



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una  
municipalidad distrital - Apurímac, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Chavez Chiquillan, Jossely ([orcid.org/0000-0003-4473-5570](https://orcid.org/0000-0003-4473-5570))

**ASESORES:**

Dr. Seminario Unzueta, Randall Jesús ([orcid.org/0000-0002-2040-6716](https://orcid.org/0000-0002-2040-6716))

Mg. Alza Salvatierra Silvia Del Pilar ([orcid.org/0000-0002-7075-6167](https://orcid.org/0000-0002-7075-6167))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios que hicieron posible este logro, a mis hermanos, por su apoyo incondicional, a mis amigos y seres queridos, por su paciencia y comprensión durante este desafiante viaje. Este trabajo está dedicado a todos aquellos que creyeron en mí y me inspiraron a alcanzar mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis, este logro no habría sido posible sin el apoyo incondicional de quienes me acompañaron a lo largo de este arduo proceso. Quiero agradecer a mi padre Armando Chávez Elguera y mi madre Esther Chiquillan Sambrano les agradezco por su amor incondicional, comprensión y aliento constante, asimismo a mis hermanos Jorge y Milagros por su constante aliento.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SEMINARIO UNZUETA RANDALL JESUS, 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 titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad distrital - Apurímac, 2023", cuyo autor es CHAVEZ CHIQUILLAN JOSSELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SEMINARIO UNZUETA RANDALL JESUS DNI: 43311504 ORCID: 0000-0002-2040-6716	Firmado electrónicamente por: RSEMINARIOU001 el 19-01-2024 09:35:59

Código documento Trilce: TRI - 0734684





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAVEZ CHIQUILLAN JOSSELY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional 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: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad distrital - Apurímac, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
CHAVEZ CHIQUILLAN JOSSELY DNI: 70414474 ORCID: 0000-0003-4473-5570	Firmado electrónicamente por: JCHAVEZCH00 el 07- 03-2024 11:07:56

Código documento Trilce: INV - 1521354

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
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 .....	7
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
4.1. Resultados descriptivos .....	21
4.2. Contrastación de hipótesis.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Frecuencia y porcentajes en variable gestión del talento humano y dimensiones.....	21
<b>Tabla 2.</b> Frecuencia y porcentajes en variable desempeño laboral y dimensiones .....	23
<b>Tabla 3.</b> <i>Correlación y significación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.....</i>	25
<b>Tabla 4.</b> <i>Correlación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos contraproducentes .....</i>	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable gestión del talento humano, dimensiones e indicadores.....	12
Figura 2. Variable desempeño laboral, dimensiones e indicadores .....	15
Figura 3. Porcentajes de la gestión del talento humano .....	21
Figura 4. Porcentajes del desempeño laboral .....	23



## RESUMEN

La investigación se ha realizado con el objetivo de Determinar la relación de la gestión de talento humano con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental de corte transversal. La muestra la conformaron 36 trabajadores, empleándose al cuestionario como el instrumento para recoger los datos del estudio. A partir de lo cual se pudo concluir lo siguiente: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, a partir de un coeficiente de correlación igual a 0,782 y valor de significancia equivalente a 0.00; determinando que ambas variables se relacionan de manera positiva, por tanto, mientras mayor sea la puntuación de la variable gestión del talento humano, mayor será el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, rendimiento en la tarea.

## **ABSTRACT**

The research has been carried out with the objective of determining the relationship between human talent management and work performance in a district municipality of Apurímac, 2023. Methodologically, the research was of an applied type, correlational level, and non-experimental cross-sectional design. . The sample was made up of 36 workers, using the questionnaire as the instrument to collect the study data. From which the following could be concluded:

Human talent management is significantly related to job performance in a district municipality of Apurímac, based on a correlation coefficient equal to 0.782 and a significance value equivalent to 0.00; determining that both variables are positively related, therefore, the higher the score of the human talent management variable, the greater the job performance.

**Keywords:** Human talent management, job performance, task performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hacer referencia a la gestión de talento humano implica abordar características y capacidades que poseen las personas, se trata de un constructo que a lo largo del tiempo ha sufrido múltiples variaciones y adecuaciones en tiempos actuales, ello en la medida que no solamente se tratan de cambios en cuanto a los aspectos concretos y tangibles (Castro & Delgado, 2020), es así que, la actividad orientada a gestionar el talento humano abarca el empleo óptimo de recursos y métodos de gestión de personal que se encuentren alineados, implica además crear un ambiente armonioso de trabajo, en el cual se sienten satisfechos realizando sus actividades y se encuentren comprometidos con su centro de labor (Jara et al., 2018).

Asimismo, la gestión del talento humano se encuentra asociada al desempeño laboral, concepto cuyo estudio ha sido abordado desde tiempos remotos, de manera especial desde el área de la psicología organizacional, ello en la medida que es una uno de los factores de mayor relevancia dentro de las organizaciones para posibilitar su buen desempeño organizacional, crecimiento y efectividad de las labores desempeñadas como parte de sus actividades concurrentes (Choi et al., 2019).

A nivel mundial, las organizaciones están expuestas a cambios permanentes dadas las exigencias cambiantes del entorno, la modernización, y el surgimiento de necesidades variables entre el público meta, es en ese sentido que las organizaciones deben mantener una gestión constante de sus recursos para poder responder al escenario cambiante de manera oportuna y actuar satisfaciendo al público meta (Gaspar, 2021), en tal escenario, es que se evidencia que muchas empresas presentan dificultades en la atención de los usuarios, de manera central dado la escasa gestión de las capacidades de su personal y las herramientas que les proveen para apoyar su desempeño, lo cual ha generado que se perciba la problemática orientada a la necesidad de evaluar el desempeño de su personal e implementar adecuadas estrategias que posibiliten un desempeño eficaz (Álvarez et al., 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relacionados con el trabajo, su principal objetivo es impulsar la justicia y los derechos del trabajador en todo el mundo, establecer normas internacionales del trabajo y brindar asistencia técnica para mejorar las condiciones de trabajo, para ello establece normas internacionales del trabajo (NIT) que incluyen principios y derechos fundamentales aplicables a todos los trabajadores con los cuales se busca una adecuada dirección del talento humano para apoyar su desempeño en las organizaciones bajo igualdad de oportunidades y respeto de sus derechos (Pangol & Romero, 2023).

En América Latina, en Ecuador, diversos estudios indican que es indispensable llevar a cabo actividades orientadas a gestionar el talento humano, específicamente en el contexto de las municipalidades se halló la necesidad de desarrollar mejoras para gestionar el talento humano, hallándose problemas relacionados al desempeño del puesto del personal, ya que en algunos casos no cuentan con un perfil de acuerdo con el puesto que ocupa dentro de dichas instituciones (Manjarrez et al., 2020), asimismo, Colombia posee uno de los más bajos niveles de desempeño laboral en la región, llegando a afectar a diversos sectores económicos y derivando en la baja de los niveles de productividad a escala de todo el país (Sanabria et al., 2023), evidenciándose estancamientos a causa del bajo desempeño de los trabajadores colombianos, los cuales en comparación con trabajadores estadounidenses tienen un desempeño de hasta 4.3 veces menor (Rodríguez & Lechuga, 2020), existiendo trabajadores colombianos que carecen de conocimiento técnico en cuanto a sus actividades asignadas, carecen de estrategias de comunicación efectiva, no son sometidos a evaluaciones de desempeño, y no reciben capacitaciones en base a las funciones que desempeñan (Mendoza et al., 2022).

En el contexto nacional, en Perú, la problemática señalada subsiste, observándose en la actualidad nuevos desafíos que motivan a las entidades a reconocer la relevancia de la ejercer acciones para mantener capacitado al personal y propiciar un buen desempeño del mismo (Chagray, 2020), los trabajadores peruanos en su mayoría no muestran adecuados índices de desempeño laboral, encontrándose dentro de los países que presentan menor desempeño laboral en la región, es así que el desempeño de los trabajadores peruanos condiciona que su productividad no sobrepase la meta del 3 % (Puitiza et al., 2020), hacia el año 2018 Perú se ubicó dentro de América Latina en el tercer lugar como país con el mayor porcentaje de rotación de personal, alcanzando un 18 %, que ha generado dicha situación el bajo desempeño laboral, lo cual se ve reflejado en trabajadores que no llegan a desarrollarse plenamente en el ámbito laboral dentro de sus puestos de trabajo asignados, personal que no se encuentra calificado para los puestos requeridos, y la baja productividad de las organizaciones, específicamente dentro del sector público ello gesta la falta de confianza en sus autoridades y descontento de la población por los servicios recibidos (Bautista et al., 2020).

En ese contexto, la Ley Servir, también conocida como Ley del Servicio Civil, es una legislación peruana que tiene como objetivo principal establecer las normas y principios para la gestión del servicio civil en el ámbito de la administración pública, fue promulgada el 4 de julio de 2013 y busca mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia en el servicio civil del Estado peruano, en ese sentido, en relación con la evaluación del desempeño de los trabajadores públicos, la Ley Servir proporciona una definición normativa dentro de la cual conceptualiza la evaluación del desempeño como un conjunto de métodos necesario, completo, sistematizado y reiterativo, teniendo como objetivo manifestar el rendimiento de los trabajadores públicos, evaluando su capacidad para alcanzar la ejecución plena de las propuestas institucionales y las competencias del puesto o cargo laboral en la entidad pública (Espinoza, 2022).

Dentro de las municipalidades peruanas los estudios indican que es necesario para trabajar con mayor decisión para posibilitar mejoras de desempeño que generen confianza en las autoridades, compromiso por parte de las mismas, y el abandonando esquemas rígidos y complejos de desempeño (Mestas et al., 2021). Es así que, se evidencia que en las municipalidades peruanas existen deficiencias en el desempeño de su personal, lo cual es la constante queja de la ciudadanía, quienes refieren que los funcionarios no brindan respuestas con precisión, no conocen a cabalidad sus funciones, no asumen con responsabilidad la atención al público, no respetan los protocolos para atender cada requerimiento particular, actuando de manera poco efectiva, con demoras en los plazos, e incluso sin la cordialidad debida (Santillán & Saavedra, 2022).

A nivel de la realidad local, el interés se centró en una municipalidad distrital de Apurímac, a través de conversaciones con los trabajadores y los pobladores de la localidad se hizo evidente la problemática de un bajo desempeño en los trabajadores de la municipalidad, lo cual se ha visto traducido a través de un continuo descontento de la población por el incumplimiento de sus expectativas al acudir a solicitar algún servicio, demoras en los trámites, no encuentran solucionadas sus dudas, así como la desorganización para coordinar y poder cubrir la demanda de potenciales en la institución, incluso discusiones por temas de organización que revelan que no todos se sienten orientados con los fines organizacionales, incluso tienen faltas continuas y tardanza en su jornada laboral, todo lo cual indica una problemas de desempeño laboral, situación que debe abordarse ya que, de continuar así generaría serios problemas que mermen la confianza del pueblo en sus autoridades y con ello la falta de representatividad, así mismo no se alcanzarían las metas planteadas en favor del desarrollo de la comunidad.

Se determinó como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con en el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023? Siendo el problema específico: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023?

La importancia de la investigación, radica en analizar las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad, partiendo de la búsqueda y sistematización del conocimiento de ambas variables que permitan transmitir conocimiento científico para un mayor conocimiento de las mismas, y en base a ello analizar su desempeño en la municipalidad que es materia del estudio, todo ello en contraste con las hipótesis planteadas y cumplimiento de los objetivos, derivando en hallazgos que evidencien la relevancia de ambas variables, la importancia de llevar a cabo una adecuada gestión del talento humano.

Desde la perspectiva epistemológica, la presente investigación se justifica puesto que se encuentra sustentado en el paradigma positivista, ello debido a que hará posible ya que hará posible desarrollar el análisis que permita la predicción y explicación de los hallazgos, ello va de la mano con el enfoque cuantitativo del tipo aplicada que se plantea para el desarrollo del estudio. Desde la perspectiva teórica se justifica debido a que se recopilará selecta información de revista indexadas sobre las variables de estudio, información que ha sido sistematizada y redactada en el presente trabajo dentro del marco teórico que sustenta con carácter científico la investigación efectuada, y que además se constituye en un material teórico en que brinda al lector un mayor conocimiento, así mismo, los hallazgos generados se constituirán en evidencia científica que actualizará el conocimiento en la materia, sirviendo como material de consulta para lectores interesados en la materia y futuros investigadores. Se justifica desde el ámbito práctico debido a que los hallazgos podrán servir para ser base para aplicar acciones de mejora sobre las variables de estudio, de manera especial en el ámbito de las municipalidades y muy específicamente en la municipalidad , de esa manera se responderá a las exigencias de la población que se encuentra sobre su jurisdicción; en el sentido social, la justificación se expresa debido a que, a partir de los hallazgos será posible que las autoridades de la municipalidad desarrollen acciones para mejorar el desempeño de la municipalidad, beneficiando a la sociedad en general, ya que un mejor desempeño de los trabajadores municipales permitirá una mejor atención a la población, quienes verán atendidas sus necesidades, en ese sentido se generará mayor confianza en sus autoridades, representatividad de las mismas, y adhesión entre pobladores y autoridades para la búsqueda del bien común. Mientras que, la justificación metodológica radica principalmente en que como parte del estudio se

emplearán cuestionarios que gocen de adecuados niveles de fiabilidad y validez, por tanto, ambos cuestionarios podrán ser empleados para futuros estudios, de igual manera, el diseño metodológico planteado puede orientar a otros estudiantes o profesionales que deseen seguir la línea de investigación para el desarrollo de estudios en diversos contextos.

El objetivo general del estudio fue: Determinar la relación de la gestión de talento humano con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023; mientras que el objetivo específico fue: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento en la tarea en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.

La hipótesis general fue: La gestión de talento humano se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023; mientras que la hipótesis específica fue: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.



## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se hallaron investigaciones previas sobre el tema, como la de Gaspar (2021), cuyo objetivo principal fue analizar la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral para alcanzar el éxito empresarial. Los resultados indicaron que la prueba Rho de Spearman dio como resultado un valor de 0,753, señalando una relación significativa. En resumen, se observó una conexión significativa entre las variables, lo que contribuye al mejor desempeño de los trabajadores, tanto en las responsabilidades específicas de sus roles laborales como en su capacidad para aportar en diversos aspectos de la organización. Estos se esfuerzan por alcanzar los objetivos organizativos y superar los desafíos diarios, demostrando disposición para mejorar sus conocimientos y planificar actividades que impulsen su rendimiento.

Zeballos (2019), se propuso analizar cómo la gestión del talento humano afecta el rendimiento laboral de los empleados en una empresa, al realizar la prueba de Pearson, obtuvo un p-valor de 0,003 y un coeficiente de correlación de 0,767; la conclusión fue que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa, además determinó que un manejo adecuado de las actividades relacionadas con la gestión puede ayudar a reducir eventos adversos en el rendimiento del personal, como la falta de compromiso con la institución, conflictos entre colegas, reclamos injustificados a los superiores, rotación de personal y desprestigio a la institución.

En su investigación, Robles (2018), se propuso examinar la influencia de un modelo de gestión de talento humano en la mejora del rendimiento laboral de los empleados de una empresa industrial en la ciudad de Manta, los resultados revelaron que la prueba Rho de Spearman mostró un p-valor inferior a 0,005 y un coeficiente de correlación de 0,782; a partir de estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que la implementación del modelo está significativamente relacionada de manera positiva con la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa mencionada. Se enfatizó que una gestión efectiva del talento humano puede contribuir al desarrollo de un mejor desempeño en las tareas, fomentando una mayor dedicación y esfuerzo por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales, y estar dispuestos para asumir nuevos retos, a su vez mejora el desempeño en el contexto

organizacional, logrando que se planifiquen las actividades para alcanzar los logros esperados, participando de las reuniones y actividades programadas en pro de un mejor desempeño, y procurando que los conocimientos y destrezas se encuentren en concordancia con las exigencias de los puestos de trabajo.

Solis (2022), llevó a cabo una investigación con el objetivo principal de analizar la influencia del talento humano en el rendimiento laboral en el "Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón La Troncal", en cuanto a los resultados obtenidos, la prueba de Pearson reveló un coeficiente de correlación de 0,83, con un nivel de significancia de 0,001. A partir de estos descubrimientos; se concluyó que el talento humano desempeña un papel crucial en la productividad y el rendimiento laboral.

En el ámbito nacional, se identificaron antecedentes relevantes. En una investigación llevada a cabo por Mestas et al. (2021), cuyo propósito principal fue establecer la relación entre el talento humano y el rendimiento laboral, los resultados obtenidos a través de la prueba Rho de Spearman revelaron un p-valor de 0,002 y un coeficiente de correlación de 0,756. Como conclusión, se afirmó que existe una relación altamente significativa entre las variables, favoreciendo a la organización.

En el estudio llevado a cabo por Rojas & Vilchez (2018), el propósito principal fue determinar la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal en el puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Los resultados revelaron que la prueba de Pearson mostró un p-valor  $< 0,05$  y un coeficiente de correlación de 0,796; como conclusión, se estableció que existe una relación entre ambas variables y que esta asociación también restringe la manifestación de comportamientos negativos en el personal.

En el estudio llevado a cabo por Campos & Torres (2021), cuyo propósito general fue establecer la relación entre el talento humano y el rendimiento en el Hospital Nacional Dos de Mayo, se obtuvieron resultados significativos, la prueba Rho de Spearman reveló un p-valor de 0,001 y un coeficiente de correlación de 0,854; se concluyó que el talento humano ejerce una influencia directa y significativa en el desempeño de los trabajadores en dicho hospital. Además, se demostró que está vinculado al rendimiento de los empleados en sus respectivas responsabilidades, generando mayor dedicación y esfuerzo para cumplir con sus tareas asignadas. Los trabajadores se muestran dispuestos a enfrentar desafíos laborales y a ser creativos para abordar

de manera efectiva los eventos adversos que puedan surgir en su rutina diaria. Asimismo, se encontró que la gestión del talento humano tiene una incidencia más destacada en la contribución al desempeño de los trabajadores en el contexto organizacional. Esta gestión facilita la adecuada planificación de tareas, mejora de conocimientos, reducción de comportamientos negativos y fomenta el desarrollo de relaciones interpersonales positivas, así como el compromiso con el logro de metas laborales tanto a nivel individual como organizacional.

En su estudio por Orozco (2018), se propuso examinar la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, los resultados de la prueba de Pearson revelaron un coeficiente de correlación de 0,775 y un p-valor de 0,000. A partir de estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que existe una relación entre ambas variables, y se implementaron orientaciones dirigidas a los empleados para mitigar los conflictos.

En relación a la variable gestión del talento humano, implica desarrollar adecuados procesos de reclutamiento para seleccionar al personal idóneo para los cargos, llevar a cabo evaluación de capacidades, y en base a ello capacitar al personal, reconociendo oportunamente los esfuerzos del personal (Jara et al., 2018). Consiste en una actividad orientada al desarrollo de las cualidades competitivas de los trabajadores, asignando los recursos necesarios para implementar estrategias y procesos que logren captar y mantener a colaboradores cuyas capacidades se alineen con las necesidades organizacionales y sean capaces de direccionar de manera estratégica su desempeño acorde con la misión y visión de su centro laboral (Crane & Hartwell, 2019).

Tiene sus raíces en la respuesta a los desafíos y cambios provocados por la Revolución Industrial, aproximadamente en el siglo XIX, durante ese período, se desarrollaron enfoques y teorías, centrándose en la eficiencia, la selección y capacitación de empleados, y la mejora de las condiciones laborales, aspectos que todavía son relevantes en la administración (Wassell & Bouchard, 2020).

Los rasgos y tendencias actuales en la gestión del talento humano reflejan la evolución continua de esta disciplina en respuesta a los desafíos y cambios en el entorno organizacional, asumiendo un enfoque desde la psicología organizacional, lo cual implica considerar cómo se diseñan los roles y las relaciones dentro de la

organización para fomentar un ambiente de trabajo productivo y saludable, que cuente con los recursos para apoyar el desempeño del personal (Pandita & Ray, 2018).

Acorde con lo mencionado, la gestión del talento humano tiene por finalidad desarrollar las cualidades competitivas de los trabajadores, implementando políticas, estableciendo principios, controles, y una estructura organizacional que resulte favorable acorde con las metas organizacionales, propiciando el desarrollo de las capacidades laborales para desempeñarse ante los desafíos provenientes del contexto cambiante y las nuevas necesidades (Kravariti & Johnston, 2019).

Es indudable la significación de gestión del talento humano en la era actual, desempeñan un papel fundamental en la competencia de las entidades, por tanto, en la actualidad, se considera el factor estratégico más crítico para el éxito y la competitividad sostenible de una organización, la capacidad de las personas para generar conocimiento productivo es esencial para mantenerse relevante en un entorno empresarial en constante cambio (AlQershi et al., 2022).

Contribuye a la construcción de una organización preparada para el futuro, capaz de enfrentar desafíos con creatividad y resiliencia, desempeña un papel clave al asegurarse de que todos comprendan la dirección estratégica de la empresa, crea visión de futuro, y esencial evaluar cómo los cambios potenciales afectarán a la organización y su talento humano. Esto implica considerar escenarios diferentes y comprender las posibles consecuencias de las decisiones estratégicas, mantenerse informado sobre el entorno empresarial para anticipar posibles cambios que puedan afectar a la organización (Kravariti & Johnston, 2020).

Para desarrollar con eficiencia la gestión del talento humano es necesario crear las condiciones adecuadas que permitan ejercer acciones concretas sobre el capital humano, esto implica la promoción de la creación y absorción de conocimiento, la colaboración y la cooperación, la innovación y la capacidad de cambio en toda la organización. Mantener a los individuos de la organización en contacto permanente con su entorno y orientar la percepción organizacional hacia el medio ambiente es esencial para adaptarse y prosperar en un entorno empresarial dinámico y cambiante, se deben detectar las señales del entorno que indican innovaciones potenciales, oportunidades de mercado o cambios significativos, esto implica estar informado

sobre tendencias económicas, tecnológicas, sociales y políticas que pueden afectar la industria .(Kaliannan et al., 2023).

Dentro de las dimensiones de la gestión del talento humano, según manifestaba Gaspar (2021) siguiendo la teoría de Chiavenato, se encuentran la admisión de personal, evaluación de capacidades, y compensación de personal, dimensiones a través de las cuales se crea y utiliza de manera efectiva herramientas para desarrollar el talento humano y responder a las condiciones cambiantes del entorno.

La dimensión admisión de personal implica una comunicación bidireccional, ya que la organización está comunicando sus necesidades de personal y, al mismo tiempo, atrae a candidatos interesados en las oportunidades de empleo, en esta etapa, la organización determina las vacantes o puestos que necesita cubrir; dentro de los indicadores de esta dimensión están: reclutamiento, se centra en la atracción de candidatos que poseen las calificaciones, habilidades y experiencia necesarias para desempeñar los roles vacantes en la organización; selección, Se examinan las habilidades técnicas y las competencias necesarias para el puesto, como conocimientos técnicos, habilidades específicas y capacidades relacionadas con el trabajo; inducción, es un procedimiento diseñado para preparar y enseñar a una persona que se incorpora a un área específica de trabajo , dentro de la empresa, el propósito es familiarizar al nuevo empleado con la conducta empresarial (Krishnan & Scullion, 2018).

La dimensión evaluación de capacidades, las organizaciones suelen llevar a cabo evaluaciones de habilidades y competencias para identificar las debilidades y fortalezas del personal, detectando la falta de ciertas habilidades técnicas o conocimientos específicos que son importantes para el desempeño de sus funciones; dentro de los indicadores de esta dimensión están: conocimientos, se refiere a la acumulación de experiencias, información, habilidades y comprensión que los empleados adquieren a lo largo de su vida, es un atributo que influye significativamente en cómo los trabajadores desempeñan sus tareas y contribuye al éxito de la organización; habilidades, implican el conocimiento y la capacidad para realizar tareas específicas relacionadas con el trabajo y la industria en la que opera la organización; actitudes, Las aptitudes son las capacidades o predisposiciones que

una persona tiene para realizar tareas específicas o aprender habilidades particulares (Gallardo et al., 2019).

La dimensión compensación de personal, son formas de reconocimiento y compensación que una organización proporciona a sus empleados por los servicios que prestan. Estas recompensas pueden ser de naturaleza financiera o no financiera, y tienen como objetivo motivar, retener y recompensar a los trabajadores de la organización indicadores de esta dimensión están: remuneración; también conocida como salario o sueldo, es la compensación económica que un trabajador recibe de sus empleadores; motivación; es un estado psicológico que impulsa a una persona a llevar a cabo un determinado comportamiento o acción; planes de carrera, este paquete integral de beneficios está diseñado para satisfacer las expectativas y las necesidades del personal, y representa un compromiso mutuo entre la empresa y sus empleados (Anlesinya & Amponsah, 2020).

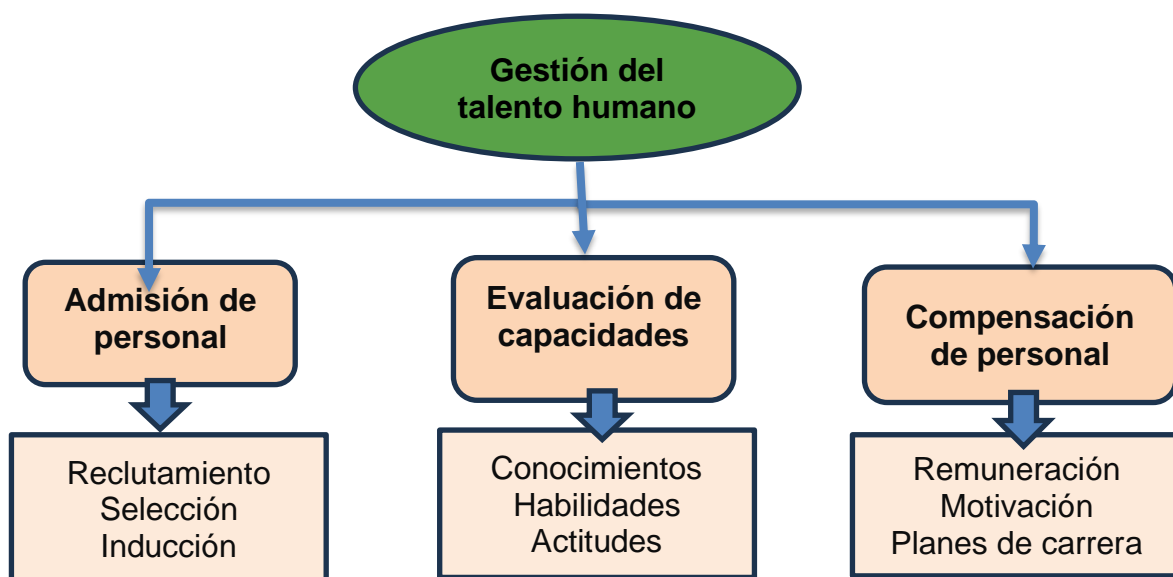


Figura 1. Variable gestión del talento humano, dimensiones e indicadores.

La variable desempeño laboral, se refiere al rendimiento y desenvolvimiento de los individuos que trabajan en una organización. Es una medida de cómo los empleados cumplen con las responsabilidades y tareas que se les asignan en el contexto de su trabajo, es así que, un desempeño laboral efectivo implica que los trabajadores están desarrollando de manera adecuada la tarea (Palmar & Valero, 2019). El desempeño laboral es una interacción compleja entre las características individuales de los empleados y el entorno organizacional. No solo se trata de cómo un empleado realiza

sus tareas, sino que también está influenciado por su conjunto único de habilidades, conocimientos y motivaciones, así como por la cultura y el entorno de la organización en la que trabaja (Engelen, y otros, 2019).

El estudio del desempeño laboral ha sido un tema de interés durante mucho tiempo, especialmente en el campo de la psicología organizacional, siendo su razón principal comprender y explicar los diversos aspectos que influyen en el crecimiento y la efectividad de las organizaciones; el concepto ha evolucionado, siendo que, en sus primeras etapas se enfocaba en la descripción de puestos, no obstante, a medida que las organizaciones crecían y se volvían más complejas, surgió la necesidad de una gestión más efectiva del desempeño laboral (Harsch & Festing, 2019).

En el siglo XIX, se otorgaba importancia a los méritos y logros de los oficiales militares, quienes presentaban informes sobre su desempeño a sus subordinados, esta práctica fue un precursor temprano de la evaluación del desempeño, el cual comenzó a utilizarse por primera vez en relación con los vendedores contratados por el gobierno y posteriormente en el ejército de los Estados Unidos en 1916, en esta etapa se asignaba un jefe a cada trabajador para realizar informes basados en su desempeño, utilizando colores para representar el nivel de rendimiento de cada individuo. (Gardas et al., 2019).

La evolución del estudio del desempeño laboral asociado al talento humano en América Latina a finales del siglo XX ha estado influida por diversos factores, algunos de los cuales son compartidos con Europa y Estados Unidos, mientras que otros son específicos de la región. Actualmente la evolución del concepto se ha orientado hacia una comprensión más completa del ser humano reconoce la interconexión entre el individuo, la sociedad y el entorno, un enfoque más holístico que considera las consecuencias a largo plazo de las acciones humanas en términos de sostenibilidad y equilibrio con el entorno (Corbeanu & Iliescu, 2023).

La importancia del desempeño laboral tiene esencia en que es la principal fuente de competitividad de una organización, el rendimiento de los trabajadores es de mucha importancia, ya que contribuye a lograr resultados dentro de la organización, llevando a cabo un desempeño laboral efectivo se puede lograr las metas trazadas, mientras que un desempeño deficiente se puede reflejar en los resultados del rendimiento de los empleados. (Tomcikova et al, 2021).

Para un adecuado desempeño laboral es impredecible que las organizaciones creen un entorno de trabajo que proporcione las condiciones para realizar la labor de manera efectiva, las organizaciones deben comunicar de manera clara las expectativas y políticas que rigen el comportamiento y el desempeño en el trabajo. Esto incluye definir los roles y responsabilidades de cada empleado y proporcionar pautas para la conducta en el lugar de trabajo, los empleados requieren contar con herramientas y equipo adecuados realizar sus actividades de manera eficiente, esto puede incluir acceso a tecnología actualizada, materiales de trabajo, capacitación y apoyo técnico (Tahereh et al., 2020).

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, de acuerdo con Gabini & Salessi (2018), en el año 2013 un equipo de investigadores liderados por Koopmans planteó que el desempeño laboral estaría compuesto por cuatro dimensiones, en base a dicho planteamiento teórico, en años posteriores tras el avance de los estudios y luego de diversas investigaciones se determinó que el desempeño laboral puede abordarse a partir de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos contraproducentes.

La dimensión rendimiento en la tarea, se refiere a la capacidad de un empleado para desarrollar sus actividades, cumpliendo sus objetivos y metas estándares establecidos para su posición, es así que, el rendimiento en la tarea se relaciona directamente con la eficiencia y la efectividad en la realización de las responsabilidades laborales; dentro de los indicadores de esta dimensión están: dedicación y esfuerzo para cumplir objetivos, esenciales para alcanzar metas y objetivos en el trabajo, cuando un empleado se siente apasionado y comprometido con su trabajo ; creatividad y disponibilidad para tareas desafiantes, la creatividad es un activo valioso en el entorno laboral, ya que puede llevar a soluciones innovadoras y mejoras en los procesos, además, su disposición para asumir tareas desafiantes indica una mentalidad de crecimiento para superar los obstáculos (Collings et al., 2018).

La dimensión rendimiento en el contexto se centra en el comportamiento del empleado en su entorno laboral más amplio. Incluye aspectos como la colaboración con colegas, el apoyo a otros miembros del equipo, la adaptación a cambios en la organización y la contribución positiva al ambiente de trabajo, es decir, el rendimiento



en el contexto está relacionado con la función para trabajar de manera efectiva dentro del grupo y la organización; dentro de los indicadores de esta dimensión están: planificación de actividades, la planificación es esencial para la organización eficiente de tareas y proyectos, cuando los empleados planifican sus actividades, pueden establecer prioridades ; actualización de conocimientos y participación en reuniones laborales, indicador esencial en un entorno laboral, puesto que los empleados deben mantenerse informados sobre su campo para mantener su relevancia y eficacia (Whysall et al., 2019).

La dimensión comportamientos contraproducentes se refiere a los comportamientos negativos o contraproducentes que pueden afectar la organización y sus miembros, esto incluye conductas como el absentismo injustificado, el conflicto constante con compañeros de trabajo o clientes, y cualquier otra acción que tenga un impacto negativo en la organización; dentro de los indicadores de esta dimensión están los siguientes: excesiva negatividad, este indicador en el entorno de trabajo puede ser tóxica y contagiosa, puede llevar a un ambiente de trabajo poco saludable y disminuir la productividad; desprestigio a la organización, puede ser un síntoma de descontento o desvinculación por parte de un empleado, cuando los trabajadores no se sienten conectados con la misión, los valores o la cultura de la organización, es más probable que expresen su insatisfacción de manera negativa (Narayanan et al., 2018).

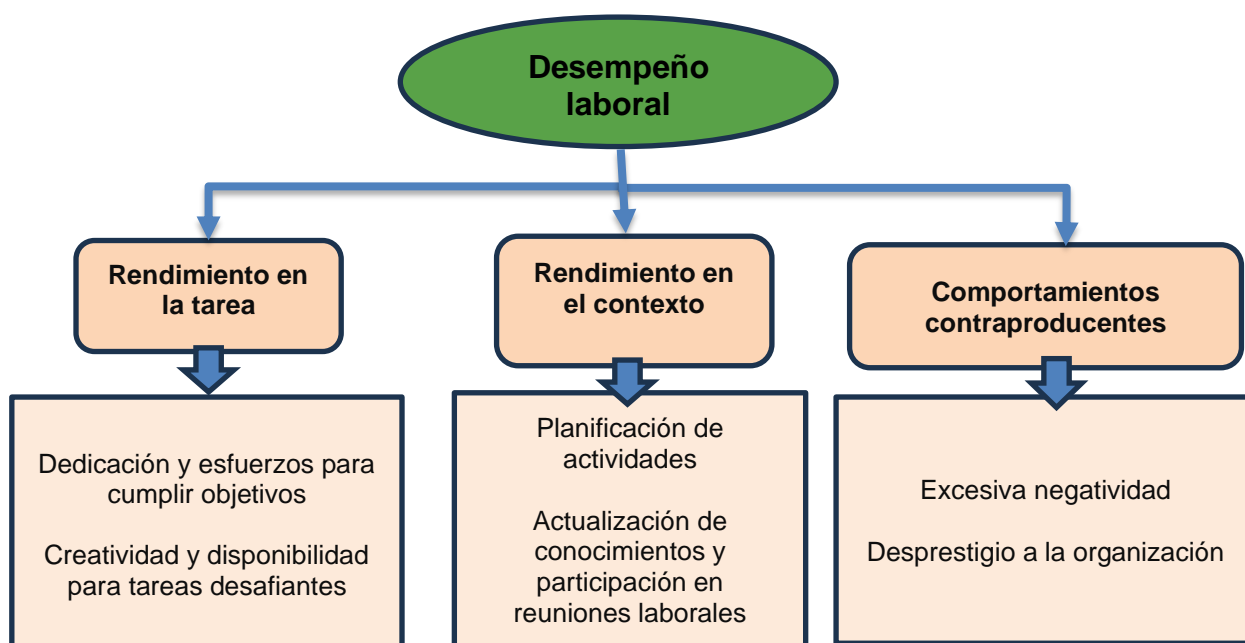


Figura 2. Variable desempeño laboral, dimensiones e indicadores

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

##### **Tipo de investigación:**

Se empleó el enfoque cuantitativo, mismo que, según Khaldi (2017) es aquel en el que los estudios se realizan en procesos sistemáticos y ordenados del método de investigación científica, partiendo de la observación de una realidad problemática para luego desarrollar un conjunto de pasos de investigación que culminan con el empleo de métodos de medición cuantitativa de los para probar las hipótesis planteadas y determinar las conclusiones.

Es tipo aplicada, el que caracteriza a los estudios que se orientan a desarrollar una investigación a partir del conocimiento científico existente y con ello abordar una problemática en un determinado contexto buscando determinar hallazgos que posibiliten mejorar la problemática (Li, Mahoney, & Poling, 2018).

##### **Diseño de investigación:**

El nivel de estudio es correlacional, busca determinar si existe una asociación las variables y a partir del comportamiento de una de ellas predecir el desempeño de la otra (Curtis, Comiskey, & Dempsey, 2016).

El diseño es no experimental de corte transversal. En un diseño no experimental, el investigador no manipula deliberadamente ninguna variable, es decir, no interviene de ninguna manera en el contexto de estudio, observando y recopilando datos en su entorno natural (Abutabenjeh & Jaradat, 2018). Mientras que, el diseño de corte transversal está referido a un estudio que recopila datos de una muestra de participantes en un solo punto en el tiempo (Maninder, 2016).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables consideradas fueron gestión del talento humano y desempeño laboral, según su naturaleza, con variables cuantitativas y su escala de medición se ubica en la escala ordinal tipo Likert.

**Definición conceptual:**

**Variable 1: Gestión del talento humano:** actividad orientada a la competitividad de los trabajadores, asignando los recursos necesarios para implementar estrategias y procesos que logren captar y mantener a colaboradores cuyas capacidades se alineen con las necesidades organizacionales y sean capaces de direccionar de manera estratégica su desempeño acorde con la misión y visión de su centro laboral (Crane & Hartwell, 2019).

**Definición operacional:**

En relación con la primera variable, gestión del talento humano, se trabajó con una población compuesta por 36 trabajadores. Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon técnicas de encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por 24 ítems debidamente estructurados. Una vez recopilada la información, se procedió a realizar la baremación con el objetivo de llevar a cabo el análisis estadístico mediante el software SSPS versión 26. Para evaluar la correlación, se utilizó el estadígrafo tau b de Kendall, y los resultados se presentaron a través de tablas y gráficos estadísticos.

**Escala de medición:** escala ordinal.

**Definición conceptual:**

**Variable 2: Desempeño laboral:** rendimiento y desenvolvimiento de los individuos que trabajan en una organización. Es una medida de cómo los empleados cumplen con las responsabilidades y tareas que se les asignan en el contexto de su trabajo. (Palmar & Valero, 2019).

**Definición operacional:**

Asimismo, en relación con la segunda variable, el desempeño laboral, se trabajó con una población compuesta por 36 trabajadores. Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon técnicas de encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por 24 ítems debidamente estructurados. Una vez recopilada la información, se procedió a realizar la baremación con el objetivo de llevar a cabo el análisis estadístico mediante el software SSPS versión 26. Para evaluar la correlación, se utilizó el estadígrafo tau b de Kendall, y los resultados se presentaron a través de tablas y gráficos estadísticos.

**Escala de medición:** Escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población:**

Se refiere al conjunto de componentes de interés, mientras la muestra se utiliza para la recopilación de información y la definición de fines (Taherdoost, 2016). Con respecto a esta exploración, la población comprenderá los 36 trabajadores de un distrito local en Apurímac.

**Criterios de inclusión:** trabajadores una municipalidad distrital, que tengan más de seis meses laborando en la institución, trabajadores que acepten participar del estudio.

**Criterios de exclusión:** trabajadores que tengan menos de seis meses laborando.

#### **Muestra:**

Subconjunto de elementos de la población que comparten características generales de la población completa y que se utiliza para recopilar los datos necesarios para la investigación (Turner, 2019).

#### **Muestreo:**

Se optó por utilizar el muestreo no probabilístico, en las que los componentes se eligen de manera aleatoria, a pesar de que sin repartir una probabilidad uniforme a cada componente (Van, 2017). A la luz de este enfoque de prueba no probabilística, se optó por involucrar a la población estadística como el ejemplo, lo que sugiere que el ejemplo está hecho de la multitud relativa de componentes de la población.

#### **Unidad de análisis:**

Empleadores en una entidad municipal del distrito de Apurímac.

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

#### **Técnica de recolección de datos:**

La técnica empleada fue la encuesta, una herramienta versátil que se utiliza en la investigación académica y científica, una herramienta valiosa en la investigación social y en muchos otros campos. (Hernández & Duana, 2020).

#### **Instrumento de recolección de datos:**

El cual es un formato físico o virtual conformado por un conjunto de preguntas que deben estar formuladas de manera clara y precisa, organiza las preguntas en un orden lógico y coherente en base a los datos necesarios para alcanzar los fines de la investigación (Indian, 2019).

El cuestionario es de la autoría de Ascencios (2017), se ejecutó en los empleadores de una región local de Apurímac. Este instrumento consta de 24 ítems que se divide en tres dimensiones: admisión de personal, evaluación de capacidades y compensación personal.

Para medir la ejecución del trabajo, se utilizó la escala de rendimiento laboral, creada por Koopmans et al. (2013), la cual fue aplicada a los empleadores de una localidad municipal de Apurímac. El instrumento está compuesto por 16 ítems, divididas en tres dimensiones a la cual se ha mencionado en líneas arriba.

### **3.5. Procedimientos**

#### **Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se pidió autorización al jefe de recursos humanos, se proporcionará información sobre el propósito principal de la investigación y se instruirá sobre el procedimiento para administrar los cuestionarios a la persona indicada.

#### **Aplicación de instrumentos**

Se obtuvieron los datos durante el mes de noviembre de este año, proporcionando a cada empleado una explicación detallada sobre el propósito del estudio. Además, se les aseguró que el proceso es anónimo y que los resultados se utilizarán exclusivamente con propósitos académicos. Es importante destacar que el tiempo promedio para completar el cuestionario fue de aproximadamente 15 minutos.

### 3.6. Método de análisis de datos

La información se analizó utilizando percepciones estadísticas descriptivas e inferenciales. según Rendón et al., (2016), es el área de conocimientos que constituye un dispositivo clave en el examen amigable y lógico, ya que permite resumir e introducir de manera coordinada la información recopilada a través de tablas y gráficos, que permiten imaginar las cualidades fundamentales de los factores. La estadística inferencial, tal como indicaba Herbas (2021), es una parte fundamental de la investigación, ya que permite realizar inferencias.

### 3.7. Aspectos éticos

Es importante que en las investigaciones se sigan los protocolos éticos pertinentes, por lo cual, se han considerado los criterios establecidos por la Universidad César Vallejo (2020), de tal manera que se siga el compromiso con la ética en la realización de estudios a partir de los siguientes criterios:

**Principio de respeto de la propiedad intelectual:** cuando se utiliza la teoría o ideas específicas de un autor, se debe citar adecuadamente dentro del texto. Al final del trabajo, se debe incluir una bibliografía o lista de referencias que contenga la información completa de cada fuente citada (Díaz, 2018).

**Principio de autonomía:** esto la participación es voluntaria y que no enfrentarán consecuencias negativas si eligen no participar. Así mismo, antes de que los participantes decidan unirse a la investigación, se les debe proporcionar información clara y comprensible sobre los objetivos y propósitos de la investigación, esto asegura que estén informados sobre lo que implica su participación. (Prats et al., 2016).

**Principio de no maleficencia:** la investigación debe ser diseñada y llevada a cabo de manera que minimice cualquier riesgo potencial para los participantes. Al mismo tiempo, se busca generar beneficios, ya sea a nivel individual o a nivel colectivo (Zerón, 2019).

**Veracidad:** se debe evitar cualquier forma de sesgo en la presentación de resultados. Esto incluye proporcionar información completa sobre los datos, reconocer las limitaciones del estudio y ser transparente. (Hirsch, 2019).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En concordancia con la variable gestión del talento humano y sus dimensiones admisión de personal, evaluación de capacidades, compensación de personal en el ámbito de una municipalidad distrital de Apurímac, dentro del año 2023, se ha procedido a la evaluación de los resultados a través de la estadística descriptiva, empleando las respuestas brindadas a través del cuestionario llenado por los trabajadores de la municipalidad, a partir de lo cual se presentan los resultados de este apartado.

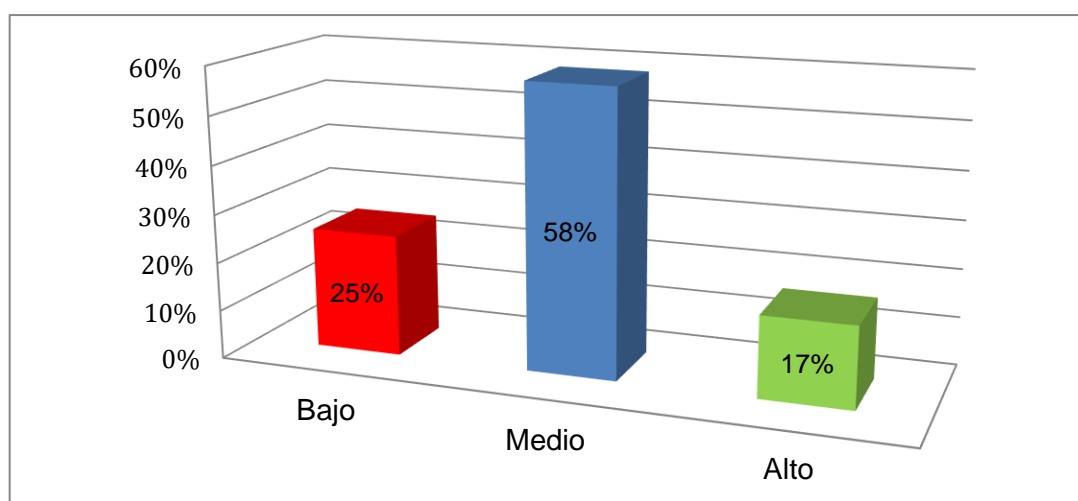
#### Análisis de frecuencias y porcentajes:

#### Variable gestión del talento humano

**Tabla 1.**

*Frecuencia y porcentajes en variable gestión del talento humano y dimensiones*

Rangos/Niveles	G. T.H		AP		EC		CP	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bajo</b>	9	25	11	31	11	31	9	25
<b>Medio</b>	21	58	20	56	24	67	26	72
<b>Alto</b>	6	17	5	14	1	3	1	3
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>



*Figura 3. Porcentajes de la gestión del talento humano*

**Interpretación:** según la tabla 2 y la figura 3, del 100 % de un total de 36 trabajadores encuestados en una municipalidad distrital de Apurímac, indican que un 58 % del total de individuos de la muestra perciben un nivel medio de la gestión del talento humano, el 25 % un nivel alto, y así también, solo del 17% representa a los participantes que indicaron un desempeño en bajo nivel en esta variable.

En cuanto a la dimensión admisión de personal, se sabe que un 56% la valoró en nivel medio. Por otro lado, casi un 31 % de la muestra indicó que se hallaba en nivel bajo, y un 14 % la valoró en nivel alto. Es decir, no se llevan adecuados procesos en las actividades de admisión de personal para incorporar a nuevos trabajadores a la empresa.

En cuanto a la dimensión evaluación de conocimientos, un 67 % la valoró con nivel medio, un 31 % con nivel bajo y solamente un 3 % en alto nivel. Ello indica que no se disponen en la empresa de adecuados proceso y metodologías para evaluar las habilidades, actitudes, y conocimientos de los trabajadores a fin de ser admitidos y colocados en un puesto de trabajo acorde con sus capacidades.

En la dimensión compensación personal, un 72 % señaló que se encuentra en nivel medio, el 25 % en bajo nivel, y solamente un 3 % en nivel alto, por lo tanto, con ello se puede conocer que no existen adecuados incentivos para contribución de los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales, por tanto, hacen falta incentivos asociados a remuneración, promover la motivación, y planes de carrera dentro de la institución.

En concordancia con la variable desempeño laboral y sus dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes en el ámbito de una municipalidad distrital de Apurímac, dentro del año 2023, se ha procedido a la evaluación de los resultados a través de la estadística descriptiva, empleando las respuestas brindadas a través del cuestionario llenado por los trabajadores de la municipalidad, a partir de lo cual se presentan los resultados de este apartado.

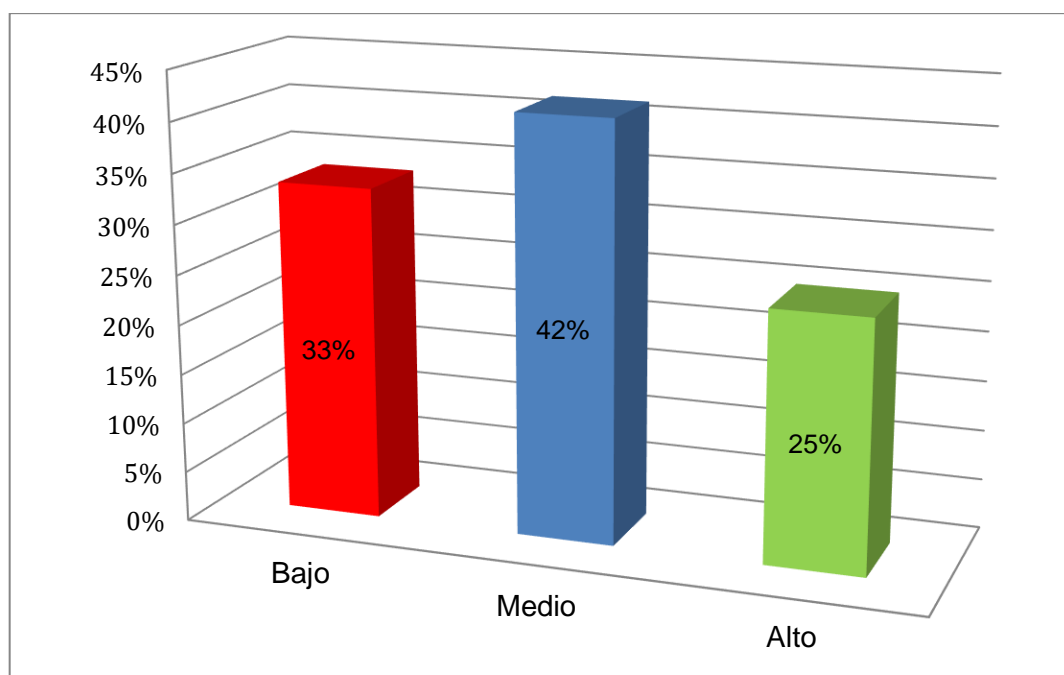


## Variable desempeño laboral

**Tabla 2.**

*Frecuencia y porcentajes en variable desempeño laboral y dimensiones*

Rangos/Niveles	DL		RT		RC		CC	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bajo</b>	12	33	13	36	14	39	12	33
<b>Medio</b>	15	42	15	42	16	44	21	58
<b>Alto</b>	9	25	8	22	6	17	3	8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>



*Figura 4. Porcentajes del desempeño laboral*

**Interpretación:** según la tabla 3 y la figura 4, del 100 % de un total de 36 trabajadores encuestados de una municipalidad distrital de Apurímac, indicaron que un 42 % del total de individuos de la muestra ha presentado nivel medio de desempeño laboral, el 33 % un nivel bajo, y así también, solo del 25 % representa a los participantes que demuestran bajo alto en esta variable.

En cuanto a la dimensión rendimiento en la tarea, se sabe que el 42 % la desarrolla en alto medio. Por otro lado, un 36 % de la muestra presenta un bajo nivel, y un 22 % un nivel alto. Es decir, no existe una óptima dedicación y esfuerzos de los trabajadores para cumplir objetivos, y es necesario desarrollar la creatividad y motivar a los trabajadores que muestren disponibilidad para tareas desafiantes.

En cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto, se describe un 44 % con nivel medio, 39 % nivel bajo y un 6 % en alto. Ello implica que los trabajadores no tienen adecuadas capacidades para la planificación de actividades, no actualizan sus conocimientos y no tienen la disposición para la participación en reuniones laborales.

En la dimensión comportamientos contraproducentes, se conoce que un 58 % ha presentado nivel medio, aproximadamente un 33 % del total un nivel bajo y el 8 % un nivel alto, por lo tanto, los trabajadores deben no promueven el compromiso con la institución y miran con negatividad las tareas desafiantes.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac.

**H<sub>g</sub>:** La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el **desempeño laboral** en una municipalidad distrital de Apurímac.

**Tabla 3.**

*Correlación y significación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral*

<b>Variable / Variable</b>	<b>Gestión del talento humano</b>
<b>Coeficiente de Tau b de Kendall</b>	<b>,782**</b>
<b>Desempeño laboral</b>	<b>,000</b>
<b>Sig. (bilateral)</b>	
<b>N</b>	<b>36</b>

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

**Interpretación:** según los resultados presentados en la tabla 4, se evidencia un coeficiente Tau b de Kendall ( $r = 0,782$ ; Sig. = 0,000) al analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En este contexto, los valores revelan una correlación positiva y significativa entre ambas variables, respaldada por un nivel de significancia de  $p < 0,05$ .

Este hallazgo afirma que existe una relación positiva entre la puntuación más alta en la gestión del talento humano y un mejor desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac.

**Decisión:** en conformidad con los resultados presentados, se puede justificadamente descartar la hipótesis general nula del estudio, lo que implica que la gestión del talento humano guarda una relación significativa con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac.

## Hipótesis específicas

**H<sub>0</sub>:** NO existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.

### Tabla 4.

*Correlación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos contraproducentes*

Variable I / Variable D - Dimensiones	Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos contraproducentes
<b>Gestión del talento humano</b>				
<b>Coefficiente de Tau b de Kendall</b>	<b>,782**</b>	<b>,605**</b>	<b>,783**</b>	<b>,836**</b>
<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
<b>N</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

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

**Interpretación:** la exploración estadística de la variable gestión del talento humano en relación con la dimensión rendimiento en la tarea, según los resultados presentados en la tabla 5, respalda la contrastación de la hipótesis específica 1. El coeficiente de correlación de Pearson reveló un valor de  $r = 0,605$ , con un nivel de significancia de 0,000, indicando una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea.

Estos resultados subrayan que, a un nivel de confianza del 95%, la relación es significativa ( $p < 0.05$ ), sugiriendo que a medida que aumenta el puntaje en la variable de gestión del talento humano, también aumenta positivamente el rendimiento en la tarea en una municipalidad distrital de Apurímac.

**Decisión:** basándonos en los descubrimientos presentados, se puede descartar la hipótesis nula específica 1 y afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de rendimiento en la tarea en una municipalidad distrital de Apurímac en el año 2023.

**Interpretación:** en relación con la variable gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto, como se evidencia en la tabla 05 que resume los resultados para contrastar la hipótesis específica 2, se observa un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) igual a 0.783, con un nivel de significancia de 0.000. Estos hallazgos indican la presencia de una correlación positiva significativa entre la variable y la dimensión de rendimiento en el contexto estudiado. Además, la correlación es estadísticamente significativa a un nivel de  $p < 0.05$ , lo que sugiere que la variable de gestión del talento humano y la dimensión de rendimiento están positivamente relacionadas; por lo tanto, a medida que aumenta el puntaje de la gestión del talento humano, también lo hace el desempeño en la dimensión de rendimiento en el contexto de una municipalidad distrital de Apurímac.

**Decisión:** con base en los resultados presentados, se rechaza la hipótesis nula específica 2, concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de rendimiento en el contexto de una municipalidad distrital de Apurímac en el año 2023.

**Interpretación:** en cuanto a la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de comportamientos contraproducentes, según la tabla 05, los resultados del contraste de hipótesis revelan lo siguiente: el coeficiente de correlación Tau b de Kendall para la variable de gestión del talento humano y la dimensión de comportamientos contraproducentes fue de 0.000, indicando una correlación de 0.836. El nivel de significancia (sig.) fue de 0.000, confirmando la existencia de una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión, además, la correlación resultó significativa a un nivel de  $p < 0.05$ .

**Decisión:** basándonos en estos hallazgos, es válido rechazar la hipótesis nula específica 3, por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac en el año 2023.

## V. DISCUSIÓN

Con el objetivo general de este estudio, que busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac en 2023, se llevó a cabo la prueba tau b de Kendall. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de 0,782 y un valor de significancia de 0.00. Estos hallazgos permiten concluir que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en dicha municipalidad. Se observa una relación positiva entre las variables, lo que significa que a medida que la puntuación en la variable de gestión del talento humano aumenta, también lo hace el rendimiento laboral. En otras palabras, los resultados respaldan la hipótesis general, indicando que una gestión adecuada del talento humano, que incluya actividades clave como reclutamiento, selección de personal, evaluación de capacidades y desarrollo de planes de carrera, son herramientas esenciales para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Esto se traduce en una mayor dedicación y esfuerzo en sus labores, así como en una disposición para mejorar sus conocimientos con el objetivo de alcanzar metas empresariales.

Este resultado coincide con las conclusiones obtenidas por Gaspar (2021), quien, a través de su investigación, determinó que la administración efectiva del talento humano tiene un impacto positivo en las funciones laborales, mejorando tanto el rendimiento específico del puesto como la capacidad de los trabajadores para contribuir en diversas áreas de la organización. Los empleados muestran disposición para mejorar sus conocimientos y planificar actividades que beneficien su desempeño. Además, este hallazgo guarda similitud con las conclusiones alcanzadas en el estudio de Zeballos (2019), donde la contrastación estadística indicó una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral dentro de la organización analizada.

Además, concuerda con lo indicado por Mestas et al. (2021), quienes, a través de su investigación, establecieron una relación altamente significativa entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral. En otras palabras, la gestión del talento humano beneficia el desempeño de los empleados en sus roles y produce resultados más favorables para la empresa. En este sentido, se concluyó que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en el rendimiento

de los trabajadores tanto en sus funciones específicas como en el entorno laboral en general. Un estudio que respalda esta perspectiva es el de Campos & Torres (2021), en el que se determinó que la administración del talento humano influye directa y significativamente en el desempeño laboral en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Además, se descubrió que la influencia de la gestión del talento humano fue más pronunciada en la contribución al desempeño de los trabajadores en el contexto organizativo, ya que promueve la planificación adecuada de tareas y el mejoramiento de conocimientos por parte de los empleados.

Entretanto, Solís (2022) armonizó adicionalmente en demostrar que la gestión del talento humano estaba fundamental y directamente conectada con el desempeño dentro de la asociación en que se dirigía el estudio. De igual manera, es concordante con lo referenciado por la investigación de Panduro (2021), la cual demostró que existe una inmediata, alta y enorme relación de la capacidad humana directiva con la ejecución laboral de los representantes de Coopac San Martín de Porres Ltda. de Tarapoto, para lo cual, los ejercicios de alistamiento, aceptación, preparación, y dirección consistente de los recursos humanos, hace que el personal logre una superior presentación de sus ejercicios y se sume al cumplimiento de los objetivos trazados dentro de la organización.

Correspondiente al objetivo específico, que pretendía decidir la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea en la municipalidad del distrito de la localidad de Apurímac, 2023; se realizó la prueba b de Tau de Kendall, a partir de la cual se encontró un coeficiente de relación equivalente a 0,605 y una estima de importancia comparable a 0,00; con lo cual fue factible establecer que la gestión del talento humano está esencialmente relacionada con el rendimiento en la tarea, observándose que están decididamente relacionadas, en consecuencia, a mayor puntaje de la variable gestión del talento humano, mayor rendimiento en las tareas. Así, los hallazgos mostraron que gracias a la gestión es factible que el personal mantenga un compromiso más notable y se esfuerce por cumplir los objetivos de sus cargos, sea proactivo e imaginativo en el avance de sus capacidades, esté dispuesto a asumir dificultades, busque respuestas rápidas y exactas para cada situación, y desde sus cargos trate de satisfacer las pautas de valor y tiempo según sus capacidades.

En este sentido, el resultado respecto al objetivo específico es predecible con lo referenciado en el concentrado por Mestas et al. (2021), en el cual se referenció que la habilidad humana de la junta directiva se inclina hacia la presentación de los trabajadores en sus puestos y produce mejores resultados para la organización, en ese sentido, se resolvió que la habilidad humana de los ejecutivos afecta en conjunto la exposición de los trabajadores en sus asignaciones. Así, tiene similitud con lo planteado por Rojas y Vilchez (2018), quienes presumieron que la habilidad del directivo está esencialmente conectada con la exposición de los trabajadores en sus puestos, es decir, sostiene los descubrimientos anteriormente mencionados, expresando que debido a una suficiente administración de la habilidad humana puede contribuir decididamente en lograr la presentación idónea de cada trabajador en sus asignaciones asignadas.

Es igualmente predecible con Gaspar (2021), que demostró que la habilidad humana de la junta afecta enfáticamente la presentación de las capacidades de los trabajadores, trabajando en la exposición de los trabajadores tanto en los elementos de su trabajo como en su capacidad de contribuir en diferentes regiones de la asociación, esforzándose por lograr objetivos jerárquicos y conquistar cada desafío que surge en su trabajo diario. Además, tiende a referirse como una revisión concordante más creada por Robles (2018), en la que se referenció que, una administración suficiente de la habilidad humana permitirá crear en los especialistas una presentación superior en sus diligencias, logrando un compromiso más notable de similares en sus capacidades, un trabajo más notable para cumplir objetivos jerárquicos y estar dispuestos a asumir nuevas dificultades.

De la misma manera, es como los descubrimientos de Solis (2022), en los cuales fue referido que la capacidad humana los ejecutivos está conectada con la ejecución de la tarea, avanzando una mejor ejecución y una mejor ejecución de los trabajadores en sus empresas relegadas y las dificultades que hacen frente. Por otra parte, se relaciona con Campos y Torres (2021), quienes expresaron que la capacidad humana de los directivos se relaciona con la presentación de los trabajadores en sus puestos relegados, persuadiendo en ellos una mayor devoción y empeño por lograr lo que se comparte con ellos, estando dispuestos a asumir las dificultades del trabajo y siendo imaginativos para resolver de la manera más eficaz



las ocasiones antagónicas que puedan surgir en el perfeccionamiento cotidiano de sus ejercicios.

Con respecto al segundo objetivo específico, que trató de determinar la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento en el entorno en una musicalidad distrital de Apurímac, 2023; se realizó la prueba b de Tau de Kendall, a partir de la cual se encontró un coeficiente de relación equivalente a 0, 783 y una estimación de importancia comparable a 0, 00; con lo cual fue factible determinar que la gestión del talento humano está fundamentalmente conectada o relacionada con el rendimiento en el entorno; hallándose que la gestión de talento humano está fundamentalmente conectada con el rendimiento en el entorno en una localidad de Apurímac, observándose que las variables están decididamente relacionados, así, a mayor puntaje de la variable gestión del talento, mayor será la presentación en la circunstancia específica. Estos descubrimientos mostraron que la gestión del talento hace que sea concebible lograr las circunstancias vitales para que los trabajadores diseñen sus actividades y satisfagan sus compromisos de acuerdo con los objetivos de la asociación, se esfuercen por mantenerse al día para contribuir a la ejecución tanto individual como autoritaria, y participen eficazmente en reuniones de trabajo para contribuir a una gran ejecución institucional.

En vista de lo anterior, se puede observar que los resultados relativos a la segunda meta inequívoca son coherentes con los descubrimientos de exploración de Rojas y Vilchez (2018), según los cuales la capacidad de la junta está fundamentalmente conectada con la ejecución en el entorno jerárquico. Es decir, la habilidad humana el tablero sería un dispositivo que potencia una mejora en la ejecución a nivel de toda la asociación, llegando a factores clave que permiten la ejecución ideal y el cumplimiento de sus objetivos jerárquicos. Además, se relaciona con lo referenciado por Gaspar (2021), que demostró que la capacidad humana de la junta trabaja en la exposición de los trabajadores tanto en los elementos de su posición de trabajo como en su capacidad de contribuir en diferentes regiones de la asociación, esforzándose por lograr objetivos autorizados, estando dispuestos a trabajar en su perspicacia y planear ejercicios que trabajen en su presentación.

Asimismo, se relaciona con lo rastreado por la investigación de Robles (2018), que demostró que la ejecución de un modelo de capacidad humana de los ejecutivos

permitiría realizar ejercicios para alcanzar los logros normales, participar en reuniones y ejercicios planificados para lograr mejoras en la ejecución, y garantizar que la información y las habilidades estén de acuerdo con las solicitudes de los puestos. Así, es compatible con la investigación de Solis (2022), en la cual se resolvió que la habilidad humana de los ejecutivos está conectada con la ejecución en la circunstancia única, permitiendo que la preparación de ejercicios sea completada a la luz de las realizaciones normales, involucrando información y cooperación constante en los ejercicios realizados para organizar el trabajo. De la misma manera, Campos y Torres (2021) en la concordancia con los descubrimientos demostrados arriba, la capacidad humana los ejecutivos agrega a la presentación de obreros con respecto a la asociación, pues inclina a obreros hacia bastante arreglo sus mandados y trabajo en su perspicacia.

En cuanto al tercer objetivo específico, el cual apuntaba a decidir la relación de la gestión del talento humano con los comportamientos contraproducentes en una localidad municipal de Apurímac, 2023; se realizó la prueba Tau b de Kendall, a partir de la cual se encontró un coeficiente de conexión equivalente a 0, 836 y una valoración de importancia equivalente a 0, 00; con lo cual fue factible establecer que la gestión del talento se encuentra esencialmente relacionada con las formas contraproducentes de comportamiento en una localidad municipal de Apurímac; observándose que ambos variables se encuentran decididamente relacionados positivamente; observándose que las dos variables están decididamente relacionados, de esta manera, a mayor puntaje de la variable gestión del talento, más notable es la disminución los contraproducentes de comportarse. En este sentido, estos descubrimientos demostraron que una adecuada gestión del talento permite la disminución de las formas negativas de comportamiento en los trabajadores, evitando que introduzcan sucesivas quejas por cuestiones inmerecidas, enfrentamientos entre colegas, desvinculación con los objetivos jerárquicos y un paulatino menosprecio del establecimiento por parte de sus propios colaboradores.

Lo anteriormente mencionado es conectado no del todo fijado en piedra por Orozco (2018), quien presumió que la habilidad humana el tablero a través de actividades clave, por ejemplo, preparación y dirección a obreros figura disminuir la presencia

de contenciones autoritarias y ausencia de responsabilidad del personal. Otra revisión que concuerda con la anterior es la de Panduro (2021), en la que se resolvió que la habilidad humana de los ejecutivos está enfática y totalmente conectada con la disminución de formas negativas de comportamiento de los trabajadores. Por otra parte, es adicionalmente concordante con los descubrimientos del concentrado de Rojas y Vilchez (2018), dentro del cual muy bien puede resolverse que la habilidad humana de los ejecutivos está esencialmente conectada con la exhibición de los obreros en su trabajo y en el entorno autoritario, restringiendo el avance de formas negativas de comportarse en el personal.

Además, es como el examen de Solis (2022), en el que se resolvió que la capacidad humana de la junta estaba conectada con formas contraproducentes de comportamiento, disminuyendo los comentarios negativos de los trabajadores sobre sus propias capacidades, sus supervisores y la asociación. En este sentido, se alinea igualmente con los descubrimientos del concentrado de Zeballos (2019), dentro del cual se referenció que a causa de una administración suficiente de los ejercicios dirigidos dispuestos a la habilidad humana el tablero, es factible disminuir ocasiones adversas en la ejecución del personal, como ausencia de obligación al establecimiento y sus obligaciones, choques entre asociados, casos incesantes y extravagantes a los gerentes, rotación de personal, y ruina a la fundación. Sobre la base de lo anterior, el estudio de Campos y Torres (2021) concuerda en que la capacidad humana de la junta directiva permite reducir la tasa de comportamientos pesimistas del personal durante su presentación, al potenciar la mejora de las relaciones y el compromiso con el logro de los objetivos laborales a nivel de sus cargos y de la asociación.

## VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento se asocia significativa y positivamente con el desempeño laboral en la municipalidad del distrito local de Apurímac, por lo tanto, cuanto mayor sea la puntuación de la variable gestión del talento humano de los ejecutivos, mayor será el desempeño laboral. En otras palabras, si se completan ciclos satisfactorios para la confirmación del personal, la evaluación de las habilidades y el desarrollo de planes profesionales para el personal, los trabajadores podrán aceptar sus tareas con mayor devoción y esfuerzo.
2. La gestión del talento humano está vinculada o asociada de manera enfática y fundamental con el rendimiento en la tarea en la municipalidad distrito de Apurímac, 2023, por lo tanto, a mayor puntaje de la variable gestión del talento humano, mayor será el rendimiento en la tarea. Esto realmente pretende que al fomentar suficientemente las actividades que comprometen con la gestión de talento de la persona, los trabajadores mostrarán una devoción más notable y se esforzarán por cumplir las metas organizacionales, serán proactivos en el avance de sus capacidades, realizarán tareas de prueba, serán imaginativos en la búsqueda de respuestas para situaciones antagónicas e inclinados a asumir nuevas dificultades.
3. La gestión del talento humano está vinculada o asociada de manera enfática y fundamental con el rendimiento del contexto en una municipalidad del distrito de Apurímac, 2023, de ahí que, a mayor puntaje de la variable gestión del talento humano, mayor será el rendimiento en el contexto. Con lo cual se resolvió una adecuada gestión del talento, contribuyendo a que los trabajadores organicen sus actividades para satisfacer sus emprendimientos según pautas y tiempos establecidos, esforzándose por mantenerse a la vanguardia, y participando efectivamente en las reuniones de trabajo.
4. La gestión del talento humano se relaciona de manera enfática y fundamental con los comportamientos contraproducentes en la municipalidad del distrito de Apurímac, 2023, por lo tanto, a mayor puntaje de la variable La gestión del talento humano, mayor será la disminución de comportamientos contraproducentes. Esto pretende realmente que, fomentando una suficiente gestión del talento, será factible disminuir el pesimismo en los trabajadores y alejarse de las constantes objeciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se sugiere que el director del centro de formación elabore un cronograma de evaluaciones del personal y se reúna con ellos, para reconocer las áreas de oportunidad relacionadas con la ejecución, y obtener de ellos los principales impulsores y necesidades para avanzar en la circunstancia de impulso, a la luz de lo cual ir a las longitudes clave que afectan enfáticamente a trabajar en las capacidades y la ejecución del personal.

El jefe de personal y los funcionarios conforman la institución, debería diseñar un plan de capacitaciones, basándose en la información recabada de lo propuesto en la recomendación anterior, tratando de abordar la problemática del rendimiento de los trabajadores en sus tareas, además, brindando las herramientas necesarias que brinden soporte al desempeño de sus funciones.

Cada jefe del área debe organizar suficientemente los ejercicios de la organización, desglosando los responsables de cada capacidad, difundiendo los objetivos normales y, en su caso, los plazos límite en que deben realizarse determinadas actividades. Asimismo, planificar cursos de formación periódicos para refrescar la información y las habilidades del personal, así como reuniones trimestrales para asesorar a los trabajadores sobre la presentación de la asociación y las dificultades que se deben afrontar al final de cada año, y proporcionar canales de correspondencia a través de los cuales atender y abordar las protestas y quejas de los trabajadores para evitar conductas contraproducentes para los objetivos de la asociación.

Se recomienda a futuros estudiantes y personas que se interesen en la materia, desarrollar estudios referentes a las variables planteadas, a otro nivel de investigación, de modo tal que se pueda ampliar el conocimiento en la materia y contrastar los resultados existentes.

## REFERENCIAS

- Abutabenjeh, S., & Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology. *Teaching Public Administration*, 36(3), 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>
- AlQershi, N., Thurasamy, R., Ali, G., Al-Rejal, H., Al-Ganad, A., & Frhan, E. (2022). The effect of talent management and human capital on sustainable business performance: an empirical investigation in Malaysian hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 316-337. doi:10.1108/IJOES-06-2021-0130
- Álvarez, B., Porraspita, D., & Indacochea, B. (2019). El desempeño laboral. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Anlesinya, A., & Amponsah, K. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2), 279-303. doi:10.1108/EJTD-07-2019-0114
- Ascencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Ascencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Ascencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baimyrzaeva, M. (2018). Beginners´guide for applied research process: what is it, and why and how to do it? *Occasional paper*, 4(1), 2-43. Obtenido de <https://www.ucentralasia.org/Content/Downloads/UCA-IPPA-OP4-Beginners%20Guide%20for%20Applied%20Research%20Process-Eng.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)

- Bonett, D., & Wright, T. (2014). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15. doi:<https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Campos, L., & Torres, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019*. Callao: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. doi:10.37811/cl\_rcm.v4i2.107
- Chagra, N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. doi:10.22458/rna.v11i2.3297
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. (2019). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389. doi:[doi.org/10.1002/cjas.1495](https://doi.org/10.1002/cjas.1495)
- Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 17, 116-125. doi:10.1177/014920631875701
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., & Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. Obtenido de <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>
- Crane, B., & Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92. doi:10.1016/j.jwb.2018.11.002

- Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 20-25. doi:10.7748/nr.2016.e1382
- Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D., & Bauman, A. (2019). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building Research & Information*, 47(4), 468-479. doi:10.1080/09613218.2018.1440958
- Falco, M. (julio-diciembre de 2016). Potenciando la creatividad en el ámbito organizacional. *Ciencias Administrativas*, 4(8), 54-60. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4nLsSZJfETgJ:hhttps://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/download/2636/2640/+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración* (1ra ed.). Buenos Aires, Argentina: UAI Editorial- Editorial Teseo. Obtenido de <https://www.uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2018). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Evaluar*, 16(1), 10-26. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Gallardo, E., Thunnisen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 457-473. doi:10.1080/09585192.2019.1642645
- Gardas, B., Kumar, S., Rakesh, R., Narkhede, B., & Sunil, L. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector. *Journal of Cleaner Production*, 229(20), 850-862. doi:10.1016/j.jclepro.2019.05.018
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. doi:10.23857/pc.v6i8.2942



- Gaspar, M. (agosto de 2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. doi:10.23857/pc.v6i8.2942
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>
- Harsch, K., & Festing, M. (2019). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61. doi:10.1002/hrm.21972
- Herbas, B. (2021). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativa. *Perspectivas*, 21(42), 123-160. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf)
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. doi:10.29057/icea.v9i17.6019
- Indian, A. (2019). How to design a questionnaire. *National Center for Biotechnology Information*, 63(5), 335-337. doi:10.4103/ija.IJA\_334\_19
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D).

- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 123-135. doi:10.1016/j.hrmmr.2022.100926
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2019). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 2(7), 75-95. doi:10.1080/14719037.2019.1638439
- Krishnan, T., & Scullion, H. (2018). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431-441. doi:10.1016/j.hrmmr.2016.10.003
- Latukha, M., Shagalkina, M., Mitskevich, E., & Strogetskaia, E. (2022). From brain drain to brain gain: the agenda for talent management in overcoming talent migration from emerging markets. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2226-2255. doi:10.1080/09585192.2021.1949374
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- Li, A., Mahoney, A., & Poling, A. (2018). Basic research in behavior analysis. *Behavior Analysis: Research and Practice*, 18(2), 117-118. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1037/bar0000134>
- Maninder, S. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261-264. doi:10.4103/0019-5154.182410
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio

- empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157-166. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf>
- Mestas, G., Cruz, A., & Salguero, C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 1(2), 22-29. Obtenido de <http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7/180>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 1(2), 22-29. Obtenido de <http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7/180>
- Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. Chota: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29035/Miranda\\_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2018). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework. *Human Resource Development Review*, 6(8), 87-95. doi:10.1177/1534484318812159
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO\\_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palmar, R., & Valero, J. (2019). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. doi:10.1108/ICT-09-2017-0073

- Panduro, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56798/Panduro\\_BJD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56798/Panduro_BJD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Pérez, O., Álvarez, G., & Castaño, C. (2017). Engagement y/o intensificación del trabajo ¿opción y/o obligación?: Si no haces lo que te gusta, te tiene que gustar lo que haces. *Política y Sociedad*, 54(3), 711-736. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6672612>
- Puitiza, C., Tejada, S., Chávez, S., & Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85. doi:10.46925//rdluz.31.06
- Reguant, M., Villá, R., & Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE*, 11(2), 45-60. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148185/1/682741.pdf>
- Rendón, M., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Robles, C. (2018). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de Manta*. Guayaquil: Universidad Espíritu Santo. Obtenido de [http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2258/1/ROBLES\\_MAN TUANO\\_CARMEN\\_AGRIPINA\\_MDTH-OL-2015-A-2017%20pdf.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2258/1/ROBLES_MAN TUANO_CARMEN_AGRIPINA_MDTH-OL-2015-A-2017%20pdf.pdf)
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87(79), 79-101. doi:10.21158/01208160
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de*

Jesús – Lima, enero 2018. Lima: Universidad Narbert Wiener. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/17111/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanabria, J., Silveira, Y., & Niebles, W. (2023). Correlación de la actividad física con desempeño laboral. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 50(4), 306-314. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9059825>

Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1794-1804. doi:10.37811/cl\_rcm.v6i4.2697

Solis, L. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del Cantón La Troncal*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/EDDY%20ANTONIO%20RONQUILLO%20SOL%c3%8dS.pdf>

Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2), 18-27. doi:10.2139/ssrn.3205035

Tahereh, S., Behzad, F., Mohammad, J., & Hassan, A. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 13(1), 117-137. doi:10.22059/IJMS.2019.283845.673684

Tomcikova, L., Svetozarovova, N., & Coculova, J. (2021). Challenges and priorities in talent management during the global pandemic caused by COVID-19. *Marketing and Management of Innovations*, 2(7), 94-103.

- Turner, D. (29 de octubre de 2019). Sampling Methods in Research Design. *The Journal of Head and Face Pain*, 1(1), 8-12. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/head.13707>
- Universidad César Vallejo. (28 de agosto de 2020). Resolución de Consejo Universitario N°0262-2020/UCV. Trujillo, Perú. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Van, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative research. *PlosOne*, 12(7), 1-17. doi:<https://doi.org/10.1371/journal>.
- Wassell, S., & Bouchard, M. (2020). Rebooting strategic human resource management: integrating technology to drive talent management. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 20(2), 93-113. doi:10.1504/IJHRDM.2020.106275
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of Management Development*, 38(2), 118-129. doi:10.1108/JMD-06-2018-0181
- Wright, R. (1980). Instrument reliability. *Journal of Physics E: Scientific Instruments*, 13(1), 3-8.
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*. Sucre: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el rendimiento en la tarea, rendimientos y comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación de la gestión de talento humano con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento en la tarea en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimientos en el contexto, y comportamientos contraproducentes en una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.</p>	Gestión del talento humano	Admisión de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Selección</li> <li>- Inducción</li> </ul>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Muestra: 36 trabajadores de una municipalidad distrital de Apurímac</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
				Evaluación de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Actitudes</li> </ul>	
				Compensación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración</li> <li>- Motivación</li> <li>- Planes de carrera</li> </ul>	
			Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación y esfuerzos para cumplir objetivos</li> <li>- Creatividad y disponibilidad para tareas desafiantes</li> </ul>	
				Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de actividades</li> <li>- Actualización de conocimientos y participación en reuniones laborales</li> </ul>	
				Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excesiva negatividad</li> <li>- Desprestigio a la organización</li> </ul>	

## Anexo 2. Operacionalización de variables

### Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.

Variables	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Gestión del talento humano	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa  Escala de medición: Nominal  Instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano	Conjunto de políticas y prácticas que se llevan a cabo a fin de gestionar el desempeño de las actividades del recurso humano dentro de las organizaciones, lo cual implica desarrollar adecuados procesos de reclutamiento para seleccionar al personal idóneo para los cargos, llevar a cabo evaluación de capacidades, y en base a ello capacitar al personal, reconociendo oportunamente los esfuerzos del personal (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2018).	La variable gestión del talento humano será medida mediante un cuestionario de gestión del talento humano, considerando las dimensiones: Admisión de personal, evaluación de capacidades, y compensación personal; confirmado por 26 ítems.	Admisión de personal	Reclutamiento	1-9	Escala de intervalo: 1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto	Las dimensiones de las variables se midieron a partir de las puntuaciones asignadas a los ítems, recogidos en un cuestionario con 5 opciones de respuesta.
					Selección			
					Inducción			
				Evaluación de capacidades	Conocimientos	9-16		
					Habilidades			
					Actitudes			
				Compensación personal	Remuneración	17-24		
					Motivación			
					Planes de carrera			
Desempeño laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa  Escala de medición: Nominal  Instrumento: Escala de rendimiento laboral individual	Rendimiento y desenvolvimiento de los individuos que trabajan en una organización. Es una medida de cómo los empleados cumplen con las responsabilidades y tareas que se les asignan en el contexto de su trabajo. Un desempeño laboral efectivo implica que los trabajadores están cumpliendo sus funciones de manera eficiente, eficaz y efectiva (Palmar & Valero, 2019).	La variable desempeño laboral será medida mediante un cuestionario de desempeño laboral, considerando las dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos contraproducentes; confirmado por 16 ítems.	Rendimiento en la tarea	Dedicación y esfuerzos para cumplir objetivos	1-7		
					Creatividad y disponibilidad para tareas desafiantes			
				Rendimiento en el contexto	Planificación de actividades	13-16		
					Actualización de conocimientos y participación en reuniones laborales			
				Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	8-12		
					Desprestigio a la organización			



### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Estimado (a):** Me dirijo a ti con mucho respeto, en la espera de que puedas tomarte unos minutos para completar este cuestionario, recordándote, por cierto, que el instrumento es totalmente anónimo y no requiere completar tus datos personales. Asimismo, es preciso mencionar que el propósito de este estudio es con fines educativos y de recoger datos sobre la gestión del talento humano.

Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

**INSTRUCCIONES:** Marca con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Admisión de personal	<b>Reclutamiento</b>					
	1 Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento					
	2 La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
	3 La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
	<b>Selección</b>					
	4 Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
	5 Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
	6 Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
Evaluación de capacidades	<b>Inducción</b>					
	7 La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
	8 Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
	<b>Conocimientos</b>					
	9 Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
	10 El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones					
	11 El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
	<b>Habilidades</b>					
12 El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico						
13 El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.						
Compensación de personal	<b>Actitudes</b>					
	14 Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad					
	15 A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
	16 A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación					
Compensación de personal	<b>Remuneración</b>					
17 Existe en la institución una política remunerativa adecuada						

18	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
<b>Motivación</b>						
19	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
20	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
21	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)					
22	El horario de trabajo es adecuado					
<b>Planes de carrera</b>						
23	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
24	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Estimado (a):** Me dirijo a ti con mucho respeto, en la espera de que puedas tomarte unos minutos para completar este cuestionario, recordándote, por cierto, que el instrumento es totalmente anónimo y no requiere completar tus datos personales. Asimismo, es preciso mencionar que el propósito de este estudio es con fines educativos y de recoger datos sobre el desempeño laboral.

Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

**INSTRUCCIONES:** Marca con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Rendimiento en la tarea	<b>Dedicación y esfuerzos para cumplir objetivos</b>					
	1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios				
	2	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.				
	3	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr.				
	<b>Creatividad y disponibilidad para tareas desafiantes</b>					
	4	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes.				
	5	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas				
Comportamientos contraproducentes	6	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.				
	7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.				
	<b>Excesiva negatividad</b>					
	8	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.				
	9	Agrande los problemas que se me presentaron en el trabajo				
	10	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas				
Rendimiento en el contexto	<b>Desprestigio a la organización</b>					
	11	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros				
	12	Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa				
	<b>Planificación de actividades</b>					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14	Mi planificación laboral fue óptima					
	<b>Actualización de conocimientos y participación en reuniones laborales</b>					
	15	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas				
	16	Participe activamente de las reuniones laborales				

## Anexo 4. Validación por juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento	X		X		X		
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	X		X		X		
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	X		X		X		
4	Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	X		X		X		
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.	X		X		X		
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales	X		X		X		
7	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)	X		X		X		
8	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)	X		X		X		
10	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones	X		X		X		
11	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados	X		X		X		
12	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	X		X		X		
13	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	X		X		X		
14	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad	X		X		X		
15	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución	X		X		X		
16	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	Existe en la institución una política remunerativa adecuada	X		X		X		
18	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas	X		X		X		
19	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	X		X		X		
20	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)	X		X		X		
21	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)	X		X		X		
22	El horario de trabajo es adecuado	X		X		X		
23	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de asco)	X		X		X		
24	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []                   No aplicable [  ]


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARBATAL SOTO FLOR ROSARIO                   DNI: 44015189

Especialidad del validador: Mg. GESTIÓN PÚBLICA

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 11 de 2023

  
-----  
Mg. Flor R. Carbatal Soto  
CONTADOR  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		X		X		
2	Cuando termine con el trabajo asignado, comence con nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		
3	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
5	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
6	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
9	Agrande los problemas que se me presentaron en el trabajo	X		X		X		
10	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
11	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
12	Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifique mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		
15	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
16	Participe activamente de las reuniones laborales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARBAJAL SOTO FLOR ROSARIO      DNI: 44015189

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 11 del 2023  
**Mg. Flor R. Carbajal Soto**  
 Mat. N° 23-822  
**CONTADOR**

Firma del Experto Informante.




**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CARBAJAL SOTO, FLOR ROSARIO DNI 44015189	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 14/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CARBAJAL SOTO, FLOR ROSARIO DNI 44015189	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b>  Fecha de diploma: 10/06/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CARBAJAL SOTO, FLOR ROSARIO DNI 44015189	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento	X		X		X		
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	X		X		X		
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	X		X		X		
4	Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	X		X		X		
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas	X		X		X		
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales	X		X		X		
7	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)	X		X		X		
8	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)	X		X		X		
10	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones	X		X		X		
11	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados	X		X		X		
12	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	X		X		X		
13	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	X		X		X		
14	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad	X		X		X		
15	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución	X		X		X		
16	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	Existe en la institución una política remunerativa adecuada	X		X		X		
18	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas	X		X		X		
19	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	X		X		X		
20	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)	X		X		X		
21	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)	X		X		X		
22	El horario de trabajo es adecuado	X		X		X		
23	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)	X		X		X		
24	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia.



Opinión de aplicabilidad:   Aplicable                    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hugo Palomino Gamonal

DNI: 42535304

Especialidad del validador: Magister en Gestion Publica

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 11 del 2023  
  
Mg. Hugo Palomino Gamonal  
DNI: 42535304

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DESEMPEÑO LABORAL"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		↓		↓		
2	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran	↓		+		↓		
3	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes	↓		+		+		
4	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	+		+		+		
5	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados	+		+		X		
6	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	+		+		+		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	↓		↓		+		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo	X		↓		↓		
9	Agrande los problemas que se me presentaron en el trabajo	X		↓		↓		
10	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	↓		↓		↓		
11	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
12	Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	+		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		
15	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		↓		
16	Particpe activamente de las reuniones laborales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hugo Palomino Gamonal DNI: 42535304

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión

...de...11...del 20...23

  
 Mag. Hugo Palomino Gamonal  
 DNI: 42535304

Firma del Experto Informante.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO GAMONAL, HUGO DNI 42535304	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b>  Fecha de diploma: 29/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
PALOMINO GAMONAL, HUGO DNI 42535304	<b>CONTADOR PÚBLICO</b>  Fecha de diploma: 15/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
PALOMINO GAMONAL, HUGO DNI 42535304	<b>Maestro en Gestión Pública</b>  Fecha de diploma: 12/06/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento	X		X		X		
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	X		X		X		
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	X		X		X		
4	Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	X		X		X		
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas	X		X		X		
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales	X		X		X		
7	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)	X		X		X		
8	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)	X		X		X		
10	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones	X		X		X		
11	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados	X		X		X		
12	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	X		X		X		
13	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	X		X		X		
14	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad	X		X		X		
15	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución	X		X		X		
16	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	Existe en la institución una política remunerativa adecuada	X		X		X		
18	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas	X		X		X		
19	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	X		X		X		
20	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)	X		X		X		
21	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)	X		X		X		
22	El horario de trabajo es adecuado	X		X		X		
23	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)	X		X		X		
24	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. AGUIRRE LANDA, JHON PETER DNI: 10002395

Especialidad del validador: Magister Gestion Pública, Doctor en Administración

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de 11 del 2023  
  
Dr. Aguirre Landa, John Peter  
DNI: 10002395

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DESEMPEÑO LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		X		X		
2	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
3	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
5	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
6	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
9	Agrande los problemas que se me presentaron en el trabajo	X		X		X		
10	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
11	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
12	Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		
15	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
16	Participe activamente de las reuniones laborales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. AGUIRRE LANDA, Jhon Rolon DNI: 10002395

Especialidad del validador: Magister Gestión Pública, Doctor en Administración

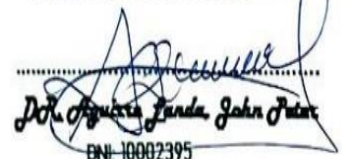
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de 11 del 2023

  
 Dr. Aguirre Landa, Jhon Rolon  
 DNI: 10002395

Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AGUIRRE LANDA, JOHN PETER DNI 10002395	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 18/07/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
AGUIRRE LANDA, JOHN PETER DNI 10002395	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 24/04/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
AGUIRRE LANDA, JOHN PETER DNI 10002395	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 18/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
AGUIRRE LANDA, JOHN PETER DNI 10002395	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b>  Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## RESUMEN DE VALIDADORES

Título de la tesis:

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una  
municipalidad distrital - Apurímac, 2023.**

Autor: Chávez Chiquillan, Jossely

Validador 1: Mg. Carbajal Soto, Flor Rosario	Correo: flr.25@gmail.com	Teléfono: 991767039
Validador 2: Mg. Palomino Gamonal, Hugo	Correo: Hpg0@gmail.com	Teléfono: 956300368
Validador 3: Dr. Aguirre Landa, Jhon Peter	Correo: Jhon33@gmail.com	Teléfono: 989062362



## Anexo 5. Interpretación de valores de correlación

**Tabla 1.**  
*Interpretación de los valores de correlación*

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.5	Correlación negativa moderada
0	Ninguna correlación
+0.5	Correlación positiva moderada
+1	Correlación positiva perfecta

Elaboración: Propia

Fuente: Reguant, Villá, & Torrado (2018)

## **Anexo 6. Base de datos**

### **LINK DE BASE DE DATOS**

<https://drive.google.com/drive/folders/1UFaizkqeRakM5594wGTRjr7JTPDRiJep>