



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac,
2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Ancasi Castillo, Judith (orcid.org/0000-0002-4066-5811)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

CO-ASESOR:

Mg. Granados Maguiño Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este esfuerzo va dedicado, a mis padres por haberme apoyado en todo momento por sus consejos sus valores por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por darme luz de vida, también dar las gracias a mis queridos padres Mario y Nieves por ser un excelente ejemplo de sacrificio y esfuerzo para mí, ustedes me inspiraron a ser mejor y me dieron las fuerzas necesarias para afrontar mis problemas con optimismo seguir adelante y cumplir con mis metas trazadas gracias a ustedes soy la persona que soy.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
4.1. Resultados descriptivos	29
4.2. Resultados inferenciales	34
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicio de expertos	26
Tabla 2 Confiabilidad de las variables	27
Tabla 3 Gestión de talento humano	29
Tabla 4 Desempeño laboral	30
Tabla 5 Tabla cruzada Gestión de talento humano * Desempeño laboral	30
Tabla 6 Tabla cruzada Gestión de talento humano * Medición de resultados	31
Tabla 7 Tabla cruzada Gestión de talento humano * Reconocimiento	32
Tabla 8 Tabla cruzada Gestión de talento humano * Ejecución contractual	33
Tabla 9 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	34
Tabla 10 Correlaciones Gestión de talento humano y el desempeño laboral	35
Tabla 11 Correlaciones Gestión de talento humano y la medición de resultados	36
Tabla 12 Correlaciones Gestión de talento humano y los reconocimientos	37
Tabla 13 Correlaciones Gestión de talento humano y el suministro de apoyo	37

Resumen

En la presente investigación de tesis se ha formulado como objetivo principal Determinar el nivel de relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022, de la misma manera el estudio de tipo básica, con enfoque cuantitativo, en donde el diseño es de corte transversal no experimental, la población que se ha gestionado es 135 servidores y con muestra de 101 servidores, la técnica utilizado es la encuesta, el instrumento que se ha utilizado es cuestionario dirigida a los servidores de la municipalidad, de la misma forma se ha solicitado al estadístico Rho de Spearman para poder contrastar hipótesis, los resultados logrados es donde el Rho de espera es 0,486 siendo alto positivo y significativo, mientras la significancia de bilateral el p valor es 0.000 inferior a 5%.se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, medido a nivel 0.01 bilateral. Por tanto, la conclusión es donde se evidencia que la gestión de talento humano se correlaciona de manera positiva moderada con el desempeño laboral a través de medición de resultados, mediante las recompensas y suministros de apoyo en los servidores de la municipalidad.

Palabras clave: *Gestión de talento humano, desempeño laboral*

Abstract

In the present thesis research has been formulated as the main objective Determine the level of relationship between Human talent management and the work performance of the servers of the district municipality of Haquira- Apurimac, 2022, in the same way the basic type study, with quantitative approach, where, the non-experimental cross-sectional design, the population that has been managed is 135 servers and with a sample of 101 servers, the technique used is the survey, the instrument that has been used is a questionnaire addressed to the servers of the municipality, in the same way the statistician Rho de Spearman has been requested to be able to contrast hypotheses, the results achieved is where the Rho of expectation is 0.486 being high positive and significant, while the significance of bilateral the p value is 0.000 less than 5%. Se rejects the null hypothesis and accepts the alternative hypothesis, measured at bilateral level 0.01. Therefore, the conclusion is that where it is evident that human talent management is moderately positively correlated with work performance through measurement of results, through rewards and provision of support in the servers of the municipality.

Keywords: *Human talent management, job performance*

I. INTRODUCCIÓN

En contorno internacional como indica Pérez y Flores (2022) a pesar de la dificultades y los problemas que existe sobre el proceso de gestión de talento humano indicaron de la existencia precaria implementación del enfoque de meritatoria, influye en que las personas son excluidas cuando se refiere a la asignación de cargos, de la misma manera la desigualdad y la legitimación social y por supuesto las brechas laborales y de difícil acceso a cargos directivos de manera meritatoria, En esta parte de investigación los datos proporcionados sobre gestión de talento humano que se realizó en el gobierno municipal de Quevedo, manifiestan que la gestión de talento humano mediante el proceso de reclutamiento y del proceso de clasificación que indicaron que con el proceso están totalmente en desacuerdo 20% y desacuerdo 62% de los trabajadores del gobierno municipal de Quevedo del país Ecuador.

A nivel internacional, según lo que indicó Álvarez y Bremer (2022) , como logra explicar y evidenciar sobre el desempeño laboral que expresa el 57% de los examinados que establecen su localización e indican estar satisfechos en su lugar de trabajo o puesto laboral dentro del gobierno autónoma Quevedo del país Ecuador, en sus publicaciones Tobar (2022), donde manifestó sobre la investigación y desempeño laboral de la gestión municipal de gobiernos locales en ello muestra para evaluar lo que es el desempeño laboral, se tiene que basar en evaluar las habilidades técnicas y los planes estratégicos de la institución, para un buen desempeño laboral se requiere herramientas y los recursos necesarios que los gobiernos locales deben proporcionar al personal, a pesar de las dificultades de evaluar el desempeño laboral de algunos gobiernos locales realizan la evaluación en función de las habilidades técnicas, habilidades operativas y habilidades gerenciales de los trabajadores en las instituciones públicas que laboran.

A nivel nacional la realidad problemática sobre gestión de talento humano, como indicó Flores (2022), en donde se mencionó de los retos y desafíos del proceso de organización del personal en este caso se trata de lo que es gestión

de talento humano en que la presencia de covid19 de pandemia ha permitido transformar las relaciones, las acciones y así como los procesos de gestión de talento humano, en ese entender lo que es la misma representación es centrarse en el impulso de la reconexión emocional y la manera de pensar en el personal y no en recursos.

Se trata de organizar a personas que está involucrado, es cuando se trata de administración de la misma manera lo que es gestión de los recursos humanos, mediante y así mismo de la ley del servicio civil como expresa Rengifo (2022) como mencionó que en las entidades públicas como en los gobiernos locales los regímenes laborales y gestión de recursos humanos es precaria, en ese entender la gestión de talento humano está basado bajo los regímenes laborales del sector publico DL 276 es el régimen de la carrera pública, DL 728 , DL Cas, mientras que en el sector publico existe 16 regímenes laborales, las instituciones públicas ignoran en aplicar los regímenes laborales y estás no están acogidas a la ley servir, es así que aún no se está implementado la ley servir 30057.

El desempeño laboral en el gobierno de Lince donde Cruzado y Alomia (2020) expresó que el rendimiento en la tarea es moderada y representan en un porcentaje del 60%, mientras el comportamiento contraproducente es moderada y representa con un porcentaje de 60%, por otro lado el desempeño laboral es moderada que representa 60% del personal o servidores de la mancomunidad de lince. De la misma forma Bautista et al. (2021) mencionó en sus explicaciones que el desempeño laboral es el ejercicio personal que impacta de forma positiva según las competencias y las habilidades del personal o trabajadores municipales, en ese entender la revaluación de desempeño laboral es comprendida como herramienta esencial de las organizaciones, con el fin de realizar la mejora continua, mientras esas herramientas principales de gestión de talento humano dificultan en aplicar bajo una política de gestión del personal.

A nivel local que la administración de talento humano se trata de que los gobiernos locales en este caso las municipalidades del ámbito local provincial y

distrital de la región de Apurímac se observan con muchas dificultades debido a que es afectado por la política y favoritismo por parte de las autoridades con la contratación de personal para ocupar algún puesto laboral, por otro lado la corrupción y manejo de puestos laborales no permiten que se gestione de manera legal lo que es el talento humano para asumir los puntos de trabajo de manera idónea, mientras cuando se trata del desempeño laboral de los trabajadores o de los colaboradores existe poco medida o control por que el personal que trabaja está más atento a las demandas y las políticas de los funcionarios que representan en los gobiernos locales, en este caso en las municipalidades distritales, provinciales del ámbito local distrital y regional.

Las dificultades de gestión humano que se observó, es la alta rotación de personal, en muchas ocasiones el personal que ingresa a laborar a la entidad muchas veces son contratados por 2 a 3 meses, el cambio de personal no se lleva por falta de satisfacción en el trabajo si no que el motivo de despido usualmente es el termino de contrato temporal, por ello hay mayor frecuencia de contratados por modalidad de locación de servicios y como consecuencia a ello es que mientras las labores académicas en el tiempo de contrata de cambio del personal se generan retrasos documentarios en el área usuaria, malestar laboral con sub gerentes o jefaturas inmediatos.

En la municipalidad distrital de Haqira durante el tiempo laborado es ausente la adecuada implementación del personal con proceso de selección de personal poco objetiva y de deficiente garantía del mismo proceso, otro factor importante que existe el presupuesto bajo, para la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño que se presenta donde muchos de los colaboradores que trabajan a través de los favores políticos o amistades. En la municipalidad consideramos la escasez y precaria de las condiciones de trabajo, Dotación de equipos y materiales logísticos, muchas veces los equipos de trabajo son obsoletos en pésimas condiciones su estado operativo es casi nula, genera malestar en los servidores públicos, retraso en las labores de la entidad. La convocatoria de personal en la municipalidad es ausente solo se realiza las

invitaciones del personal mediante los favores políticos, de las autoridades, funcionarios y servidores públicos.

En este contexto se ha formulado el problema de investigación: en el cual se ha planteado un Problema general. ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira- Apurímac, 2022? De la misma manera se ha planteado los Problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión de talento humano y las mediciones de resultado de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira- Apurímac, 2022?, b) ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión de talento humano y las recompensas en los servidores de la municipalidad distrital de Haqira - Apurimac, 2022?, y como parte final c) ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad distrital de Haqira- Apurímac, 2022?

De tal forma la justificación teórica, según Moreno (2021) indica la argumentación y diseña las razones del estudio que se está realizando, como consecuencia del estudio se pretende lograr alcanzar información que pueda aportar al desarrollo de lo que se trata gestión de talento humano así como también en el desempeño laboral en el gobierno local distrital de Haqira, en seguida se presenta cada una de las justificaciones: Justificación practica indica Álvarez (2020), los resultados tienen un fin practico, los servidores de la municipalidad sea gestionada según la necesidad y acorde a la formación profesional con efecto de lograr un buen desempeño laboral de todo el personal que tiene en común ser colaboradores de la municipalidad. A manera indica Álvarez (2020) se puede expresar en esta parte del estudio sobre la importancia de la teoría y modelos teóricos ya que es el sustento del estudio de tesis, por ello gestionar teorías que permite desarrollar el estudio será de mucha utilidad, en ese entender las teorías gestionadas será sobre gestión de talento humano y sobre desempeño laboral. En el cual expresó Moreno (2021) de la misma forma de justificar la metodología de estudio, en el cual expresa que un estudio de tesis se diseña estrategia de recolección de datos para lo cual se debe diseñar los

métodos, metodología de gestión y administración de datos, de esa manera se debe organizar datos para luego procesar la aplicación del trabajo en campo.

De la misma forma se redactó tratándose del Objetivo general, donde es, Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022. En ese entender la formulación de Objetivos específicos: a) Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y la medición de resultados de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022, b) Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y los reconocimientos en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022 y c) Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022.

Con respecto a hipótesis de estudio se redactó una hipótesis general, en el cual HG: Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022. como también hipótesis específicos: (a) Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y la medición de resultados los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022, (b) Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y los reconocimientos de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022 y (c) Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al capítulo del marco teórico asumiendo las exigencias y las utilidades de cada una de las partes que se requirió para desarrollar investigación, en ese entender se acopiado los antecedentes en diferentes niveles desde internacional y así mismo nacional, por otra parte, se pudo acopiar la parte teórica en función de cada variable de estudio, por ello a continuación o de manera detallada se presenta cada una de las partes:

En el espacio internacional, Como indica estudio de Flores (2019) en formulación de objetivo planteado es “analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la rentabilidad económica y financiera de las organizaciones del sector hotelero”, donde la metodología asido aplicada ya que se trató de corte cuantitativo, y de modo se trabajó con diseño no experimental, de la otra parte de nivel correlacional, lo que llega a concluir es la gestión de personas que constituyen un eje central por que trasciende de manera significativa en su rentabilidad que la empresa ha manejado la admisión y compensación de la personas.

Como indicó en su estudio Lluncor et al. (2021) como objetivo planteado es “evaluar las competencias de los servidores como factor clave de su rendimiento productivo en diversas organizaciones”, la metodología desarrollada se trató de un enfoque cuantitativo, así también de alcance de estudio correlacional, de carácter no experimental, donde administro a una muestra no probabilístico, se aplicó a un instrumento de cuestionario con una técnica de encuesta, donde llega a concluir que es importante que los jefes o los gerentes de las diferentes áreas u organizaciones unan esfuerzos significativos para que el conocimiento se plasme en el trabajo, en la producción, así como en la responsabilidad, la capacidad de liderazgo dentro de la organización.

Como expresó en tesis Borrero (2019) en el objetivo planteado es “analizar los procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia”, con metodología que se ha aplicado, y se trató de enfoque

cuantitativo, aplicación de las normas de manera epistemológica, de nivel correlacional, en este estudio se logró concluir que el trabajo contribuyó al conocimientos son los factores más importantes que contribuye nuevo enfoque trazado en el ámbito administrativo y se relaciona sus componentes.

Como indicó los autores Mora y Mariscal (2019) el objetivo es “exponer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral” donde la metodología aplicada y desarrollada de nivel correlacional, lo que llega concluir que la satisfacción de las necesidades dentro de la organización se convierte en motor para impulsar, asumir sus responsabilidades y encaminar su actitud laboral, de esa manera cumplir las metas de las organizaciones y metas personales.

Como publicó en su tesis de Martínez et al. (2018) en donde planteó el objetivo formulada que es “determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración” la metodología planteada es hipotético deductivo, es de carácter no experimental, por otro lado así como también de corte - transversal, de alcance correlacional, muestreo no probabilístico, en el cual ha llegado a concluir que la gestión de talento humano del personal es de forma adecuada y además incide en lo que hace referencia del mejoramiento de desempeño laboral de los trabajadores y mejoramiento en la gestión pública.

Como indicó en su tesis Loaiza y Canahuire (2022) como objetivo planteado es “determinar el grado de relación de gestión del talento humano, incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y supervisión de las personas con la calidad de vida en el trabajo”, además con metodología desarrollada es de alcance correlacional, de carácter cuantitativo y el trabajo se desarrolló de diseño que fue de corte transversal donde se aplicó a 128 colaboradores, de la misma manera se desarrolló con un instrumento de cuestionario y una técnica de encuesta, donde llego concluir que cuando más se genere ambiente laboral más apropiada y a la vez se promueve la productividad

a través de la motivación y el compromiso, por otro lado el incremento de bienestar global entre los colaboradores.

Como indicó en su estudio Santos (2022) como objetivo propuesta es “determinar la influencia de la gestión por competencias y la administración del talento humano en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019”, como metodología que se ha trabajado es de tipo básica, por ello se trató el estudio no experimental, de nivel correlacional, donde tiene como muestra a 194, la técnica que ha sido aplicada es encuesta, el instrumento se ha diseñado cuestionario, donde llagan a concluir en lo que se trata de la gestión por competencias de los trabajadores y así como la administración de talento humano del personal tiende a influir significativamente en la productividad del personal.

Como indica en su estudio Salinas et al. (2021), donde tiene formulada el objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión estratégica de los recursos humanos y el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión de la ciudad de Trujillo, Perú, en 2020, donde la metodología aplicada es nivel y alcance correlacional, de carácter cuantitativo, a una muestra de 16 encuestados, la técnica es aplicada al instrumento de cuestionario y la técnica encuesta, donde se llega concluir, que gestionar de manera estratégica a los recursos humanos es favorable de esa manera se desarrolla la organización.

Los autores que presentó Lauracio y Lauracio (2020) donde el objetivo es Identificar la presencia del síndrome de Burnout en sus tres dimensiones, donde la metodología aplicada es Descriptivo-correlacional, donde concluye que el desempeño laboral es alto, porque no se relaciona con el síndrome de Burnout. Como indica Bohórquez (2020) es “analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas”, para ello se aplicó metodología de enfoque mixto, de alcance descriptiva, se logró concluir que el 25% de los trabajadores no menciona ni ser satisfecha o in satisfecha con respecto al poder de cumplir las necesidades fisiológicas mediante los trabajos que se desempeñan.

En el cual expresó Arrobo (2022) presenta el objetivo la unidad de talento humano y capacitaciones en los servidores públicos del Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades, donde la metodología gestionado en el estudio es de alcance descriptivo, así como también como que un trabajo no experimental, es investigación con alcance correlacional y también se trató lo que es enfoque cuantitativo, mientras es un trabajo documental de revisión de bibliografía, se hizo entrevista a 40 servidores. Donde se llega concluir que si existe la influencia significativa de la unidad de talento en las capacitaciones de esa manera cumplir los programas de capacitación dentro de un año en la institución pública.

Como indicó en su tesis Patzi (2021) en su título de estudio es Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de unidades educativas del distrito educativo La Paz 3, donde la metodología es con muestra a 30 directores, es de dirección cuantitativo, así de esa manera de alcance correlacional, donde llega concluir que el coeficiente emocional es influyente significativamente en el desempeño laboral ya que es adecuada, como también es óptima.

Como indicó en su tesis Dávila et al. (2022) como objetivo es “fomentar la mejora del desempeño organizacional, la satisfacción del personal y la motivación continua, con la finalidad de cumplir los objetivos planteados”, donde la metodología es de corte no experimental, como también muestra en su informe estudio correlacional, ya que se trató de enfoque cuantitativo, se aplicó a una muestra de 30 encuestados, donde concluye que es mayor el incentivo laboral y desempeño laboral.

En el cual expresó trabajo de investigación Nolasco (2020) La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP, donde la metodología es método deductivo, tipo explicativa, muestra 54 trabajadores y servidores, donde llegó concluir el desempeño de los trabajadores y así como también la evaluación, por otro lado las competencia laboral, se trató de factores que satisfacen , así como también las variables y el plan de mejora.

En el ámbito nacional estudios de los trabajos previos realizadas por otros autores se presenta en seguida:

Donde expresó Bendezú (2020) como objetivo planteado es “determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.”, de la misma forma la metodología es de alcance correlacional para lo cual se aplicó a 18 personales docente 6 personal no docente, donde concluye que si hay correlación de manera significativa fuerte en talento humano y satisfacción laboral.

Donde desarrollaron estudios los autores como Mendivel et al. (2020) se formuló objetivos “establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019”, es así que se trató de la metodología es básico y en ese sentido se desarrolló estudio de nivel correlacional, de la misma manera estudio con diseño no experimental, así como de corte transversal, la muestra que se ha administrado es de 20 trabajadores, donde concluye una correlación positiva media y de manera positiva directa que implique mejorar.

Como también se puede indicar que donde publicó Boada (2019) donde se ha formulado objetivo “ evaluar el desempeño, y un cuestionario de satisfacción laboral”, la metodología planteada es la aplicación de herramienta de cuestionario, así mismo se ha administrado a una muestra de representatividad, donde llega concluir el desempeño laboral es significativa con la satisfacción laboral y se relacionan de manera débil en función del beneficio económico.

De la misma manera Cortez (2020) expresó en su objetivo que se ha propuesto “determinar si existe relación entre Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del santa, 2020”, donde la metodología es de carácter cuantitativo, así como también tipo básica, diseño trabajo es de no experimental, es por ello se trató el estudio de nivel correlacional y muestra de 269 personal de la municipalidad, donde en el

cual concluyo que si hay existencia de manera muy positiva muy significativa la relación, donde el valor es 0,000 y rho es 0,767.

Como ha presentado Benavides (2019) en el cual expresó en objetivo planteado “determinar la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción del usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2019”, la metodología aplicada es de enfoque cuantitativo, se trabajó de tipo básica, así como también de diseño no experimental, nivel correlacional muestra de 340, donde llega concluir que la gestión de talento humano es ha relacionado de manera alta y de manera significativa.

Rojas et al. (2020) donde expresó el objetivo desarrollado es “Determinar la incidencia que tiene la gestión de talento humano en la productividad laboral del personal operativo en la Empresa FISIM”, la metodología que se ha sistematizado comprende que es no experimental, así también se trató con diseño nivel correlacional, en el cual usó a 78 participantes, donde llega a concluir es que las personas son activo de las organizaciones, de esa manera se precisa contar con planes y respetar los procedimientos como es reclutar, así mismo seleccione, la evaluación antes de la contrata.

Como manifestó Rosas (2022) en su objetivo es “describir la gestión del talento humano que se relaciona con el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018 – 2020”. Donde la metodología es de enfoque cuantitativo, se trata de estudio básico, como también de un método hipotético deductivo, de esa forma se desarrolló en nivel correlacional, porque se trató de diseño no experimental, total de muestra 110 entre personal administrativo y funcionarios, donde se llegó a concluir de que si hay una coexistencia de pasiva correlación alta de administración de talento humano lo que es con el proceso administrativo.

En su tesis expresó Oropeza (2021) en su objetivo propuestas es “analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique”, la metodología ejercida en trabajo lo cual no experimental, así como

también nivel correlacional con muestra de 60 servidores nombrados de la municipalidad, en el cual concluyó con los argumentos que el gestionar el talento humano se trata de fortalecer de forma y de manera significativa para que pueda ser comprometidos con la municipalidad.

Como indicó Carrasco (2019) en su objetivo “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y su influencia en los factores que determinan el compromiso organizacional en el personal docente a tiempo completo en el IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz.”, la metodología es de tipo básica, carácter cuantitativa así como también se desarrolló estudio correlacional, como también se trató no experimental, por ende se ha tratado con muestra, conformada por 60 colaboradores o trabajadores, donde llega a concluir es que si existe relación de manera estadística explicativa entre talento humano y así como también con el comportamiento organizacional.

Los estudios presentados por Mancilla y Vara (2018) donde el “ determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, durante el año 2018”, la metodología utilizada se consideró de un estudio de diseño no experimental por que se trató la no manipulación de variables, de esa manera también se trató estudio de nivel correlacional, con muestra de 32 servidores de la municipalidad, concluyo en función de los argumentos y datos que la gestión de talento humano tiene una relación de manera positiva, como también es considerable dentro de la municipalidad.

Como indica Acevedo (2021) el objetivo “determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental sede Huancayo” la metodología es de alcance descriptiva, así mismo se desarrolló trabajo de alcance correlacional, porque se trató de un estudio de diseño no experimental, de esa manera la muestra aplicable de 68 colaboradores, donde llega concluir que si existe correlación positiva alta de satisfacción laboral con el desempeño laboral alta.

En adelante desarrollando con respecto al acopio de marco teórico, en esta parte de trabajo de tesis, ya que se trata de exponer las teorías y así también los modelos que están enfocados en las variables de investigación, entonces se presentó teorías con el fin de exponer cada una de ellas.

La definición presentada por Cuesta (2010) es cuando se habla del desarrollo de gestión de talento humano, para ello se trata que no es un medio sino el fin en una organización, porque quien relaciona con su formación y educación, de esa manera gestión de talento humano significa en contribuir para perfeccionar la actuación y desempeño laboral. se relaciona con la formación que quiere el nivel de educación para el cambio de la organización, donde comprende la asistencia de las personas en todos los procesos de tareas en diferentes áreas de una organización se trata de los objetivos estratégicos que se requiere para que una organización sea eficiente y efectiva en su desempeño y alcance con el fin de satisfacer las necesidades que los usuarios requieren.

Prosiguiendo los argumentos del modelo de Ulrich representó lo que es gestión de talento humano que donde expresa Capell (2021) donde este modelo define cuatros actores de recursos humanos y a su vez se distribuyen en una cuadrícula de sinergia que se orienta de arriba y debajo de izquierda a la derecha. La finalidad del modelo es aumentar la productividad al tiempo que resuelve los casi siempre inevitables conflictos entre mandos sobre las decisiones, por tanto, el representante del cambio se halla entre la estrategia de recursos humanos y las personas, ya que su trabajo está enfocado en que los empleados asuman la cultura corporativa y adopten lo más rápido posible los cambios de mentalidad, con la finalidad de adaptarse y la estrategia beneficia.

Por otro lado, el modelo desarrollo de talento humano basado en competencias. Como argumenta Alles (2017) que el personal de la organización tiene que disponer de los talentos como el conocimiento y de las competencias de esa manera se logre el éxito en su puesto de laboral, para asumir el puesto laboral se requiere algunas competencias y conocimientos. Por tanto, una persona en el momento de realizar su trabajo utiliza lo que es conocimientos y

las competencias, donde los conocimientos son las destrezas que el ocupante de puesto requiere ya que una persona pone en acción todo al mismo tiempo ya sea requerido o no sea requerido. Mientras la competencia se conforma con las características de la personalidad que vehiculizan el éxito de su trabajo, es así que las competencias representan características de personalidad, aquellas que llevan a una persona a tener éxito en su labor.

De la misma manera el Modelo de Besseyre des Horts que argumenta y analizada por Bernardo et al. (2021) Se plantea procedimientos que tienen como asegurar la gestión de competencia de la organización con las atribuciones de saber, como también saber ser y lo que es saber hacer, a través del desarrollo de prácticas con el objetivo de adquirirlas, estimularlos y potenciarlos aplicando las siguientes dimensiones. Adquirirlas; está compuesta por las fases como es la definición de puesto, así como también disposición de perfil de puesto y sistemas de clasificación de esa manera establecer competencias necesarios y así compartirlas; estimularlos tiene la finalidad de perfeccionar los resultados, en ello se establece sistema de motivadores y remuneraciones ecuánime, en la aplicación de procedimientos, de los objetivos e indicadores para la evaluación de los resultados mediante enfoque de gestión participativa y desarrollarlas, esta parte se entiende como formación profesional, la comunicación y la información en esta muestra que es importante el diagnóstico interno y externo de la organización.

En ese entender el modelo del CIDEC Bernardo et al. (2021) en ello se presenta las políticas y los objetivos de capital humanos según el plan importante de la organización y la cultura o filosofía de la organización. Este modelo expone y presenta de manera integral las actividades del talento humano en un ciclo de manera continua sistemático según la planificación, la organización, así como la selección, la información, las evaluaciones, la retribución, las relaciones laborales, lo que es la información, control y desarrollo. Muestra la función de gestión de recursos humanos relacionando a los objetivos del sistema, recursos con las estrategias de interacción y sistemas de información entre sus actores.

Por último se puede apreciar los argumentos teóricos del modelo de Carlos Bustillo definida por Bernardo et al. (2021) en donde se orienta el modelo de lo que es gestión de talento humano con respecto está inmerso a la motivación del proceso, gestión y eficiencia de gestión de recursos humanos, porque se debe considerar analizando los puestos de trabajo, así mismo el desempeño, como también reconocimiento y lo que es el perfeccionamiento profesional, en tal caso se trata de un modelo sistemático que interactúa entre sus elementos, de esa manera promoviendo la motivación, aplicando un sistema de trabajo a través de actividades de recursos humanos como es el caso de reclutamiento y como también de la selección, así como también descripción e inventario de puestos, los perfiles de competencias, lo que es el sistema de objetivos, como también evaluación del personal, la formación, lo que es la remuneración y promoción, los elementos de gestión de recursos humanos tiene la finalidad de garantizar las condiciones del trabajo, lo que es la participación activa del trabajador y trabajo en equipo de los colaboradores o de los trabajadores de una organización.

En este caso se procede a dimensionar el modelo que se trata en el desarrollo de talento humano que está basado en competencias personales. Como indica Alles (2017) se refiere a las mezclas de conocimientos y las competencias es necesario observar la posición de las organizaciones en la organización del personal, recogiendo los fundamentos teóricos del modelo iceberg donde presente la representación de grado de dificultad en ello lo que aplica que es la evaluación de los conocimientos de los recursos humanos o de los colaboradores y así como se trata de las competencias personales en las zonas de trabajo, ya que se trata de que los conocimientos, así como las competencias que son necesarias para poder tomar con éxito en un puesto laboral que está pendiente, en seguida se desarrolla los sub componentes de gestión de talento humano.

Dimensión los conocimientos como expresa Alles (2017) donde comprende sobre la localización de los conocimientos o destrezas es las fácil ya que es la parte visible que muestra el personal, en tal caso se evalúa las capacidades de

una persona que ocupa el puesto, en ese entender la evaluación de conocimientos que posea una persona implica poseer los conocimientos numéricos, las normas, el uso de los softwares específicas del área, manejo de los utilitarios, los idiomas, manejo de ordenadores, escritura o manejo de textos y mantenimiento preventivo.

Dimensión las competencias como indica Alles (2017) en donde se trata sobre las competencias son características de personalidad, la estimación y el desarrollo de las competencias o los rasgos de la personalidad es más compleja ya que es difícil observar ya que las competencias generan comportamiento exitoso en seguida se presenta las competencias, se trata de adaptabilidad en los cambios, así como el compromiso con el desarrollo de trabajo de calidad, con el propósito de alcanzar la rentabilidad, así también de la conciencia organización aplicando la ética profesional, la prudencia, liderazgo ejecutivo, comunicación eficaz, visión estratégica, temple sobre los aspectos que una persona tiene talento para ser ejecutivo y deberá tener un alto desarrollo de las competencias mencionadas.

En esta parte se procede a desarrollar los componentes de lo que es la variable de desempeño laboral, de trabajadores o colaboradores, en seguida se procede a definir lo que es el desempeño laboral según los argumentos de diversos autores que precisan lo que se trata la evaluación del personal en función del desempeño.

La Definición de desempeño laboral de Puchol (2003) se trata de procedimiento continuo, así como también sistemático, también orgánico. A continuación, se trata de la evaluación de los trabajos que se ha realizado con anterioridad, con el propósito de poder integrar los objetivos de manera continuo y sistemático para un buen desempeño del personal.

En seguida se presenta el modelo de evaluación de 360 en el cual argumenta e indica Dessler y Varela (2011) lo que indica retroalimentar en base a la evaluación de los 360° para ello la información de desempeño se recoge en su totalidad en función de un colaborador, así como también de sus jefes

superiores o de mando, de la misma manera de los subalternos, de sus compañeros, y los clientes internos o externos. En ese entender la evaluación 360° alcanza entre compañeros así también a los jefes, también puede alcanzar al cliente externo como expresa Alles (2006) por ende la evaluación de 360° es la evaluación global de una organización aplicando a los clientes, así como también a los proveedores, por ello a los empleados.

Como indica Castillo (2020) modelo de gestión humana integral donde la moderna evaluación del desempeño se considera interacción permanente entre el gerente o líder con sus respectivos colaboradores de esa manera medir, estimular y mejorar el desempeño laboral, por ende, la evaluación del desempeño contiene tres elementos como es medición de resultados, así como también el reconocimiento del desempeño sobresaliente y suministro de apoyo para mejorar los desempeños deficientes.

De la misma manera el enfoque institucional de desempeño laboral trata sobre la productividad, por ello el desempeño está profundamente unido en la productividad, así como también la productividad está referida en el aumento de los nuevos conocimientos. Koontz y Wehrich (2007) donde la productividad requiere la eficacia laboral y la eficiencia en el desempeño de la organización. Eficacia como indica Fernández y Sánchez (1997) se entiende que la eficacia no es solo proceso de conversión. Así como indica Koontz y Wehrich (2007) la eficacia del trabajador está alcanzada por el trabajador de línea, el cual tenga habilidad, cuando se trata de la participación en la organización de personas así como corrobora Chiavenato (2007) se refiere a la eficacia, porque está enfocado en lograr objetivos organizaciones; las metas personales ayudan alcanzar a los logros organizacionales porque depende de su desarrollo personal, por ende Chiavenato (2007) la perfección del desarrollo personal , así como la perfección personal, también se alcanza la buena reputación.

En tal sentido se ha dimensionado modelo de gestión humana integral como argumenta y fundamenta Castillo (2020) que la moderna evaluación del desempeño se considera interacción permanente entre el gerente o líder con sus

respectivos colaboradores de esa manera medir, estimular y mejorar el desempeño laboral, por ende, la evaluación del desempeño contiene tres elementos como es medición de resultados, así como también el reconocimiento del desempeño sobresaliente y suministro de apoyo para mejorar los desempeños deficientes.

En tal sentido la dimensión, medición de resultados, trata de evaluar el desempeño y estas están basadas en las competitividades, Castillo (2020) comprende la evaluación de desempeño, así como también está orientado a la medición de resultados, expectativas y analizar con cada uno de sus colaboradores las siguientes metas, utilidades, satisfacción de sus usuarios, posicionamiento y nuevos servicios.

De la misma manera la dimensión, reconocimiento como argumenta Castillo (2020). La evaluación de competencias conductuales está comprendida en las identificaciones de su desempeño del personal, pero también su desarrollo se realiza a través de recompensas o reconocimientos mediante premios, asistencia a eventos, pasaje, excursiones, divulgación de los logros y el otorgamiento de una certificación.

De la misma manera la dimensión de suministro de apoyo como expresa Castillo (2020) se refiere a las aptitudes para dirigir, implementar políticas asegurando la provisión de producción de servicios, donde el suministro de apoyo está compuesta por la retroalimentación, revisar prioridades, ofrecer información, así como también ofrecer las oportunidades y activar fortalezas.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En esta parte de que se puede comentar, es donde se trata del apartado, se pudo detallar precisando las característica del estudio de tipo básica, La investigación fue básica como indica Sánchez (2019) trata de buscar o conocer algo ya que se basa en la búsqueda de conocimientos. Fue de tipo básica como los fundamenta, en donde la investigación es pura o básica, en el cual se realizó el estudio para ampliar los conocimientos que existen, porque la investigación básica se trata y se aproxima a acercarse a las teorías y modelos de las variables que se estudió, en seguida se alinea a nivel lo que es oportuno a la comprobación de la prueba de hipótesis utilizando a los estadísticos.

Se trabajó con enfoque cuantitativo. En donde el estudio es de carácter cuantitativo como indica Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) ya habla sobre la observación de administración de los datos de manera numérica en una estudio cuantitativa porque el conocimiento alcanzado es de carácter objetivo ya que su desarrollo y del proceso de acopio de datos es de manera deductivo mediante la aplicación y medición numérica o con la aplicación estadística.

En seguida se muestra el nivel de estudio que ha sido correlacional, como argumenta en fundamento teórico Rodríguez (2021) y de la misma manera en ello se trata de que tiene la presencia de asociación de dos o más variables de trabajo de investigación, por tanto en este nivel existen la distribución de los valores y por ende se mide la asociación de variables del trabajo de estudio, por cual se busca la asociación, la relación de variables del estudio.

Diseño de investigación.

Se presenta lo que se administró el estudio de diseño no experimental como fundamenta los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), porque se trató que en procesos de delineación se refiere a los ordenamientos y así

mismo a las tácticas de trabajo de investigación, porque se trata del plan, así como de los procedimientos y de las actividades que tiene por finalidad de hallar respuestas del estudio ejecutado o lo que se busca alcanzar, de la misma manera el estudio es de corte transversal como indica Zamora (2021) en donde los estudios se realiza en un solo tiempo y por única vez, la realización del estudio se ejecutará en un periodo de tiempo, ya que el trabajo de campo permitirá recoger los datos primarios.

En trabajo es de **método hipotético deductivo**, los argumentos teóricos definidas por Popper interpretada y analizada por Arotoma (2015) en el cual expresa que la hipótesis se diseña en función de la proposiciones con contenido universal y las experiencias fácticas de esa manera se logra contrastar la hipótesis.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión de talento humano

En función de la variable de estudio V1: que ha sido Gestión de talento humano definición conceptual Alles (2017) se representa a las mezclas de conocimientos y las competencias lo que se trata de que es gestión de talento humano, es así que gestión de talento humano trata de gestionar al personal con habilidades de conocimientos o con las destrezas que el puesto laboral necesita, de la igual manera trata de contar con personal de competencias asertivas para asumir puesto laboral.

La definición operacional para la variable trabajo de tesis de gestión de talento humano, que a través de la encuesta tomando en cuenta las dimensiones como Conocimiento y competencias donde su valoración se ha realizado en función del instrumento de lo que se trata un cuestionario.

Con respecto a los indicadores para la variable 01 de lo que se trató gestión de talento humano se presenta en seguida: para la dimensión conocimientos se ha estimado 8 indicadores; Conocimientos numéricos, Normas, Softwares especializados del área, Manejo de los utilitarios, Los idiomas, Manejo de

ordenadores, Escritura o manejo de textos y Mantenimiento preventivo. Así mismo para la dimensión Competencias se ha considerado nueve indicadores; se adaptabilidad a los cambios, como también el Compromiso con la calidad de trabajo, por otro lado, la conciencia organizacional, la ética profesional, la prudencia, liderazgo ejecutivo, comunicación eficaz, visión estratégica, temple sobre los aspectos de una persona.

V2: Desempeño laboral

En relación a la variable segundo V2: de lo que se desarrolló el desempeño laboral, donde se precisa la definición conceptual: como indica (2020) que el modelo de gestión humano integral donde la moderna evaluación del desempeño se considera interacción permanente entre el gerente o líder con sus respectivos colaboradores de esa manera medir, estimular y mejorar el desempeño laboral, por ende, la evaluación del desempeño contiene tres elementos como es medición de resultados, así como también el reconocimiento del desempeño sobresaliente y suministro de apoyo para mejorar los desempeños deficientes.

Se definió para la operacionalización con referencia de la variable desempeño laboral fue la consecutivo: observado los componentes de desempeño laboral donde se considera las dimensiones; medición de resultados, así como también el reconocimiento del desempeño sobresaliente y suministro de apoyo para mejorar los desempeños deficientes se valoró en cuestionario como instrumento.

En función de los indicadores de desempeño laboral posee los consiguientes: para la dimensión medición de resultados: se ha considerado cinco indicadores; Las metas, utilidades, satisfacción de sus usuarios, posicionamiento, nuevos servicios. De la misma manera para la dimensión reconocimiento se ha considerado seis indicadores; premios, asistencia a eventos, pasaje, excursiones, divulgación de los logros y otorgamiento de una certificación. Así mismo que corresponde a la dimensión suministro de apoyo se

ha considerado cinco indicadores: retroalimentación, revisar prioridades, ofrecer información, ofrecer la oportunidad, activar fortalezas.

Es precisada la escala Likert con la finalidad de mostrar los 5 indicadores u opciones:

Escala ordinal

(A) Que es Nunca, como también lo que es (B) La mayoría de las veces, así mismo lo que es (C) Algunas veces sí, algunas veces no, de esa manera que es (D) La mayoría de las veces sí y en esa función de (E) Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1.1 Población

En ello define en sus argumentos teóricos García (2021) en el cual una población es un conjunto de individuos que tienen ocupaciones y comportamientos similares con las características y cualidades que les une para conformar una comunidad, la población es de 135 servidores públicos y funcionarios de la municipalidad del gobierno local de Haqira. Por otro lado, se precisa los juicios de excepción e inclusión.

Criterios de inclusión: es una que técnica de encuesta a los servidores, lo que se refiere es a todo el equipo técnico, los funcionarios que representa a la municipalidad para ello todos tienen la igual oportunidad de ser encuestados, de esa manera se levanta la información.

Criterios de exclusión: en el recojo de datos no serán incluidas lo usuarios de la municipalidad los que no forman parte del equipo tenido del gobierno local.

Criterios de inclusión: Con respecto a este punto, el objeto de estudio son los servidores y funcionarios de la municipalidad que tengan vínculo laboral en las funciones de gestión de talento humano y desempeño laboral, los que están considerados a encuestar están en las mismas condiciones de participar.

Criterios de exclusión: Está excluido los servidores, funcionarios y usuarios que acuden eventualmente a la municipalidad, ni personal de limpieza y de seguridad.

3.3.2 Muestra

Como indica Hnaire et al. (2022) que la muestra se entiende sub grupo de la población donde tiene la característica con cualidades de representatividad de una población de estudio.

$$n = \frac{(p.q) Z^2 \cdot N}{E^2 (N-1) + (p.q) Z^2}$$

En este caso para el estudio la muestra es de 101 servidores y funcionarios que trabajando en el gobierno local de la municipalidad distrital de Haquira, son aquellas personas que proporcionará datos e información primaria con la aplicación de cuestionario.

3.3.3 Muestreo

En lo que se calculó muestra en el estudio, para ello se estimó en determinar la muestra se procedió a realizar el muestreo probabilístico con el fin de alcanzar datos inferenciales de un total de universo. En ese comprender se puede apreciar que los argumentos de muestreo. Ha tenido su argumento necesario para poder calcular.

Muestreo aleatorio simple

Como indica Galindo (2020) Se trata elegir de manera aleatoria o de manera al azar a los participantes de la muestra, donde el sujeto forma parte del proceso de selección con el fin de otorgar la posibilidad de elegir, por tanto, el muestreo del estudio es discreción del investigador ya que se ha aplicado la formula muestral para definir la cantidad, en ese entender la muestra es de 101 funcionarios y servidores del gobierno local de Haquira.

Muestreo probabilístico

$$n = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (135)}{(135-1) (0.05^2) + (1.96^2) (0.5) (0.5)}$$

$$n = 101$$

3.3.4 Unidad de análisis

La determinación de unidad de análisis de investigación, se realizó una mirada más objetiva, de esa forma se pudo precisar a la unidad de análisis que son los servidores del gobierno de la municipalidad distrital de Haquira. Se determinó como unidad de análisis a los servidores con la finalidad de mejorar la atención a los clientes en este caso a los usuarios del gobierno local distrital.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Tal como indica Anguita (2020) donde la técnica de encuesta es ampliamente manejada en el procedimiento de investigación y permite recolectar información primaria, ya que se trata de uso rápido y de manera eficaz para la obtener de datos primarios en el trabajo de campo. Por tanto, en esta tesis se aplicará la técnica de encuesta, para ello los encuestados que se ha tomado son los funcionarios y así como también a los servidores del gobierno local de la municipalidad distrital de Haquira, la encuesta tendrá carácter censal ya que se aplicará a todos los trabajadores, sin exclusión a ningún funcionario o servidor del gobierno local de Haquira.

3.4.2 Instrumentos

En correspondencia a recojo de datos ya que se trata cuestionario así como explica y argumenta Ruiz (2022). Es la herramienta de mayor importancia para recoger datos e información necesaria para cumplir el objetivo de una encuesta, ya que el diseño del cuestionario tiene características de escala Likert que posee las preguntas o ítems con cualidades afirmativas que tiene la posibilidad de ser

respondida por 5 categorías, porque se trata de un instrumento fundamental de una investigación.

La ficha técnica se especificó para investigación, de la siguiente manera como se presentó:

1) Ficha técnica de transparencia de gestión:

- Designación: Cuestionario “Gestión talento humano”
- Esmerado por: AUTOR: Anccasi Castillo, Judith
- Tiempo: 10 m
- Forma de gestión: Presencial
- Escala: Likert

2) Ficha técnica de valor público

- Designación: Cuestionario “Desempeño laboral”
- Esmerado por: Anccasi Castillo, Judith
- Tiempo: 10 m
- Forma de gestión: presencial
- Escala: Likert

En una investigación toda medición debe ser válida mediante los expertos o valides de contenido de su grado de aceptación de ítems, por ende, los instrumentos que se mide se debe enfocar en el universo.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez.

Como indica Zamora (2021) que es un Juicio de expertos en materia, ya que dará la facilidad para que el instrumento después de diseñarse sea aplicada en el trabajo de campo, se debe someterse al instrumento con la validación de un especialista del tema, el cual tenga dominio y conocimiento de la variable de estudio, por tanto el experto quien certifica dará fe a la redacción de sus ítems debe conocer con amplia profundidad porque es quien mide realmente las variables y su contenido interno.

Tabla 1*Validación de juicio de expertos*

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Grado académico	Recomendación
V1: Gestión de talento humano	i	Mauricio Raúl Escalante Cárdenas	Dr.	Aplica
	ii	Jose Huamaní Arone	MBA	Aplica
V2: Desempeño laboral	iii	Liz Maribel Robladillo Bravo	Dra.	Aplica

Los especialistas que validaron el instrumento de estudio, de los tres expertos expresaron que se puede aplicar el trabajo de campo, asumiendo la autorización de expertos se procedió a realizar trabajo de campo.

Confiabilidad.

Se trata, Alfa de Cronbach como fundamenta Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) en ello, se trata de que la confiabilidad es la categoría de medición de aceptación o rechazo de los ítems por que la dependencia, así como la credibilidad, como también transparencia y la confirmación de lo que es coeficiente de alfa de Cronbach, en ello se derivó la correlación mediante de la comprobación de varianza de ítems redactada, de esa manera para medir la consistencia interna del instrumento lo que es cuestionario.

Tabla 2*Confiabilidad de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión de talento humano	0,829	17
Desempeño laboral	0,741	17

Analizando la confiabilidad de lo que es estadístico de alfa de Cronbach, donde se localizó los datos estadísticos para poder aplicar, del cual presenta que de gestión de talento humano = 0,829 que representa que es bueno los ítems, mientras la variable de desempeño laboral = 0,714 en ello expresa que es aceptable los ítems, por tanto, se le recomienda aplicar el trabajo de campo con la finalidad de poder alcanzar la prueba de hipótesis.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos como indica Borja (2020) se entiende sobre las etapas que se debe cumplir y asumir, de esa manera se garantiza la credibilidad del estudio de tesis, por ello se manifiesta los acuerdos de las normas que controla el estudio, la forma, el fondo. Los procedimientos de la investigación tratan desde la formulación, análisis de expertos hasta su aplicación en el encargo de trabajo de campo. Los procedimientos ayudaron la localización y el logro de la gestión de datos, donde cada pasa, cada etapa del desarrollo de estudio es logrado de manera objetiva y de veracidad, en ese entender los pasos fue garantía.

3.6 Método de análisis de datos

Se realiza mediante la identificación de la muestra, de la misma manera la localización del diseño de instrumento, con el fin de aplicar y procesar utilizando los paquetes estadísticos, de la misma manera solicitar al estadístico de Rho Spearman para proceder probar hipótesis, en seguida se presenta el diseño de escala Likert con el cual se diseña las categorías como (1) nunca, (2) La mayoría de las veces no, (3) Algunas veces sí, algunas veces no, (4) La mayoría de las veces sí, (5) Siempre.

3.7 Aspectos éticos

Como argumenta Vidal (2019) sobre el manejo ético de la investigación donde refleja el estudio con la autenticidad y veracidad, se entiende la correcta realización de la investigación, porque el investigador asume con responsabilidad la presentación de los datos o de la información, con carácter original y útil para el servicio de la sociedad. De la misma manera Domingo (2018) indica que la ética permite desarrollar una investigación, por ello no se centra con exclusividad solamente en el contexto de la ciencia sino también más en el sentido del valor.

En el presente estudio se ha respetado las normas de estudio de tesis de la universidad, así como también otros reglamentos de investigación donde se ha abstenido en copiar o como mente se le llama plagio de trabajo de tesis, por ende, se ha garantizado el acopio de datos primarios y de secundarios con el fin de mostrar información que sea relevante.

IV. RESULTADOS

Se puede indicar en esta parte de trabajo de investigación, para ello se presenta los resultados inferenciales, así como también los resultados descriptivos en base del tratamiento de datos que se ha realizado con el estadístico de Spearman, lo cual ha proporcionado datos para poder inferir y concluir.

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022. La frecuencia de la variable de trabajo de estudio, en lo que se trató de esa gestión de talento humano y así mismo de sus respectivas dimensiones de investigación que se ha aplicado.

Tabla 3

Gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	D1 Frecuencia	D1 Porcentaje	D2 Frecuencia	D2 Porcentaje
Válido	Bajo	39	38,6	35	35	41	40,6
	Medio	32	31,7	36	36	36	35,6
	Alto	30	29,7	30	30	24	23,8
	Total	101	100,0	101	101	101	100,0

Analizar: la tabla 3 se muestra con relación de lo que ha desarrollado, de que de la variable de Gestión de talento humano logra a 38.6 % bajo, mientras en lo que corresponder el nivel medio 31.7% y se visualiza en el nivel alto 29.7%. así mismo la dimisión de Conocimientos tiene lograda en el nivel bajo 35%, de la misma forma se ha logrado en el nivel medio un porcentaje de 36%, y como también en el nivel alto de un porcentaje de 30% se observa y así como también en la dimensión Competencias en el nivel bajo es 40.6%, así como también en el nivel medio se observó el 35.6% y por ende en el nivel alto se observó que es de 23.8%.

Tabla 4*Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	D3 Frecuencia	D3 Porcentaje	D4 Frecuencia	D4 Porcentaje	D5 Frecuencia	D5 Porcentaje
Válido	Bajo	44	43,6	45	44,6	37	36,6	44	43,6
	Medio	28	27,7	30	29,7	39	38,6	33	32,7
	Alto	29	28,7	26	25,7	25	24,8	24	23,8
	Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0

Analizando: apreciando la tabla 4, en ello se visualiza de la variable de desempeño laboral, donde logra a 43.6 % bajo, mientras en el nivel medio se alcanzó a 27.7% y en el nivel alto se logró que el 28.7%. así mismo la dimensión de Medición de resultados tiene lograda en el nivel bajo 44.6%, de la misma forma en el nivel medio se logró 29.7%, y en el nivel alto 25.7%, en ese entender la dimensión Reconocimiento logra a 43.6 % bajo, mientras en el nivel medio se pudo lograr un porcentaje 38.6.7% y así como también en el nivel alto se pudo localizar con un porcentaje de 24.8% y así como también en la dimensión Suministro de apoyo se logra en el nivel bajo en un porcentaje de 43.6%, así como también en el nivel medio se localizó el 32.7% y en el nivel alto es de sé pudo lograr un porcentaje de 23.8%.

Tabla 5*Tabla cruzada Gestión de talento humano * Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión de talento humano	Bajo	Recuento	27	9	3	39
		Recuento esperado	17,0	10,8	11,2	39,0
		% del total	26,7%	8,9%	3,0%	38,6%
	Medio	Recuento	12	10	10	32
		Recuento esperado	13,9	8,9	9,2	32,0
		% del total	11,9%	9,9%	9,9%	31,7%
	Alto	Recuento	5	9	16	30
		Recuento esperado	13,1	8,3	8,6	30,0
		% del total	5,0%	8,9%	15,8%	29,7%
Total	Recuento	44	28	29	101	
	Recuento esperado	44,0	28,0	29,0	101,0	
	% del total	43,6%	27,7%	28,7%	100,0%	

Análisis: Apreciando la tabla 5 de tablas cruzadas de visualiza donde la Gestión de talento humano en el nivel bajo representa un porcentaje de 38.6% de los encuestados, mientras se puede lograr observar que en nivel medio representa 31.7% y en nivel alto representa 29.7% de los encuestados, así como también desempeño laboral en nivel bajo representa el 26.7%, en nivel medio 13.9% y en nivel alto es 11.9% de los encuestados. en conclusión, cual sea el valor de la gestión de talento humano, de esa manera como también tratándose de desempeño laboral donde que en el nivel bajo representa un porcentaje de 43.6%, mientras en el nivel medio ha representado un porcentaje del 27.7% y en lo que se trata del nivel alto que ha representado el porcentaje que es 28.7%.

Tabla 6

*Tabla cruzada Gestión de talento humano * Medición de resultados*

			Medición de resultados			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión de talento humano	Bajo	Recuento	30	6	3	39
		Recuento esperado	17,4	11,6	10,0	39,0
		% del total	29,7%	5,9%	3,0%	38,6%
	Medio	Recuento	12	12	8	32
		Recuento esperado	14,3	9,5	8,2	32,0
		% del total	11,9%	11,9%	7,9%	31,7%
	Alto	Recuento	3	12	15	30
		Recuento esperado	13,4	8,9	7,7	30,0
		% del total	3,0%	11,9%	14,9%	29,7%
Total	Recuento	45	30	26	101	
	Recuento esperado	45,0	30,0	26,0	101,0	
	% del total	44,6%	29,7%	25,7%	100,0%	

Análisis: como se puede y se logra apreciar que en la tabla 6 de tablas cruzadas se visualiza Gestión de talento humano lo datos muestra que en el nivel bajo ha representado el 38.6% de encuestados, en nivel medio representa 31.7% y en nivel alto representa 29.7% de los encuestados, así como también Medición de resultados en nivel bajo representa el 29.7%, en nivel medio 11.9% y en nivel alto es 3.00% de los encuestados. En conclusión, cual sea el valor de la gestión de talento humano y así como también en la medición de resultados en nivel bajo

representa el 44.6%, mientras en el nivel medio está representando el 29.7% y en nivel alto representa con un porcentaje de 25.7%.

Tabla 7

*Tabla cruzada Gestión de talento humano * Reconocimiento*

			Reconocimiento			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión de talento humano	Bajo	Recuento	13	12	14	39
		Recuento esperado	14,3	15,1	9,7	39,0
		% del total	12,9%	11,9%	13,9%	38,6%
	Medio	Recuento	12	15	5	32
		Recuento esperado	11,7	12,4	7,9	32,0
		% del total	11,9%	14,9%	5,0%	31,7%
	Alto	Recuento	12	12	6	30
		Recuento esperado	11,0	11,6	7,4	30,0
		% del total	11,9%	11,9%	5,9%	29,7%
Total	Recuento	37	39	25	101	
	Recuento esperado	37,0	39,0	25,0	101,0	
	% del total	36,6%	38,6%	24,8%	100,0%	

Análisis: que observando y localizando los datos decisivos en la tabla 7 de tablas cruzadas se visualiza Gestión de talento humano en el nivel bajo ha representado con porcentaje de 38.6% de los encuestados, en el nivel medio está representando con un porcentaje de 31.7% y en nivel alto representa 29.7% de los encuestados, así como también reconocimiento en el nivel bajo representa el 11.9%, lo que se puede ver en el nivel medio un porcentaje de 11.9% y en como también en el nivel alto es 3.00% de los se trata en los encuestados. en conclusión, cual es el valor gestión de talento humano y Reconocimiento en nivel bajo representa con un porcentaje de 36.6%, mientras en nivel medio representa de un porcentaje de 36.6% y como parte final se puede apreciar que en nivel alto representa un porcentaje muy buena del 24. 8%.

Tabla 8*Tabla cruzada Gestión de talento humano * Ejecución contractual*

			Ejecución contractual			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión de talento humano	Bajo	Recuento	26	11	2	39
		Recuento esperado	17,0	12,7	9,3	39,0
		% del total	25,7%	10,9%	2,0%	38,6%
	Medio	Recuento	11	12	9	32
		Recuento esperado	13,9	10,5	7,6	32,0
		% del total	10,9%	11,9%	8,9%	31,7%
	Alto	Recuento	7	10	13	30
		Recuento esperado	13,1	9,8	7,1	30,0
		% del total	6,9%	9,9%	12,9%	29,7%
Total	Recuento	44	33	24	101	
	Recuento esperado	44,0	33,0	24,0	101,0	
	% del total	43,6%	32,7%	23,8%	100,0%	

Análisis: como se puede visualizar en la tabla 8 de tablas cruzadas se visualiza Gestión de talento humano en el nivel bajo representa un porcentaje del 38.6% de los encuestados, como también en el nivel medio representa 31.7% y en nivel alto representa 29.7% de los encuestados, así como también ejecución contractual en el nivel bajo representa se mostró del 25. 7% de porcentaje, en el nivel medio 10.9% y de la misma forma en el nivel alto es 6.9% de los encuestados. En conclusión, en el cual sea el valor gestión de talento humano y Ejecución contractual en el nivel bajo representa que está representado por el 43.6%, mientras en lo que en el nivel medio representa el 32.7% y en el nivel alto representa con un porcentaje del 23.8%. En seguida se presenta los criterios de toma de decisiones de prueba de hipótesis, donde cada una de los detalles se ha presentado como parte evidente del criterio de decisiones.

1. Si la significancia es bilateral $< 0,05$, entonces la prueba es no paramétrica o no normal. Se gestionará el estadístico Rho Spearman si la muestra es $> = 40$
2. Si la significancia es bilateral $> 0,05$, entonces la prueba es paramétrica o normal. Entonces se usará para poder alcanzar la prueba de hipótesis con el estadístico Pearson si la muestra es $> 0 = 40$.

Pruebas paramétricas

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
N		101	101
Parámetros normales	Media	1,91	1,85
	Desv. Desviación	,826	,841
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,251	,280
	Positivo	,251	,280
	Negativo	-,203	-,201
Estadístico de prueba		,251	,280
Sig. asintótica(bilat)		,000 ^c	,000 ^c

Análisis: así como se evidencia los datos estadísticos de prueba de normalidad en ello y por lo tanto, de la tabla 9 de prueba de normalidad, donde el p valor es igual 0,000 <5% entonces se utilizó y se autorizó para poder contrastar hipótesis con el estadístico inferencial de Rho de Spearman. Lo que ha presentado un dato estadístico de 0,000, en ello lo que indica de que se tiene usar el estadístico de Spearman por que los datos de normalidad no son normales que indica gestión de talento humano y así como también el desempeño laboral no son normales.

Prueba de hipótesis.

1. Si la significancia bilateral < 5% para lo cual se rechaza la hipótesis nula siempre en cuanto se no se cumple lo indica y se acepta la hipótesis alterna cuando es baja de 5% de significancia.
2. Si la significancia bilateral > 5% entonces se trata de acepta la hipótesis nula, así como también se puede rechazar la hipótesis alterna.

4.2. Resultados inferenciales

Los planteamientos de los objetivos y así como también con los planteamientos de las hipótesis, a continuación, se presenta:

H0: No existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022

H1: Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022

Tabla 10

Correlaciones Gestión de talento humano y el desempeño laboral

			Gestión de talento humano	de	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	.	,486** ,000 101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,486** ,000 101	.	1,000 ,000 101

Análisis: Observando de la tabla 10 de prueba de hipótesis se determinó la relación significativa lo que es la gestión de talento humano y en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad del gobierno local, en el cual se pudo ver el valor clave, donde el cuyo valor es 0,486 siendo alto positivo y significativo, mientras la significancia de bilateral es de menor donde es $0.000 < \alpha 0,05$. se rechaza la hipótesis nula y así como también se acepta la hipótesis alterna, medido a nivel 0.01 bilateral. Por tanto, se puede sintetizar que gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los funcionarios y así como de los servidores.

H0: No existe relación significativa entre Gestión de talento humano y la medición de resultados los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022

H1: Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y la medición de resultados los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022.

Tabla 11*Correlaciones Gestión de talento humano y la medición de resultados*

			Gestión de talento humano	Medición de resultados
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Medición de resultados	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

Análisis: al observar los datos de la tabla 11 de prueba de hipótesis en el cual se determinó que hay una relación entre lo que es gestión de talento humano y Medición de resultados de los servidores de la municipalidad, cuyo valor es 0,560 siendo alto positivo y significativo, mientras la significancia de bilateral muestra que es menor, por ello la sig = 0.000 menor a 5%. Donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, medido a nivel 0.01 bilateral. En ese entender se muestra que existe de relación de manera significativa de gestión de talento humano con lo que es la medición de resultados.

H0: NO existe relación significativa entre Gestión de talento humano y los reconocimientos de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022.

H1: Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y los reconocimientos de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022.

Tabla 12*Correlaciones Gestión de talento humano y los reconocimientos*

			Gestión de talento humano	Reconocimiento
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,543
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	101	101
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,543	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	101	101

Análisis: donde se observó lo que es la tabla 12 de prueba de hipótesis donde se determinó la relación entre gestión de talento humano y así lo que es el Reconocimiento, cuyo valor es 0,543 siendo alto positivo y significativo, mientras la significancia de bilateral de sig = 0.002 menor a 5%. se rechaza lo que es la hipótesis nula y como efecto se acepta lo que es la hipótesis alterna, medido a nivel 0.01 bilateral. Los datos muestran y de la misma manera evidencian que una relación significativa de gestión de talento humano con el reconocimiento de los funcionarios y de los servidores.

H0: No existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022.

H1: Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022.

Tabla 13*Correlaciones Gestión de talento humano y el suministro de apoyo*

			Gestión de talento humano	Suministro de apoyo
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Suministro de apoyo	Coefficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

Análisis: en lo que se observó en la tabla 13, de que la prueba de hipótesis se ha determinado la relación lo que es gestión de talento humano y Suministro de apoyo de los servidores de la municipalidad, cuyo valor es 0.426 siendo alto positivo y significativo, mientras la significancia de bilateral de 0.000 inferior a 5%. Los datos mostrados expresan y autorizan a que se debe rechaza la hipótesis nula, así como se contrastó efecto, por ello también se acepta lo que es la hipótesis alterna, medido a nivel 0.01 bilateral. Los datos inferenciales de la prueba de hipótesis han logrado evidencia que si existe una relación significativa y positiva de gestión de talento humano con lo que es suministro de apoyo en los servidores y en los funcionarios de la municipalidad.

V. DISCUSIÓN

En apartado capitulo ha desarrollado la discusión de los resultados alcanzados, basándose en el objetivo general donde fue formulada de la siguiente manera Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022 en adelante se muestra por cada objetivo alcanzado en el presente estudio.

En función del hallazgo lograda se ha demostrado en relación de objetivo principal existe lo que es la relación significativa de Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022. Para poder alcanzar el resultado se ha solicitado su procesamiento al coeficiente estadístico Spearman = 0.486, por otra parte, el p valor = 0.000, en ese comprender se puede apreciar que el nivel de significancia es inferior a 5% de significancia, mientras su correlación positiva moderada de gestión de talento humano con el desempeño laboral de los servidores de la nupcialidad. Lo que refleja los resultados correspondientes a gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores de la nupcialidad es de suma urgencia tomar políticas adecuadas para gestionar al personal de la municipalidad de esa forma evaluar desempeño laboral.

En seguida se procede en relación del objetivo específico primero, en ello los resultados que se ha mostrado que expresan evidenciando que Existe relación significativa entre Gestión de talento humano con la medición de resultados los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022, los resultados localizado optados de tratamiento de Coeficiente del estadístico de Spearman es igual $r = 0,560$, así como también se muestra el p valor =0.000, donde hay una correlación positiva moderada de gestión de talento humano y la medición de resultados, el p valor es inferior al nivel de significancia de 5%. de la misma manera los resultados descriptivos es gestión de talento humano y medición de resultados en el nivel bajo representa con un porcentaje del 44.6%, mientras en el nivel medio representa con un porcentaje del 29.7% y en el nivel alto representa con lo que es

un porcentaje del 25.7%. Los resultados inferenciales muestran que deben diseñar políticas de gestión de talento humano de esa manera se debe proceder a medir los resultados laborales de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira.

Se trató en ese entender de los resultados optados y así como localizados se aproximan los estudios de Oropeza (2021) indica que gestión de talento humano es fortalecido de forma significativa en el compromiso organizacional con la municipalidad. Así como también Carrasco (2019) indica que talento humano se relaciona con el comportamiento organizacional. Por otra parte Acevedo (2021) indica que la satisfacción laboral con el desempeño laboral se relaciona de manera alta.

Con respecto del segundo objetivo específico, donde se muestran que los resultados que existe relación significativa entre Gestión de talento humano y los reconocimientos de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022, donde es evidenciado por el estadístico Spearman = 0,543 y el valor de $p = 0.002$, los resultados expresan que si existe una correlación moderada positiva alto y significativa entre gestión de talento humano con los reconocimientos laborales de los servidores de la municipalidad y así como también los funcionarios, de la misma manera los resultados descriptivos la gestión de talento humano y Reconocimiento en el nivel bajo representa el 36.6%, mientras en el nivel medio representa el 36.6% y en el nivel alto representa el 24.8%. Asumiendo los resultados se debe buscar y planificar el procedimiento de gestión de talento humano con el propósito de recompensar por el buen desempeño laboral que realizan o muestran los servidores de la municipalidad.

Los resultados inferenciales se acercan con los resultados logrados con la prueba de hipótesis, es así que estudios de Lluncor et al. (2021) que los jefes o los gerentes de las diferentes áreas u organizaciones unan esfuerzos significativos para que el conocimiento se plasme en el trabajo, en la producción, así como en la responsabilidad, la capacidad de liderazgo dentro de la organización. De la misma manera Santos (2022) indica que la administración por competencias y así como la gerencia de talento humano tiende a influir significativamente en la productividad

del personal. En ese mismo entender Salinas et al. (2021) que gestionar de manera estratégica a los recursos humanos es favorable de esa manera se desarrolla la organización.

Por otro lado con los resultados alcanzado por Lauracio y Lauracio (2020) el cual indica que el desempeño laboral muestra alto, porque no se relaciona con el síndrome de Burnout. Así como también en ese sentido Nolasco (2020) expresa que el Desempeño laboral, evaluación laboral, competencias laborales, satisfacción laboral, son factores de satisfacción laboral, por que muestra la correlación de variables y plan de mejora. En tal sentido Mancilla y Vara (2018) expresa en sus resultados que es la gestión de talento humano tiene relación de manera positiva y considerable delos trabajadores dentro de la municipalidad.

En tal sentido lo que se trata del tercer objetivo específico, los resultados indicaron que existe relación significativa lo que es Gestión de talento humano y el suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad de Haquira- Apurímac, 2022. Donde se ha gestionado a los estadísticos no paramétricos de Spearman = 0.426, mientras el valor de sig = 0.000. donde el resultado nos muestra que existen una correlación positiva moderada, de manera significativa, así como también el valor de p es menor 5% de nivel de significancia. Donde muestran que gestión de talento humano y Ejecución contractual en el nivel bajo representa el 43.6%, mientras en el nivel medio representa el 32.7% y en el nivel alto representa el 23.8% Los resultados indican que realizar de gestión de talento humano de manera adecuada con suministros de manera oportuna ayudaría elevar de manera positiva, por ello se exhorta al personal de recursos humanos de la municipalidad diseñar políticas de gestión de talento humano.

En tal sentido se puede observar los resultados de Bendezú (2020) en donde hay correlación de manera significativa fuerte en talento humano y satisfacción laboral eso indica que una buena técnica de gestión de talento humano permite satisfacer su labor administrativo, de la misma manera se presenta estudio de Arrobo (2022) que la influencia significativa de unidad de talento en las capacitaciones de esa manera cumplir los programas de capacitación dentro de un

año en la institución pública, así mismo los resultados de Dávila et al. (2022) donde indica que el mayor el incentivo laboral permite un buen desempeño laboral de los tragadores, en ese entender Mendivel et al. (2020) indica que mejorar la gestión administrativa y mejorar la gestión de talento humano es aplicar una buena gestión de talento humano de una organización.

Se muestra los argumentos mostrados en los diferentes niveles, así mismo en los diferentes investigaciones analizadas y gestionadas y así como también el resultado del presente estudio revelan que cuando se trata de gestión de talento humano de los trabajadores así como también de funcionarios del gobierno local recaen en la responsabilidad en los encargado y responsables en contratar a los servidores de la municipalidad, por otro lado, desde la perspectiva del desempeño laboral de los trabajadores y así como de los servidores del gobierno local requieren a que se planifique procedimientos de la evaluación de desempeño laboral, por ende de esa manera al mismo personal que se conoce su rol y los deberes que asume al ingresar a la organización.

Los fundamentos teóricos expresados por Cuesta (2010) en donde indica que presenta que se trata gestión de talento humano está íntimamente relacionado con lo que es la formación que quiere, así mismo del nivel de educación que ha adquirido, de esa manera la organización presenta cambio positiva, así como también como fin comprende a que la colaboración de las personas en todos los procesos de tareas sean efectivas. Así mismo con respecto a gestión de talento humano que donde se trata como indica Capell (2021) que está enfocado en que los empleados asuman la cultura corporativa dentro de la institución u organización y adopten lo más rápido posible los cambios de mentalidad de los integrantes de la institución que pertenece.

Los modelos gestionados con sus argumentos se aproxima y corroboran los resultados alcanzado y analizados así como es el caso del Modelo de Besseyre des Horts que argumenta y analizada por Bernardo et al. (2021) en donde se orienta en perfil de puesto y así como también en sistemas de clasificación de esa manera establecer competencias necesarios y así compartirlas, de la misma manera CIDEC

Bernardo et al. (2021) expresa que la gestión de talento humano es cumplir los procedimientos como es el caso de la planificación, así como la organización, así como la selección, la información, las evaluaciones, de la misma manera corrobora a los resultados alcanzados , donde Bernardo et al. (2021) expresa que está orientado el modelo de gestión de talento humano en promover al persona, así mismo en motivar con algún estimo sea económico u otro tipo, como también aplicando un sistema de actividades de recursos humanos como el reclutamiento del personal necesario y la selección pertinente del personal de va laboral en la institución que requiere.

Por otra parte los argumentos teóricos de desempeño laboral corroboran los resultados alcanzado en la presente investigación y de los resultados de otras investigaciones analizadas y adaptadas para el proceso de investigación, en tal sentido el modelos de evaluación del personal en una organización como es el caco del modelo de 360 grados en donde Dessler y Varela (2011) expresa que el desempeño está orientado en la retroalimentación de sus laborares con el fin de analizar todas las fortalezas y las todas debilidades, para luego mejorar el desempeño laboral de los integrantes de la organización que pertenece.

Las posiciones de Koontz y Weihrich (2007) se orienta a la productividad ya que se relaciona de manera directa el desempeño laboral de manera eficaz y de manera eficiente, así mismo Chiavenato (2007) en sus argumentos teórico explica que el desempeño laboral es orientado a la perfección laboral del trabajador que ocupa el puesto, así como también el desempeño refleja la buena reputación del quien ocupa ese puesto laboral, de la misma manera el desempeño está relacionado con el desarrollo o carrera profesional del personar ya que permite avanzar en perfecciona el dominio o los conocimiento que adquiere a diario, otro de los indicadores que el desempeño laboral muestra es por el alto salario que percibe el personal.

En forma similar, el autor Cortez (2020) expresa que la presencia de una relación positiva muy significativa, donde el valor es 0,000 y rho es 0,767, así mismo que la gestión de talento humano se relaciona de manera alta y

significativa. Por otro lado, Rojas et al. (2020) que las personas son activas de las organizaciones, de esa manera se precisa contar con planes y respetar los procedimientos. De esa manera Rosas (2022) expresa que gestión de talento humano muestra la relación con el proceso administrativo y sus respectivos manuales de funciones de esa manera contribuyen a mejorar el desarrollo de la organización.

Por otra parte, la información descriptiva representa y muestra los datos y así como también manifiesta que el 38.6 % reasentan el nivel bajo, mientras el 31.7% representan el nivel medio y el 29.7% representa el nivel alto de gestión de talento humano en el gobierno local. Así misma amañera con respecto al desempeño laboral de los servidores de la municipalidad, donde el 43.6% representa el nivel baja el desempeño laboral, así como también el 32.7% representa el nivel medio el desempeño laboral y el 23.8% de los que se ha encuestado representa el nivel alto en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira de la provincia de Cotabambas.

Las manifestaciones descriptivas se aproximan con los resultados alcanzado por Flores (2019) donde la gestión de personas que constituyen un eje central por que repercute de manera muy significativa que se trata de una rentabilidad de la organización manejando la admisión y compensación de la personas. Por otra parte los resultados de los autores Mora y Mariscal (2019) expresan a que la satisfacción de las necesidades dentro de la organización se convierte en motor para impulsar, asumir sus responsabilidades y encaminar su actitud laboral, de esa manera cumplir las metas de las organizaciones y metas personales.

De la misma manera los resultados localizados por Borrero (2019) en donde indican y explican a que la gestión de talento humanos está en función de trabajo contribuye nuevo enfoque trazado en el ámbito administrativo y se relaciona sus componentes, así como indica Martínez et al. (2018) en donde la gestión de talento humano es adecuada y además incide en el mejoramiento de desempeño laboral y mejoramiento en la gestión pública. En ese entender Loaiza y Canahuire (2022)

expresaron que cuanto más se genere ambiente laboral más apropiada y a la vez se promueve la productividad a través de la motivación y el compromiso.

En tal entender Bohórquez (2020) donde indica que los trabajadores no menciona ni ser satisfecha o in satisfecha con respecto al poder de cumplir las necesidades fisiológicas, mientras Patzi (2021) expresa que es influyente significativamente en el desempeño laboral de inteligencia ya que es adecuada y óptima. Mientras los argumentos de Boada (2019) el desempeño laboral es significativa con la satisfacción laboral por que se relacionan de manera débil en función del beneficio económico que cada trabajador recibe.

VI. CONCLUSIONES

A continuación de haber realizado y analizado de manera descriptiva y de forma inferencial los resultados alcanzados los objetivos formulados en la presente tesis y así mismo considerando los resultados logrados en función del objetivo principal, Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022.

Primera:

Se determinó el nivel de relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022. Se concluye que existe la significancia de valor de $p = 0,000$ y con una relación de Rho Spearman = 0,486, donde hay correlación manera positiva moderada de gestión de talento humano con el desempeño laboral a través medición de resultados. Para ello se logra mediante las recompensas y suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad.

Segunda:

Se determinó el nivel de relación entre gestión de talento humano y la medición de resultados de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022, se concluye que existe la significancia de valor $p = 0,000$ y con una relación de Rho Spearman 0,560 donde se correlaciona de manera positiva moderada de gestión talento humano con la medición de resultados, se logra a través la presentación de las metas cumplidas y la promoción de nuevos servicios que brinda la municipalidad.

Tercera:

Se determinó el nivel de relación entre Gestión de talento humano y los reconocimientos en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira- Apurímac, 2022. Se concluye que existe significancia de valor de $p = 0,002$ y con una relación de Rho Spearman = 0,543, donde se correlaciona de manera positiva

moderada gestión de talento humano con los reconocimientos como premio, asistencia a eventos que recibe los servidores de la municipalidad.

Cuarta: Se determinó el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022, se concluye que su significancia es de valor de $p = 0,000$ y con una correlación de Rho de Spearman = 0,426, donde se correlaciona de manera positiva moderada que los resultados evidencian a que gestión de talento humano se relaciona de con Suministro de apoyo con la retroalimentación, así como el ofrecimiento de información oportuna que reciben los servidores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

El responsable de gestión de talento humano debe aplicar procedimientos más apropiadas, ya que se trata del personal que es componente clave para la institución, el desarrollo de la municipalidad depende del personal que tiene los conocimientos y las competencias necesarias y pertinente, de esa manera el encargado en el personal evaluará el desempeño laboral monitoreando los resultados laborales, así como los efectos de reconocimiento y el suministro de apoyo que recibe el personal.

Segunda:

Los funcionarios y conjuntamente jefe del personal de la municipalidad de aplicar políticas de recurso humano que el estado implementa con la finalidad de gestionar el talento humano más adecuado, de esa manera el jefe del personal debe medir los resultados evaluado las metas alcanzadas, así como también debe medir la satisfacción de los usuarios, y el posicionamiento de la institución.

Tercero:

El jefe de personal y los jefes inmediatos deben gestionar al talento humano según la necesidad y la urgencia que requiere el área, de esa manera evaluar los reconocimientos como los premios, la delegación de asistencia a eventos y así como el otorgamiento de certificados que reciben los servidores de la municipalidad.

Cuarta:

Los funcionarios, así como el jefe inmediato y jefe del personal de la municipalidad tiene que aplicar políticas más adecuadas en gestionar el talento humano con el propósito y adecuada evaluación de suministro de apoyo que brinda como es el caso de retroalimentación que debe recibir, de la misma manera lo que ofrece las oportunidades la municipalidad.

REFERENCIAS

- Acevedo, S. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo*. Huancayo: uc. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Alles, A. (2006). *Desempeño por competencias; Evaluacion de 360*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, A. (2017). *Desarrollo del Talento humano basado en competencias*. Buenos - Argentina: Granica S.A.
- Alvarez, S., y Bremero, O. (2022). Organic statute by processes of public management and performance according to the competencies of the officers of the Directorate of Urban Planning and Land Use Planning of the GAD of Quevedo. *UNEMI*, 1. <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/327/955>
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la Investigación. *Universidad de Lima*, 2.
- Anguita, J. (2020). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Scopus*, 1.
- Armando, S. (2010). *Gestion del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE. https://books.google.com.pe/books?id=F4IbzgEACAAJ&sitesec=buy&source=gbs_atb
- Arotoma, S. (2015). *Investigacion cientifica y desarrollo de tesis de grado*. Huamanga: V&S Editores S.A.C.
- Arrobo, E. (2022). *Unidad de talento humano y capacitaciones en los servidores públicos del Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades*. Quito: UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27537/1/UCE-FCA-CPO-ARROBO%20ELIZABETH.pdf>
- Bautista , R., Cienfuegos, R., y David. J. (2021). Job performance from a theoretical perspective. *Valor agregado*, 1. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_val/index

- Benavides, M. (2019). *Gestión del talento humano y satisfacción del usuario en la Municipalidad de Los Olivos, 2019*. Lima : UCV. file:///C:/Users/jose/Downloads/Benavides_OME.pdf
- Bernardo, H., Ramirez, R., y Fernando , M. (2021). *Gestion estrategica de talento humano desde un enfoque sostenible*. Costa: Universitaria de la Costa S.A.S. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8517/LIBRO%20DIGITAL-%20Modelo%20de%20Gestion-%20VERSI%20C3%93N%20FINAL%2003%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *ORIGINAL ARTICLE*, 1. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Bohórquez, E. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *SciELO Analytics*, 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Borja, H. (2020). NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES. *Manual* , 72.
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Fundación Koinonía*, 1. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>
- Capell, J. (2021). *Aprender a gobernar de los mejores*. Barcelona: Ciensa. <https://books.google.com.pe/books?id=fW8qEAAAQBAJ&pg=PA208&dq=El+modelo+de+Ulrich&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjSldLz4576AhXcJbkGHUouCEgQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=El%20modelo%20de%20Ulrich&f=true>
- Carrasco, C. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del Iestp Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz-Ancash, 2019*. Huaras Ancash: UNSAM. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4208/T033_33328484_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, J. (2020). *Gestión humana integral*. Bogotá: Ecoe.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: S.A. DE C.V.
- Cortez, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Chimbote - Perú: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53855/Cortez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruzado, L. , y Alomia, D. (2020). Labor performance in the workers of the Municipality of Lince. *ResearchGate*, 1. https://www.researchgate.net/publication/348143608_Desempeno_laboral_en_los_trabajadores_de_la_Municipalidad_de_Lince
- Dávila, R. , Agüero, E., Palomino, J., y Zapana, D. (2022). Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company. *Scielo*, 1.
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano*. Mecixo: PRENTICE HALL.
- Fernandez, M., y Sanchez, J. (1997). *Eficacia organizacional, concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid : D, Santos.
- Flores, H. (2022). Estos son cuatro desafíos e insights de la gestión humana en Perú para 2022. *Forbes*, 1.
- Flores, L. (2019). Gestion des ressources humaines et rentabilité du secteur hôtelier de la région de Puno, au Pérou. *SciELO*, 1.
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Ciencia.
- García, F. (2021). Qué tipos de muestreo hay? Guía 101 para encuestas. *Escuela de datos*, 1.
- Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza, T. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huaire, J., Marquina, J., y Horna, E. (2022). *Tesis fácil el arte de dominar el método científico*. Lima: Analectica.

- Karen, P. (2020). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Investigacion valdizana*, 1. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2007). *Elementos de admisnitracion un enfoque internacional*. Mexico: Mcgraww- Hill.
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova*, 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- Lluncor , M. Cacho, A., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Pakamuros*, 1. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>
- Loaiza, E., y Canahuire, V. (2022). Management of Human Talent and Quality of Life at Work in the Sanitation Service Provider SEDACUSCO. *Scielo*, 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322022000100023&script=sci_abstract&lng=en
- Mancilla, T., y Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. Lima: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, J., Asmat, N., y Alberca, N. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Redalyc*, 1.
- Mendivel, R. , Lavado, C. , y Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo. *SciELO*, 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *ilemascontemporaneo*, 1. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Moreno, E. (2021). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. 1.

- Nolasco, D. (2020). *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP.* Quit0: UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7316/1/T3190-MDTH-Nolasco-La%20evaluacion.pdf>
- Oropeza, E. (2021). *Gestión del talento humano para fortalecer el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de la Punta Callao - 2019.* Huacho: UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5147/ERIK%20ESTEBAN%20OROPEZA%20MIRANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Patzi, R. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de unidades educativas del distrito educativo La Paz 3.* La paz: umsa.
- Perez S., y Flores , E. (2022). Human resources management in the public sector of latin America, 2017-2021: systematic review. *Ciencia Latina*, 1. <file:///C:/Users/jose/Downloads/2141-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8459-1-10-20220503.pdf>
- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos.* Madrid: Santos ,S.A.
- Renjifo, Y. (2022). *GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA LEY DEL SERVICIO CIVIL - 2022. GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA LEY DEL SERVICIO CIVIL - 2022* (pág. 1). Limas: Encap. <https://www.youtube.com/watch?v=agjT9BZWGCY>
- Rodriguez, C. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica.* Barranquilla: Ciencias. https://books.google.com.pe/books?id=5jFJEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Las+variables+en+la+metodologia+de+la+investigacion+cientifica&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Las%20variables%20en%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica&f
- Rojas, J. , Cespedes, R. , y Bambaren, L. (2020). *management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac huánuco - 2015. Ariculo original unas*, 1. <file:///C:/Users/jose/Downloads/194-624-1-PB.pdf>

- Rosas, I. (2022). *La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*. Lima: CAEN.
- Ruiz, F. (2022). *Salud laboral conceptos y tecnicas para la prevencion de riesgos laborales*. Italia: El sevier.
- Sanchez, F. (2019). *Guia de tesis y proyectos de investigacion* . Arequipa: Centru Legalis.
- Santos, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia latina*, 1. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494>
- Salinas, J. , Paz, R., Macedo, T. , y Chávez, M. (2021). Strategic management of human resources and its relationship with organizational development at the unión service station in trujillo, peru. *Geon*, 1. Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/296>
- Tobar, E. (2022). Research and job performance as factors for improvement in the municipal management of local governments. *Investigação e desempenho do emprego como fatores para melhorar a gestão municipal das autarquias. Enfoques*, 1. <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/140/430>
- Vidal, M. (2019). *La educacion en etica ciencia y esperitualidad: aproximaciones desde las reurociencias*. Bogota: crai.
- Zamora, S. (2021). *Como elaorar la tesis autores, plantillas y videos*. Lima: Smith.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>X. Gestión de talento humano X1 Conocimientos Indicadores: - X1.1 Conocimientos numéricos - X1.2 Normas - X1.3 Softwares especializados del área - X1.4 Manejo de los utilitarios - X1.5 Los idiomas - X1.6 Manejo de ordenadores - X1.7 Escritura o manejo de textos - X1.8 Mantenimiento preventivo - Indicadores: X2: Competencias - X2.1 Adaptabilidad a los cambios - X2.2 Compromiso con la calidad de trabajo - X2.3 Conciencia organizacional - X2.4 La ética profesional, - X2.5 La prudencia, - X2.6 Liderazgo ejecutivo - X2.7 Comunicación eficaz - X2.8 Visión estratégica, - X2.9 Temple sobre los aspectos que una persona</p> <p>Variable 2:</p> <p>Y. Desempeño laboral Y1 Medición de resultados Indicadores: - Y1.1 Las metas</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método Hipotético deductivo.</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Tipo Básica</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal</p> <p>Muestreo No probabilístico, por conveniencia</p> <p>Población 150 (Servidores y funcionarios) de la municipalidad</p> <p>Muestra Conformada por un total de 79 (Servidores y funcionarios) de la municipalidad provincial Cotabambas</p> <p>Técnica</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>P1. ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión de talento humano y las mediciones de resultado de los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022?</p> <p>P2. ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión de talento humano y las recompensas en los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira - Apurímac, 2022?</p> <p>P3. ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>O1. Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y la edición de resultados de los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022.</p> <p>O2. Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y los reconocimientos en los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022.</p> <p>O3. Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo de los servidores de la</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1. Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y la medición de resultados los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022.</p> <p>H2. Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y los reconocimientos de los servidores de la municipalidad distrital de Haqaira- Apurímac, 2022.</p> <p>H3. Existe relación significativa entre Gestión de talento humano y el suministro de apoyo en los servidores de la municipalidad distrital de</p>		

	municipalidad distrital de Haqira- Apurímac, 2022.	Haqira- Apurímac, 2022.	<ul style="list-style-type: none"> - Y1.2Utilidades - Y1.3 Satisfacción de sus usuarios - Y1.4 Posicionamiento - Y1.5 Nuevos servicios <p>Y2 Reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y2.1 Premios - Y2.2 Asistencia a eventos - Y2.3 Pasaje - Y2.4 Excursiones - Y2.5 Divulgación de los logros - Y2.6 Otorgamiento de una certificación <p>Y3 Suministro de apoyo</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y3.1 Retroalimentación - Y3.2 Revisar prioridades - Y3.3 Ofrecer información - Y3.4 Ofrecer la oportunidad - Y3.5 Activar fortalezas 	Encuesta Instrumento Cuestionario
--	--	-------------------------	---	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1	Gestión de talento humano	Alles (2017) se refiere a las mezclas de conocimientos y las competencias.	Analizar los componentes de gestión de talento humano mediante una encuesta considerando las dimensiones como los conocimientos y las competencias.	Conocimientos <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos numéricos • Normas • Softwares especializados del área • Manejo de los utilitarios • Los idiomas • Manejo de ordenadores • Escritura o manejo de textos • Mantenimiento preventivo 		
				Competencias <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad a los cambios • Compromiso con la calidad de trabajo • Conciencia organizacional • La ética profesional, • La prudencia, • Liderazgo ejecutivo • Comunicación eficaz • Visión estratégica, • Temple sobre los aspectos que una persona 		
VARIABLE 2	Desempeño laboral	Castillo (2020) En los tiempos actuales la evaluación está considerado la interacción del gerente – del líder en cada una sus colaboradores, lo cual tiene tres elementos como medición de resultados, reconocimiento	Observando los lineamientos de contrataciones donde se considera las dimensiones; medición de resultados, reconocimiento Suministro de apoyo	Medición de resultados <ul style="list-style-type: none"> • Las metas • Utilidades • Satisfacción de sus usuarios • Posicionamiento • Nuevos servicios 		
				Reconocimiento <ul style="list-style-type: none"> • Premios • Asistencia a eventos • Pasaje • Excursiones • Divulgación de los logros • Otorgamiento de una certificación 		

		Suministro de apoyo		Suministro de apoyo	<ul style="list-style-type: none">• Retroalimentación• Revisar prioridades• Ofrecer información• Ofrecer la oportunidad• Activar fortalezas	
--	--	---------------------	--	----------------------------	---	--

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO “Gestión de talento humano”

Tesis titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira-Apurímac, 2022”

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA.

Estimado (a) servidor o funcionario, por la presente encuesta se pretende obtener información respecto a **Gestión del talento humano** en la municipalidad Distrital de Haqira, para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjunta. Los resultados son permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión del talento humano de la municipalidad. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, considerando las siguientes opciones:

- A. Nunca
- B. La mayoría de las veces
- C. Algunas veces sí, algunas veces no
- D. La mayoría de las veces sí
- E. Siempre

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira- Apurímac, 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su apoyo en el desarrollo del presente trabajo es valioso, el grado de respuesta en su afirmación será mediante el marcado en cada ítem del instrumento según considere pertinente, esta encuesta es de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación y tiene carácter confidencial.

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Edad: a) Menos de 25 b) Entre 24 y 40 c) Más de 40

Nivel educativo: a) Superior no universitario b) Superior universitario

Pregunta	A	B	C	D	E
Dimensión: Conocimientos					
1. Ha sido incorporado como colaborador a través de la evaluación de conocimientos numéricos en su área laboral.					
2. El ingreso a la municipalidad es de acuerdo a la exigencia del cumplimiento de las normas establecidas en el manual de perfil de puestos.					
3. Ingresó a laborar previa evaluación de conocimientos del software especializado del área donde se presentó.					
4. Fue evaluado en el manejo de la herramienta de los utilitarios para la ejecución de sus funciones laborales.					
5. El manejo de los idiomas es parte de la evaluación de su perfil profesional.					
6. Para su ingreso a la municipalidad fue evaluado el manejo de ordenadores de conocimiento de computadoras.					
7. El dominio de escritura o manejo de textos ha sido parte de la evaluación en el ingreso a la municipalidad.					
8. Fue evaluado en el conocimiento de mantenimiento preventivo de los equipos al momento de ingresar a la Municipalidad.					
Dimensión: Competencias					
9. Usted tiene la capacidad de adaptabilidad a los cambios para afrontar las situaciones diferentes.					
10. Asume compromisos laborales para realizar trabajo eficiente.					
11. Comprende el entorno de la organización, funcionamiento, estructura y cultura.					
12. Respeta en su ejercicio laboral las normas y valores morales y éticos de los servidores.					
13. En las actividades laborales se desempeña con prudencia y de manera responsable.					
14. Como líder ejecutivo muestra iniciativa para orientar hacia resultados positivos en la municipalidad.					
15. Entre sus compañeros maneja comunicación eficaz y transparente.					
16. Realiza planes de acción laboral según la Visión estratégica de la municipalidad.					
17. Tiene buen ánimo cuando desarrolla sus labores en la municipalidad.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO “Desempeño laboral”

“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira-Apurímac, 2022”

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA.

Estimado (a) servidor o funcionario, por la presente encuesta se pretende obtener información respecto al desempeño laboral en la municipalidad distrital de Haqira, para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjunta. Los resultados son permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral de la municipalidad. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, considerando las siguientes opciones:

- A. Nunca
- B. La mayoría de las veces
- C. Algunas veces sí, algunas veces no
- D. La mayoría de las veces sí
- E. Siempre

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar el nivel de relación entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira- Apurímac, 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su apoyo en el desarrollo del presente trabajo es valioso, el grado de respuesta en su afirmación será mediante el marcado en cada ítem del instrumento según considere pertinente, esta encuesta es de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación y tiene carácter confidencial.

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Edad: a) Menos de 25 b) Entre 24 y 40 c) Más de 40

Nivel educativo: a) Superior no universitario b) Superior universitario

PREGUNTA	A	B	C	D	E
Dimensión: Medición de resultados					
1. La meta laboral es alcanzado en el tiempo programado por la institución.					
2. En el área que desempeña, genera alguna utilidad o ingreso para la institución.					
3. El servicio que brinda a los usuario refleja satisfacción, superando sus expectativas.					
4. La municipalidad diseña la estrategia de posicionamiento para influir la percepción positiva de los usuarios.					
5. Los nuevos servicios implementados por la municipalidad satisfacen las necesidades de los usuarios.					
Dimensión: Reconocimiento					
6. Recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral.					
7. En la municipalidad recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.					
8. Por el buen desempeño laboral conforma el grupo de servidores asistentes a eventos de formación profesional.					
9. Por su buen desempeño laboral recibe recompensa como pasaje de viajes de servicios.					
10. Recibe reconocimientos a través de excursiones por el buen desempeño laboral.					
11. El jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público.					
12. Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.					
Dimensión: Ejecución contractual					
13. Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato.					
14. A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área.					
15. El jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función.					
16. La institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente.					
17. Su jefe inmediato incentiva activar tus fortalezas profesionales.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión de talento humano

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Conocimientos								
1	Ha sido incorporado como colaborador a través de la evaluación de conocimientos numéricos en su área laboral.	X		X		X		
2	El ingreso a la municipalidad es de acuerdo a la exigencia del cumplimiento de las normas establecidas en el manual de perfil de puestos.	X		X		X		
3	Ingresó a laborar previa evaluación de conocimientos del software especializado del área donde se presentó.	X		X		X		
4	Fue evaluado en el manejo de la herramienta de los utilitarios para la ejecución de sus funciones laborales.	X		X		X		
5	El manejo de los idiomas distinto es parte de la evaluación de su perfil profesional.	X		X		X		
6	Para su ingreso a la municipalidad fue evaluado el manejo de ordenadores de conocimiento de computadoras.	X		X		X		
7	El dominio de escritura o manejo de textos ha sido parte de la evaluación en el ingreso a la municipalidad.	X		X		X		
8	Fue evaluado en el conocimiento de mantenimiento preventivo de los equipos al momento de ingresar a la Municipalidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
9	Usted tiene La capacidad de adaptabilidad a los cambios para afrontar las situaciones diferentes.	X		X		X		
10	Asume compromisos laborales para realizar trabajo eficiente.	X		X		X		
11	Comprende el entorno de la organización, funcionamiento, estructura y cultura.	X		X		X		

12	Respeto en su ejercicio laboral las normas y valores morales y éticos de los servidores.	X		X		X	
13	En las actividades laborales se desempeña con prudencia y de manera responsable.	X		X		X	
14	Como líder ejecutivo muestra iniciativa para orientar hacia resultados positivos en la municipalidad.	X		X		X	
15	Entre sus compañeros maneja comunicación eficaz y transparente.	X		X		X	
16	Realiza planes de acción laboral según la Visión estratégica de la municipalidad.	X		X		X	
17	Tiene buen ánimo cuando desarrolla sus labores en la municipalidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: M. DAURICIO RAÚL ESCOBAR C. DNI: 23825407

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de octubre 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Medición de resultados								
1	La meta laboral es alcanzado en el tiempo programado por la institución.	X		X		X		
2	En el área que desempeña, genera alguna utilidad o ingreso para la institución.	X		X		X		
3	El servicio que brinda a los usuario refleja satisfacción, superando sus expectativas.	X		X		X		
4	La municipalidad diseña la estrategia de posicionamiento para influir la percepción positiva de los usuarios.	X		X		X		
5	Los nuevos servicios implementados por la municipalidad satisfacen las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Reconocimiento								
6	Recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	En la municipalidad recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.	X		X		X		
8	Por el buen desempeño laboral conforma el grupo de servidores asistentes a eventos de formación profesional.	X		X		X		
9	Por su buen desempeño laboral recibe recompensa como pasaje de viajes de servicios.	X		X		X		
10	Recibe reconocimientos a través de excursiones por el buen desempeño laboral.	X		X		X		
11	El jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público.	X		X		X		

12	Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 2: Suministro de apoyo							
13	Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato.	Si	No	Si	No	Si	No
14	A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	La institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Su jefe inmediato incentiva activar tus fortalezas profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mauricio R. Escobar T. C. DNI: 23 825 407

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión de talento humano

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Conocimientos								
1	Ha sido incorporado como colaborador a través de la evaluación de conocimientos numéricos en su área laboral.	X		X		X		
2	El ingreso a la municipalidad es de acuerdo a la exigencia del cumplimiento de las normas establecidas en el manual de perfil de puestos.	X		X		X		
3	Ingresó a laborar previa evaluación de conocimientos del software especializado del área donde se presentó.	X		X		X		
4	Fue evaluado en el manejo de la herramienta de los utilitarios para la ejecución de sus funciones laborales.	X		X		X		
5	El manejo de los idiomas distinto es parte de la evaluación de su perfil profesional.	X		X		X		
6	Para su ingreso a la municipalidad fue evaluado el manejo de ordenadores de conocimiento de computadoras.	X		X		X		
7	El dominio de escritura o manejo de textos ha sido parte de la evaluación en el ingreso a la municipalidad.	X		X				
8	Fue evaluado en el conocimiento de mantenimiento preventivo de los equipos al momento de ingresar a la Municipalidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
9	Usted tiene La capacidad de adaptabilidad a los cambios para afrontar las situaciones diferentes.	X		X		X		
10	Asume compromisos laborales para realizar trabajo eficiente.	X		X		X		
11	Comprende el entorno de la organización, funcionamiento, estructura y cultura.	X		X		X		

12	Respeto en su ejercicio laboral las normas y valores morales y éticos de los servidores.	✓		✓		✓	
13	En las actividades laborales se desempeña con prudencia y de manera responsable.	✓		✓		✓	
14	Como líder ejecutivo muestra iniciativa para orientar hacia resultados positivos en la municipalidad.	✓		✓		✓	
15	Entre sus compañeros maneja comunicación eficaz y transparente.	✓		✓		✓	
16	Realiza planes de acción laboral según la Visión estratégica de la municipalidad.	✓		✓		✓	
17	Tiene buen ánimo cuando desarrolla sus labores en la municipalidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [N] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: José Huamani Arone DNI: 42733767

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de octubre 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS
DE APUJANAC
José Huamani Arone
Mg. José Huamani Arone
DOCENTE

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Medición de resultados							
1	La meta laboral es alcanzado en el tiempo programado por la institución.	X		X		X		
2	En el área que desempeña, genera alguna utilidad o ingreso para la institución.	X		X		X		
3	El servicio que brinda a los usuario refleja satisfacción, superando sus expectativas.	X		X		X		
4	La municipalidad diseña la estrategia de posicionamiento para influir la percepción positiva de los usuarios.	X		X		X		
5	Los nuevos servicios implementados por la municipalidad satisfacen las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	En la municipalidad recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.	X		X		X		
8	Por el buen desempeño laboral conforma el grupo de servidores asistentes a eventos de formación profesional.	X		X		X		
9	Por su buen desempeño laboral recibe recompensa como pasaje de viajes de servicios.	X		X		X		
10	Recibe reconocimientos a través de excursiones por el buen desempeño laboral.	X		X		X		
11	El jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público.	X		X		X		

12	Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Suministro de apoyo							
13	Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato.	Si	No	Si	No	Si	No
14	A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área.	X		X		X	
15	El jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función.	X		X		X	
16	La institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente.	X		X		X	
17	Su jefe inmediato incentiva activar tus fortalezas profesionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: José Humbani Arone DNI: 42733762

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de octubre del 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

 Mg. José Humbani Arone
 DOCENTE

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión de talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Conocimientos								
1	Ha sido incorporado como colaborador a través de la evaluación de conocimientos numéricos en su área laboral.	x		x		x		
2	El ingreso a la municipalidad es de acuerdo a la exigencia del cumplimiento de las normas establecidas en el manual de perfil de puestos.	x		x		x		
3	Ingresó a laborar previa evaluación de conocimientos del software especializado del área donde se presentó.	x		x		x		
4	Fue evaluado en el manejo de la herramienta de los utilitarios para la ejecución de sus funciones laborales.	x		x		x		
5	El manejo de los idiomas es parte de la evaluación de su perfil profesional.	x		x		x		
6	Antes de su ingreso a la municipalidad usted fue evaluado en el manejo de ordenadores.	x		x		x		
7	El dominio de escritura o manejo de textos ha sido parte de la evaluación en el ingreso a la municipalidad.	x		x		x		
8	Fue evaluado en el conocimiento de mantenimiento preventivo de los equipos al momento de ingresar a la Municipalidad.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
9	Usted tiene La capacidad de adaptabilidad a los cambios para afrontar las situaciones diferentes.	x		x		x		
10	Asume compromisos laborales para realizar trabajo eficiente.	x		x		x		
11	Comprende el entorno de la organización, funcionamiento, estructura y cultura.	x		x		x		

12	Respeto en su ejercicio laboral las normas y valores morales y éticos de los servidores.	x		x		x		
13	En las actividades laborales se desempeña con prudencia y de manera responsable.	x		x		x		
14	Como líder ejecutivo muestra iniciativa para orientar hacia resultados positivos en la municipalidad.	x		x		x		
15	Entre sus compañeros maneja comunicación eficaz y transparente.	x		x		x		
16	Realiza planes de acción laboral según la Visión estratégica de la municipalidad.	x		x		x		
17	Tiene buen ánimo cuando desarrolla sus labores en la municipalidad.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL

DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

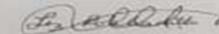
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de diciembre de 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Medición de resultados							
1	La meta laboral es alcanzado en el tiempo programado por la institución.	x		x		x		
2	En el área que desempeña, genera alguna utilidad o ingreso para la institución.	x		x		x		
3	El servicio que brinda a los usuario refleja satisfacción, superando sus expectativas.	x		x		x		
4	La municipalidad diseña la estrategia de posicionamiento para influir la percepción positiva de los usuarios.	x		x		x		
5	Los nuevos servicios implementados por la municipalidad satisfacen las necesidades de los usuarios.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento							
6	Recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral.	x		x		x		
7	En la municipalidad recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.	x		x		x		
8	Por el buen desempeño laboral conforma el grupo de servidores asistentes a eventos de formación profesional.	x		x		x		
9	Por su buen desempeño laboral recibe recompensa como pasaje de viajes de servicios.	x		x		x		
10	Recibe reconocimientos a través de excursiones por el buen desempeño laboral.	x		x		x		
11	El jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público.	x		x		x		

12	Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: Suministro de apoyo		Si	No	Si	No	Si	No
13	Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato.	x		x		x	
14	A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área.	x		x		x	
15	El jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función.	x		x		x	
16	La institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente.	x		x		x	
17	Su jefe inmediato incentiva activar tus fortalezas profesionales.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078

Especialidad del validador:

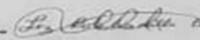
Lima 03, de diciembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

_____ 

Firma del Experto Informante

Anexo 5. Base de datos, confiabilidad de instrumento

N°	Gestión del talento humano																	P14	P15	P16	P17
	Conocimientos								Competencias												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17				
1	3	3	4	2	4	1	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	4	1
2	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	5	5	3	1	2	2	3	3
3	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4
4	3	3	3	4	1	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	1	1
5	1	2	3	2	1	1	1	1	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	1	4	4
6	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3
7	4	3	1	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4
8	2	5	5	4	2	2	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2
9	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3
10	2	3	1	2	1	1	1	3	5	5	5	4	4	2	5	3	5	3	4	4	3
11	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3
12	4	3	1	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4
13	1	5	1	1	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	1
14	1	1	1	2	1	2	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	1	1
15	4	5	5	5	5	1	1	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
16	5	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5
17	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
18	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
19	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
20	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
21	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5

48	4	5	3	4	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
49	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
50	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	
51	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4
52	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3
53	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4
54	5	4	5	5	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
55	5	2	2	2	1	1	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
56	5	5	2	2	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
57	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
58	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
59	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
60	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5
61	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
62	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	5
63	1	5	3	4	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3
64	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5
65	1	5	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4
66	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
67	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5
68	1	5	3	5	1	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4
69	1	5	3	5	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3
70	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4
71	1	5	4	4	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4
72	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4	4
73	1	5	3	5	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4

74	1	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
75	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
76	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4
77	5	4	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5
78	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
79	1	5	3	5	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	5
80	1	5	3	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5
81	1	5	3	5	1	1	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5
82	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4
83	5	5	5	5	4	2	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2
84	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	1
85	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5
86	1	5	3	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4
87	5	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
88	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
90	3	3	4	3	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
91	1	5	3	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4
92	2	2	2	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
93	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5
94	5	4	1	4	4	4	3	3	1	3	5	1	1	4	2	5	3	3	5	4	3
95	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3
96	3	3	1	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
97	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5
98	5	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
99	1	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

100	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5
101	4	3	3	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	2

Desempeño laboral													
Medición de resultados					Reconocimiento								Ejecución contractual
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2
3	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
4	5	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1
3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	4	3	4	1	1	1	1	1	1	2	5	5
5	1	4	4	4	1	3	5	1	1	4	2	2	2
3	4	4	2	2	1	1	1	1	1	4	1	4	4
4	2	5	5	4	2	2	2	1	1	2	1	4	4
4	1	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4
4	1	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3
5	1	4	4	4	1	3	5	1	1	4	2	2	2
3	4	4	2	2	1	1	1	1	1	4	1	4	4
4	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	2	4	5	5
5	5	4	4	5	1	1	1	1	2	4	1	3	3

5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	2
5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2
3	3	3	5	5	1	1	1	1	1	1	3	3
5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	4	4
5	5	4	4	4	1	1	2	1	2	1	1	5
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	3
5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3
5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	3
5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	5	3
5	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4
5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	3	4
5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	5	5
5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	5	3
4	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	5	1
5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4
3	5	4	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1
5	4	4	3	5	1	1	1	1	2	2	2	4
3	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3
4	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3
3	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	4	2
4	3	4	3	3	1	1	1	1	2	1	4	2
1	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2
1	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	5	2
5	5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4

5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	4
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	2	4
4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3
4	3	4	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3
5	5	5	5	5	1	2	1	1	2	1	1	4
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4
5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	1	3
5	5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4
4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	3
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5
5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	3	5
4	4	5	4	4	1	1	1	1	2	1	4	2
3	4	5	4	4	1	1	1	3	1	1	4	2
3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	5	2
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	5	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	5	3
4	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3

4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3
4	5	5	4	4	1	1	3	3	1	1	1	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	4	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
1	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3
1	5	4	5	4	1	1	1	1	1	1	5	2
3	3	4	3	3	1	1	1	2	1	2	5	3
3	3	3	4	4	1	4	4	1	1	1	4	3
3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	2
3	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	5	2
1	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
5	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	5	3
5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	1	5	3
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4
5	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	4
4	4	5	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5
4	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3

4	3	1	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	5
3	4	5	4	4	1	1	1	1	1	3	5	2
4	4	4	5	5	1	1	2	2	1	1	5	4
4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	3
4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	4	2
4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	2

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Excluido^a 0 ,0
Total 15 100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	17

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	15 100,0
	Excluido	0 ,0
	Total	15 100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	17

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 12:18 06/11/2022

Estaditocos.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1 : SumaV1 2 Visible: 14 de 14 variables

	D1C	D2C	D3D	D4R	D4E	V1	V2	SumaD1C	SumaD2C	SumaD3D	SumaD4R	SumaD4E	SumaV1	SumaV2	var	var	var
1	23	42	23	7	12	65	42	2	1	2	1	1	2	1			
2	10	36	15	7	13	46	35	1	1	1	1	1	1	1			
3	10	44	20	9	16	54	45	1	2	2	1	1	1	1			
4	23	40	13	7	9	63	29	2	1	1	1	1	1	1			
5	12	40	19	8	17	52	44	1	1	1	1	1	1	1			
6	32	43	18	17	17	75	52	3	2	1	3	1	3	2			
7	14	40	15	10	21	54	46	1	1	1	2	2	1	1			
8	23	39	20	11	17	62	48	2	1	2	2	1	1	1			
9	22	43	20	22	21	65	63	2	2	2	3	2	2	3			
10	14	38	14	8	17	52	39	1	1	1	1	1	1	1			
11	32	43	18	17	17	75	52	3	2	1	3	1	3	2			
12	14	40	15	10	21	54	46	1	1	1	2	2	1	1			
13	17	43	17	7	12	60	36	1	2	1	1	1	1	1			
14	13	37	15	11	16	50	42	1	1	1	2	1	1	1			
15	29	42	23	11	22	71	56	2	1	2	2	3	2	3			
16	29	40	24	11	20	69	55	2	1	3	2	2	2	3			
17	29	40	24	10	22	69	56	2	1	3	2	3	2	3			
18	27	44	19	9	22	71	50	2	2	1	1	3	2	2			
19	32	43	23	10	23	75	56	3	2	2	2	3	3	3			
20	29	41	22	9	25	70	56	2	1	2	1	3	2	3			
21	28	42	20	11	22	70	53	2	1	2	2	3	2	2			
22	38	42	22	10	23	80	55	3	1	2	2	3	3	3			
23	30	44	24	10	23	74	57	2	2	3	2	3	3	3			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11:26 15/11/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira-Apurímac, 2022.", cuyo autor es ANCCASI CASTILLO JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 13-01-2023 18:29:56

Código documento Trilce: TRI - 0504693