basada en su percepción, en el marco de la investigación **Gestión del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024**. Su participación es fundamental para comprender la relación entre ambas variables y contribuir al diseño de estrategias que promuevan el desarrollo y el rendimiento del personal en la organización.

Le informamos que esta encuesta es anónima y su participación es completamente voluntaria. Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente con fines académicos e investigativos, garantizando en todo momento la confidencialidad y privacidad de la información proporcionada.

Agradecemos de antemano su tiempo, compromiso y honestidad. Le solicitamos que lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la opción que mejor represente su opinión.

Edad: _____ Sexo: M F

Preguntas	Alternativas				
	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Rendimiento en la tarea					
1. Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos asignados en sus labores.					
2. Se asegura de entregar resultados dentro de los plazos establecidos.					
3. Usted como colaborador presenta iniciativa para potenciar su rendimiento en el trabajo.					

Rendimiento en el contexto					
4. Los empleados muestran disposición para apoyar a sus compañeros en sus tareas.					
5. Considera que los colaboradores están enfocados en alcanzar los resultados esperados.					
6. Los colaboradores respetan las normas y políticas establecidas por la municipalidad.					
Comportamientos contraproducentes					
7. En el ambiente de trabajo, se percibe una cierta negatividad entre ciertos empleados.					
8. Cree que algunos errores en el trabajo son cometidos de forma intencional.					
9. Observa usted que hay comportamientos que afectan directamente los objetivos organizacionales.					

Nota: Céspedes (2023)

Anexo 7: Evidencia de encuesta



Anexo 8: Certificación.

CERTIFICACIÓN

Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la escuela de postgrado, del departamento de maestría de gestión pública.

Certifica:

Que el proyecto de tesis denominado **“Gestión del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes 2024”** presentado por la estudiante Merly Daniela Ortega Ruiz, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la escuela de administración de la universidad nacional de tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 06 de enero de 2025



Dr. Benavides Medina Augusto Oswaldo

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Asesor de proyecto de tesis

Anexo 9: Variable 1 - Alfa de Cronbach

Encuestados	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	4	5	4	3	4	5	4	3	4	36
2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	25
5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	38
6	3	4	5	3	4	5	4	3	4	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32
9	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
10	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
11	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33
12	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36
13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
14	2	3	3	4	2	3	3	4	2	26
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
16	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
17	3	4	4	5	4	3	4	4	3	34
18	4	3	5	3	4	3	5	3	4	34
19	2	2	3	3	2	3	2	2	2	21
20	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
21	3	4	2	3	3	3	3	4	3	28
22	4	4	4	5	4	3	5	3	3	35
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
24	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
25	4	5	3	5	5	5	4	5	4	40
26	2	3	3	3	2	2	3	2	3	23
27	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
28	3	2	4	3	2	3	3	2	3	25
29	4	4	3	4	4	3	5	3	4	34
30	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
31	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
32	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
33	3	4	3	4	3	3	3	3	2	28
34	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37
35	3	4	5	5	4	5	5	5	4	40
36	2	3	2	3	3	2	3	2	3	23
37	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
38	4	5	3	4	4	4	4	5	4	37
39	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
	0,90	0,81	0,83	0,74	0,87	0,90	0,76	0,98	0,74	

Sumatoria de varianza de los ítems	7,52
Varianza de la suma de los ítems	43,65023
k =	39
Alfa de Cronbach	0,849595

Anexo 10: Variable 2 - Alfa de Cronbach

Encuestados	RENDIMIENTO LABORAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	3	4	5	4	4	5	2	3	2	32
2	4	5	3	3	5	4	3	3	3	33
3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	36
4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	33
5	4	5	5	5	4	4	2	3	2	34
6	3	4	3	5	5	3	4	2	3	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	5	3	4	3	5	3	3	3	33
9	3	3	2	2	2	2	1	2	2	19
10	4	5	5	5	4	4	3	3	4	37
11	5	3	4	4	3	4	4	3	3	33
12	3	5	4	5	4	3	4	3	3	34
13	5	4	5	4	5	5	2	5	3	38
14	3	4	2	4	3	4	2	2	4	28
15	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
16	4	4	4	5	4	4	3	3	3	34
17	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30
18	3	4	4	5	3	4	4	2	4	33
19	3	3	2	3	2	3	1	2	1	20
20	5	5	5	5	4	5	3	4	5	41
21	2	3	2	4	2	2	4	3	3	25
22	4	4	5	4	4	4	2	3	3	33
23	4	3	4	3	3	3	3	2	2	27
24	4	4	4	4	5	5	3	4	3	36
25	4	5	4	4	5	3	3	4	2	34
26	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
28	3	4	3	4	3	3	2	4	3	29
29	3	4	3	4	3	4	3	3	2	29
30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
31	4	4	4	5	5	4	3	4	4	37
32	5	5	5	4	5	5	3	4	5	41
33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	30
34	4	4	5	4	4	5	3	4	2	35
35	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
36	2	2	3	2	2	3	1	2	2	19
37	5	5	4	5	4	4	3	2	3	35
38	4	5	5	4	4	4	3	4	3	36
39	3	3	3	3	2	4	4	3	4	29
	0,81	0,69	0,92	0,72	0,98	0,71	0,79	0,68	0,90	

Sumatoria de varianza de los ítems	7,19
Varianza de la suma de los ítems	32,85207
k =	39
Alfa de Cronbach	0,801614

Anexo 11: Validación de expertos N°01



Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												X									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													X								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación									X												
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 18 Julio de 2025

Nombre y apellidos: Cristihan Sosa Orellana

Grado: Maestro

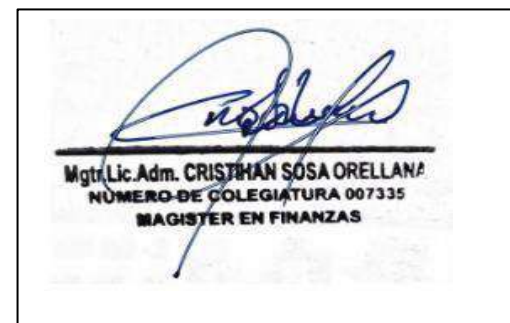
Especialidad: Finanzas

Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes

DNI: 00373944

Teléfono: 972622677

E-mail: csosao@untumbes.edu.pe



Anexo 12: Validación de expertos N°02



Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											X										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables										X											
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación										X											
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems										X											

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 18 de Julio de 2025

Nombre y apellidos: Jhony Gonzales Palomino

Grado: Magíster

Especialidad: Gestión Pública.

Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes

DNI: 41903986

Teléfono: 962 266695

E-mail: jcgonzalesp@untumbes.edu.pe

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to be the name 'Jhony Gonzales Palomino'.

Anexo 13: Validación de expertos N°03



Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje Apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus Ítems																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando

Tumbes, 21 de Julio de 2025

Nombre y apellidos: Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta

Grado: Doctor

Especialidad: MBA / TECNOLOGIAS EN LAS EMPRESAS

Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes

DNI: 43812667

Teléfono: 967291906

E-mail: daguilarc@untumbes.edu.pe



Anexo 14: Validación de expertos N°04

Se presenta el informe de validación del instrumento elaborado por la investigadora, revisado por la docente especialista en estadística María del Pilar Ríos García, con el propósito de asegurar su pertinencia, coherencia y claridad.



Gestión de talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2024.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											X										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables										X											
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación										X											

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 6 agosto 2025

Nombre y apellidos: María del Pilar Ríos García
Grado: Magister
Especialidad: Estadística
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 18000317
Teléfono: 959980393
E-mail: mriosp@untumbes.edu.pe

