



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión de talento humano y el desempeño laboral del servidor  
público en una municipalidad de Ancash, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Graza Reyes, Jack Robert (orcid.org/0000-0003-4982-9314)

**ASESORES:**

Mg. Paredes Vásquez, Karina Lisset (orcid.org/0000-0001-8295-3726)

Mg. Raymundo Balvin, Yausef (orcid.org/0000-0001-9089-6258)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por su infinita grandeza y sabiduría para nuestra creación; a mis padres, por su aliento para seguir adelante, a mis hermanos por su confianza en mis capacidades; entregándome sus muestras de afecto y ánimo para lograr mis metas trazadas y culminar con éxito los planes emprendidos. Los adoro con todo mi ser.

Graza Reves Jack Robert

## **Agradecimiento**

A mi asesor del presente trabajo de investigación por su inmensa paciencia para brindar la orientación y apoyo preciso tanto en metodología como en temática para la ejecución de esta investigación. A mis padres, por su aliento y cariño para culminar el proyecto emprendido y contribuir en mi realización personal y profesional.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PUBLICO EN UNA MUNICIPALIDAD DE ANCASH, 2023", cuyo autor es GRAZA REYES JACK ROBERT, 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 Completa 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, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET <b>DNI:</b> 41451494 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8295-3726	Firmado electrónicamente por: KLPAREDESV el 05- 08-2023 09:48:22

Código documento Trilce: TRI - 0628609



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GRAZA REYES JACK ROBERT estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PUBLICO EN UNA MUNICIPALIDAD DE ANCASH, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GRAZA REYES JACK ROBERT <b>DNI:</b> 47314230 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4982-9314	Firmado electrónicamente por: JGRAZAR729 el 08-09- 2023 21:09:22

Código documento Trilce: INV - 1282991

## Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	2

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla N° 01	Resultados de la validez según los expertos.	17
Tabla N° 02	Confiabilidad de instrumentos	18
Tabla N° 03	Prueba de normalidad de las puntuaciones de Gestión de Talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	21
Tabla N° 04	Prueba de hipótesis de correlación entre Gestión de Talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	21
Tabla N° 05	Niveles de Gestión de Talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	23
Tabla N° 06	Nivel de las dimensiones de Gestión de Talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	23
Tabla N° 07	Niveles de desempeño laboral del servidor público del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	24
Tabla N° 08	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	24
Tabla N° 09	Prueba de Hipótesis entre la Gestión de Talento humano en la Selección y Evaluación y la variable Desempeño Laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	25
Tabla N° 10	Prueba de Hipótesis entre la Gestión de Talento humano en el desarrollo y capacitación y la variable Desempeño Laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	26
Tabla N° 11	Prueba de Hipótesis entre la Gestión de Talento humano en la compensación al personal y la variable Desempeño Laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	26

## Índice de figuras

	Pág.
Figura N° 01 Diagrama de dispersión del nivel de relación entre la Gestión de Talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	22

## Resumen

En la investigación realizada fue determinar la relación que existe de las variables que se estudiaron la Gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativa de tipo aplicada, con alcance descriptivo y correlacional, agregando a ello el diseño no experimental, con un corte transversal. Para el estudio se tuvo una población de 150 personas la misma que también se usó para la muestra donde se usó como técnica la encuesta con preguntas abiertas y dando a conocer sobre las dimensiones, previo a ello se dio la validez y la confiabilidad de los instrumentos usados. Donde los resultados obtenidos fueron para el nivel de gestión de talento humano el nivel regular con un 57.3% (86 personas), seguidamente se tiene en nivel bueno con un 38.7% (58 personas) y por ultimo y no menos importante el nivel malo con un 4.0% (6 personas), para la otra variable desempeño laboral se tiene el nivel Regular con un 53.3% (80 personas), seguidamente se tiene el nivel bueno con un 41.3% (62 personas) y por último y no menos importante en nivel malo con un 5,3% (8 personas), y a ello se tiene un Rho de Spearman = 0,724\*\* y una significancia bilateral =0,000 < 0.05 con ello se confirma una correlación positiva alta con lo que queda determinado la aceptación de la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Desempeño laboral, Calificación, Selección, Capacitación, Motivación.

## Abstract

In the investigation carried out, it was to determine the relationship that exists between the variables that were studied, Human talent management and the work performance of administrative personnel in a Municipality of Ancash, 2023. The study was of a quantitative approach of an applied type, with a descriptive scope and correlational, adding to it the non-experimental design, with a cross section. For the study there was a population of 150 people, the same one that was also used for the sample where the survey with open questions was used as a technique and making known about the dimensions, prior to that the validity and reliability of the instruments was given. used. Where the results obtained were for the human talent management level the regular level with 57.3% (86 people), then there is a good level with 38.7% (58 people) and last and not least the bad level with 4.0% (6 people), for the other labor performance variable, the Regular level is found with 53.3% (80 people), followed by the good level with 41.3% (62 people) and last but not least in bad level with 5.3% (8 people), and to this we have a Spearman's Rho = 0.724\*\* and a bilateral significance =0.000 < 0.05, with this a high positive confirmation is confirmed, with which the acceptance is determined of the alternative hypotheses.

Keywords: Management, Human talent, Job performance, Qualification, Selection, Training, Motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel internacional, a las personas que laboran en cualquier organización sean públicas o privadas son consideradas como el eje fundamental, pieza clave del progreso y desenvolvimiento que genera la satisfacción de los resultados para ello el personal reclutado es ético correcto y con la capacidad para ocupar dichos puestos de manera óptima que cumpla las metas que son considerados como el talento humano (Mori y Bardales, 2020). Del mismo modo Solorzano et al. (2022), enfocaron al talento humano en el apoyo idóneo en el desempeño laboral esto generando la a capacidad de respuestas inmediatas a los distintos problemas con respuestas claras y precisas, y estas sean de beneficio en la toma de decisiones, siendo el talento humano como el pilar del desempeño de la organización dentro del mercado competitivo que demanda el logro de las metas y/o objetivos. Para América latina y el caribe a raíz de la pandemia en el 2022, se produjo diversos cierres de trabajo es así que se produjo 10.3% de horas de trabajo perdidas, para el segundo trimestre que corresponde a 25 millones de empleos, así mismo estudios afirman el desempleo en 11.5% unos 3.4 puntos % por encima de años anteriores, sin embargo no todo fue negativo también realzo los aspectos positivos en ventas en línea caso de argentina que obtuvo un 30% de compradores, y el 73% ahora usa dicha modalidad, y con ello se confirma que la gestión de talento humano proviene de muchos factores que impulsan a desarrollar mejores desempeños de las personas con el propósito de generar recursos económicos con ello generándose un talento humano innato (CEPAL, 2022). Así mismo Moreno (2022), en ecuador para el año 2022 registro una gran reforma en cuanto a empleabilidad subiendo un 0.07% que genera miles de empleos donde el 56% demostró que se sienten felices en lo laboral, y que el 70% de ellos se siente comprometido, es así que los incentivos laboral promueven en desempeño laboral optimo en el mercado competitivo. La gestión de talento humano son los retos que las organizaciones deberán mejorar a partir de una aseveración de desarrollar las labores encomendadas (Ramírez, 2022). Un elemento fundamental para el desarrollo organizacional es involucrar al personal de manera objetiva promoviendo un buen desempeño laboral y que estas puedan cumplir las expectativas organizacionales (Castro y Delgado, 2020).

A nivel nacional la gestión de talento humano tiene una relevancia jerárquica orientada al logro de los objetivos, contando con base legal, laboral y normativo que reconoce los distintos derechos con que cuenta el trabajador además se tiene regímenes como D.L. 276, D.L. 728, D.L. 1057 Y su ley 29849, CAS temporal y permanente, y LS, siendo esta última que no cuenta con beneficios ni vínculos con una entidad a raíz de eso se genera una baja gestión en cuanto al talento humano (Baque, 2023). Un buen desarrollo de la dirección de talento humano es invertir en una selección (personal) donde se pueda elegir al personal con capacidad de realizar flujos de comunicación, que ayuden a mejorar la capacidad organizacional en el desarrollo de la institucionalización de acuerdo a las normas vigentes y estas a la vez puedan reflejar resultados óptimos en cuanto al desempeño laboral (Guzmán y Sandoval, 2021). Cabe señalar que en el Perú de acuerdo a las normas vigentes en los tres niveles de gobierno las autoridades designan personal de confianza, los cuales no cumplen con los perfiles del puesto, generando el bajo desarrollo de talento humano (Baque, 2023). En nuestro país los lineamientos en la gestión de recursos humanos es el servicio civil según normativa vigente, argumentando un sistema administrativo responsable de realizar las políticas de estado, fortaleciendo el desempeño laboral y cumplir las funciones siendo estas la capacitación, relaciones humanas, gestión de desarrollo, comunicación, clima organización y laboral, etc., que son ejes fundamentales para la entidad y sus colaboradores (Palomino, 2021). En nuestro país el talento humano ha pasado a ser algo significativo por la cantidad de empleados informales y la demanda laboral que paga sueldos que no son acorde al mercado. De acuerdo al INEI en el año 2021 hay más de 7 millones de empleados informales siendo un 68,2%, un 87,3% de empleados que no cuentan con seguro social o son trabajadores en empresas informales, siendo un reflejo que falta una gestión de talento humano (INEI, 2021). Otras fuentes nos indican que en el Perú más de 1 millón 422 mil personas son trabajadores, de los cuales el 45% son de gobierno nacional, 43% gobiernos regionales y el 12% de los GL. La reforma del servicio civil está orientada la modernización de los servidores públicos siendo la meritocracia como eje de ingreso a las labores de los diferentes cargos de las instituciones del estado, que brindará un mejor desarrollo del talento humano (SERVIR, 2020). Las organizaciones públicas del país, en el especial los gobiernos locales, dicen realizar

procesos de mejora continua o reingeniería, a través de la capacitación y el desarrollo de la comunicación esto con el propósito de realizar una mejor atención al ciudadano y es dable frente a las crisis de desconfianza de la población hacia sus representantes (Anastasio, et al. 2020). Según el (MEF, 2020), los gobiernos locales en general deben realizar actividades pertinentes en favor de la sociedad y brindar los servicios públicos a la ciudadanía de manera transparente con el fin de proyectar escenarios de bienestar y desarrollo capaces de zanjar los problemas que aquejan a la ciudadanía y estas puedan ser resueltas en favor de la población.

A nivel local el desempeño laboral viene siendo un tema de estudio e investigación para mejorar la gestión de la municipalidades en cuanto al talento humano, es así que un estudio se revela que se tiene un 87% de nivel regular en cuanto al desempeño laboral, un 97% en tareas funcionales, en civismo 63%, y en productividad un 73% regular, con eso se identifica la falta de aprobación de planes operativos anuales y presupuesto respecto a las capacitaciones donde se tenga en cuenta instrumentos de la evaluación de un desempeño laboral, la identificación de necesidades institucionales y políticas que a sean acordes a los principios de los derechos constitucionales y referidos al MTPE Gastañadi (2022). En la municipalidad distrital de Acopampa, hay situaciones diversas en distintas áreas que se perciben en la gestión de talento humano, lo cual hace que no se genere un equilibrio fundamental para el desempeño laboral que requiere la gestión para el logro de sus metas y objetivos dentro de un periodo. Si bien es cierto cuenta con el área de recursos humanos, además de su ROF y MOF, se asigna personal que no cumple con los perfiles respectivos a las diferentes áreas, para enmendar esta irregularidad se realizó los contratos de la modalidad de personal de confianza conllevando a que la municipalidad no brinda una mejor calidad de vida a la población Acopampa y menos brindando una buena atención. Es así que para el año 2023 el MEF asigno un PIA 2,670, 072.00 soles un PIM de 7,541,707.00 soles, que hasta el momento cuenta solo con un avance de 11.2% de ejecución presupuestal, además de ellos recibe transferencias por gestión que hasta la fecha no son ejecutadas ni llevadas a algún tipo de contratación, con eso se puede verificar que no cuenta con profesional idóneos para generar el trabajo necesario siendo una gestión de talento en cuanto a su personal bajo y el desempeño se

refleja mínimo por lo que es necesario cambiar esa óptica con la finalidad de mejorar la gestión con profesionales que se desempeñen de manera óptima. Además de ello se percibe la incomodidad del ciudadano de a pie por los servicios que brinda la municipalidad provocando la insatisfacción, descontento e incomodidad, esto a falta de capacitación, comunicación oportuna, que afecta la gestión municipal por lo que se plantea la pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?.

Así mismo, se tiene a los problemas específicos para la investigación como son: a) ¿Cuál es el nivel del talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?; b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?; c) ¿Cuál es la relación entre gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?; d) ¿En qué medida se relaciona la gestión de talento humano en la capacitación y formación del desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?; e) ¿En qué medida se relaciona gestión de talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?.

La justificación teórica se desarrolló por las teorías, que son bases y soportes fundamentales respecto a las variables que permiten aclarar su importancia, las características y de esta manera establecer las recomendaciones para que la municipalidad cumpla con sus objetivos trazados. La justificación metodológica es de acuerdo metodología, método científico, instrumentos de recolección, resultados e interpretación de ellas para que posteriormente puedan ser usados en futuras investigaciones sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad. La justificación práctica tuvo el propósito de demostrar una existencia de relación - significativa y directa de las variables con una propuesta de mejora. La justificación social contribuirá a la gestión de la entidad edil de Acopampa en la gestión de talento - humano y su desempeño en lo laboral que contribuirá a la gestión dando a conocer los errores que se vienen cometiendo en

el reclutamiento del personal administrativo y dando las recomendaciones y resultados para poder mejorar estos aspectos de esta manera puedan cumplir con sus objetivos trazados, del mismo modo a la ciudadanía que se verá beneficiado al tener un servicio eficiente por parte de la municipalidad y mejorar la calidad de vida de la población.

En cuanto a los objetivos se tiene lo siguiente como Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; y los objetivos específicos: a) Identificar el nivel de gestión de talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; b) Describir el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; c) Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; d) Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano en la capacitación y formación del desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; e) Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

En la investigación se presenta la siguiente hipótesis científica: H0: Existe una relación directa significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023. Como hipótesis específicas se plantearon las siguientes a) Conocer el nivel de gestión de talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; b) Medir el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; c) Determinar que existe una relación directa entre la gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; d) La gestión de talento humano en la capacitación y formación del desarrollo personal está directamente relacionado con el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023; e) La gestión de

talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo tiene una directa relación con el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional tenemos los siguientes antecedentes:

Para autores como Polo, Gonzales, Diaz, Cubas y De la Cruz (2022), realizan su estudio para la revista científica (artículo), sobre la gestión del talento humano y su desempeño de los colaboradores administrativos en la UNTRM – Amazonas; Metodológicamente es de enfoque (cuantitativo), descriptivo – correlacional, diseño (no experimental), muestra = 75 personas de Régimen Laboral 276; Concluyendo que obtienen resultados de Rho de S. = 0,836 y una significancia menor a 0,05 siendo esta de 0,000; además se aprecia que en la gestión de talento humano se indica el 50.7% nivel eficiente 48.0% de nivel regular y 2.7% deficiente; En el desempeño laboral se obtiene resultados 2.7% deficientes, 14.7% regular y 82.75 eficiente; Concluyendo además se puede apreciar que se puede mejorar la gestión en la personas con más capacitaciones y frecuentes incentivos laborales.

Para Loayza y Canahuire (2022), en su investigación mencionó para un artículo científico sobre gestión y desarrollo de talento humano y la calidad de vida en SEDACUSCO; Usando el método (enfoque cuantitativo), descriptivo correlacional, diseño (no experimental), muestra = 128, siendo sus resultados que obtienen un resultado de correlación de R. Sp.= 0,651 y una sig. P = 0,000 < 0,05, donde la calidad de vida en el trabajo es de 24.2% malo, organización de las personas en calidad de trabajo 37.5% de nivel regular, Recompensación 34.4% de nivel regular, desarrollo de las personas 30.5% nivel regular, y calidad de vida en el trabajo 26.6%, con todo ello se concluye que debe realizarse una estrategia de mejora continua en capacitación, motivación, constantes políticas de desarrollo de capacidades y talentos en la organización.

Por consiguiente Yupanqui (2022), publicaron su artículo científico sobre la perspectiva de la gestión de talento humano en el desempeño óptimo laboral, desarrolla como objetivo conocer acerca del desempeño laboral y como estas puedan ser factor clave del funcionamiento estratégico para el desarrollo de la entidad, usando la metodología de enfoque Prisma usando cinco fases la cuales permiten identificar y organizar aspectos importantes de una investigación, siendo

sus resultados, que la gestión en los trabajadores es una temática importante e indispensable a la hora de desarrollar la cultura de trabajo comunicación y el clima organizacional considerando que más del 50% del país (regiones) ya están tomando como activo importante al talento de las personas para el desempeño de organizativo, concluyendo que la globalización mejora las actividades y acciones estrategias a nivel general y que el talento humano sea de vital importancia frente a nuevos paradigmas y estas sean de vital importancia.

De la misma forma autores como Zurita, Chancha, Quispe y Solorzano (2022), mencionaron en su científico estudia sobre la gestión de personal y talento humano y sus competencias en una Red Salud; Usando el método de enfoque (cuantitativo), tipo - básico, descriptivo - correlacional – y su diseño (no experimental), muestra = 52, siendo sus resultados un Rho Sp. =0,430 y una sig. B. = 0,002, además se demuestra que los cargos directivos en una red salud tienen una correlación positiva (moderada) = 0,372, en la evaluación de candidatos hay una correlación moderada de 0,480; Concluyendo que se demuestra la relación de las variables en estudio es alta, pero que falta estrategias para mejorar la calidad de gestión del talento de las personas ayuda a mejorar las capacidad funcionales en la entidad.

De esa manera autores como Castro et al. (2020), en su investigación científica para la revista ciencia latina indicaron que la gestión de talento humano ayuda en el desempeño funcional y laboral en el proyecto especial del Huallaga, teniendo como objetivo que el desempeño funcional mejora el servicio hacia los usuarios finales, con una metodología de (enfoque cuantitativo), tipo (básico) y diseño (no experimental) describiendo de esa manera las características orientadas a resolver los problemas con muestra de 70 encuestados, donde sus resultados fueron un R. S. = 650 y una sig. De 0,000; en conocimiento de gestión de talento 67.1% dice si, el 64.3% aprender continuamente, 60.0% acepta ampliar sus conocimientos, y el 65% tiene habilidades de mejora y desarrollo de capacidades. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada y que la gestión de talento humano es indispensable para un efecto generacional amplio.

Para los antecedentes de la investigación tenemos a nivel internacional a Tortolero (2021), mencionó para una revista científica (artículo) denominado la

gestión del talento humano en la innovación de Pymes Durango México; teniendo como objetivo conocer como el talento del personal humano para la innovación de una organización; metodológicamente de tipo (básico), diseño - no experimental, descriptivo, corte (transversal), siendo su muestra = 325 personas, siendo sus resultados que obtiene un  $R = 0.344$ , una sig. = 0,000, además se demuestra una evidencia(significativa) entre la gestión de talento humano con su otra variable dependiente; concluyendo: Que se demuestra que la gestión del personal capacitado es más dinámico ayuda a mejorar las capacidades de respuesta frente a los problemas, el promover a los gerentes en las organizaciones ayudará a adaptar nuevos procesos de innovación y desarrollo en base al talento humano. Seguidamente Gaspar ( 2021), en su publicación para la revista científica (artículo), mencionó sobre el talento humano en el desempeño laboral para mejorar el éxito empresarial; con el objetivo de reconocer al talento humano destaca en el éxito empresarial; usando un estudio metodológico de tipo (documental), descriptivo - diseño (no experimental), que busca especificar las características; Siendo sus resultados: Que el talento humano es estratégicamente muy fundamental para el progreso de una entidad con cualidades importantes, además de ello se menciona que el talento humano es vital frente a los manejos administrativos que promueve el buen funcionamiento organizacional, concluyendo, que cualquier gerente o empresario debe considerar personal (Trabajadores de la empresa) como el activo más valioso para conseguir los objetivos en un tiempo determinado.

Para Zayas (2020), describió en su artículo para la revista científica sobre la gestión de talento del personal como activo fundamental para el buen funcionamiento y crecimiento de las organizaciones en México; teniendo como objetivo conocer directamente cómo abarca el talento humano en el funcionamiento de una organización; comprendiendo metodológicamente un enfoque - cuantitativo, diseño (no experimental), con una muestra = 27 entrevistados y propietarios; la cual tiene resultados: Que el 90% menciona que el talento humano es importante y que el 10% no sabe por qué no tiene una información acerca del tema; y que en la actualidad el talento humano es una necesidad e eje para emular en el mercado competitivo, concluyendo que los resultados más relevantes de acuerdo a la

percepción de los encuestados el TH es fundamental para cumplir metas y objetivos de las organización.

Autores como Guerrero y Maldonado (2020), describieron en su artículo (científico) sobre la gestión del talento humano como desempeño en las industrias (manufactureras) Cuenca – Ecuador. Siendo su metodología de enfoque cualitativo, tipo - básico, descriptivo, donde su muestra es de 46 encuestados (gerentes), llegaron a concluir que el talento humano es trascendental cuando se trata de llevar una administración correcta con propósitos de crecer económicamente; El desempeño laboral es generador de riquezas siempre y cuando estas estén capacitados y los agentes económicos ayudan a reactivar los negocios, las variables en estudio se relacionan de manera significativa obtenido resultados óptimos de la investigación.

Para Estupiñán (2021), mencionaron es su investigación acerca de la gestión del talento humano y como estas se desempeñan interactivamente en una municipalidad, con un método científico de enfoque (cuantitativo), descriptivo - de corte (transversal), correlacional, muestra = 268 encuestados funcionarios públicos, donde sus resultados son: Existe una relación (significativa), entre sus variables con un  $Rho\ Sp = 0,756$  y una significancia de 0,000, Concluyendo: que se determina que el personal como talento mejora, ayuda, diagnóstica, resuelve y desempeña los logros de una organización, en mejorar las actividades de control y desarrollo estratégico en la diferentes roles que posee la municipalidad, siendo que las personas como activo son muy eficaz para el desenvolvimiento de los planes y políticas de la entidad.

Por lo que tenemos la descripción de las bases teóricas que fueron focalizadas a las variables en estudio, siendo para la primera variable la gestión de talento humano y sus dimensiones:

Por otro lado, menciona a Kaplan y Norton (2008), quien, en su teoría sobre las ventajas competitivas, se menciona que es la clave de integración de estrategias determinadas en cuanto al talento humano, por lo que el personal es una posesión invaluable, de una organización quien facilita el cumplimiento de metas y objetivos posicionando a la organización sobre sus pares (Ramírez, 2023). Por otro lado,

como parte de la ciencia la gestión de talento esta ligado a la administración de recursos humanos, por lo que como ciencia es de carácter Universal, es decir que los RRHH tienen Universalidad, y estas gozan de principios elementales para la eficiencia, especialización y productividad según Ortiz (2006) mencionado por Castañeda (2019).

Para la variable gestión de talento humano se tiene a Lema et al. (2023), que en la actualidad el talento es base fundamental y que influye de forma significativa dentro de aquellos propósitos esenciales en el crecimiento, como en desarrollo organizacional, y que estas a la vez usan para sacar ventajas de sus competidores siendo las personas (activo), quienes lideran en cumplimiento de metas y objetivos, con el propósito de posicionarse y contar con un rendimiento optimo en el desempeño de sus funciones. Es así que menciona el reclutamiento y selección del talento humano, la cual es la base fundamental o medio donde se recaba la información necesaria de las personas que están interesadas en el trabajo puedan pasar las evaluaciones necesarias y con ello una organización obtendrá a los mejores talentos capacitados (Lema et al., 2023). Por consiguiente, menciona sobre Capacitación y formación del desarrollo personal, esto está basado en el proceso que permite a los trabajadores a mejorar sus capacidades, para realizar una mejor planeación de sus actividades de forma eficiente en el cumplimiento de sus procesos (Lema et al., 2023).

Por otra parte, se detalla sobre evaluación del desempeño en el área de trabajo, está basado para realizar la medición del grado de cumplimiento de los empleados (trabajadores), si tienen el compromiso, motivación, trabajo en equipo y con ello generar sus remuneraciones acordes a lo realizado, todo eso con el propósito de verificar los niveles de los objetivos alcanzados (Lema et al., 2023). Seguidamente se tiene a Ramírez (2023), quien menciona a Chiavenato (2002), en su teoría de las relaciones humanas, donde se refiere a un conjunto de políticas y las practicas necesarias, en cuanto a la dirección y los cargos gerenciales con relación al recurso humano, en cuanto al reclutamiento, selección, capacitación, compensación, y una evaluación de desempeño.

Para afianzar la variable gestión administrativa se tiene Pareja, Chiri, Ramirez, Segovia y Sanchez (2022), autores enfocaron que las personas son el

talento, el eje estratégico que a través de ello las organizaciones asumen riesgos para poder sobresalir en el mercado, de esa manera los objetivos son cumplidos con eficiencia, eficacia donde se desarrolla la efectividad la cual garantiza la productividad y rendimiento organizacional. Autores como Sanjeev y Singh (2019), donde indicaron: La gestión de talento (humano), es un predictor de una persona hacia su desempeño dentro de la organización o empresa. Siendo que sus colaboradores son eficientes y eficaces a la hora de atraer nuevos retos y estrategias que ayuden a cumplir los objetivos en la empresa según su misión. Pico (2018), es el eje o pilar principal del desarrollo de las organizaciones las cuales contribuyen a la ejecución de sus objetivos, esta ayuda a mejorar un clima organizacional, dando la calidad y procurando la motivación del día a día para la mejora continua con ética profesional.

Así mismo hay autores que estudian a detalle características para las dimensiones siendo estas para la dimensión 1 Reclutamiento y selección del talento humano: Es un proceso por el cual se selecciona de manera individual realizando las capacidades, competencias, condiciones y la preparación que deben reunir las personas para asumir responsabilidades y desarrollar experiencias que ayuden a una organización (Rivera, 2019). Para Salinas (2020), es cuando las organizaciones asumen exigencias y demandas que requieren de los individuos a la hora de responder a las exigencias de competitividad y productividad en una organización.

Para la dimensión 2 Capacitación y formación del desarrollo personal.: Según Hidalgo (2020), se enfocaron; como un componente primordial concomitante donde en esta etapa es lo que el personal aprende y escucha hacia dónde debe encaminar sus ideas y acciones para la orientación de sus actividades. Para Suarez (2019), es una orientación sistemática que solo se da en mayor desarrollo en las entidades privadas, siendo un tema álgido en las entidades públicas y que se debe tomar en cuenta para la mejora frente a una globalización en conocimientos. Estos diseños pueden ser orientados a la autoevaluación y a la formación que cada persona trabajadora de una organización deberá lograr en un tiempo determinado, adquiriendo los conocimientos que debe aplicar en determinados flujos en una organización (Suseno y Pinnington, 2019).

En la dimensión 3 Evaluación del desempeño en el área de trabajo: Es muy importante mencionar está direccionado a la motivación de los incentivos y remuneraciones que se les entrega por un servicio realizado y estas deben cumplirse en un tiempo adecuado (Hameduddin, 2021). Un proceso que canaliza el desarrollo funcional gracias al estímulo monetario y estas deben cumplir con funciones e ideas que contribuyan a la mejora continua (Al-Tarawneh, 2021). El compromiso de los trabajadores que laboran en una organización con todo el talento y las motivaciones que estas ofrecen es gracias a una compensación de estímulo (Obedgiu, 2017). Un proceso por el cual el personal se siente motivado a la hora de cumplir sus actividades y estas serán de manera óptima repotenciando a las organizaciones y cumpliendo con los objetivos en plazos establecidos (Wilmot y Ones, 2021).

En la segunda variable que se trata de Desempeño laboral, los autores Pineda et al., (2023), son considerados como desempeños, esfuerzos y sacrificios de los trabajadores en el cumplimiento de las metas, estas pueden ser individuales o en equipo y que el hombre como recurso sea el eje principal y central de las ventajas competitivas para lograr los fines pertinentes en una organización, además de ello las condiciones favorables y adecuadas por parte de la organización influirán en el buen desempeño de sus colaboradores siendo cada reto parte de desempeño, con un trabajo contextual adecuado, en el cumplimiento metas y objetivos.

Así mismo se define al desempeño de funciones, mencionado por Chiavenato (2000), que son acciones y/o comportamientos de los trabajadores que es relevante para el logro de los objetivos, en efecto se menciona un buen desempeño en lo laboral es la máxima fortaleza que cuenta una organización en lograr efectivamente sus objetivos (Pineda et al., 2023).

Por otro lado, Pineda et al., (2023), define al trabajo contextual, como un factor productivo y más aun con compromiso, iniciativa, cooperación, trabajo en equipo, etc., donde todo ellos permite obtener una mayor eficiencia, sobre todo, en un valor estratégico que representa a los trabajadores, es por ello que una determinación en la eficiencia de trabajo, de una u otra manera está en relación a lo suministrado en el logro de los resultados en un periodo de tiempo adecuado.

Seguidamente se define a las Metas organizacionales, son objetivos que se deben cumplir con acciones y estrategias gracias a la evaluación del desempeño laboral siendo el trabajo en equipo fundamental para ello debe ser catalogado como principal el mantenimiento laboral, calidad en el trabajo, recursos adecuados, etc., teniendo en cuenta un sistema de evaluación eficaz en logro de las metas y objetivos organizacionales (Pineda, et al., 2023).

Por otro lado se tiene la teoría “X” y “Y” del Douglas Mc Gregor, donde la teoría “X” esta referida a lo cotidiano o quehaceres donde se genera una tensión en cual dificulta la productividad y la efectividad ya que existe autoritarismo por parte de los directivos; sin embargo la teoría “Y” donde el trabajo es muy importante para las personas siendo el desempeño como parte fundamental de la iniciativa, la productividad, y efectividad a la hora de alcanzar objetivos (Castro et al.,2023). Además, se menciona a Augusto Comte donde se tiene el enfoque - positivista donde la comunicación es fundamental para el intercambio de información para el buen desempeño en lo laboral cumpliendo con los objetivos (Castro et al., 2023).

Por otro lado la presente investigación se afianzo con teorías para dar mayor realce a la investigación por lo que se tiene a: Mamani y Cáceres (2019), describieron como su teoría que son acciones que constituyen los comportamientos positivos frente a los diversos niveles de productividad desempeñando las funciones y que estas caracterizan a las metas organizacionales dando como objetivo la efectividad en las tareas cumpliendo metas en función a las misión y visión de una organización.

Seguidamente Navarrete et al. (2023) definieron al desempeño como las acciones de las aptitudes desarrolladas de una persona contribuirá a la calidad a la hora de que estas brinden ya sean bienes o servicios a usuarios que requieren de ellas. Una de las capacidades del funcionamiento óptimo de una organización son el desempeño y el proceso de consecución hacia el logro de los objetivos.

Así mismo se afianza algunas teorías individuales en cuanto la dimensiones siendo para la dimensión 1; Desempeño de funciones: Según la teoría de Quiroz y Torres (2019), es una contribución del personal que labora y aporta conocimientos con el propósito de mejoras continuas relacionado a un rol de éxito empresarial que

se denomina el desempeño de funciones óptimas que ayudan a cumplir objetivos e intereses de una organización. Es el medio por el cual una institución u organización desempeña sus acciones cumpliendo estratégicamente una expresión de desarrollo suficiente a la hora de mejorar sus intereses y desempeñar sus servicios gracias al talento que posee como activo invaluable. Para Hernaus (2021), la calidad de desempeño funcional, como la identificación de estrategias y tácticas que impulsan el talento y desempeño de actividades frente a los cambios que pueda tener la organización pero que la calidad siga siendo el mismo y mejorando para lograr la excelencia. Seguidamente Vera y Blanco (2019), lograron definir en su teoría que los desempeños funcionales son los que contribuyen a un desempeño funcional donde las principales herramientas sean los conocimientos para desarrollar políticas y estrategias adecuadas en el cumplimiento de las metas.

Para la dimensión 2; Trabajo Contextual: Es la secuencia formal que posee una empresa con su personal y que con ese propósito organiza un desenvolvimiento en base a conocimientos de los empleados que garantizan trabajos óptimos y funciones organizacionales que ayuden a mejorar el desarrollo empresarial (Luo, 2021). Otros autores como Cortini (2019), en su enfoque diseñan al trabajo contextual como la iniciativa, compromiso y la cooperación para lograr resultados dentro de un tiempo determinado, siendo esta una labor considerada como estrategia efectiva en cumplir las tareas de acuerdo a las políticas funcionales que posee una organización. Autores como Werther (2019), un trabajo en lo contextual se da gracias a la iniciativa y compromiso con un proceso respecto a los logros que se tiene en la organización para la ejecución de las actividades y resolver de manera óptima problemas circunstanciales de esa manera lograr resultados asertivos. Y por consiguiente Arnold (2021), un desempeño está enfocado en influir nuevas características orientadas a los resultados óptimos y positivos.

Para la dimensión 3; Metas Organizacionales: Para el autor Collado (2021), manifestó teóricamente un desempeño funcional y estratégico del cumplimiento de planificación, organización y flujos de dirección y controles que ayuden a la eficiencia, eficacia, las expectativas y la calidad de trabajo para lograr metas en determinados tiempos establecidos. Es el desempeño respecto a las metas y objetivos respecto a la misión, visión y metas organizacionales que posee una

organización, pero con un personal adecuado esta será un eje fundamental en medir la eficiencia respecto a los periodos y que se pueden mejorar con nuevas políticas internas y controles adecuados (Hameduddin, 2021). El mantenimiento laboral del personal es en cuanto al cumplimiento de las metas organizacionales son de producir alineamientos de liderazgo y contribuir con nuevas ideas a fin de obtener resultados óptimos en una organización (Eliyana, 2019). Para los autores Mendling et al. (2020), enfocaron en su teoría en que el desarrollo funcional de un trabajador está basado en los nuevos conocimientos que adquiere en la vida cotidiana dentro de sus labores y que esas acciones y actitudes sean parte del proceso de crecimiento de una organización logrando una calidad en el trabajo y estas contribuyan al logro de metas y objetivos. Una meta organizacional ayudará a la asistencia y servicio donde el personal hará un trabajo excelente (Narváez, 2019). Quiroz y Torres (2019), denominaron a las metas organizacionales en el uso adecuado de sus recursos y que para ello las personas sea de características de aportar sus ideas y experiencias que reflejaran resultados específicos en la calidad de sus bienes o servicios que ofrece una organización.

La epistemología esta enfocado como una disciplina filosófica en la percepción e indagación de los conocimientos y saberes científicos, así como la iniciación de los métodos que se usaran en la que la gestión de talento humano y el desempeño en la que se desarrolló la presente investigación, donde se atribuye a la Erudición esencial, para que se pueda dar el Saber, ya que el talento de las personas inicia de la erudición y el saber hace el desarrollo continuo de establecer conocimientos, saberes que prevalecen como desde las épocas antiguas hacia las modernas para un propósito de beneficio a la sociedad descrito por Descartes (Zanotto y Gaeta, 2018); por otro lado, como parte de lo empírico, se plantea lo formativo y la experiencia como eje principal del conocimiento y el saber, que hacen a una persona lleno de racionalismo y saberes cotidianos enfrentando los desafíos y dando lugar a nuevas experiencias del saber; todo ello enmarca que la erudición esta dentro de las ciencias sociales, como el conocimiento y el saber de la ciencia moderna dando calidad a la gestión de talento humano reflejado en el desempeño reflejado una lata demanda en lo racional y cognitivo de sus funciones como parte de conocimientos fidedignos (Zanotto y Gaeta, 2018).

### III. METODOLOGÍA

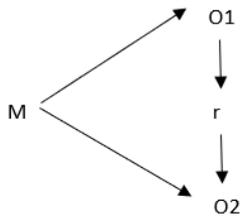
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Para la presente investigación que se redactó y se planteó un tipo de investigación básica para lo cual se aplicaron los instrumentos con ello se conoció aquellas percepciones junto con las bases teóricas que afianzaron los conocimientos y resultados necesarios y aquella relación entre las variables de las que se estudiaron. Arias y Covinos (2021), en su libro sobre investigación describieron al estudio aplicado como el aporte de soluciones a los problemas que son cotidianos donde se busca conocer un cambio de la manera que esto pueda ayudar a resolver particularidades enfocándose en esa búsqueda y la consolidación de los conocimientos, donde esto hace un enriquecimiento al desarrollo investigativo. Por otro lado, fue Transversal; y esto es cuando se recolecto la información dado en un tiempo determinado (período) para los propósitos pertinentes del estudio y a partir de ellas se obtuvo la información necesaria (Arias y Covinos, 2021), la investigación se llevó a cabo en el año 2023.

Además, fue correlacional porque el estudio busco la relación de las dos variables, teniendo un intervalo con escala de medida que se corrobora el estudio, donde se analizó mediante tablas que se convirtieron en números que ayuden a la detallar la información necesaria; se tuvo el siguiente esquema:

#### 3.1.2. Diseño de investigación:

- Para el diseño se usó la no experimental, este diseño se usó porque no se efectuó algún experimento, ya que se relató sólo las variables en estudio, además este diseño nos indicó que no se realizó ninguna alteración de las respuestas que se obtengan para que el efecto en su contraparte se vea un efecto a lo que se quiere verificar con la investigación (Hernández y Mendoza, 2014).



La cual se tiene que:

M: será la muestra

O1.: Como variable 1: Gestión de talento humano.

O2.: Como variable 2: Desempeño laboral

r: Será la relación.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable N°. 01: Gestión de talento humano

Respecto a la definición conceptual: La gestión de talento humano, en la actualidad el talento es base fundamental y que influye de forma significativa dentro de aquellos propósitos esenciales en el crecimiento, como en desarrollo organizacional, y que estas a la vez usan para sacar ventajas de sus competidores siendo las personas (activo), quienes lideran en cumplimiento de metas y objetivos, con el propósito de posicionarse y contar con un rendimiento óptimo en el desempeño de sus funciones (Lema et al., 2023).

Seguidamente LA Definición Operacional: Se realizó una medición utilizando una escala (Likert) donde se evaluarán las percepciones que se obtendrán de las dimensiones en estudio correspondientes a la gestión de talento (humano) y que se obtendrá gracias al instrumento (encuestas).

En cuanto a sus indicadores: Competencia, Experiencia, Reclutamiento, Puesto de trabajo, Capacitación, Personal de nivel, Autoevaluación, Formación, Compromiso, Motivación, Trabajo en equipo, Remuneración.

En cuanto a la escala de medición fue: Medición (Ordinal).

## **Variable N°. 02: Desempeño Laboral**

Respecto a la Definición Conceptual: El desempeño (laboral) son considerados como desempeños, esfuerzos y sacrificios de los trabajadores en el cumplimiento de las metas, estas pueden ser individuales o en equipo y que el hombre como recurso sea el eje principal y central de las ventajas competitivas para lograr los fines pertinentes en una organización, además de ello las condiciones favorables y adecuadas por parte de la organización influirá en el buen desempeño de sus colaboradores siendo cada reto parte de desempeño, con un trabajo contextual adecuado, en el cumplimiento metas y objetivos (Pineda et al., 2023).

Seguidamente la Definición Operacional: Se realizó una medición utilizando una escala (Likert) donde se evaluarán las percepciones que se obtendrán de las dimensiones en estudio correspondientes al desempeño (laboral) y que se obtendrá gracias al instrumento (encuestas).

En cuanto a sus Indicadores: Eficiencia, Eficacia, Calidad de trabajo, Expectativas, Iniciativa, Compromiso, Cooperación, Orientación a los resultados, Mantenimiento laboral, Calidad de trabajo, Uso adecuado de recursos, Asistencia y servicio.

En cuanto a la escala de medición fue: Medición (Ordinal).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Esta definida como un conjunto en general (un todo), que es el tamaño total en la que la unidad fue considerado como el objeto del análisis a través de cualquier instrumento de medición y que tuvo las características sean comunes o relevantes y estas detallarán las especificaciones y que estas cuentan con criterios individuales que se necesitó para la investigación (Hernández et al., 2014). Para la investigación se tuvo en cuenta a los 150 (trabajadores) de la municipalidad.

**3.3.2. Muestra:** fue la agrupación que toma de lo general a lo particular es decir un grupo (de personas) u objetos que se estudió y

estas dieron a las respuestas adecuadas en representación de un todo (Hernández y Mendoza, 2018). Para la investigación no se tomará en cuenta la muestra ya que la población es ínfima y que para dar mayor realce se tomó a toda la población como muestra y se contó con 150 trabajadores.

El muestreo fue un proceso donde se seleccionó a un grupo muy representativo de un total (población) de ahí se proporciona la información necesaria (Otzen y Manterola, 2017). Para la presente investigación se tuvo en cuenta al total de la población para poder dar un mejor resultado a la hora de realizar las conclusiones del estudio para dar mejores recomendaciones.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se usó para la elaboración de los resultados pertinentes fue la encuesta. Una encuesta es un plan de procedimientos que permite la reunión de la información necesaria con un propósito necesario y específico (Hernández y Mendoza, 2018).

Por consiguiente, la encuesta es una herramienta con la cual se conduce una obtención de datos precisos a (Ochoa, 2019). Para la presente exploración (investigación), se usó la técnica – encuesta a ello se dio un énfasis al estudio, donde se recabo datos precisos y exactos que se necesitó para puntualizar la búsqueda de la exploración y la recolección de datos, y a partir de los individuos dieron sus respuestas y estas constituyeron información para el análisis necesario.

Una herramienta (técnica) adecuada para una investigación es la encuesta; es aquella que conduce a la muestra a dar respuestas inmediatas con el propósito de validar las preguntas y estas sean de utilidad para generar respuestas adecuadas y dar las recomendaciones necesarias (Ochoa, 2019). Agregando a ello otro enfoque manifiesta que es un documento muy importante con características coherentes y una planificación de secuencias necesarias para los usuarios que responderán dichas preguntas (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la presente exploración (investigación) se tuvo dos cuestionarios; el primer cuestionario fue acerca de la Gestión de (Talento Humano), la que estará representado por veinte (20) interrogantes y que estas están afianzados y dirigidos con las dimensiones de estudio poniendo en potencial la investigación, agregando escala de medición (ordinal) junto con sus categorías las cuales fueron descritas en el (cuestionario) instrumento.

Seguidamente, para el segundo cuestionario fue acerca del Desempeño (Laboral) la que fue representado por veinte (20) interrogantes y que estas están afianzados y dirigidos con las dimensiones a estudiarse poniendo en potencial la investigación, agregando escala de medición (ordinal) junto con sus categorías las cuales serán descritas en el (cuestionario) instrumento.

La validez es una aprobación de los instrumentos a usarse y para ello se buscó profesionales que son expertos en el tema, para lo que corresponde se presentó a tres (3) expertos, en la que validaron un formulario elaborado para que a partir de ello se realizó la evaluación de cada uno de los ítems considerando los problemas y objetivos de la investigación para poder dar su resultado o realizar aportes con el propósito de mejorar y dar calidad a la investigación.

### **Tabla 01**

Resultados de la validez según los expertos.

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dictamen</b>
<b>1</b>	Magister	Yuri Anaya Moreno	<b>Aplicable</b>
<b>2</b>	Magister	Castillo Villavicencio Roberth	<b>Aplicable</b>
<b>3</b>	Magister	Americo Condor Apolinario	<b>Aplicable</b>

Base de datos de los formatos de confiabilidad.

Por lo que corresponde a la tabla número uno se entiende que todos los expertos realizaron sus opiniones y recomendaciones acerca de la validez de los instrumentos y cuestionarios respectivos dando así la conformidad de ellos y estas fueron aplicables.

Respecto a la confiabilidad se realizó de distintas maneras usando programas o programas básicos a efectos de sincerar y contribuir a un mejor resultado de los instrumentos (Ochoa, 2019). Para el desarrollo de la confiabilidad en la investigación se usó el programa (estadístico) SPSS en la V26 procediendo al alfa de Cronbach y fue verificado en la tabla de validez.

**Tabla 02**

Confiabilidad de instrumentos

Gestión de Talento Humano		Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,930	24	0,874	24

Fuente base de datos del estudio – SPSSV26

### 3.5. Procedimientos

Para iniciar el presente estudio (investigación), se identificó a una municipalidad distrital en el departamento de Ancash, luego se pidió el uso de sus instalaciones en la cual se aplicó el instrumento (cuestionario), para obtener los resultados y posterior a ello se indago las respuestas en una tabla o base (de datos), donde se sistematiza aquella información esto con el programa de ofimática Microsoft Excel.

Por lo consiguiente, esa información se pasó a las sumatorias adecuadas y pertinentes de cada ítem según las variables, para posteriormente fue incluido para al programa SPSS versión 26, de lo cual se obtuvieron las tablas y gráficos correspondientes que proporcionaron las respuestas adecuadas para ver la correlación y se contrasto las hipótesis inferidas, para luego realizar la discusión con las teorías y enfoques que enriquezcan los objetivos planteados y dar realce a las conclusiones y estas pueden ser un aporte a las recomendaciones y tener una idea clara y definida de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En analizar la investigación se procedió un estudio tanto en la estadística descriptiva como en la inferencial. Con respecto a la descriptiva se menciona que es una síntesis de la información en la cual hay tablas y los gráficos pertinentes que proporcionan respuestas inmediatas (Flores, Miranda y Villasís, 2017). En este estudio a realizarse se empezará con una observación y luego la delimitación de los problemas donde se tomarán los datos necesarios y posterior a ello se procesarán en el SPSS versión 26, para que de esa manera puedan obtenerse las tablas y las figuras de lo estadístico para poder obtener resultados óptimos.

En lo que respecta a la inferencial es cuando se conoció que tipo de prueba se usará en una investigación, donde el método permite realizar la estimación de las características para tomar las referencias en una población y en base la muestra obtenida (Flores, Miranda y Villasís, 2017). Para la presente investigación luego de obtener los resultados de los cuestionarios se procedió a buscar la prueba de normalidad y se prosiguió el estudio y se contrastó la (s) hipótesis planteada(s).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el presente estudio a nivel internacional la función ética para las publicaciones son relevantes, esto con el debido a que las publicaciones son logros académicos que aportaron nuevas ideas y ayudaron a mejorar las oportunidades en una sociedad facilitando un reconocimiento donde existe una razonabilidad ordenada con propósitos de mejora para otras investigaciones (Carbonelli, Cruz y Irrazábal, 2017).

Seguidamente a nivel nacional, para Polo (2019), lo ético ayudó a no transgredir estudios académicos deshonestos, donde los problemas académicos deben ser diferenciados a fin de no poder ser una plagia académica respetando el principio ético del respeto, desarrollando la autonomía y una investigación justa donde una divulgación de resultados sean contribución para la ciencia de la investigación.

Por otro lado, Espinoza y Calva (2020), una investigación deberá estar caracterizado por valores éticos donde una persona que investiga deberá orientar

su estudio con planificación, ética y justicia investigativa dando como resultado un proceso educativo ordenado cumpliendo los estándares de calidad en temas de investigación y que contribuyan a las estrategias explícitas formativas y sistemáticas donde la ética científica y profesional sean una contribución importante a la sociedad.

Para nuestro estudio investigativo se contó con la venia de la municipalidad a estudiarse y la autorización y con el conocimiento del representante o encargado de la municipalidad; tampoco se manipulo las variables (en estudio); con respecto a la información de la recopilación de los datos se dispondrán sólo con fines académicos; los instrumentos (encuestas) se mantuvo el anonimato correspondiente a todo el personal encuestado; y por lo general esta presentación de la investigación la información fue veraz y tal como se halla en campo de acuerdo a las respuestas, además se respetó los principios y no se vulnero los derechos de los autores usados como base o enfoques teóricos siendo estas de mayor utilidad para el reforzamiento de los resultados.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 03:**

Prueba de normalidad de las puntuaciones de Gestión de Talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Talento humano	,126	150	,000
Desempeño laboral	,101	150	,000

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

Ho: Datos que tienden a la puntuación normal.

Ha: Los datos que no tienden a la distribución normal.

Interpretación: De la tabla 01 hay se demuestra que la prueba de normalidad es la de Kolmogórov-Smirnov donde los resultados de la Gestión de Talento humano son de P- valor = 0,000 donde se acrecienta que es menor que el 0.05 por lo que es un rechazo de la hipótesis nula y de ello se puede indicar que los datos son precisados a no tener una distribución normal. Para el Desempeño Laboral se puede mencionar un P – valor = 0,000 la cual se da la inferencia que es 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y los datos tienden a la distribución normal estos resultados son gracias a la correlación que se realiza en una estadística no paramétrica.

**Tabla 04:**

Prueba de hipótesis de correlación entre Gestión de Talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	.724**
	p-valor	.000
	N	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

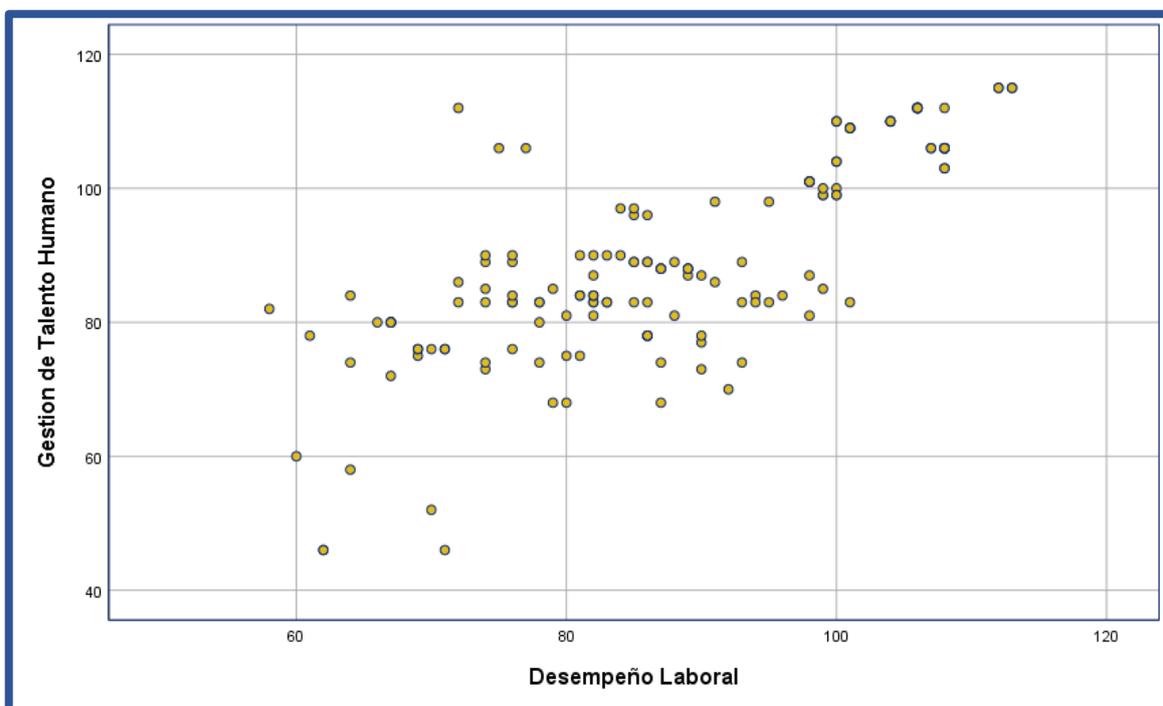
Ho:  $\rho \leq 0$  (No - existe correlación entre Gestión de Talento humano y el desempeño laboral.)

Ha:  $\rho > 0$  (Existe - correlación entre Gestión de Talento humano y el desempeño laboral.)

En la tabla cuatro, podemos atisbar y sostener que la prueba que se realizó en el presente estudio tiende a tener un resultado de Rho Spearman = 0,724 esto quiere decir que según la tabla estadística se tiene una correlación (positiva alta), siendo su P-valor = 0,000 por lo que es menor a 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis (nula) frente a lo que acepta la hipótesis alterna esto dos detalla y confirma una correlación entre la variable (Gestión de talento humano) y la variable (Desempeño -laboral) del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

**Figura 01:**

*Diagrama de dispersión del nivel de relación entre la Gestión de Talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.*



Fuente: Datos estadísticos SPSS base de datos.

Nota: De la figura se infiere y resalta que existe una relación asociativa buena entre las variables teniendo además un análisis estadístico diferenciado donde el coeficiente es igual 0,724 por lo que se resalta que es una correlación positiva (buena), obteniendo un P- valor = 0,001 < 0.05 donde refleja que la dispersión en la figura tiende a ser positiva ya que asciende de manera regular y óptima para que los resultados obtenidos tengan un aporte positivo en el estudio.

**Tabla 05**

Niveles de Gestión de Talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Malo</b>	6	4,0
<b>Regular</b>	86	57,3
<b>Bueno</b>	58	38,7
<b>Total</b>	150	100.0

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

En esta tabla 05, se muestra el nivel de Gestión de talento (humano), con lo que las personas que se encuestaron manifestaron su percepción acerca de la gestión a ello se sobrepone o resalta el nivel regular con un 57.3% (86 personas), seguidamente se tiene en nivel bueno con un 38.7% (58 personas) y por ultimo y no menos importante el nivel malo con un 4.0% (6 personas), con este se percibe los resultados según la percepción de los encuestados.

**Tabla 06**

Nivel de las dimensiones de Gestión de Talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

<b>Niveles</b>	<b>Selección y evaluación.</b>		<b>Desarrollo y Capacitación.</b>		<b>Compensación personal.</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Mala</b>	19	12,7	4	2,7	9	6,0
<b>Regular</b>	93	62,0	64	42,7	93	62,0
<b>Bueno</b>	38	25,3	82	54,7	48	32,0
<b>Total</b>	150	100,0	150	100,0	150	100,0

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

En esta tabla seis, se encontró acerca de la percepción de las personas respecto a las dimensiones siendo los siguientes para la selección y evaluación se obtuvo un resultado que resalta un nivel regular de 62.0% (93 personas), por su parte en cuanto al desarrollo y capacitación se tiene un nivel bueno resaltante con 54.7% y por último sobre la compensación personal se obtiene un 62.0% de nivel regular, además se puede observar en la segunda dimensión que el nivel regular es alto con un 42.7% según datos y percepción obtenida.

**Tabla 07**

Niveles de desempeño laboral del servidor público del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mala</b>	8	5,3
<b>Regular</b>	80	53,3
<b>Bueno</b>	62	41,3
<b>Total</b>	150	100.0

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

En esta tabla siete, se especifica el nivel de percepción del desempeño laboral del servidor público siendo el resultado más sobresaliente el nivel Regular con un 53.3% (80 personas), seguidamente se tiene el nivel bueno con un 41.3% (62 personas) y por último y no menos importante en nivel malo con un 5,3% (8 personas) siendo estos resultados que falta mejorar respecto al desempeño en lo laboral frente a las distintas actividades.

**Tabla 08**

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

<b>Niveles</b>	<b>Desempeño de funciones.</b>		<b>Trabajo contextual.</b>		<b>Metas organizacionales.</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Malo</b>	27	18,0	4	2,7	5	3,3
<b>Regular</b>	79	52,7	64	42,7	102	68,0
<b>Bueno</b>	44	29,3	82	54,7	43	28,7
<b>Total</b>	150	100,0	150	100,0	150	100,0

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

En esta tabla 08, se especificas el nivel de las dimensiones y como se describe cada uno de ellos con las respuestas obtenidas y que las estadísticas reflejan es por ello que se tiene para el desempeño de funciones un nivel regular de 52.7% (79 personas), seguidamente se tiene en el trabajo contextual resalta un nivel bueno de 54.7% (82 personas) además en esta dimensión hay un sobresaliente que es el nivel regular con un 42.7% (64 personas), y por último se tiene a la dimensión metas organizacionales donde sobresale en nivel regular con un 68.0% (102 personas), con respecto a los demás porcentajes son bajos siendo estas las que serán mejoradas de acuerdo y tomando en cuenta las recomendaciones necesarias.

### Tabla 09

Prueba de Hipótesis entre la gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

Rho de Spearman		Desempeño laboral.
<b>Gestión de Talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano.</b>	Coefficiente de correlación	,702**
	p - valor	,000
	N	150

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

La prueba realizada nos muestra a detalle un Rho de S. en la que se tiene un resultado de coeficiente (correlación – positiva alta) es de 0,702, además a ello a este resultado se suma que su P – valor = 0,000 esto también es conocido como una significancia bilateral igual a  $0.00 > 0.05$  por lo que tenemos la existencia de una relación positiva moderada entre la gestión de talento (humano) en el reclutamiento y selección del talento humano frente al desempeño laboral, en ello se puede apreciar que toda mejora por parte de los gestores ayudara a mejorar al personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

**Tabla 10**

Prueba de Hipótesis entre la gestión de talento humano en la capacitación y formación del desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023

Rho de Spearman		Desempeño Laboral.
<b>Talento humano en el desarrollo y capacitación.</b>	Coefficiente de correlación	,701**
	p - valor	,000
	N	150

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

La prueba realizada nos muestra a detalle un Rho de S. en la que se tiene un resultado de coeficiente (correlación – positiva alta) es de 0,701, además a ello a este resultado se suma que su P – valor = 0,000 esto también es conocido como una significancia bilateral igual a  $0.00 > 0.05$  por lo que tenemos la existencia de una relación positiva moderada entre la gestión de talento (humano) en la capacitación y formación del desarrollo personal en ello se puede apreciar que toda mejora por parte de los gestores ayudara a mejorar al personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

**Tabla 11**

Prueba de Hipótesis entre la gestión de talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

Rho de Spearman		Desempeño Laboral
<b>Gestión de Talento humano en la compensación al personal.</b>	Coefficiente de correlación	,570**
	p - valor	,000
	N	150

Fuente: Base Datos SPSS.V26.

La prueba realizada nos muestra a detalle un Rho de S. en la que se tiene un resultado de coeficiente (correlación – positiva moderada) es de 0,570, además a ello a este resultado se suma que su P – valor = 0,000 esto también es conocido como una significancia bilateral igual a  $0.00 > 0.05$  por lo que tenemos la existencia de una relación positiva moderada entre la gestión de talento (humano) en la evaluación del desempeño en el área de trabajo frente al desempeño laboral, en ello se puede apreciar que toda mejora por parte de los gestores ayudara a mejorar al personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo obtenido en los resultados en el presente estudio se va primar, la relación entre la Gestión de talento (Humano) y el Desempeño laboral según los datos obtenidos se manifestó una correlación positiva alta, por lo que se reconoce de manera fehaciente la hipótesis “alternativa”. En la tabla numero 03 (tres) y el diagrama de dispersión como figura se obtiene una significancia positiva del resultado según la imagen mostrada por lo que se tiene un resultado de Rho de S. = 0,724; con lo que se entiende que existe una eminente correlación entre la variable(s) del presente estudio, siendo de esa manera que se proporcionan una directa participación entre ambas variables siendo que si no existe una gestión de talento en los trabajadores no se encontrará y sobresaldrá un desempeño en lo laboral que se manifieste optimo.

Esto se detalla de igual manera por Para Estupiñán (2021), menciona es su investigación acerca de la gestión del talento humano y como estas se desempeñan interactivamente en una municipalidad, siendo que una interacción de actividades proporcionara actividades eficaces para el desenvolvimiento del desempeño de los funcionarios estas se reflejen en los planes y políticas de la entidad con el fin de cumplir metas y objetivos.

De la misma manera estos resultados pueden ser análogos con lo descrito por Seguidamente Gaspar (2021), sobre el talento humano en el desempeño laboral para mejorar el éxito empresarial se debe promover el buen funcionamiento organizacional, y por último cualquier gerente o empresario debe considerar personal (Trabajadores de la empresa) como el activo más valioso para conseguir los objetivos en un tiempo determinado. A ello sumarle las teorías descritas por Lema et al., (2023), autores enfocan que las personas tienen el talento innato como eje estratégico, de eficacia donde se desarrolla la efectividad la cual garantiza la productividad y rendimiento organizacional. Los colaboradores son el eje o pilar principal del desarrollo de las organizaciones las cuales contribuyen en sus objetivos Pico (2018).

Por otra parte encontramos a los resultados obtenidos en los niveles de Gestión de Talento (humano) donde resalta el nivel regular con un 57.3% (86 personas), seguidamente se tiene en nivel bueno con un 38.7% (58 personas) y por ultimo y no menos importante el nivel malo con un 4.0% (6 personas) donde se puede apreciar que los resultados no son favorables ya que son regulares una gestión para poder encontrarse en un nivel de calidad sobrepasaría el 95% de apreciación sin embargo se puede decir que hace falta acciones, políticas y estrategias que desarrollan capacidades de gestión; análogamente son similares a lo hallado por Castro et al. (2020), encontrándose porcentajes en cuanto al conocimiento de gestión de talento 67.1% dice si, el 64.3% aprender continuamente, 60.0% acepta ampliar sus conocimientos, y el 65% tiene habilidades de mejora y desarrollo de capacidades; con ello se puede decir que toda mejora en cuanto a conocimiento, políticas y capacidades contribuirá en mejora continua de una gestión.

Consecuentemente Sanjeev y Singh (2019), alegan que una gestión de talento (humano), es un predictor que contribuye a cumplir los objetivos en la empresa según su misión. El talento (humano) como activo fundamental inventiva al desempeño funcional dentro de la misión y visión en cumplir los objetivos (Ibáñez, 2019). Las bases teóricas como sostén científico se podrá realizar las mejoras continuas y desarrollar capacidades en la gestión (Ramírez, 2023).

A continuación, se mencionará la inferencia de los niveles de la dimensión de la gestión de talento (humano), siendo para selección y evaluación resalta un nivel regular de 62.0% (93 personas), por su parte en cuanto al desarrollo y capacitación se tiene un nivel bueno resaltante con 54.7% y por último sobre la compensación personal se obtiene un 62.0% de nivel regular, además se puede observar en la segunda dimensión que el nivel regular es alto con un 42.7% según datos y percepción obtenida. Estos porcentajes obtenidos se asemejan a la de Para Loayza y Canahuire (2022), donde la organización de las personas en calidad de trabajo 37.5% (regular), Recompensación 34.4% (regular), desarrollo de las personas 30.5% (regular), y calidad de vida en el trabajo 26.6% (regular), por lo que toda mejora continua en capacitación, motivación, políticas de apoyo desarrollarán las capacidades y talentos en la organización.

Por otra parte, se obtuvo los resultados sobre los niveles del desempeño – laboral siendo estas importantes para ayudar a mejorar el desempeño de las actividades siendo así se tiene que los resultados más sobresalientes son el nivel regular con un 53.3% (80 personas), seguidamente se tiene el nivel bueno con un 41.3% (62 personas) y por último y no menos importante en nivel malo con un 5,3% (8 personas), estos resultados quieren decir que el desempeño no está funcionando de manera correcta, en aportar en las tareas diarias, las actividades donde el desenvolvimiento sea parte de la calidad de servicio que los empleados deban aportar para reflejar una gestión de calidad.

Estos resultados son equivalentes a los de Polo, Gonzales, Diaz, Cubas y De la Cruz (2022), sobre la gestión del talento humano y su desempeño de los colaboradores administrativos, talento humano 50.7% nivel eficiente, 48.0% de nivel regular y 2.7% deficiente; En el desempeño laboral se obtiene resultados 2.7% deficientes, 14.7% regular y 82.75 eficiente; con ello se puede decir que toda mejora en cuanto a capacitaciones y frecuentes incentivos laborales mejorara el desempeño en la entidad. De la misma manera autores como Pineda et al., (2023), evidencia que un buen desempeño en lo laboral tendrá características especiales que garantizan un valor adicional para el cumplimiento de los objetivos. El desempeño como las acciones de las aptitudes desarrolladas de una persona contribuirá a la calidad a la hora de que estas brinden ya sean bienes o servicios a usuarios (Soria, 2021).

En tanto en los niveles de las dimensiones del desempeño - laboral se obtuvo los siguientes resultados siendo para la dimensión desempeño de funciones un nivel regular de 52.7%, seguidamente se tiene en el trabajo contextual de 54.7% (bueno) (82 personas) además en esta dimensión hay un sobresaliente que es el nivel regular con un 42.7%, para las metas organizacionales un nivel regular de 68.0%, con respecto a los demás porcentajes son bajos siendo estas las que serán mejoradas de acuerdo y tomando en cuenta las recomendaciones necesarias. Estos resultados son equivalentes a los de Castro et al. (2020), donde el conocimiento de gestión de talento es un 67.1%, el 64.3% aprender continuamente, 60.0% acepta ampliar sus conocimientos, y el 65% tiene habilidades de mejora y desarrollo de capacidades. Y teóricamente esto se afianza que el desempeño

personal en las labores es una calidad innata de y prejuicio eficiente que ayuda a lograr objetivos (Chiavenato (2011).

Además de ello se complementa con las teorías de Mamani y Cáceres (2019), describen que el desempeño son acciones que constituyen los comportamientos positivos frente a los diversos niveles de productividad cumpliendo metas en función a las misión y visión de una organización. Es el medio por el cual una institución u organización desempeña sus acciones cumpliendo metas (Torres, 2019), esto quiere decir que se debe mejorar en varias actividades esto con la finalidad de poder mejorar ese nivel regular y poder aumentar el nivel bueno con el propósito de que un desempeño ayude a mejorar en la gestión y esta sea favorable para la entidad en cumplimiento de sus metas.

Seguidamente tenemos los resultados del primer objetivo número uno que es la Gestión de Talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023 y la variable Desempeño Laboral personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023, donde podemos resaltar que se obtuvo un Rho de  $S. = 0,702$  (correlación – positiva alta) además a ello a este resultado se suma que su  $P - \text{valor} = 0,000$  estos resultados se asemejan a los de Loayza y Canahuire (2022), con un resultado de correlación de  $R. Sp. = 0,702$  y una sig.  $P = 0,000 < 0,05$ , donde se concluye que debe realizarse una estrategia de mejora continua en capacitación, motivación, constantes políticas de desarrollo de capacidades y talentos en la organización. El talento humano es vital frente a los manejos administrativos que promueve el buen funcionamiento organizacional, y por último cualquier gerente o empresario debe considerar personal (Trabajadores de la empresa) como el activo más valioso para conseguir los objetivos en un tiempo determinado Gaspar (2021).

A estos resultados se pueden afianzar con las teorías de Rivera (2019), donde la selección es un proceso por el cual se selecciona de manera individual midiendo las capacidades, competencias, condiciones que ayuden a una organización. Un proceso de selección es cuando las organizaciones asumen exigencias y demandas que requieren de los individuos (Salinas, 2020). Siendo la calidad de desempeño funcional, como la identificación de estrategias y tácticas

que impulsan el talento y desempeño de actividades frente a los cambios que pueda tener la organización (Hernaus, 2021), con lo que se puede derivar que una mejora con temas de selección, motivación, capacitación e intervenciones estratégicas mejoraran el funcionamiento de una gestión.

Para el segundo objetivo entre la Gestión de Talento humano en la capacitación y formación del desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023., se obtiene el siguiente resultado de Rho de S. = 0,701 (correlación – positiva alta) y una significancia bilateral igual a  $0.00 > 0.05$ , siendo de esa manera que estos resultados se asemejan a las de Estupiñán (2021), con un Rho Sp = 0,756 y una significancia de 0,000, además determina que el personal como talento mejora, ayuda, diagnóstica, resuelve y desempeña los logros de una organización. El desempeño laboral es generador de riquezas siempre y cuando estas estén capacitadas y los agentes económicos sean eficientes (Guerrero y Maldonado (2020). Para los autores como Polo, Gonzales, Diaz, Cubas y De la Cruz (2022), sobre la gestión del talento humano y su desempeño de los colaboradores administrativos obtuvieron resultados de Rho de S. = 0,836 y una significancia menor a 0,05 siendo esta de 0,000; Además se puede apreciar que se puede mejorar la gestión en las personas con más capacitaciones y frecuentes incentivos laborales.

Además, se pueden afianzar con las teorías de Hidalgo (2020), se enfoca como un componente primordial concomitante donde en esta etapa es lo que el personal aprende y escucha hacia dónde debe encaminar sus ideas y acciones para la orientación de sus actividades. Una orientación sistemática con políticas mejora una globalización de conocimientos (Suarez, 2019). Un desempeño está enfocado en influir nuevas características orientadas a los resultados óptimos y positivos (Arnold (2021), si bien es cierto hay una relación entre la dimensión y la variable, se puede decir que el desarrollo y la capacitación mejorará las ideas hacia donde se dirige una gestión y más aun siendo una entidad pública con ello se cumple la misión y visión de sus objetivos frente a diversas situaciones que encaminen la gestión.

Para el tercer objetivo sobre la Gestión de Talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023. Se obtuvo un resultado de Rho de S. = 0,401 (correlación – positiva moderada) además a ello a este resultado se suma que su P – valor = 0,000 esto también es conocido como una significancia bilateral igual a  $0.00 > 0.05$ ; estos resultados se asemejan a la de Tortolero (2021), donde obtiene un resultado de  $R = 0.344$ , una sig. = 0,000, además se demuestra una evidencia (significativa) entre la gestión de talento humano con su otra variable dependiente; también se demuestra que la gestión del personal capacitado es más dinámico ayuda a mejorar las capacidades de respuesta frente a los problemas.

Así mismo, Zurita, Chancha, Quispe y Solorzano (2022), obtuvieron resultados de Rho Sp. = 0,430 y una sig. B. = 0,002, además se demuestra que los cargos directivos en una red salud tienen una correlación positiva (moderada) = 0,372, en la evaluación de candidatos hay una correlación moderada de 0,480; pero que falta estrategias para mejorar la calidad de gestión del talento de las personas ayuda a mejorar las capacidades funcionales en la entidad. Otro aspecto similar menciona Yupanqui (2022), que la globalización y un cambio general a nivel hace que el talento humano sea de vital importancia frente a nuevos paradigmas y estas sean de vital importancia; esto asociado a la teoría de Hameduddin (2021), donde mencionan que la compensación al personal está direccionado a la motivación de los incentivos y remuneraciones que se les entrega por un servicio realizado y estas deben cumplirse en un tiempo adecuado cumpliendo metas.

Además, se puede mencionar a Al-Tarawneh (2021), que es un proceso que canaliza el desarrollo funcional contribuyan a la mejora continua. El compromiso de los trabajadores ayuda en el cumplimiento de los objetivos (Obedgiu, 2017). Un proceso adecuado en las actividades y políticas con direccionamiento funcional oportuno mejora la gestión (Wilmot y Ones, 2021). A ello se puede adicionar que los resultados obtenidos respecto a la compensación del personal que toda mejora ayudara a optimizar la gestión.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En lo merito a lo propuesto sobre el objetivo general se obtuvo y a la vez se estableció un resultado de Rho de Sp. = 0,724; por otra parte, se estableció una Sig. Bilateral = 0,000 < 0.05. Por lo que se llega a concluir que existe una correlación positiva (alta) entre las variables estudiadas.

**Segunda:** Con respecto al primer objetivo específico se concluye sobre el nivel de Gestión de talento (humano), resalta un nivel regular de 57.3% (86 personas), el nivel bueno con un 38.7% (58 personas) y por último el nivel malo con un 4.0% (6 personas), siendo para sus dimensiones los resultados más resaltantes para la selección y evaluación un nivel regular de 62.0%; en cuanto al desarrollo y capacitación un nivel bueno de 54.7%; y la compensación al personal se obtiene un 62.0% de nivel regular, según datos y percepción obtenida.

**Tercera:** Con respecto al según objetivo específico se concluye sobre el nivel del desempeño (laboral) del servidor público resalta un nivel regular con un 53.3% (80 personas), el nivel bueno con un 41.3% (62 personas) y por último en nivel malo con un 5,3% (8 personas), siendo para sus dimensiones los resultados más resaltantes para el desempeño de funciones un nivel regular de 52.7%, respecto al trabajo contextual 54.7% (bueno) y por último se tiene a la dimensión metas organizacionales un 68.0% (regular), según datos y percepción obtenida.

**Cuarta:** Para el objetivo específico tres se determinó la coexistencia de la asociación significativa entre las variables donde se encontró un resultado de Rho de Sp. = 0,702 con un p-valor =0,000 > 0.05, con esto se afirma una correlación positiva (alta); concluyendo, la existencia de la relación directa de Gestión - Talento humano en la Selección y Evaluación y la variable Desempeño Laboral del servidor público en una Municipalidad de Ancash,2023.

**Quinta:** Para el objetivo específico cuatro se determinó la coexistencia de la asociación significativa entre las variables donde se encontró un resultado de Rho de Sp. = 0,701 con un p-valor =0,000 > 0.05, con esto se afirma una correlación positiva (alta); concluyendo, la existencia de la relación directa de Gestión - Talento humano en el desarrollo y capacitación y la variable Desempeño Laboral del servidor público en una Municipalidad de Ancash,2023.

**Sexta:** Para el objetivo específico cinco se determinó la coexistencia de la asociación significativa entre las variables donde se encontró un resultado de Rho de Sp. = 0,570 con un p-valor =0,000 > 0.05, con esto se afirma una correlación positiva (moderada); concluyendo, la existencia de la relación directa de Gestión - Talento humano en la compensación al personal y la variable Desempeño Laboral del servidor público en una Municipalidad de Ancash,2023.

**Séptimo:** Se concluye que la gestión de talento humano tuvo un gran respaldo para la investigación, donde se encontró definiciones que expandieron conocimientos de manera que se definió una diferencia entre gestión y el desempeño, siendo estas características fundamentales para cumplir la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad de esa manera esto ayuda a re confortar aspectos fundamentales en cuanto al direccionamiento de una gestión.

**Octava:** Se concluye que, para tener un adecuado desempeño en lo laboral, lo primero que resalta es tener un adecuado lugar de trabajo con lo que el compromiso de los trabajadores ayuda en el cumplimiento de los objetivos ayudando a mejorar optimizar la gestión, también se demuestra que la gestión del personal capacitado es más dinámica ayuda a mejorar las capacidades de respuesta frente a los problemas.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al gerente de recursos humanos, con la finalidad de proporcionar un mejor nivel en cuanto al desempeño en lo laboral de sus colaboradores, debe implementar un adecuada estrategia de desarrollo de capacitaciones con talleres a las áreas directrices con el propósito de identificar las falencias en el proceso de trabajo y de la gestión de talento (humano) y con ello se pueda contrarrestar esas falencias y se generen políticas de trabajo adecuado y oportuno con capacitaciones a tiempos determinados con el propósito de tener una vocación de servicio adecuado.

**Segunda:** Se recomienda al gerente de administración, que genere nuevas políticas funcionales en cuanto a mejorar los niveles de gestión en cuanto al talento humano a efectos de mejorar las tareas el dominio de ellas en cuanto a las actividades administrativas, además se debe complementar de manera frecuente talleres que transmitan conocimientos adecuados y actuales con el propósito de ser un servidor público con capacidades planificadas, y esto se vea reflejado en cuanto reciban la atención los usuarios que son la ciudadanía del distrito.

**Tercera:** Se recomienda a los representantes de la comunidades, caseríos y representantes de la población en general se organice reuniones concernientes a la atención a los pobladores si es adecuado o no, ya que estas están relacionados al desempeño (laboral) y estas se reflejen en los trabajos establecidos, esto con el propósito de mejorar la eficiencia, eficacia, y es uso adecuado de canales de información requerida y esto reflejara acciones de creatividad uso adecuado de información para la población

**Cuarta:** Se recomienda los gerentes de la municipalidad y en especial a la de recursos humanos que genere nuevas políticas en cuanto a la selección y evaluación del personas esto con frecuencia sucede que por apoyo a campañas políticas el personal ingresa a trabajar sin tener el conocimiento del área donde laborará para lo cual se debería aplicar políticas de selección adecuada y que las personas puedan laborar en su profesión de

esa manera contribuir con la gestión de demostrar sus capacidades mejorando el desempeño laboral y estas aporten a la gestión.

**Quinta:** Se recomienda al jefe de la oficina de desarrollo social enmarcar temas sobre capacitación, desempeño que generen empatía hacia la población, ya que estas cumplen un rol fundamental en el desempeño laboral y a la vez se pueda cumplir con las metas y objetivos trazados en la municipalidad distrital y estas capacitaciones deben ser desde el colaborador de servicios, hasta los gerentes esto con el propósito de resolver problemas de todos y generar la colaboración respeto mutuo entre todos los trabajadores.

**Sexta:** Se recomienda al gerente de administración y finanzas que genere una compensación oportuna y acorde al mercado esto con el propósito que el personal trabajador de cualquier tipo de contratación sea nombrado o no a la vez, reciban sus remuneraciones en tiempos adecuados esto incentivara a que las personas trabajen de manera adecuada sin distracciones y cumplir sus funciones de manera eficiente y eficaz a la hora de cumplir sus actividades.

**Séptima:** Se recomienda a la gerencia general a tomar en cuenta estudios, teorías que complementen el desarrollo organizacional respecto a la gestión de talento humano, y que los profesionales que acompañan en la gestión como líderes de áreas puedan tomar en cuenta situaciones de mejora continua respecto al trabajo, organizando diversos métodos con el propósito de que los trabajadores se sientan contentos y estas puedan tener un gran desempeño laboral.

**Octava:** Se recomienda a los futuros investigadores de estas variables investigadas sobre el tema, se tenga en cuenta como base, esta investigación realizada y si a la fecha ha variado los niveles reportados por la percepción de las personas y que de esa manera se pueda incentivar a la mejora de la gestión de talento por ello a mayor gestión buena habrá un mejor, buen desempeño laboral y esto se vea reflejado el desempeño laboral de las personas y haya una gestión de calidad.

## REFERENCIAS

- Al-Tarawneh, K. (2021). Organizational commitment and its impact on job performance: A case from Jordan. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, (Article scientific – *Revest Ciancia*) 12(6), 126–140. <https://doi.org/10.4018/IJSSMET.2021110108>
- Anastácio, C., Garcia, A., Mego, O. (2020) *Gestión Del Talento Humano Por Competencias Y Su Relación Con La Motivación De Los Colaboradores De Una Municipalidad De La Región Lambayeque, Perú 2019* (Artículo científico – *Revista USS*). <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de investigación* (libro de investigación – editorial *Enfoques Consulting EIRL*) (1) 61-112 [file:///C:/Users/ameri/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/ameri/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Arnold, J. D., Van Iddekinge, C. H., Campion, M. C., Bauer, T. N., & Campion, M. A. (2021). Welcome Back? Job Performance and Turnover of Boomerang Employees Compared to Internal and External Hires. (Article scientific – *Revest -Journal of Management*) 47(8), 2198–2225. <https://doi.org/10.1177/0149206320936335>
- Baque Baque-Cantos, M. A., & Cañarte-Quimis, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99–111. Recuperado a partir de <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Castro, K.& Delgado J. (2020) *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. (Artículo científico - *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*). 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Castro, R., Escudero, F. Salazar, S. (2023) *Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP* (Artículo científico - *Ciencia Latina Revista Científica*

Castañeda, R. (2019). Fundamentos Epistemológicos De La Línea De Investigación En Administración De Recursos Humanos (Ensayo - Académico del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana) 14 – 21  
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/fundamentos2007-2.pdf>

Carbonelli, M., Cruz, J. & Irrazábal, G. (2017). Introducción al conocimiento científico y a la metodología de la investigación. (Libro- Universidad Nacional Arturo Jauretche). [://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2017/02/Introduccion-al-conocimiento-cientifico-y-a-la-metodologia.pdf](https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2017/02/Introduccion-al-conocimiento-cientifico-y-a-la-metodologia.pdf)

Collado, J. (2021). Evaluación de la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas programadas en la Universidad Nacional del Callao, 2020. Alicia. (Tesis de maestría – UCV)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58945/Collado\\_FJC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58945/Collado_FJC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Fiore, T., & Fantinelli, S. (2019b). Gratitude at Work Works! A Mix-Method Study on Different Dimensions of Gratitude, Job Satisfaction, and Job Performance. (Article scientific – Revest Sustainability) 11(14), 3902. <https://doi.org/10.3390/SU11143902>

CEPAL (2022). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales (Documentos de proyectos de investigación – CEPAL). [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

González PacoE., Cubas MedinaN., Gonzales LlontopL., Díaz TorresM., Polo Escobar B., De La Cruz AlvaradoR., & Cubas MedinaJ. R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. Revista

Científica Pakamuros, 10(2), 56 - 68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Arbeitszufriedenheit und organisatorisches Engagement wirken sich bei der transformationalen Führung auf die Leistung der Mitarbeiter aus. *European Research on Management and Business Economics (Article scientific – Revest Economics)*. 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.00137>

Espinoza, E. & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. (Artículo científico -Revista Universidad y sociedad)12(4), 333-340. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1652/1657>

Estupiñán, M. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019. (Tesis de maestría -Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%C3%B1an%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>

Flores, E., Miranda, M., & Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. (Artículo científico - Revista Alergia México)* 364-370. Obtenido de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/304/473>

Gaspar F. (2021), The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies (Article Scientific – Revest Polo del conocimiento), <file:///C:/Users/ameri/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf>

Gastañadui (2022). Capacitación y desempeño laboral en los colaboradores en una Municipalidad Provincial de Carhuaz del departamento de Ancash, Perú 2022 (Tesis de maestría) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109246/Gastañadui\\_SMT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109246/Gastañadui_SMT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Guerrero, P., González, M., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. (Artículo científico – Revista Boletín De Coyuntura). (27), 17–26. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.27.2020.1015>
- Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. (Artículo científico - Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar). 5(6), 12249-12259. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>
- Hameduddin, T. (2021). Employee Engagement Among Public Employees: Exploring the Role of the (Perceived) External Environment. American Review of Public Administration (Article Scientific – Revest Ciancia) 51(7), 526–541. <https://doi.org/10.1177/02750740211010346>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). Metodología de la investigación (S. A. de C. Interamericana de Editores (ed.); 6a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (McGraw-Hill Interamericana Editores SA (ed.)). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernaus, T., Černe, M., & Škerlavaj, M. (2021). The interplay between relational job design and cross-training in predicting employee job/task citizenship performance. (Article Scientific – Revest Human Resource Development Quarterly). 32(4), 625–646. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.21427>
- Hidalgo, M. D. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. (Artículo científico - Cienciometría) <http://portal.amelica.org/ameli/journal/362/3621539011/html/>
- Ibáñez, B. (2019). Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos. Paraninfo. Editorial Ciencias financieras.

- INEI (2021), Demografía empresarial en el Perú 2021. (Informe técnico – INEI)  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_demograf\\_ia\\_empresarial.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_demograf_ia_empresarial.pdf)
- Lema, J., Gonzales, L. & Guerrero, C. (2023). Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato Artículo científico – Journal of Science and research) 20, 2528 – 8083. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7626044>
- Loaiza, E.; & Canahuire, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. (Artículo científico - Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina) 10(1)  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es).
- Luo, Z., Ma, E., & Li, A. (2021). Driving frontline employees' performance through mentorship, training, and interpersonal helping: The case of upscale hotels in China. *International Journal of Tourism Research*, 23(5), 846–857.  
<https://doi.org/10.1002/JTR.2447>
- Mamani y Cáceres. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. Repositorio Institucional UPEU. (Artículo científico – Revista UPEU).  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- MEF (2020) Memoria Institucional 2020 (Revista informativa – MEF).  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc\\_mins/doc\\_gestion/Memoria\\_2020.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/Memoria_2020.pdf)
- Mending, J., Pentland, B. T., & Recker, J. (2020). Een complementaire agenda voor bedrijfsprocesbeheer en digitale innovatie opstellen. (Article Scientific – Revest European Journal of Information Systems). 29(3), 208–219.  
<https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1755207>
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral (Artículo científico - Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar). 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

- Moreno, K. (2022). performance: an analysis of the skills, opportunities and motivation of human capital in the cooperative financial sector year 2021 (Article scientific – Revest digital publisher). [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/1803/1477](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1803/1477)
- Narváez, L. (2017). Steigern Sie angesichts der hohen Mitarbeiterfluktuation den Wert Ihres Angebots. (Article Scientific – Revest Consultora de Proyectos – Ipsos Loyalty Perú). 2(3), 3. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante\\_una\\_alta\\_rotacion\\_de\\_colaboradores\\_aumente\\_el\\_valor\\_de\\_su\\_propuesta.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf)
- Navarrete Pilacuán, M. P., Galarraga Montalvo, N. J., Araujo Vílchez, I., Carlos Carmona Graterol, & Morocho Núñez, E. W. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. (Artículo científico - Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar), 7(2), 1760-1776. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5434](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434)
- Obedgiu, V. (2017). Human resource management, historische perspectieven, evolutie en professionele ontwikkeling. Zeitschrift für Managemententwicklung (Article Scientific – Revest) 36(8), 986–990. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0267>
- Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación (Libro de investigación – editorial IMC) 2(5) 41- 133 [https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)
- Palomino, R. V. (2021). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018 (Tesis de maestría – UCV). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39932>
- Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia Cotrina, C. L., & Sanchez Lume, M. (2022). Human talent management and job satisfaction in administrative staff. (Artículo científico - Ciencia Latina Revista

Científica Multidisciplinar), 6(4), 3057-3070.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2812](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812)

Pico, L. (2018). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. (Artículo científico – Revista INNOVA Research Journal). 97-104.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>

Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria (artículo científico – Revista *Commercium Plus*) 1(5) 1-12.  
<https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commerciumplus/article/view/638/889>

Polo, B., Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., De La Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. (Artículo científico - Revista Científica Pakamuros), 10(2), 56 - 68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

Polo, M. (2019). La responsabilidad ética. (Artículo científico - Revista *Veritas*) (42), 49-72. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>

Porter, M. E., Stern, S., y Green, M. (2017). Índice de Progreso Social 2017. Deloitte. (Article Scientific – *Revest the economist*)  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/aboutdeloitte/2017/Indice-de-Progreso-Social-Resumen-Ejecutivo.pdf>

Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. (Artículo científico - *Revistas UNIFE*) 4(5), 157–164.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>

Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. (Artículo científico - *Revistas UNIFE*). 4(5), 157–164.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>

- Quispe, V. (2022). Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021. (Artículo científico - Revista UPEU). <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5451>
- Ramos, K. M. (2019). Propuesta de Aplicación de la Teoría de Restricciones en el Proceso de Pre Producción para Incrementar la Productividad en la Empresa de Tejido de Punto Modipsa S.A.C (Tesis de maestría – UTP). [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1948/Karen%20Ramos\\_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1948/Karen%20Ramos_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramirez, W. (2023). Analysis of human talent management in the current business context: a literature review (Article scientific - INNOVA Research Journal) 8(2), 83-106. <file:///C:/Users/ameri/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaGestionDelTalentoHumanoEnElContextoEmp-8939089.pdf>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. (Artículo Pocaip). <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65>
- Salinas, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. Centauri. (Artículo científico – Revista ciencia latina). <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>
- Scapetta, I. (2021) Retos Del Talento Humano En Tiempos De Pandemia Covid-19 (Artículo científico – Revista UCP). <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8365/1/DDMEGHO37.pdf>
- SERVIR. (2020). Diccionario de Competencias Genéricas del Grupo de Directivos Públicos. (A. N. SERVIR, Ed.) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346696/Resolución%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Siliceo, C. O. (2017). Metodología de la Investigación Sampieri La Propuesta by Octavio Siliceo. [https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04\\_met-invsampieri\\_propuesta\\_a](https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04_met-invsampieri_propuesta_a)

- Singh, A., & Sanjeev, R. (2019). Talent Management for Developing Leadership: an empirical investigation (Article Scientific – Revest Independent Journal of Management & Production). 30-1146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449552566015>
- Solórzano, L. D. V., Badillo, L. R., & Vargas, M. V. R. (2022). Administration of the human talent for the improvement of the tourists' services. (Article Scientific – Revest Avances). 24(1), 61-76. <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301006/html/>
- Suárez, W. (2018). El proceso de capacitación personal en la organización. Scientific Journal. (Article Scientific – Revest). <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepsidra/article/view/625>
- Suseno, Y., & Pinnington, A. (2017). De strijd om talent: uitdagingen op het gebied van menselijk kapitaal voor professionele dienstverleners. (Article Scientific – Revest Capital Humano y Social). 23(2), 205–229. <https://doi.org/10.1080/13602381.2017.1287830>
- Tortolero, R., Gomez, I., Gonzales, B.; Figueroa, G. (2022) The management of human talent for innovation in MSMEs in the city of Durango, Mexico ( Article scientific - Questioner: revest de empresa y gobierno) <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/18/179> pag. 3-11.
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. (Artículo científico - Revista Innovar) 24(74). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512019000400025](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025)
- Werther, W. (2019). Administración del capital humano. McGraw Hill.
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2021). Occupational characteristics moderate personality–performance relations in major occupational groups. (Article scientific - Journal of Vocational Behavior) 131(1), 967–977. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103655>

- Yupanqui S. (2022) Human talent management as a strategy for optimal job performance: a systematic review study (Article scientific – Revest Business Innova Sciences) (3), 61-75 file:///C:/Users/ameri/Downloads/119-Article%20Text-303-2-10-20230210.pdf
- Zanotto, M. & Gaeta, M. (2018). Epistemología personal y aprendizaje en la formación de investigadores (Artículo científico – Revista Horizontes). <https://www.redalyc.org/journal/132/13258437011/html/>
- Zayas I. (2020), Human talent management: A necessity for the development of organizations (Article Scientific – Revest Electronical Investigation) <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/4122>
- Zurita, N., Chancha, T., Quispe, M., & Solórzano, R. (2022). Management of personnel selection and competencies for the exercise of managerial positions in an Integrated Health Network, 2022. (Artículo científico -Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar) 6(5), 5568-5589. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3600](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3600)

**ANEXOS**  
**ANEXO 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V<sub>1</sub>: Gestión de Talento Humano</b>	<p>La gestión de talento humano en la actualidad el talento es base fundamental y que influye de forma significativa dentro de aquellos propósitos esenciales en el crecimiento, como en desarrollo organizacional, y que estas a la vez usan para sacar ventajas de sus competidores siendo las personas (activo), quienes lideran en cumplimiento de metas y objetivos, con el propósito de posicionarse y contar con un rendimiento optimo en el desempeño de sus funciones (Lema et al., 2023).</p>	<p>Se realizará una medición utilizando una escala (Likert) donde se evaluarán las percepciones que se obtendrán de las dimensiones en estudio correspondientes a la gestión de talento (humano) y que se obtendrá gracias al instrumento (encuestas).</p>	<b>Reclutamiento y selección del talento humano.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competencia</li> <li>● Experiencia</li> <li>● Reclutamiento</li> <li>● Puesto de trabajo</li> </ul>	<p><b>Escala de medición:</b> Ordinal <b>Tipo de respuestas:</b> Escala de Likert Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)</p>
			<b>Capacitación y formación del desarrollo personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitación</li> <li>● Personal de nivel</li> <li>● Autoevaluación</li> <li>● Formación</li> </ul>	
			<b>Evaluación del desempeño en el área de trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Compromiso</li> <li>● Motivación</li> <li>● Trabajo en equipo</li> <li>● Remuneración</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V<sub>2</sub>: Desempeño laboral</b>	<p>El desempeño (laboral) Respecto a la Definición Conceptual: El desempeño (laboral) son considerados como desempeños, esfuerzos y sacrificios de los trabajadores en el cumplimiento de las metas, estas pueden ser individuales o en equipo y que el hombre como recurso sea el eje principal y central de las ventajas competitivas para lograr los fines pertinentes en una organización, además de ello las condiciones favorables y adecuadas por parte de la organización influirán en el buen desempeño de sus colaboradores siendo cada reto parte de desempeño, con un trabajo contextual adecuado, en el cumplimiento metas y objetivos (Pineda et al., 2022).</p>	<p>Se realizará una medición utilizando una escala (Likert) donde se evaluarán las percepciones que se obtendrán de las dimensiones en estudio correspondientes al desempeño (laboral) y que se obtendrá gracias al instrumento (encuestas).</p>	<b>Desempeño de funciones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Eficiencia</li> <li>● Eficacia</li> <li>● Calidad de trabajo</li> <li>● Expectativas</li> </ul>	<p><b>Escala de medición:</b> Ordinal <b>Tipo de respuestas:</b> Escala de Likert Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)</p>
			<b>Trabajo contextual.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Iniciativa</li> <li>● Compromiso</li> <li>● Cooperación</li> <li>● Orientación a los resultados</li> </ul>	
			<b>Metas organizacionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mantenimiento laboral</li> <li>● Calidad de trabajo</li> <li>● Uso adecuado de recursos</li> <li>● Asistenta y servicio.</li> </ul>	

## ANEXO N° 02 - INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El presente cuestionario requiere reconocer como el personal que labora en la municipalidad percibe la gestión del talento humano que se viene realizando en la Municipalidad del distrito.

**Instrucciones:** A continuación, presento una serie de afirmaciones que están referidos a una valoración de la capacidad gerencial, y viendo que las respuestas sean correctas o a la vez no lo sean, lea atentamente, por favor y marque con un aspa, en el recuadro que mejor crea conveniente respecto a su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**Datos Generales:**

Edad: \_\_\_\_\_ Genero: ( ) Masculino ( ) Femenino

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>Reclutamiento y selección del talento humano.</b>						
1	¿La Municipalidad Distrital emplea diversos métodos para verificar los perfiles para lo cual solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal y ver su competencia profesional?					
2	¿La municipalidad distrital considera un aspecto muy importante que los colaboradores pasen por una entrevista y ver que competencias poseen a la hora de conversar antes de ser contratados??					
3	¿La Municipalidad Distrital verifica la experiencia y los requisitos que exige la ley laboral o los perfiles apropiados para desempeñar el cargo?					
4	¿En la municipalidad se preocupan por la experiencia para poder generar mejores trabajos competitivos ayuden a mejorar el desempeño de sus funciones?					
5	¿Para usted el personal que labora en la municipalidad cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades y esto se refleja en el reclutamiento que se realiza para la contratación?					

6	¿Considera usted que el personal que ingrese a la municipalidad cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas y eso se debe revisar en el reclutamiento?					
7	¿Para usted la Municipalidad Distrital exige las competencias y perfiles para un puesto de trabajo y estas sean de acuerdo a la norma?					
8	¿La a municipalidad genera procesos para que el trabajador desarrolle sus habilidades, así como indica en el puesto de trabajo ofertado?					
<b>Capacitación y formación del desarrollo personal.</b>						
9	¿Usted cree que la Municipalidad Distrital promueve organizada una capacitación ampliamente con las competencias necesarias para cubrir el puesto de trabajo?					
10	¿Para usted la Municipalidad Distrital analiza periódicamente o desarrolla programas de capacitación que sean de ayuda a los trabajadores y estas cumplan con los objetivos?					
11	¿Para usted es importante un personal de nivel esto con el propósito de que los trabajadores sean competentes?					
12	¿Cree que la municipalidad cuenta con profesionales de alto nivel y estas puedan detectar riesgos a la vez mejorar su ambiente laboral?					
13	¿Según su percepción considera que los trabajadores se deberían realizar una autoevaluación con el propósito de mejorar sus actividades cotidianas y sean optimas a la vez?					
14	¿Usted considera que se realiza una autoevaluación los trabajadores nombrados harán mejor su trabajo?					
15	¿Para usted las personas con mejor formación solucionan de manera inmediata cualquier problema encontrado en el trabajo?					
16	¿Para usted la personas que cuentan con una formación y están en otras áreas y que no es parte de su profesión sino más bien por una oportunidad laboral estas realizaran un mejor trabajo?					
<b>Evaluación del desempeño en el área de trabajo.</b>						
17	¿Usted que cree que si el trabajador de la municipalidad trabaja más de lo debido para cumplir con las metas tenga una mejor compensación?					
18	¿Para usted la municipalidad debería premiar con una mejor compensación si el trabajador se capacita por sus medios y estos ayudan a mejorar la gestión?					
19	¿La Municipalidad Distrital realiza capacitaciones con el propósito de motivar más a las personas y estas desarrollen mejor su trabajo?					

20	¿Cree usted que la motivación es parte de la mejora continua en las labores de una entidad?					
21	¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a mejorar el ambiente laboral?					
22	¿Para usted el trabajo en equipo desarrolla mejor las capacidades funcionales de las personas que realizan un trabajo?					
23	¿Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo o debería mejorar según sus capacidades?					
24	¿Usted cree si una persona que labora en la municipalidad y realiza un buen trabajo gracias a sus capacitaciones continuas debería mejorar la municipalidad en las remuneraciones?					

Gracias por su participación.

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica – nombre del instrumento:** Encuesta /Cuestionario.
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario – Gestión del talento humano.
3. **Autor original:** Ninguno.
4. **Forma de aplicación:** Individual
5. **Medición:** Gestión del talento humano.
6. **Administración:** Individual.
7. **Duración:** 10 min.

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO.

- Se identificará el nivel de Gestión del talento humano en la Municipalidad distrital.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD.

El instrumento usado será sometido a juicio de los expertos. En este caso la validación se realizará empleando procedimientos de selección para dar confiabilidad del instrumento – cuestionario. La cual será entregada una carpeta con un cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y la ficha de opinión, el cual está sujeto a las opiniones y/o sugerencias.

Para que se establezca una confiabilidad del instrumento, se tendrá en cuenta el nivel de participación ciudadana, posterior a ello, los resultados serán sometidos al procedimiento del alfa de Cronbach (Hernández, 2018). Para lo cual se tendrá en cuenta la confiabilidad del instrumento  $\alpha =$ , este resultado en la tabla de valoración e interpretación será como una confiabilidad excelente, lo cual permite la determinación de que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,930	24

#### **IV. DIRIGIDO A:**

40 personas que laboran en la Municipalidad distrital.

#### **V. LOS MATERIALES NECESARIOS PARA SU APLICACIÓN.**

Lápiz, Borrador, Lapiceros, copias del instrumento.

#### **VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO**

Para el detalle de la descripción del instrumento tiene 24 ítems con las opciones de una respuesta válida por cada interrogante guiadas a escala de Likert, siendo: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Estas encontrándose ordenadas de acuerdo a las dimensiones de la investigación de acuerdo a la primera variable.

Dicha evaluación respecto a los resultados se tendrá en cuenta de acuerdo a las dimensiones y la variable, de ello considerando la valoración referencial. Los resultados a niveles de escala organizados y agrupados tal como se muestra a continuación.

#### **Distribución de los ítems por las dimensiones.**

Toma de decisiones	1,2,3,4,5,6,7,8
Transparencia	9,10,11,12,13,14, 15,16
Logro de Objetivos	17,18,19,20,21,22,23,24

#### **Puntaje por variable**

<b>Niveles</b>	<b>A nivel de variable</b>
Buena	90-120
Regular	65- 89
Mala	24-64

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario requiere reconocer como el personal que labora en la municipalidad percibe el desempeño laboral que se viene realizando en la Municipalidad del distrito.

**Instrucciones:** A continuación, presento una serie de afirmaciones que están referidos a una valoración de la capacidad gerencial, y viendo que las respuestas sean correctas o a la vez no lo sean, lea atentamente, por favor y marque con un aspa, en el recuadro que mejor crea conveniente respecto a su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**Datos Generales:**

Edad: \_\_\_\_\_ Genero: ( ) Masculino ( ) Femenino

N°	Dimensiones	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>Desempeño de funciones.</b>						
1	¿Para usted es importante que los trabajadores trabajen eficientemente y estas contribuyan a la eficiencia de esa manera se cumpla con los objetivos de la entidad?					
2	¿La Municipalidad Distrital realiza trabajos eficientes y estos contribuyen a un mejor servicio al ciudadano y cumplir con la misión y visión institucional?					
3	¿La Municipalidad Distrital realiza programas y proyectos eficaces gracias al desempeño de sus funcionarios y estas realicen un trabajo adecuado que ayuden a mejorar el distrito?					
4	¿El trabajo que realizan jefes y trabajadores busca la eficacia en el uso de los recursos para las actividades?					
5	¿La Municipalidad cuenta con funcionarios y colaboradores que hacen notar su calidad de trabajo frente a las necesidades que tiene la población?					
6	¿La Municipalidad Distrital se preocupa en la calidad de trabajo y que sus funcionarios cumplan con los perfiles en gran medida por las necesidades básicas que necesita el distrito?					

7	¿Para usted las personas están de acuerdo con el desempeño de sus funciones como trabajadores de la municipalidad y cumplan con las expectativas?					
8	¿Cree que los trabajadores están con buenas expectativas de poder realizar bien sus funciones y estas de desempeñen de manera adecuada?					
<b>Trabajo contextual.</b>						
9	¿Cree que una iniciativa de mejorar las labores y el ambiente laboral mejorar la gestión?					
10	¿Para usted las iniciativas traen mejores ideas y a la cual los otros trabajadores se entusiasmen y cumplan mejor sus funciones?					
11	¿La Municipalidad identifica el compromiso de sus trabajadores y estas sean mejor remunerados?					
12	¿La entidad Municipal maneja un adecuado personal que este comprometido ya sean con el personal nombrado o por otro régimen con el propósito de trabajar en equipo?					
13	¿La entidad como municipalidad cuenta con programas de cooperación con otras entidades del estado para poder generar mejores conocimientos y estas puedan reflejarse en las labores?					
14	¿La entidad cuenta con profesionales que estén de acuerdo con cooperaciones o trabajo en equipo para poder cumplir con los resultados trazados en tiempos adecuados?					
15	¿La entidad utiliza un presupuesto para una buena orientación de resultados frente a los riesgos o necesidades que tiene la entidad?					
16	¿Para usted la orientación de resultados es efectiva por lo tanto el trabajo que realizan jefes y trabajadores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades?					
<b>Metas organizacionales.</b>						
17	¿Para usted la Municipalidad Distrital mantiene en el tiempo sus trabajadores que experimenta un sentido de arraigo como trabajador de la municipalidad?					
18	¿Para usted las personas que desempeñen sus funciones deberían quedarse y tener ese mantenimiento laboral y estable con el propósito de generar un empleo estable?					
19	¿La Municipalidad Distrital de Acopampa crea convenios con entidades públicas y privadas para que estas generen una calidad en el trabajo?					
20	¿Para usted la calidad en el trabajo es muy importante y estas beneficien a las personas en el distrito?					
21	¿Considera usted que todos los trabajadores realizan sus funciones direccionadas a cumplir con los objetivos de la municipalidad y el uso adecuado					

	de los recursos?					
22	¿La Municipalidad Distrital elabora una calidad excelente en trabajos de lineamientos para el uso adecuado de los recursos y cumplir con los proyectos de la municipalidad?					
23	¿La Municipalidad Distrital se encarga de incentivar a sus trabajadores para la asistencia y servicio a la ciudadanía?					
24	¿La Municipalidad Distrital suele realizar capacitaciones con políticas de desarrollo e inclusión social en asistencia técnica a la población con vocación de servicio y estas tengan resultados óptimos?					

Gracias por su participación.

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

### I. DATOS INFORMATIVOS

**8. Técnica – nombre del instrumento:** Encuesta /Cuestionario.

**9. Nombre del instrumento:** Cuestionario – Desempeño laboral.

**10. Autor original:** Ninguno.

**11. Forma de aplicación:** Colectiva.

**12. Medición:** Desempeño laboral.

**13. Administración:** Individual.

**14. Duración:** 10 min.

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO.

- Se identificará el nivel del desempeño laboral de acuerdo a las respuestas de los trabajadores de la municipalidad.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD.

El instrumento usado será sometido a juicio de los expertos. En este caso la validación se realizará empleando procedimientos de selección para dar confiabilidad del instrumento – cuestionario. La cual será entregada una carpeta con un cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y la ficha de opinión, el cual está sujeto a las opiniones y/o sugerencias.

Para que se establezca una confiabilidad del instrumento, se tendrá en cuenta el nivel de participación ciudadana, posterior a ello, los resultados serán sometidos al procedimiento del alfa de Cronbach (Hernández, 2018). Para lo cual se tendrá en cuenta la confiabilidad del instrumento  $\alpha =$ , este resultado en la tabla de valoración e interpretación será como una confiabilidad excelente, lo cual permite la determinación de que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,874	24

#### IV. DIRIGIDO A:

40 personas trabajadoras de la Municipalidad

#### V. LOS MATERIALES NECESARIOS PARA SU APLICACIÓN.

Lápiz, Borrador, Lapiceros, copias del instrumento.

#### VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

Para el detalle de la descripción del instrumento tiene 24 ítems con las opciones de una respuesta válida por cada interrogante guiadas a escala de Likert, siendo: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Estas encontrándose ordenadas de acuerdo a las dimensiones de la investigación de acuerdo a la primera variable.

Dicha evaluación respecto a los resultados se tendrá en cuenta de acuerdo a las dimensiones y la variable, de ello considerando la valoración referencial. Los resultados a niveles de escala organizados y agrupados tal como se muestra a continuación.

##### Distribución de los ítems por las dimensiones.

Gestión de políticas publicas	1,2,3,4,5,6,7,8
Gestión de recursos presupuestarios	9,10,11,12, 13,14,15,16
Gestión de Programas	17,18,19,20,21,22,23,24

##### Puntaje por variable

Niveles	A nivel de variable
Buena	90-120
Regular	65- 89
Mala	24-64

## Anexo 3: Consentimiento Informado para la prueba piloto

### Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Graza Reyes Jack Robert estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es Determinar la relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal en una Municipalidad de Ancash, 2023.

### Procedimiento

Si usted acepta que su hijo participe y él decide participar en esta investigación (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: "clima organizacional y desempeño laboral".

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución de la Municipalidad o vía un enlace por Google Forms a sus respectivos números.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia)

NO existirá riesgo o daño de su hijo en la participación de la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia)

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su hijo es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Pregunta

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Determinar la relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal en una Municipalidad de Ancash, 2023.; email: [jgrazar729@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jgrazar729@ucvvirtual.edu.pe) y/o docente asesor (a) Paredes Vasquez, Karina Lisset.

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación AUTORIZO la participación de la encuesta.



**Nota:** Obligatorio hasta menores de 18 años, consentimiento informado cuando es firmado por el padre, madre o apoderado. Si fuese otro tipo de apoderado sería consentimiento por sustitución.

## Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos – validación

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): CONDOR APOLINARIO AMÉRICO P.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023, aula 26, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE ANCASH, 2023.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



C.P.C. GRAZA REYES JACK R.

DNI Nro. 47314230

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	CONDOR APOLINARIO AMARICO P.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social (X)    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Contador
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	70745929
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Alfa de Cronbach.
<b>Autor (a):</b>	Graza Reyes Jack Robert
<b>Objetivo:</b>	Cuestionario Para Medir La Gestión De Talento Humano
<b>Administración:</b>	Gestión De Talento Humano
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Acopampa
<b>Dimensiones:</b>	Desempeño de funciones, Trabajo contextual, Metas organizacionales.
<b>Confiabilidad:</b>	SPSS V26
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	24-120
<b>Cantidad de ítems:</b>	24
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 min.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario PARA MEDIR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO elaborado por Graza Reyes Jack Robert en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: DESEMPEÑO LABORAL.**

#### **Definición de la variable:**

El desempeño (laboral) son las acciones de las aptitudes desarrolladas de una persona contribuirá a la calidad a la hora de que estas brinden ya sean bienes o servicios a los usuarios que requieren de ellas. Una de las capacidades del funcionamiento óptimo de una organización depende del desempeño y el proceso de consecución hacia el logro de los objetivos (Soria, 2021).

#### **Dimensión 1: Desempeño de funciones**

Definición de la dimensión:

Es el medio por el cual una institución u organización desempeña sus acciones cumpliendo estratégicamente una expresión de desarrollo suficiente a la hora de mejorar sus intereses y desempeñar sus servicios gracia el talento que posee como activo invaluable (Quiroz y Torres, 2019),

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Eficiencia	1.	4	4	4	
Eficacia	2.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3.	4	4	4	
Expectativas	4.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Trabajo contextual.**

Definición de la dimensión:

Es la secuencia formal que posee una empresa con su personal y que con ese propósito organiza un desenvolvimiento en base a conocimientos de los empleados que garantizan trabajos óptimos y funciones organizacionales que ayuden a mejorar el desarrollo empresarial (Luo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1.	4	4	4	
Compromiso	2.	4	3	4	
Cooperación	3.	4	4	4	
Orientación a los resultados	4.	4	4	4	

### Dimensión 3: Metas organizacionales.

Definición de la dimensión:

Es la manifestación de un desempeño funcional y estratégico del cumplimiento de planificación, organización y flujos de dirección y controles que ayuden a la eficiencia, eficacia, las expectativas y la calidad de trabajo para lograr metas en determinados tiempos establecidos (Collado, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantenimiento laboral	1.	4	4	4	
Calidad de trabajo	2.	4	4	4	
Uso adecuado de recursos	3.	4	4	4	
Asistenta y servicio.	4.	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): CASTILLO VILLAVICENCIO ROBER E.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023, aula 26, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE ANCASH, 2023.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



C.P.C. GRAZA REYES JACK R.

DNI Nro. 47314230

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	CASTILLO VILLAVICENCIO ROBER E.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )   Social (X)   Educativa ( )   Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gerente General
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Distrital de Ataquero
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	44874541
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Alfa de Cronbach.
<b>Autor (a):</b>	Graza Reyes Jack Robert
<b>Objetivo:</b>	Cuestionario Para Medir La Gestión De Talento Humano
<b>Administración:</b>	Gestión De Talento Humano
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Acopampa
<b>Dimensiones:</b>	Desempeño de funciones, Trabajo contextual, Metas organizacionales.
<b>Confiabilidad:</b>	SPSS V26
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	24-120
<b>Cantidad de ítems:</b>	24
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 min.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario PARA MEDIR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO elaborado por Graza Reyes Jack Robert en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: DESEMPEÑO LABORAL.**

#### **Definición de la variable:**

El desempeño (laboral) son las acciones de las aptitudes desarrolladas de una persona contribuirá a la calidad a la hora de que estas brinden ya sean bienes o servicios a los usuarios que requieren de ellas. Una de las capacidades del funcionamiento óptimo de una organización depende del desempeño y el proceso de consecución hacia el logro de los objetivos (Soria, 2021).

#### **Dimensión 1: Desempeño de funciones**

Definición de la dimensión:

Es el medio por el cual una institución u organización desempeña sus acciones cumpliendo estratégicamente una expresión de desarrollo suficiente a la hora de mejorar sus intereses y desempeñar sus servicios gracia el talento que posee como activo invaluable (Quiroz y Torres, 2019),

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Eficiencia	1.	4	3	4	
Eficacia	2.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3.	4	4	4	
Expectativas	4.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Trabajo contextual.**

Definición de la dimensión:

Es la secuencia formal que posee una empresa con su personal y que con ese propósito organiza un desenvolvimiento en base a conocimientos de los empleados que garantizan trabajos óptimos y funciones organizacionales que ayuden a mejorar el desarrollo empresarial (Luo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1.	4	4	4	
Compromiso	2.	4	4	4	
Cooperación	3.	4	4	4	
Orientación a los resultados	4.	4	4	4	

### Dimensión 3: Metas organizacionales.

Definición de la dimensión:

Es la manifestación de un desempeño funcional y estratégico del cumplimiento de planificación, organización y flujos de dirección y controles que ayuden a la eficiencia, eficacia, las expectativas y la calidad de trabajo para lograr metas en determinados tiempos establecidos (Collado, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantenimiento laboral	1.	4	4	4	
Calidad de trabajo	2.	4	4	4	
Uso adecuado de recursos	3.	4	4	4	
Asistenta y servicio.	4.	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Mag. C.P.C. Castillo Villavicencio Robert E.  
DNI: 44874541

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): ANAYA MORENO YURI A.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2023, aula 26, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE ANCASH, 2023.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



C.P.C. GRAZA REYES JACK R.

DNI Nro. 47314230



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: DESEMPEÑO LABORAL.**

#### **Definición de la variable:**

El desempeño (laboral) son las acciones de las aptitudes desarrolladas de una persona contribuirá a la calidad a la hora de que estas brinden ya sean bienes o servicios a los usuarios que requieren de ellas. Una de las capacidades del funcionamiento óptimo de una organización depende del desempeño y el proceso de consecución hacia el logro de los objetivos (Soria, 2021).

#### **Dimensión 1: Desempeño de funciones**

Definición de la dimensión:

Es el medio por el cual una institución u organización desempeña sus acciones cumpliendo estratégicamente una expresión de desarrollo suficiente a la hora de mejorar sus intereses y desempeñar sus servicios gracia el talento que posee como activo invaluable (Quiroz y Torres, 2019),

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Eficiencia	1.	4	4	4	
Eficacia	2.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3.	4	4	4	
Expectativas	4.	4	4	4	

#### **Dimensión 2: Trabajo contextual.**

Definición de la dimensión:

Es la secuencia formal que posee una empresa con su personal y que con ese propósito organiza un desenvolvimiento en base a conocimientos de los empleados que garantizan trabajos óptimos y funciones organizacionales que ayuden a mejorar el desarrollo empresarial (Luo, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1.	4	4	4	
Compromiso	2.	4	4	4	
Cooperación	3.	4	4	4	
Orientación a los resultados	4.	4	4	4	

### Dimensión 3: Metas organizacionales.

Definición de la dimensión:

Es la manifestación de un desempeño funcional y estratégico del cumplimiento de planificación, organización y flujos de dirección y controles que ayuden a la eficiencia, eficacia, las expectativas y la calidad de trabajo para lograr metas en determinados tiempos establecidos (Collado, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantenimiento laboral	1.	4	4	4	
Calidad de trabajo	2.	4	4	4	
Uso adecuado de recursos	3.	4	4	4	
Asistenta y servicio.	4.	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



MAG. ADM. ANAYA MISHENO YURI A.  
DNI: 43774068

## Anexo 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Teórico	Método
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel del talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?</p>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>V1:</b> Gestión de Talento humano	Selección y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia</li> <li>• Experiencia</li> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Puesto de trabajo</li> </ul>	1 - 8	<p>Es el eje estratégico que a través de ello las organizaciones asumen riesgos para poder sobresalir en el mercado, de esa manera los objetivos son cumplidos con eficiencia, eficacia donde se desarrolla la efectividad la cual garantiza la productividad y rendimiento organizacional (Pareja, Chiri, Ramírez, Segovia y Sánchez, 2022).</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicado-Cuantitativo, de campo descriptiva.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población:</b> N= 40 encuestados</p>
	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>						
<p>b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en</p>	<p>Identificar el nivel de gestión de talento humano del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p>	-		Desarrollo y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Personal de nivel</li> <li>• Autoevaluación</li> <li>• Formación</li> </ul>	9-14		<p><b>Muestra:</b> n= 40 encuestados</p>

una Municipalidad de Ancash, 2023?								
c) ¿Cuál es la relación entre gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?	Describir el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	-		Compensación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Motivación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Remuneración</li> </ul>	15-20		<b>Técnica:</b> Encuesta.
d) ¿En qué medida se relaciona la gestión de talento humano en la capacitación y formación del desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en	Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.	<p><b>H<sub>11</sub>:</b> Existe relación entre gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p> <p><b>H<sub>01</sub>:</b> No existe relación entre gestión de talento humano en el reclutamiento y selección del talento humano y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p>		Desempeño de funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Expectativas</li> </ul>	1-8		<b>Instrumento:</b> Cuestionario.
	Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano en la	<b>H<sub>12</sub>:</b> Existe relación entre la gestión de talento humano en la capacitación y formación del desarrollo		Trabajo contextual		9 - 14	El desempeño (laboral) son las acciones de las	<b>Escala de medición:</b>  Ordinal  <b>Tipo de respuestas:</b>  Escala de Likert

<p>una Municipalidad de Ancash, 2023</p>	<p>capacitación y formación del desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p>	<p>personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023</p> <p><b>H<sub>02</sub>:</b> No existe relación entre la gestión de talento humano en la capacitación y formación del desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Orientación a los resultados</li> </ul>		<p>aptitudes desarrolladas de una persona contribuirá a la calidad a la hora de que estas brinden ya sean bienes o servicios a los usuarios que requieren de ellas. Una de las capacidades del funcionamiento óptimo de una organización depende del desempeño y el proceso de consecución hacia el logro de los objetivos (Soria, 2021).</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi</p> <p>Nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi</p> <p>Siempre (4)</p>
<p>e) ¿En qué medida se relaciona gestión de talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p>	<p><b>H<sub>13</sub>:</b> Existe relación entre la gestión de talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p> <p><b>H<sub>03</sub>:</b> No existe relación entre gestión de talento humano en la evaluación del desempeño en el área de trabajo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad de Ancash, 2023.</p>	<p><b>V2:</b> Desempeño Laboral.</p>	<p>Metas organizacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento laboral</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Uso adecuado de recursos</li> <li>• Asistentas y servicio.</li> </ul>	<p>15-20</p>		<p>Siempre (5)</p>

## Anexo 07: Base de datos de la prueba piloto (prueba de confiabilidad)

### Variable N° 01- Gestión de talento humano.

N°	GTH1	GTH2	GTH3	GTH4	GTH5	GTH6	GTH7	GTH8	GTH9	GTH10	GTH11	GTH12	GTH13	GTH14	GTH15	GTH16	GTH17	GTH18	GTH19	GTH20	GTH21	GTH22	GTH23	GTH24
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
4	3	3	2	3	5	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2
5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
6	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	2
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	1	2
8	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	3	5	2	2
11	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2
12	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	2	2
13	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2
14	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2
16	3	3	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	5	5	3	3	3	4	3	5	2	1
17	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	2	2
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3
19	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	1
20	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	3	5	2	2
23	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2
24	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	2	2
25	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2
26	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
27	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2
28	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	2	2
29	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2
30	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

Elaboración propia 2023 – Base de Datos.

### Prueba de confiabilidad

- Variable 01: Gestión de talento humano.  
Resumen procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
Total		30	100,0

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

- **Estadísticas de confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	24

- **Imagen del SPSS V.26 (Imagen del SPSSV26).**

**→ Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	24

## Prueba de confiabilidad

### Base de datos de la prueba piloto (prueba de confiabilidad) – Variable <sup>Nº 02</sup> Desempeño Laboral.

Nº	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DL21	
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	.	
2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	3	3	2	3	5	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	4	3	4
5	4	1	1	4	3	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2
6	4	3	1	1	4	2	3	3	4	3	1	1	2	3	1	4	1	4	1	1	4	3
7	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3
8	1	2	1	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2
9	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	1	1	3	4	1	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	3	5
11	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1
12	4	1	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	4	1
13	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	1	3	2
14	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3
15	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2
16	3	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	4	2	4	5	5	3	3	3	1	3	5
17	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1
19	4	1	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
20	4	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4
21	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	5
22	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1
23	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	1	2
24	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2
25	4	1	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
26	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2
27	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	3	3	3	4	3	5
28	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	4	1
29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	1
30	1	1	4	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	3	4

Elaboración propia 2023 – Base de Datos.

## Anexo: Prueba de confiabilidad

### - Variable 02: Desempeño Laboral Resumen procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

- **Estadísticas de confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	24

- **Imagen del SPSS V.26 (Imagen del SPSSV26).**

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos2]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	24

Fuente SPSS V26.

## Anexo 08: Otros

02

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOPAMPA	
MESA DE PARTES	
RECIBIDO	
Fecha	15 MAY 2023
Hora: 3:40	Exp.: 1290
Firma: 	Folios: 02

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Acopampa, 15 de mayo de 2023

**SR. DOLORES CANTARO NILTON NEYBER**

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOPAMPA

**ASUNTO:** PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION EN EL INSTITUCION QUE LABORA.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la **Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (UCV)**. **C.P.C. GRAZA REYES JACK ROBERT**, identificado con **DNI Nº 47314230**, a fin de solicitarle tenga a bien a autorizar el permiso para realizar el proyecto de tesis en el distrito de representa. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico el cual lleva por título: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN UNA MUNICIPALIDAD DE ANCASH, 2023**; el cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que le trabajo demande.

Espero una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académica y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,

  
C.P.C. GRAZA REYES JACK ROBERT  
DNI Nº 47314230  
Estudiante de Maestría en Gestión Pública

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD ... LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20193330861
Municipalidad Distrital de Acopampa	
Nombre del Titular o Representante legal:	Dolores Cantaro Nilton Neyber
Nombres y Apellidos:	DNI:
Dolores Cantaro Nilton Neyber	44567941

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de talento humano y el desempeño laboral del servidor público en una Municipalidad de Ancash, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública.	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
Jack Robert Graza Reyes	47314230

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Acopampa, 17 de mayo de 2023.

Firma:   
 MUNICIPALIDAD-DISTRITAL DE ACOPAMPA  
NILTON NEYBER-DOLORES CANTARO  
ALCALDE  
DNI 44567941  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Lima, 26 de junio de 2023

**Carta P. 0548-2023-UCV-EPG-SP**

Sr:

DOLORES CANTARO NILTON NEYVER  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOPAMPA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GRAZA REYES JACK ROBERT**; identificado(a) con DNI/CE N° 47314230 y código de matrícula N° 7002852688; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en una  
Municipalidad de Ancash, 2023.**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo