



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los  
colaboradores de una entidad de gobierno local - Cusco, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Roque Quispe, Elizabeth (orcid.org/0009-0006-7815-284X)

**ASESORA:**

Mg. Aparicio Flores, Daysi Jaqueline (orcid.org/0000-0003-3424-7071)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Autenticidad del  
Asesor**

Yo, APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024", cuyo autor es ROQUE QUISPE ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 17 de Octubre del  
2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE <b>DNI:</b> 44489276 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3424-7071	Firmado electrónicamente por: DJAPARICIO el 19- 10-2024 11:12:47

Código documento Trilce: TRI - 0878415



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Originalidad  
del Autor**

Yo, ROQUE QUISPE ELIZABETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024", 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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
ELIZABETH ROQUE QUISPE <b>DNI:</b> 73771220 <b>ORCID:</b> 0009-0006-7815-284X	Firmado electrónicamente por: ELROQUEQU el 17-10- 2024 23:34:17

Código documento Trilce: TRI - 0878413

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a DIOS por darme la fortaleza y salud para lograr mi tesis, también agradecer a mis padres que siempre me brindaron su apoyo incondicional y me inspiraron a seguir creciendo profesionalmente en mi vida

## **Agradecimiento**

Expreso mi gratitud a Dios por concederme la fortaleza para superar los obstáculos y levantarme tras cada caída.

También agradezco a mi asesora por su valioso tiempo y paciencia, que fueron fundamentales en mi proceso de preparación.

A mis padres por su apoyo, dedicación y compromiso durante toda mi vida.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	17
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias	23
Tabla 2 Distribución de frecuencias	23
Tabla 3 Tabla cruzada de Gestión de talento humano y desempeño laboral	24
Tabla 4 Tabla cruzada de reclutamiento y selección y desempeño laboral	25
Tabla 5 Tabla cruzada de capacitación y desempeño laboral	26
Tabla 6 Tabla cruzada de recompensa y desempeño laboral	27
Tabla 7 Tabla cruzada de Evaluación del desempeño y desempeño laboral	28
Tabla 8 Prueba de normalidad	29
Tabla 9 Correlacion del Objetivo General	30
Tabla 10 Correlacion del Objetivo Específico 1	30
Tabla 11 Correlacion del Objetivo Específico 2	32
Tabla 12 Correlacion del Objetivo Específico 3	33
Tabla 13 Correlacion del Objetivo Específico 4	34

## Resumen

Este estudio se desarrolló bajo el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, por lo que presento como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad de gobierno local Cusco, 2024. La metodología abarcó una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional y transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuales se aplicaron a 150 funcionarios. En relación con los resultados, se concluye que hay una conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Esto se respalda con un coeficiente de correlación de 0.935, lo cual indica una relación positiva fuerte. En otras palabras, una gestión eficaz del talento humano permite que los empleados de la municipalidad puedan mejorar su desempeño en sus diversas áreas de trabajo.

**Palabras clave:** Gestión de talento humano, desempeño laboral, compensación , capacitación.



## **Abstract**

This study was developed under SDG 8: Decent Work and Economic Growth, with the general objective of determining the relationship between human talent management and job performance in a local government entity in Cusco, 2024. The methodology involved applied research with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The survey technique was used, with the questionnaire as the instrument, which was applied to 150 officials. Regarding the results, it was concluded that there is a relationship between human talent management and job performance, supported by a correlation coefficient of (0.935), indicating a high positive relationship. This means that through adequate human talent management, the municipality's collaborators can improve their job performance in their various areas.

**Keywords:** Human Talent Management, Job Performance, Compensation, Training.

## I. INTRODUCCIÓN

El rendimiento laboral ha sido objeto de un extenso trabajo de investigación en el campo de la psicología organizacional durante un largo período de tiempo. El motivo principal por la que las organizaciones están tan interesadas en analizar este término es para comprender los problemas que enfrentan sus empleados y como afecta su desempeño laboral y así mejorar su desempeño, hay muchas cosas que amenazan el crecimiento. Asimismo, necesitamos garantizar la eficacia de la organización que entendemos y explicamos. En ese contexto se precisa que este estudio se desarrollara bajo el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

A nivel internacional, las instituciones públicas de todo el mundo están experimentando una intensificación creciente, lo que está generando una grave escasez de personal cualificado, una situación que puede resultar problemática. No obstante, las cuestiones vinculadas al rendimiento laboral en el sector público han sido objeto de poca investigación académica hasta el momento. Según Furstenberg et al. (2021), en Kenia, la disponibilidad de empleados calificados y de alto rendimiento es variable, Principalmente, debido a una mal gestión de los recursos humanos y a la inadecuación de los salarios. Este estudio muestra que el sector público, especialmente el 87% de todas las agencias, enfrenta dificultades para reclutar y retener personal cualificado capaz de desempeñar eficazmente las funciones asignadas.

Esto se agrava al tener que competir con empresas privadas por trabajadores bien educados y cualificados, lo que representa un desafío significativo. Según el mismo autor mencionado anteriormente, el 72% de los miembros de la junta directiva reportan una brecha significativa en las habilidades profesionales. Por lo tanto, Boselei y Thunissen (2017) encontraron en el Reino Unido que entre el 20% y el 25% de la migración y rotación de talentos se debe a la incapacidad de las instituciones para fomentar un buen desempeño, lo que posteriormente afecta los resultados y el crecimiento tanto de la organización como de los empleados. Esto muestra que es importante mejorar la forma en que se gestionan las personas en una organización para tener éxito, tanto para la empresa como para los empleados.

A lo largo del tiempo, los métodos para dirigir al personal han ido cambiando y adaptándose a diversas corrientes innovadoras, como la Nueva Gestión Pública según lo expuesto por Rodríguez (2019). En su investigación, se destaca la

importancia de reconsiderar el concepto de administración de recursos humanos, que no se limita únicamente al cálculo y pago de salarios o a determinar la cantidad de empleados necesarios para cada proceso en una organización. También hay varios factores adicionales que afectan la administración de personal, como las habilidades, la motivación, el conocimiento y las relaciones laborales, entre otros. Entender estos aspectos amplía el alcance del debate y del análisis sobre la dirección y administración del capital humano.

A nivel nacional, las organizaciones públicas reportan que los programas educativos son deficientes. Al considerar las organizaciones internacionales que brindan estos servicios, estas organizaciones a menudo adolecen de la falta de conocimiento o confianza y la falta de programas en estado viables o falta de directrices coordinadas a nivel municipal. Por consiguiente, la administración del talento en la ciudad se convierte en un factor estratégico clave para mejorar los estándares y potenciar la competitividad urbana. De manera similar, Jokinen y Pehkonen (2021) Dicen que usar buenos sistemas de gestión de recursos humanos puede hacer que el trabajo sea más eficiente. La gestión del rendimiento une cómo se administra al personal y cómo eso afecta a la competitividad de las empresas.

Esta integración puede ofrecer una ventaja competitiva y resaltar la relevancia del capital humano para el éxito de la empresa. Eso es lo que hace una empresa u organización tenga éxito. En los municipios de la región amazónica, así como municipios provinciales existentes enfrentan desafíos organizaciones similares. Les dieron menos importancia a las habilidades técnicas de los trabajadores que a su participación política. Quienes creen que tiene derecho a participar activos en movimientos políticos y se trata de derechos, y argumentan que deberían ocupar posiciones de liderazgo y altos ingresos e ignorar el rango profesional tanto ocal y extranjera (Pinedo, 2020).

Algunas empresas formales han encontrado que, sin el personal adecuado, la organización no puede funcionar porque es una parte importante de la maquinaria, sabiendo que ahí están los empleadores más informales. Según el INEI, al tercer trimestre de 2021 se reportó que existen un 68.2 por ciento de negocios informales, también por falta de servicios y derechos de los trabajadores, el 87.3 por ciento de los trabajadores no cuentan con seguridad social y el resto trabajan de manera no registrada instituciones.

En la Municipalidad Provincial de Anta (MPA), observamos que, muchos de los trabajadores a pesar de haber trabajado habían trabajado durante varios años, sus esfuerzos no fueron apoyados por la organización ni reconocidos adecuadamente. Los empleados no tienen beneficios básicos que les aseguren un futuro mejor y se sientan más motivados y capaces en el trabajo. Este problema podría estar relacionado con deficiencias en la administración de los recursos humanos, lo que indica una insuficiente provisión de beneficios y herramientas esenciales para garantizar un rendimiento laboral óptimo de los empleados.

Los problemas anteriores provocan un desgaste físico ya que los empleados exigen una compensación adicional a otras empresas y los sentimientos de dicho personal, lo que reduce significativamente su esfuerzo laboral. Además, observamos que algunos contribuyentes se beneficiaron más al no hacer un buen trabajo. Estas circunstancias también condujeron a una fragmentación de los recursos humanos en las organizaciones analizadas, impidiendo el establecimiento de amistades y, como consecuencia, el desempeño de los colaboradores resultó ser deficiente. Estos aspectos representan fallos perjudiciales para el trabajo. Aunque se satisfacen las demandas, no se alcanzan los estándares de calidad en la Municipalidad Provincial de Anta.

Las actuales provincias del Cusco comparten los mismos desafíos organizativos. La atención se centra no en la competencia técnica de su personal, sino en su participación en la política. Las personas que piensan que tienen igualdad de oportunidades para participar en campañas políticas, argumentan que deben estar bien remunerados y ocupar altos cargos sin tener en cuenta el nivel profesional de locales y extranjeros (Pinedo, 2020).

El municipio también se enfrenta a un problema similar: los trabajadores desanimados carecen de motivación para mejorar y no pueden rendir al máximo. Además, hay una mayor rotación de empleados y un menor entusiasmo por el trabajo. La ciudadanía y usuarios de la Municipalidad Provincial de Anta exigen un servicio eficaz y de alta índole por parte de los trabajadores de la entidad. Por lo tanto, es fundamental administrar el talento humano en todos los departamentos de la organización para alcanzar resultados óptimos. Esto requiere disponer del personal idóneo y de una formación adecuada para las distintas funciones y responsabilidades. En la Municipalidad Provincial de Anta (MPA), se observa que numerosos empleados han elaborado durante muchos años sin recibir el apoyo ni el reconocimiento

apropiado por parte de la institución. Los empleados carecen de los beneficios básicos que les permiten asegurarse un mejor futuro, sentirse más motivados y desempeñar un papel destacado en su trabajo. La razón de estos problemas podría ser que la administración de recursos humanos carece de las competencias necesarias. necesarias para proporcionar a los empleados los beneficios y herramientas esenciales que les permitan realizar su trabajo de manera eficaz.

El problema antes mencionado llevó a los empleados a buscar compensación adicional en otras empresas, lo que les costó mucho trabajo físico y emocional. Como resultado, su desempeño laboral disminuyó significativamente. Además, se ha notado que algunos empleados obtienen mayores ingresos a pesar de no desempeñar adecuadamente sus funciones. Esta situación también provoca una división de los recursos humanos entre las tres organizaciones estudiadas. Como consecuencia, los empleados se encuentran en roles que no solo no satisfacen sus necesidades, sino que tampoco cumplen con los requisitos de calidad establecidos por el municipio de Anta. Por ello, se tomó la siguiente medida.

En base a lo señalado en párrafos posteriores se formuló como problema general, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024?, como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento, selección, la capacitación del personal, la recompensa al personal, la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024?

El estudio se justificó socialmente al investigar el problema actual de los funcionarios públicos que enfrentan dificultades en su desempeño laboral en el contexto contemporáneo. Su propósito fue proporcionar a los municipios encuestados un diagnóstico detallado que les permita abordar y resolver estos problemas de manera efectiva, con el objetivo de mejorar el rendimiento operativo y ofrecer un nivel de servicio más elevado a todos los usuarios. Desde un enfoque teórico, este estudio seguido explorando sistemáticamente los conceptos y teorías presentados por otros investigadores, enriqueciendo y ampliando así el cuerpo de conocimientos teóricos para comprender, diagnosticar y abordar los fenómenos estudiados. Esto se logrará mediante el seguimiento de variables, mediciones e indicadores relevantes. Además, como contribución metodológica, este estudio continuará desarrollando y validando un instrumento especializado para profundizar en el conocimiento sobre el tema. Este

instrumento servirá como base sólida para futuros estudios que aborden la misma problemática, proporcionando así un marco metodológico sólido y confiable para la investigación en este ámbito.

El objetivo central de este estudio fue examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en una entidad gubernamental local de Cusco durante el año 2024. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: analizar el impacto del reclutamiento, la selección del personal, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los colaboradores de la misma entidad gubernamental local en Cusco en 2024.

Durante el desarrollo de la investigación, se revisaron estudios previos llevados a cabo por otros investigadores para comparar sus hallazgos con los resultados previstos en este estudio. En este sentido, se tomaron en cuenta investigaciones de autores reconocidos a nivel internacional, así como:

El estudio realizado por Omotunde y Alegbeleye (2021) el objetivo de este estudio fue analizar cómo las prácticas de gestión de recursos humanos afectan el rendimiento laboral en las bibliotecas universitarias de Nigeria. Se utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional, y se trabajó con una muestra de 277 empleados. Los resultados revelaron que el rendimiento laboral fue moderado, alcanzando un 63,1%. Se identificó que la planificación de la sucesión es la práctica de gestión menos comúnmente utilizada en las bibliotecas académicas, con solo un 46,6% de adopción. Además, se señalaron deficiencias principales en la administración del capital humano en las bibliotecas académicas, como la falta de financiamiento (65,3%), la pérdida constante de talento (60,3%) y la comunicación deficiente (51,3%). Los hallazgos del estudio indican una relación positiva y significativa entre ciertas variables ( $r = 0,58$ ,  $p < 0,05$ ).

De la misma forma, Coello (2021), tuvo como objetivo ver cómo la opinión de los empleados sobre la gestión del talento humano afecta su desempeño en la empresa bananera Grupo Orellana. Usaron encuestas a 170 empleados y combinaron diferentes métodos para analizar los datos. Los resultados mostraron una fuerte conexión entre cómo los empleados ven la gestión del talento humano y su rendimiento en el trabajo. Esto sugiere que si los empleados valoran positivamente cómo se gestiona el talento humano, su desempeño será mejor. En resumen, una buena gestión del talento humano, bien valorada por los empleados, puede mejorar

su productividad y eficiencia en el trabajo.

En esa misma línea, Junco (2020) presento como objetivo ver el rendimiento se manifiesta en la productividad y la calidad de su trabajo diario. Tuvo como metodología el enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, presento como resultado un nivel de influenci de 0.856. por lo que se identificó que el desempeño laboral depende de varias competencias individuales, como conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones, valores y rasgos personales. Además, el estudio subrayó que diferentes factores pueden influir en el rendimiento laboral, incluyendo la adecuación del empleado a su puesto, la formación profesional recibida, la motivación intrínseca, el establecimiento de objetivos claros y alcanzables, y el reconocimiento del trabajo realizado. Estos factores son fundamentales para establecer un entorno de trabajo que fomente el crecimiento profesional y el bienestar personal, lo cual, a su vez, mejora el desempeño y promueve un ambiente organizacional positivo. Según la investigación de Junco, fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo es crucial, ya que estas pueden ser determinantes para optimizar el rendimiento y la eficacia del equipo.

Por otro lado, Reyes et al. (2020) tuvo como objetivo determinar el efecto que ejercen los modelos de Administración del talento humano en la consecución del éxito organizacional en Colombia. En su metodología se hizo una revisión bibliográfica, de enfoque cualitativo, descriptivo. Este estudio en sus resultados fundamenta en un examen exhaustivo de la literatura existente, que explora diversas perspectivas teóricas sobre el tema. La conclusión es que la administración la gestión del talento humano ha ganado importancia en las empresas al centrarse en el desarrollo de competencias y habilidades. de los empleados para alcanzar los objetivos estratégicos. Destacaron la importante contribución de cada trabajador en los procesos internos y enfatizaron la necesidad de que la gerencia los considere no solo como personal operativo, sino también como clientes internos de la organización. Esto implica crear un entorno laboral favorable y proporcionar condiciones que satisfagan sus necesidades básicas, lo que refuerza el sentido de pertenencia hacia la empresa y proporciona un mayor apoyo para lograr los objetivos organizacionales de manera efectiva.

Por otra parte, Eusebio (2019) presento como objetivo determinar cómo la gestión del talento humano y los procedimientos afectan el trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad. Usaron métodos combinados,

como observación, entrevistas y encuestas, para recoger datos. Los resultados mostraron una relación importante entre los factores estudiados, con una alta significancia en los datos analizados. Estos hallazgos sugieren que, para alcanzar una gestión eficaz del talento humano, es fundamental realizar una selección meticulosa del personal, alineándolo con las exigencias particulares de cada puesto y perfil profesional. Esta consideración es particularmente importante en el sector público, donde una correcta identificación y asignación de talentos puede aumentar notablemente la eficiencia y efectividad organizacional. La investigación subraya la importancia de implementar prácticas de gestión del talento humano que vayan más allá de simplemente contratar personal, enfocándose también en el desarrollo continuo y la capacitación de los empleados. Al garantizar que el personal adquiera las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones con eficacia, se mejora la calidad del servicio público y se fomenta un entorno laboral que estimula el compromiso y la motivación. Esto, a su vez, conduce a un rendimiento institucional más destacado.

Del mismo modo, se consideraron investigaciones de autores nacionales, como Mestas et al. (2021), tuvo como objetivo identificar cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral en un municipio de Perú. Se usó un método cuantitativo sin modificar el entorno, encuestando a 200 empleados del área administrativa. Los resultados mostraron una relación significativa de 0.640 entre la gestión del talento humano y el desempeño, confirmando que la hipótesis era correcta. Esto sugiere que la calidad del trabajo está moderadamente influenciada por el proceso de selección de personal, subrayando la importancia de adaptar este proceso a las demandas específicas del puesto. También se vio que la capacitación del personal tiene un impacto importante en la calidad del trabajo, particularmente en el sector público, donde es fundamental que los empleados reciban la formación adecuada para alcanzar un rendimiento óptimo.

En su investigación, Apaza (2021) El objetivo fue estudiar cómo la gestión de recursos humanos afecta el desempeño laboral de los empleados en la comunidad de Socabaya, Arequipa. La metodología de investigación utilizada, que combinó un enfoque experimental con un diseño correlacional, se basó en una muestra de 86 empleados. Los resultados indicaron que la gestión del talento estaba en un nivel intermedio, alcanzando un 76,7% mientras que la segunda variable también se encontraba en un nivel medio, alcanzando un 81,4%. Por lo tanto, se puede inferir



que la eficiencia del personal en los municipios en estudio es de nivel medio. Brinde a los empleados la oportunidad de incrementar y así mejorar su trabajo. Sin embargo, depende del trabajo que haya hecho, de sus acciones y de los resultados que haya obtenido.

Por otro lado, Espinoza y Montalvo (2021) Se llevó a cabo un estudio con el objetivo de examinar cómo la gestión del talento humano afecta el rendimiento laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo durante la pandemia de COVID-19. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional en una investigación básica, se analizó una muestra de 24 individuos. Los resultados revelaron que la gestión del talento humano tiene un impacto considerable en el rendimiento laboral, como lo demuestra una correlación de Pearson de  $r = 0.769$  y un p-valor de 0.000, lo que indica una fuerte relación positiva. Estos resultados sugieren que optimizar la gestión del talento humano puede llevar a una mejora en el rendimiento laboral. Además, se observó que esta relación facilita la identificación y retención del personal, promueve relaciones laborales constructivas y contribuye a la creación de un entorno de trabajo más favorable.

De manera similar, Campos (2021) Se llevó a cabo un estudio con el objetivo de ver cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos para adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, correlacional y transversal con una muestra de 32 participantes, se encontró una correlación positiva moderada ( $Rho = 0.433$ ) que resulta estadísticamente significativa ( $p = 0.000$ ) entre las variables investigadas. Los resultados sugieren que una adecuada selección del personal, junto con su formación y desarrollo profesional, está estrechamente vinculada a un alto nivel de efectividad en el desempeño laboral, destacando así la importancia de una gestión del talento humano bien estructurada para obtener resultados óptimos en el entorno hospitalario.

En su investigación, Cubas (2022) presento como objetivo analiza cómo la administración del talento humano afecta el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ubicada en Amazonas-Chachapoyas. Los resultados muestran una relación significativa entre ambas variables, con un valor de Chi Cuadrado de  $Xc^2 = 11,789$  y un  $p = 0,003$ , que es menor que 0,05, con un nivel de confianza del 95%. Este hallazgo subraya la importancia del rendimiento laboral y el papel crucial de los empleados en distintas

áreas para mejorar el desempeño institucional, lograr mejores resultados y alcanzar los objetivos de manera más eficiente. Esta conexión resalta una oportunidad valiosa para reforzar las expectativas de progreso dentro de la organización.

Para avanzar en la investigación, es crucial construir una base teórica sólida que permita definir claramente las variables y dimensiones del estudio. En este contexto, es importante considerar las aportaciones de diversos autores.

Teniendo como primera variable gestión del talento se ha abordado utilizando una variedad de enfoques diferentes, todos los cuales tiene que ver con la tarea de desarrollar, atraer, integrar y retener nuevos trabajadores dentro de una organización, asegurando un alto desempeño laboral en sus puestos, el foco está en resaltar el talento que funciona mejor. Sin embargo, la teoría “X-Y” tiene más que ver con la gestión, como la describe McGregor, quien argumento que se emplea para administrar los recursos humanos y evaluar el desempeño laboral; sin embargo, estas dos teorías son opuestas entre sí. (Madero y Rodríguez, 2018). El primero supone que la gente no quiere trabajar, mientras que el segundo adopta la perspectiva opuesta.

Estas dos teorías se basan en observaciones empíricas y están formuladas para explicar los comportamientos observados en las organizaciones según los postulados de los directivos Collings et al (2018). La administración de recursos humanos ha adoptado un enfoque renovado: las personas ya no se perciben simplemente como recursos dentro de la organización, sino como individuos con conocimientos, carácter, personalidad, conciencia e inteligencia. Burbach y Royle, (2018). Para ello se los identifican en función de sus competencias, tales como: creatividad, productividad, competencia y liderazgo. La capacidad de resolver problemas, confiar en que un plan y gestionar las herramientas y recursos disponibles para la organización (Castillo, 2021).

Ante esta situación, nos damos cuenta que para asegurar una buena gestión entendemos que dirigir un buen gobierno y garantizar que múltiples puestos cuenten con el personal adecuado requiere establecer un conjunto de procesos para alcanzar las metas marcadas por la organización. Chiavenato (2019), La gestión del talento humano se centra en la administración estratégica de los empleados dentro de una organización, e incluye la creación e implementación de políticas y prácticas esenciales para una gestión eficaz de los recursos humanos. Estas prácticas comprenden la contratación, el desarrollo, la evaluación y la retención del personal,

con el objetivo de mejorar el rendimiento y fomentar un entorno laboral positivo. Los procesos clave involucrados son el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño. Este enfoque destaca la importancia estratégica de una adecuada gestión de los recursos humanos para asegurar el éxito y la eficiencia operativa de la empresa.

En esa misma línea la UNIR (2021) Se sostiene que la gestión del talento humano engloba las prácticas y procedimientos implementados por una organización, particularmente a través de su departamento de recursos humanos, para atraer, reclutar, integrar y retener tanto a nuevos empleados como a los existentes. Este proceso incluye actividades esenciales como la selección, contratación, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y gestión del entorno laboral. El objetivo principal es optimizar el rendimiento de los empleados y maximizar su aporte al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los conceptos se extrajeron las dimensiones, donde la primera dimensión fue el reclutamiento y selección, donde Chiavenato (2019) El reclutamiento en una empresa se enfoca en encontrar y atraer candidatos con las habilidades y competencias necesarias para ocupar las posiciones vacantes. Este proceso abarca diversas actividades, como la difusión de ofertas de empleo, la evaluación de currículos, la conducción de entrevistas y la aplicación de pruebas específicas. En esencia, el reclutamiento es un proceso completo cuyo propósito es encontrar y atraer a los candidatos más calificados del mercado laboral para satisfacer las necesidades de la organización.

Andrés (2018) Explicó que el reclutamiento y la selección son dos etapas diferentes en el proceso de contratación de personal. El reclutamiento se enfoca en atraer candidatos adecuados para el puesto vacante. Esta etapa incluye la difusión de la oferta de empleo a través de varios canales, como plataformas de búsqueda de empleo y redes sociales, sitios web de la empresa, entre otros, con el objetivo de llegar a un amplio público y generar interés entre posibles candidatos. El reclutamiento se enfoca en crear una base sólida de candidatos potenciales para el puesto, quienes luego serán evaluados en la fase de selección. En resumen, el reclutamiento se trata de generar una piscina de talentos atractiva y diversa para el proceso de selección subsiguiente.

Lucena (2023) destaca la importancia del reclutamiento y selección como funciones fundamentales en cualquier organización que aspire a contratar a los

mejores candidatos para sus puestos vacantes. Se resalta el proceso completo que implica desde la atracción inicial de candidatos hasta la selección final, pasando por la identificación y evaluación de los mismos. Asimismo, se destaca la importancia de realizar este proceso de manera minuciosa para asegurar que los nuevos empleados se integren adecuadamente tanto en el puesto como en la cultura corporativa. Este enfoque refleja una comprensión profunda del papel estratégico que desempeña la selección de personal en el éxito y la eficacia de la organización.

La segunda dimensión es la Capacitación que según Chiavenato (2019) juega desempeña un papel fundamental en la administración de recursos humanos al proporcionar a los empleados oportunidades para su aprendizaje y crecimiento profesional. La mejora continua de sus habilidades, conocimientos y competencias es clave para elevar su rendimiento y contribuir al éxito organizacional. Para fomentar este crecimiento, se recomienda implementar estrategias como programas de formación, cursos de educación continua, así como mentoría y coaching. Este enfoque pone de relieve que invertir en el crecimiento del talento es fundamental para garantizar el éxito sostenible de la organización a largo plazo.

Por otra parte, Labrador et al. (2019), señala que la capacitación, o desarrollo de personal, abarca todas las actividades planificadas y llevadas a cabo en una organización para satisfacer sus necesidades específicas. El propósito principal de estas actividades es mejorar la actitud, conocimientos, habilidades o conductas de los empleados. Esto puede incluir programas formales de aprendizaje, como cursos y talleres, así como también actividades informales como la mentoría o el aprendizaje en el trabajo. En resumen, la capacitación tiene como objetivo fortalecer y mejorar las capacidades del personal para que puedan desempeñarse de manera más efectiva en sus roles dentro de la organización.

Por otro lado, Changuán (2020) La formación se estructura en torno a una actividad meticulosamente elaborada y adaptada a las necesidades particulares de una empresa. Su objetivo fundamental es generar un cambio notable en los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados, con el fin de optimizar su rendimiento y eficacia en el entorno laboral. Por otro lado, el aprendizaje se centra en el proceso natural mediante el cual cada persona adquiere conocimientos, habilidades y actitudes a lo largo del tiempo. Este proceso puede ocurrir a través de diferentes métodos, incluyendo la práctica repetida, la observación y la experiencia directa, y es esencial para el desarrollo continuo de las habilidades y competencias individuales.

En resumen, la capacitación es una intervención planificada por la organización, mientras que el aprendizaje es un proceso intrínseco a la naturaleza humana. Ambos son fundamentales para el crecimiento y la mejora dentro del ámbito laboral.

La tercera dimensión es la Recompensa que de acuerdo a Chiavenato (2019), define como una forma de reconocimiento o retribución por los servicios prestados por alguien. Esta compensación puede adoptar diversas formas, siendo la remuneración la más común, ya sea en términos financieros o no financieros. Las recompensas financieras incluyen el salario base, bonificaciones y comisiones, mientras que las no financieras abarcan beneficios como vacaciones remuneradas y días libres pagados. Por otro lado, Gardey (2023) precisa que la recompensa actúa como un incentivo para la realización de una tarea específica, relacionándose con una forma de gratificación o estímulo. Es habitual ofrecer recompensas a quienes colaboran en la captura de fugitivos o en la recuperación de personas u objetos perdidos.

Finalmente se presenta como cuarta dimensión la evaluación del desempeño que según Chiavenato (2019), Implica evaluar y examinar el desempeño de los empleados en relación con los objetivos de la organización utilizando técnicas como revisiones periódicas y evaluaciones de 360 grados. El propósito es brindar una evaluación clara del aporte de cada empleado, detectar áreas que necesitan mejora y presentar oportunidades para su crecimiento profesional.

Guartán (2019) la describe como un proceso de valoración del rendimiento de los empleados en relación con sus responsabilidades, utilizando herramientas cualitativas o cuantitativas para proporcionar retroalimentación y reconocer fortalezas. Asencio (2020) la define como la evaluación tanto individual como grupal del equipo de trabajo, considerando la productividad y calidad del trabajo, con el objetivo de proporcionar retroalimentación y mejorar la eficiencia laboral.

A continuación, se procederá a definir la segunda variable que es Desempeño laboral donde Mora y Mariscal (2019), da a conocer que es la eficacia y eficiencia de los empleados en sus responsabilidades, abarcando tanto la calidad del trabajo como las habilidades y competencias interpersonales. Este impacta directamente en los logros organizacionales la evaluación del desempeño se basa en aspectos como la competencia laboral y la calidad del servicio, con el propósito de detectar áreas que requieren mejora y promover el crecimiento profesional. En resumen, el rendimiento y su evaluación son vitales para el éxito organizacional.

Por otra parte, Mendoza y Villafuerte (2022) De acuerdo con la Teoría de Gestión de Recursos Humanos propuesta por Chiavenato, el desempeño laboral abarca diversos aspectos como el comportamiento, la ejecución de tareas, el uso de herramientas y el grado de cumplimiento de los empleados. Es crucial considerar factores como la capacidad profesional, la excelencia en el servicio y el desarrollo personal. Además, es esencial que cada integrante se adapte a la cultura corporativa, participe en la evaluación de su desempeño y obtenga resultados, reconociendo los elementos que favorecen el éxito organizacional en momentos determinados.

Por otro lado, Rodríguez y Lechuga (2019) Se indica que el rendimiento en el trabajo se entiende como el grado de éxito alcanzado por una persona tras aplicar un esfuerzo específico. Este desempeño no solo se mide por las tareas ejecutadas, sino también por las competencias del empleado y su percepción del papel que ocupa. Es posible que un trabajador, a pesar de dedicar considerable esfuerzo, enfrente limitaciones en sus capacidades o tenga una interpretación errónea de los requisitos para alcanzar el éxito dentro de la organización, lo que podría derivar en un rendimiento subóptimo.

Así mismo Bautista et al. (2020), indica que el "desempeño laboral" se refiere al grado de eficacia y cumplimiento que los empleados muestran en sus tareas laborales. Comienza con una descripción detallada de los roles y responsabilidades vinculadas a cada puesto. Posteriormente, se convierte en una herramienta para evaluar tanto la calidad y operatividad de cada departamento como el rendimiento individual de los empleados. Esta evaluación es esencial para detectar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación. En última instancia, un rendimiento laboral óptimo impulsa el desarrollo y el éxito continuo de la organización.

De las definiciones proporcionadas, se identificó la "capacidad de trabajo" como la primera dimensión que es definida por Rizo y Sánchez (2019), donde señala que es un conjunto de habilidades y aptitudes de una persona para realizar las tareas necesarias en trabajos específicos. La temporalidad o permanencia de esta capacidad estará determinada por las limitaciones inherentes al rendimiento que se logre desarrollar.

Por otro lado, Rodríguez y Lechuga (2019) Se trata de un proceso intrincado que exige la integración de diversos sistemas y órganos a distintos niveles de los tejidos, abarcando desde aspectos bioquímicos y genéticos hasta factores sociales y ambientales. Esto pone de manifiesto que el rendimiento laboral no está determinado

únicamente por aspectos físicos o genéticos, sino también por el entorno social y las circunstancias personales. En esencia, el desempeño laboral surge de una interacción compleja entre la persona y su entorno, subrayando la importancia de considerar tanto los factores biológicos y genéticos como los sociales. La segunda dimensión extraída fue calidad de servicio que fue definida por James et al. (2019), quien lo describe como la interacción entre la satisfacción del cliente y sus expectativas con respecto a la entidad que proporciona soluciones a sus necesidades. Es evidente que este aspecto es crucial para cualquier empresa, ya que los beneficios derivados de una alta calidad se reflejan en los resultados generales de la organización.

Por otra parte, Rojas et al. (2020), da a conocer que se trata de mejorar la atención al cliente y fortalecer las relaciones entre consumidores y marcas mediante estrategias que creen un ambiente acogedor y confiable. El propósito es asegurar la satisfacción del cliente proporcionando experiencias agradables y servicios de excelencia, lo cual, a su vez, fortalece la lealtad del cliente y eleva la reputación de la marca.

En referencia a la dimensión tres que fue crecimiento personal Baquero y Cárdenas (2019) Esto implica el desarrollo interno de cada persona, influido por factores internos que moldean su crecimiento emocional y social. Se subraya la importancia esencial de la habilidad de comunicación, la cual permite una expresión efectiva y la comprensión de los demás. Esta capacidad facilita las interacciones sociales y fortalece las relaciones interpersonales. Así mismo Gonot et al. (2020) Se sostiene que el crecimiento personal consiste en identificar y potenciar cualidades individuales para elevar la calidad de vida y resaltar las virtudes personales. Se presenta una teoría que incorpora la risa y el humor como métodos para satisfacer necesidades particulares, fomentando así el bienestar emocional, social, así como la salud mental y física.

Para avanzar en nuestra investigación, nos apoyaremos en un marco conceptual que permita una comprensión más clara del estudio sobre los incentivos. Según Cao et al. (2020), indican que los programas de incentivos se crean para maximizar el talento humano y mejorar tanto la calidad como el rendimiento en las organizaciones. Con el tiempo, estos programas han evolucionado junto con el creciente compromiso de los empleados hacia sus responsabilidades laborales, constituyendo una estrategia fundamental para promover un entorno de trabajo más

eficiente y productivo. Por otro lado, Silva et al. (2019) La remuneración se entiende como cualquier tipo de pago o compensación acordada entre dos o más partes para definir los elementos fundamentales de la relación laboral. Esto incluye el gasto que una entidad incurre para compensar a otra por la prestación de un servicio o la posesión de un bien.

Desde otra perspectiva, Pettersen et al. (2019), destacan que una relación se define como una interacción recíproca entre dos o más individuos, la cual está condicionada por normas e instituciones que regulan las interacciones sociales. Este enfoque también resalta la relevancia del desempeño efectivo en el ámbito laboral, subrayando cómo las relaciones interpersonales impactan en la calidad del trabajo realizado.

Por otro lado, Kayaalp (2021), La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o agradable que resulta de la valoración de las tareas desempeñadas en el entorno de trabajo. Este aspecto es fundamental y está íntimamente vinculado con las interacciones con los compañeros y el ambiente laboral en general. Así mismo Dwyer y Wright. (2019) señala la importancia de considerar que el avance en el empleo se caracteriza por ascender a una posición superior en una empresa o industria, ya sea del sector público o privado. Este progreso implica cambiar el tipo de trabajo hacia uno con una remuneración mejorada, basado en revisiones anteriores de rendimiento y competencias.

Además, Spurk y Straub (2020), subrayan la importancia de establecer objetivos y metas en las esferas profesional y personal para fomentar la motivación y alcanzar recompensas en diversas áreas. Además, se destaca que, como respuesta a la pandemia de COVID-19, las organizaciones globales han adoptado nuevas estrategias, como enfoques laborales flexibles a largo plazo, para ajustarse a la situación. Se sugiere que estas medidas podrían ser provechosas tanto para la organización como para sus empleados, a pesar de los desafíos globales que presenta la crisis.

Madero (2019) define los incentivos como mecanismos que relacionan recompensas o castigos con acciones particulares. Además, propone que los incentivos no se restrinjan solo a aspectos monetarios, sino que abarquen también programas de reconocimiento por logros y garantías de desarrollo de habilidades para cada empleado en sus responsabilidades, lo que podría potenciar su satisfacción y estabilidad emocional. Por otro lado, Paster (2020) señala que los impactan en los



programas sociales. La evaluación de estos incentivos indica que las percepciones pueden variar a lo largo del tiempo y en función de las condiciones del mercado laboral. En situaciones de sobreabundancia de personal, cuando se considera reducir la plantilla, esto puede provocar un incentivo negativo que incrementa la preocupación, afectando potencialmente a la organización.

Duitama (2019), menciona la relevancia de promover el desarrollo del empleado mediante su participación en la motivación, la visión de equipo y el respaldo a la gestión adecuada de las habilidades individuales. Dado que un liderazgo eficiente impulsa un rendimiento laboral óptimo, esto crea incentivos y respuestas que hacen que el trabajador perciba que los beneficios son compartidos y George et al. (2021), La eficiencia se define como la relación entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos. Se evidencia cuando se emplean menos recursos, o la misma cantidad, para alcanzar un objetivo específico.

Por otra parte, Andrade et al. (2019), La eficiencia se define como la habilidad para alcanzar un resultado previsto o deseado. En el contexto empresarial, se utiliza para referirse a la capacidad de personas o equipos para lograr un objetivo concreto. Asimismo, para Saras (2020), la capacidad de logro se refleja en el compromiso de superar obstáculos, el impulso de avanzar y crecer, la búsqueda del éxito, el propósito y la contribución hacia los demás.

En ese sentido se propone las siguientes hipótesis: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024. Hipótesis específicas. Existe una relación significativa entre el reclutamiento, selección del personal, la capacitación, la recompensa al personal, la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024.

## II. METODOLOGÍA

Carrasco (2019) La investigación aplicada aspira a expandir y profundizar el conocimiento científico actual, centrando su atención en las teorías actuales para enriquecer su contenido. Este estudio se clasifica como investigación básica, ya que tiene como objetivo examinar, analizar y profundizar en la comprensión de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Su propósito fundamental es profundizar en el conocimiento de estos temas, con el fin de avanzar en el saber en esta área específica.

Vizcaíno et al. (2023) señalan que el enfoque cuantitativo representa una metodología de investigación objetiva fundamentada en un proceso deductivo destinado a generar conocimiento. Este método se centra en confirmar hipótesis previamente formuladas mediante la utilización de mediciones cuantitativas y análisis estadísticos inferenciales. Debido a su relación con las ciencias naturales, es particularmente adecuado para investigaciones que requieren un análisis estadístico detallado y la validación de hipótesis.

Bernal (2022), Un estudio descriptivo tiene como objetivo ofrecer un análisis minucioso de las características y atributos de los elementos en estudio. Esta investigación se dedica a definir y describir las variables vinculadas a la Gestión del Talento Humano y al Desempeño Laboral. Además, se utilizará un enfoque correlacional para explorar la relación entre estas variables.

Frías y Pascual (2021) El diseño no experimental se distingue por realizar investigaciones sin alterar intencionalmente las variables. Esto previene cualquier manipulación deliberada de las variables independientes con el fin de observar sus efectos en otras variables. En este contexto, se optó por un diseño no experimental para describir y analizar la realidad en su estado natural, sin intervenir en las variables bajo estudio.

Asimismo, Arias y Covinos (2021) explican que los diseños de investigación transaccionales o transversales recolectan datos en un único momento y durante un período específico. Para este estudio, se empleó un diseño transversal, ya que se recopilará información del año 2024 como referencia para la investigación.

En su investigación, Carrasco (2019) resalta la relevancia de las variables, las cuales proporcionan datos fundamentales sobre las características y atributos del tema analizado. En este contexto, el enfoque de la investigación se dirige hacia dos

variables principales: la Gestión del Talento Humano, que constituye la primera unidad de análisis, y el Desempeño Laboral, identificado como la segunda unidad de análisis.

Respecto a la Gestión del talento humano, los investigadores Quinapanta y Junco (2024) Este concepto engloba un conjunto de estrategias y decisiones clave relacionadas con las dinámicas laborales y las interacciones entre empleados, influyendo directamente en la eficacia tanto a nivel individual como organizacional. Este ámbito abarca aspectos como la contratación y selección de personal, el desarrollo profesional, la retención del talento y la creación de un entorno de trabajo que favorezca el crecimiento y el rendimiento óptimo. En resumen, se trata de una gestión integral de los recursos humanos, orientada a maximizar el potencial de cada empleado y, de este modo, potenciar el éxito y la capacidad de la organización para competir en el mercado.

Con respecto a la definición operacional de GTH, Chiavenato (2019), La gestión del talento humano comprende un conjunto de políticas y estrategias diseñadas para manejar de forma efectiva los recursos humanos dentro de una organización. Estas estrategias abarcan áreas como la contratación y selección de personal, la formación, el reconocimiento y la evaluación del desempeño. Su objetivo es optimizar el rendimiento y la contribución de los empleados al éxito general de la empresa.

Con respecto a las dimensiones e indicadores, para la D1: Reclutamiento y Selección los indicadores a considerar fue: Atraer a candidatos calificados, identificar competencias individuales, identificar competencias necesarias para la entidad para la D2: Capacitación: los indicadores a considerar fueron: proporcionar oportunidades de aprendizaje, formación de habilidades, desarrollo de competencias para la entidad, para la D3 Recompensa los indicadores a considerar fueron: remuneración, beneficios laborales y por último para la D4: Evaluación del Desempeño los indicadores a considerar fue: este comentario señala la importancia de realizar una evaluación del rendimiento de los empleados, la cual implica la evaluación de las competencias aplicadas en el desempeño laboral.

Respecto al Desempeño laboral, Bautista et al. (2020), El concepto de "desempeño laboral" ha evolucionado considerablemente con el tiempo. Inicialmente, se limitaba a describir los roles y responsabilidades de los empleados en sus puestos de trabajo. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, ha evolucionado para convertirse en una herramienta esencial que evalúa la calidad y eficacia del trabajo

realizado en distintas áreas de producción. En la actualidad, el desempeño laboral se reconoce como un factor fundamental este comentario destaca la relevancia del rendimiento laboral para el crecimiento efectivo y el éxito de las organizaciones, ya que proporciona información crucial sobre el desempeño tanto individual como colectivo de los empleados. Esta información permite identificar áreas de mejora y tomar decisiones estratégicas para alcanzar los objetivos organizacionales.

Con respecto a la definición operacional, Castro (2020) resalta la definición del rendimiento laboral como el nivel de cumplimiento de los trabajadores en sus responsabilidades, enfatizando la importancia de considerar la capacidad de trabajo, la calidad del servicio y el crecimiento personal.

Cuyas dimensiones e indicadores son: D1: Capacidad de trabajo los indicadores a considerar fueron: se enfoca en la eficiencia en la ejecución y los niveles de cumplimiento, así como en el préstamo de entidades no financieras. En cuanto a Calidad de Servicio, los indicadores relevantes fueron: Compromiso con la entidad y Esfuerzo en la realización de las actividades. Para Desarrollo Personal, los indicadores considerados incluyeron: Capacidad de ejecución y Colaboración en trabajos grupales.

Con respecto a la Escala de medición de las variables, Gamboa (2022) Señala que la Escala Likert se utilizó para evaluar las preguntas planteadas. Esta escala implica asignar valores numéricos a las respuestas en una escala ordinal. Los valores asignados serán los siguientes: 5 para "siempre", 4 para "casi siempre", 3 para "a veces", 2 para "casi nunca" y 1 para "nunca", de acuerdo con sus respectivas equivalencias.

Robles (2019) En el ámbito de la investigación, el término "población" hace referencia al grupo completo de individuos que comparten una característica específica que está siendo investigada. Esta población puede ser finita, si se conoce su tamaño exacto, o infinita, si su tamaño es desconocido. En el proceso de investigación, la población representa el universo del cual se seleccionará una muestra para llevar a cabo análisis y extrapolar los resultados a todos sus miembros. En este caso particular, la población está compuesta por los colaboradores de la entidad, con un total de 245 personas.

Criterios de inclusión, se contó con la participación de 150 funcionarios públicos del área de la municipalidad. Por otra parte, de acuerdo a los Criterios de exclusión en el estudio de investigación no se tomará en cuenta a empleados que no tienen

relación con la organización

Hernández y Carpio (2019), Una muestra es una sección representativa de una población, seleccionada y evaluada para extraer conclusiones o hacer inferencias sobre el grupo más amplio del que proviene. Es crucial que esta muestra capture las características clave y la diversidad de la población total. El uso de muestras facilita la economización de tiempo y recursos, sin sacrificar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. En este estudio, la muestra estará formada por 150 empleados de la Municipalidad Provincial de Anta, de acuerdo con la fórmula utilizada.

El muestreo del trabajo de investigación es probabilístico, debido a que la selección de la muestra se hizo a través de la aplicación de una fórmula.

Como Unidad de análisis se tiene a la entidad de estudio para el estudio que será la Municipalidad provincial de Anta.

De acuerdo con Carrasco (2019), la técnica es un método sistemático utilizado para realizar una tarea o alcanzar un objetivo determinado. En investigación, implica un conjunto de pasos organizados y planificados para recolectar, analizar o interpretar datos. Estas técnicas pueden variar según el campo de estudio y el propósito de la investigación, e incluir métodos de muestreo, herramientas de recolección de datos y análisis estadísticos, entre otros.

Durante fase de recopilación de datos, se implementó un cuestionario estructurado que abarcaba un total de 20 preguntas. Las primeras 10 preguntas fueron formuladas con el propósito específico de explorar la primera variable del estudio, mientras que las 10 preguntas subsecuentes se enfocaron en la segunda variable investigada. Esta organización permitió recolectar información detallada y pertinente sobre ambas variables, lo que facilitó un análisis minucioso de los aspectos cruciales vinculados al tema de investigación.

El cuestionario se elaboró con el objetivo de captar las percepciones y opiniones de los participantes, asegurando que cada pregunta fuera clara y pertinente para la investigación en curso. El desarrollo de este cuestionario sigue las directrices propuestas por Arias (2020), los cuales sugieren que el cuestionario es un instrumento que incluye preguntas formuladas de acuerdo con los aspectos pertinentes de las variables bajo investigación.

En cuanto al análisis de datos, el proceso de investigación se desarrolla en varias fases. Inicia con una revisión exhaustiva de fuentes locales, nacionales e internacionales para recolectar información relevante sobre el tema, abarcando

antecedentes y otros aspectos, con el objetivo de enriquecer el estudio y establecer de manera precisa el problema, los objetivos y las hipótesis de la investigación. A continuación, se obtiene información detallada para calcular el tamaño de la población utilizando una fórmula específica. Posteriormente, se lleva a cabo una encuesta de acuerdo con las necesidades del investigador. Se elabora un cuestionario que fue evaluado, revisado, validado por expertos en el área para garantizar su alta fiabilidad, se procede a aplicar.

Por otra parte, en la fase final del estudio, se utilizaron herramientas como SPSS y Excel para analizar los datos recolectados, lo que permite un análisis detallado y la generación de resultados confiables y verificables. Con base en estos resultados, se pueden formular conclusiones y recomendaciones respaldadas por una sólida evidencia objetiva.

El análisis de datos se realizó utilizando un enfoque estadístico que combinó encuestas con una metodología detallada. Este enfoque proporcionó una comprensión clara de los datos recolectados, ofreciendo una base sólida para interpretar los resultados y formular conclusiones significativas. Uno de estas pruebas fue la prueba de confiabilidad Alfa De Cronbrach, con la que se determinó la fiabilidad del instrumento, dado que se obtuvo un valor de 0.851 para la variable 1 y un valor de 0.937 para la variable 2 mostrando así que el estudio es confiable.

Para alcanzar los objetivos y validar las hipótesis, se utilizó estadística descriptiva, que permitió la elaboración de tablas de distribución y frecuencia para abordar las preguntas de investigación y las unidades de estudio. Además, se utilizó estadística inferencial para examinar las relaciones entre las distintas unidades de estudio, seleccionando pruebas paramétricas o no paramétricas de acuerdo con los resultados de las pruebas de normalidad. Este enfoque metodológico garantizó una evaluación detallada y precisa de los datos obtenidos a partir de las encuestas, adaptando el análisis al contexto de la investigación. de Ochoa (2019).

En cuanto a los aspectos éticos, Espinoza y Calva (2020) Subrayan la importancia de la ética en el comportamiento individual, señalando que los principios éticos son fundamentales para generar confianza en el logro de objetivos y promover una conducta moral apropiada en cada persona. Para garantizar la integridad de su investigación, se comprometen a seguir rigurosamente los códigos éticos de la UCV, conforme a lo establecido en la RCU N.º 470-022-22 VI-UCV. Esto asegura la transparencia y precisión de la información presentada, en línea con la R.A N.º 062-

2023-VI-UCV.

El estudio se llevará a cabo respetando los principios de autonomía, beneficencia y equidad, y se ajustará a normativas específicas como las normas APA. La recopilación de datos se realizará de forma ética, respaldada por una revisión exhaustiva de las fuentes y el uso de un software antiplagio, como Turnitin, para verificar la autenticidad y originalidad de las fuentes utilizadas. Esta metodología garantiza que el proceso de investigación se conduzca con el más alto estándar de integridad académica y respeto por los derechos de los participantes.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

#### *Análisis de la gestión de talento humano y sus dimensiones*

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias*

Nivel	Var. 1		D.1		D.2		D.3		D.4	
	GH		R & S		Cap.		Recom.		E&D	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	70	46.7	8	32%	11	44%	15	60%	15	60%
Regular	25	16.7	10	40%	8	32%	5	20%	5	20%
Bueno	55	36.7	7	28%	6	24%	5	20%	5	20%
Total	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

**Nota** : la tabla representa la distribución de frecuencias

La Tabla 1 muestra cómo las personas ven la gestión del talento en una empresa. La mayoría de las opiniones son negativas. Específicamente, el 46.7% de las personas que respondieron creen que la gestión del talento es muy mala, mientras que el 36.7% piensa que está bien. En el Reclutamiento y Selección, la mayoría lo evalúa como regular (40%), aunque un 32% lo ven como malo. La Capacitación es percibida como deficiente por el 44%, con solo un 24% evaluándola positivamente. Las dimensiones de Recompensa y Evaluación del Desempeño son las más críticas, con un 60% de calificaciones malas en ambas, y únicamente un 20% de percepciones positivas. Estos resultados evidencian una necesidad urgente de mejorar la forma en que se elige, capacita, recompensa y evalúa a los empleados para hacer que la gestión del talento humano sea más efectiva y bien vista.

#### *Análisis del desempeño laboral y sus dimensiones*

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias*

Nivel	Var. 2		D.1		D.2		D.3	
	Desempeño laboral		Capacidad de trabajo		Calidad de Servicio		Desarrollo personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	60	40.0	60	40.0	40	26.7	75	50.0
Regular	65	43.3	55	36.7	65	43.3	55	36.7
Bueno	25	16.7	35	23.3	45	30.0	20	13.3
Total	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

**Nota**: la tabla representa la distribución de frecuencias



La tabla 2 muestra una valoración en su mayoría negativa del desempeño laboral y sus aspectos relacionados: Capacidad de Trabajo, Calidad de Servicio y Desarrollo Personal. De las personas encuestadas, el 40% piensa que el desempeño en el trabajo no es bueno, mientras que el 43.3% cree que es más o menos aceptable y solo el 16.7% lo considera bueno. La Capacidad de Trabajo también es mayormente vista como mala (40%) o regular (36.7%). La Calidad de Servicio tiene una percepción ligeramente mejor, con un 43.3% calificándola como regular y un 30% como buena, aunque un 26.7% la considera deficiente. El Desarrollo Personal es la dimensión más crítica, con un 50% de evaluaciones malas y solo un 13.3% buenas. Estos resultados destacan la urgente necesidad de perfeccionar y mejorar cómo se contratan, capacitan, premian y evalúan a los empleados para hacer que la gestión del talento humano funcione mejor y sea vista de manera positiva.

### Tablas Cruzadas

**Tabla 3**

*Tabla cruzada de Gestión de talento humano y desempeño laboral*

			<u>Des. laboral</u>			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión de talento humano	Malo	Recuento %	60	0	0	60
		Recuento %	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	Regular	Recuento	0	45	0	45
		%	0.0%	30.0%	0.0%	30.0%
	Bueno	Recuento	0	20	25	45
		%	0.0%	13.3%	16.7%	30.0%
Total		Recuento	60	65	25	150
		%	40.0%	43.3%	16.7%	100.0%

La Tabla 3 proporciona una visión detallada del impacto de la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en el rendimiento laboral, ya que la calidad de esta gestión afecta directamente el desempeño de los empleados. En casos de una gestión inadecuada, el rendimiento laboral tiende a ser deficiente, como se observa en el 40% de los casos analizados. Este dato destaca que es crucial tener una buena administración que alinee las habilidades de los empleados con las metas de la empresa. Cuando la gestión del talento humano se ve como normal, el 30% de los empleados también tiene un desempeño normal. Esto indica que, aunque una gestión regular es superior a una deficiente, todavía no alcanza a optimizar el

potencial de los empleados, lo que puede restringir la productividad general y la efectividad en alcanzar las metas organizacionales.

Cuando la gestión de los empleados se hace bien, el trabajo de los empleados mejora mucho, con un 13.3% de los empleados alcanzando un desempeño promedio y un 16.7% logrando un desempeño sobresaliente. Este incremento en el rendimiento laboral asociado con una gestión de talento humano eficaz indica que invertir en estrategias y prácticas que fortalezcan esta área es crucial para mejorar el trabajo en general en la empresa.

La información presentada en esta tabla cruzada evidencia de manera clara que optimizar la gestión del talento humano es crucial y podría ser un elemento clave para mejorar notablemente el rendimiento de los empleados. Adoptar prácticas más eficaces en la selección, capacitación y desarrollo profesional, además de fomentar un entorno laboral positivo y estimulante, podría llevar a mejoras significativas en la productividad, la satisfacción en el trabajo y, en última instancia, en los resultados globales de la organización.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada de reclutamiento y selección y desempeño laboral*

			Desemp. laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Reclutamiento y Selección	Malo	Recuento	60	10	0	70
		%	40.0%	6.7%	0.0%	46.7%
	Regular	Recuento	0	25	0	25
		%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%
	Bueno	Recuento	0	30	25	55
		%	0.0%	20.0%	16.7%	36.7%
Total	Recuento	60	65	25	150	
	%	40.0%	43.3%	16.7%	100.0%	

La Tabla 4 muestra un análisis detallado de cómo el proceso de contratar y elegir empleados afecta su desempeño en el trabajo, subrayando la importancia vital de estas etapas para construir un equipo eficiente y productivo. Los datos indican que una deficiencia en el reclutamiento y selección resulta en que el 40% de los empleados tenga un rendimiento laboral insatisfactorio, mientras que el 6.7% presenta un rendimiento aceptable. En estas circunstancias, no se registran casos de

buen desempeño, lo que sugiere que una selección inadecuada puede tener un impacto significativo en la calidad del trabajo y en la productividad general de la organización. En contraste, cuando el proceso de reclutamiento y selección se percibe como promedio, el 16.7% de los empleados alcanza un desempeño regular. Sin embargo, al igual que en el caso de un proceso deficiente, no se observan niveles de desempeño sobresaliente, lo que indica que un proceso de selección aceptable no es suficiente para fomentar altos niveles de rendimiento, aunque puede prevenir los peores resultados.

Cuando el proceso de reclutamiento y selección se realiza de manera eficiente y se ajusta a las necesidades particulares, se observa una notable mejora en el rendimiento laboral. El 20% de los empleados presenta un desempeño satisfactorio, mientras que el 16.7% alcanza un desempeño sobresaliente, sin registrar incidencias de bajo rendimiento. Estos datos resaltan que un proceso de reclutamiento y selección bien gestionado no solo reduce la posibilidad de bajo desempeño, sino que también aumenta considerablemente las chances de tener empleados que alcancen un rendimiento bueno o, al menos, aceptable. La tabla cruzada enfatiza que un proceso de reclutamiento y selección eficiente es fundamental para asegurar que los empleados no solo satisfagan los requisitos básicos del puesto, sino que también demuestren un destacado potencial para sobresalir en su desempeño. Por lo tanto, invertir en un proceso sólido de reclutamiento y selección es una estrategia esencial para cualquier organización que busque mejorar su rendimiento general y alcanzar sus metas con mayor eficacia y eficiencia.

**Tabla 5**

Tabla cruzada de capacitación y desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Capacitación	Malo	Recuento	50	0	0	50
		%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%
	Regular	Recuento	10	45	5	60
		%	6.7%	30.0%	3.3%	40.0%
	Bueno	Recuento	0	20	20	40
		%	0.0%	13.3%	13.3%	26.7%
Total		Recuento	60	65	25	150
		%	40.0%	43.3%	16.7%	100.0%

La Tabla 5 ilustra de manera evidente el impacto que tiene la calidad de la capacitación en el rendimiento laboral de los empleados. Cuando la formación es inadecuada, un tercio de los empleados (33.3%) muestra un desempeño laboral deficiente, sin ningún caso de desempeño regular o bueno. Esto subraya el impacto negativo de una capacitación inadecuada. En contraste, una capacitación regular resulta en una distribución más equilibrada: el 6.7% de los empleados todavía tienen un desempeño deficiente, pero el 30.0% logra un desempeño regular, y el 3.3% muestra un desempeño bueno, lo que en conjunto representa el 40.0% del total. Por otro lado, cuando la capacitación es buena, se observa una mejora significativa en el desempeño laboral, con un 13.3% de los empleados obteniendo un rendimiento regular y otro 13.3% alcanzando un desempeño bueno, sin que se registren casos de desempeño deficiente.

Estos resultados destacan la importancia de ofrecer una formación adecuada y continua para optimizar el desempeño laboral. Subrayan que una capacitación efectiva no solo minimiza el riesgo de un rendimiento deficiente, sino que también potencia las habilidades de los empleados, contribuyendo a un entorno de trabajo más productivo y eficiente.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada de recompensa y desempeño laboral*

			Desemp. laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Recompensa	Malo	Recuento	60	15	0	75
		%	40.0%	10.0%	0.0%	50.0%
	Regular	Recuento	0	40	15	55
		%	0.0%	26.7%	10.0%	36.7%
	Bueno	Recuento	0	10	10	20
		%	0.0%	6.7%	6.7%	13.3%
Total	Recuento	60	65	25	150	
	%	40.0%	43.3%	16.7%	100.0%	

El desempeño laboral de los empleados. Cuando las recompensas son consideradas insuficientes, la mitad de los empleados (50.0%) muestra un desempeño laboral deficiente, mientras que un 10.0% logra un desempeño regular, sin casos de buen desempeño. Esto pone de manifiesto cómo una insuficiencia de recompensas adecuadas puede tener un impacto negativo en la motivación y el rendimiento de los empleados. Por otro lado, cuando las recompensas se consideran consistentes, se observa una mejora en el desempeño: el 26.7% de los empleados

muestra un rendimiento regular, y un 10.0% alcanza un buen rendimiento, sumando un total del 36.7% de empleados con un desempeño positivo.

Finalmente, cuando las recompensas son consideradas buenas, el 6.7% de los empleados obtiene un desempeño regular y otro 6.7% alcanza un desempeño bueno, sin registros de desempeño deficiente. Estos resultados sugieren que las recompensas adecuadas están fuertemente asociadas con un mejor desempeño laboral, destacando la importancia de un sistema de recompensas bien estructurado para fomentar la motivación, el compromiso y la eficiencia en el trabajo. La ausencia de recompensas adecuadas, en cambio, parece estar relacionada con un rendimiento laboral inferior. Esto subraya la importancia de apreciar y reconocer el esfuerzo de los empleados de manera justa y constante radica en mejorar su desempeño y contribuir al éxito general de la organización.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada de Evaluación del desempeño y desempeño laboral*

		Desemp.laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Evaluación del Desempeño	Malo	Recuento	40	0	0	40
		%	26.7%	0.0%	0.0%	26.7%
	Regular	Recuento	20	25	0	45
		%	13.3%	16.7%	0.0%	30.0%
	Bueno	Recuento	0	40	25	65
		%	0.0%	26.7%	16.7%	43.3%
Total		Recuento	60	65	25	150
		%	40.0%	43.3%	16.7%	100.0%

La Tabla 7 muestra la relación entre las percepciones de la evaluación del desempeño y el rendimiento laboral de los empleados. Cuando la evaluación del desempeño se percibe como deficiente, el 26.7% de los empleados exhibe un bajo rendimiento laboral, sin registros de desempeño regular o bueno. Este hallazgo destaca cómo una evaluación inadecuada o mal percibida puede influir negativamente en el rendimiento de los empleados. La ausencia de retroalimentación constructiva o una evaluación percibida como injusta puede desmotivar a los trabajadores y disminuir su productividad. En situaciones donde la evaluación del desempeño se percibe como regular, se observa una diversificación en los niveles de desempeño: el 13.3% de los empleados muestra un desempeño malo, mientras que el 16.7% logra un desempeño regular. Esto indica que una evaluación del desempeño que no sea totalmente eficaz podría llevar a un rendimiento laboral que oscila entre deficiente y

aceptable, afectando al 30.0% de los empleados en esta categoría.

Por último, cuando la evaluación del desempeño es percibida como buena, hay una clara mejora en el rendimiento laboral: el 26.7% de los empleados alcanza un desempeño regular y el 16.7% logra un buen desempeño, sin casos de bajo rendimiento. Estos datos destacan la importancia de una evaluación precisa, justa y constructiva del desempeño como un factor clave para mejorar el rendimiento laboral. Una evaluación de desempeño efectiva no solo ofrece a los empleados una visión precisa de sus habilidades y aspectos a mejorar, sino que también actúa como un potente estímulo que puede fomentar un mayor compromiso y generar resultados laborales más sobresalientes.

Esto subraya la importancia de implementar sistemas de evaluación del desempeño que sean rigurosos, claros y coherentes con los objetivos de la organización, con el fin de promover un entorno laboral eficiente y gratificante.

### **Análisis inferencial**

#### **Tabla 8**

##### *Prueba de normalidad*

	Kolmogor v-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de TH	0.260	150	0.000
Desempeño laboral	0.257	150	0.000
Reclutamiento y Selección	0.305	150	0.000
Capacitación	0.219	150	0.000
Recompensa	0.314	150	0.000
Evaluación del Desempeño	0.278	150	0.000
Capacidad de trabajo	0.257	150	0.000
Calidad de Servicio	0.218	150	0.000
Desarrollo personal	0.314	150	0.000

La Tabla 8 presenta los resultados del test de normalidad Kolmogorov-Smirnov que indican de manera clara que ninguna de las variables examinadas se ajusta a una distribución normal. Esto se evidencia porque todos los valores de significancia (p-valor) son inferiores al umbral estándar de 0.05. Este hallazgo sugiere que factores como la administración del talento humano, el rendimiento laboral, los procesos de reclutamiento y selección, la capacitación, los incentivos, la evaluación del desempeño, la competencia laboral, la calidad del servicio y el crecimiento personal no cumplen con los criterios de normalidad establecidos por la prueba

En términos simples, los datos no presentan una distribución normal ni la forma de campana característica de las distribuciones simétricas. Esta falta de normalidad en los datos influye en la elección de los métodos estadísticos adecuados para el análisis. Por lo tanto, dado que los datos no cumplen con el criterio de distribución normal, se decide utilizar la prueba de Rho de Spearman para el análisis subsiguiente.

La elección de la prueba de Spearman es especialmente adecuada en este caso, ya que es un método no paramétrico que no requiere la suposición de que los datos siguen una distribución normal. En lugar de asumir normalidad, la prueba de Spearman evalúa la correlación entre las variables, entre las variables a través de la clasificación de los datos y la comparación de rangos. Este enfoque proporciona una interpretación robusta de las relaciones entre variables sin depender de la normalidad de los datos, lo cual es particularmente ventajoso en estudios con distribuciones asimétricas o irregulares.

### **Prueba de hipótesis**

**O.G.** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024

**Tabla 9**

*Correlacion del Objetivo General*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	,935**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

**Nota :** la tabla representa la correlacion del Objetivo General

Los datos presentados en la Tabla 9 demuestran una notable correlación entre las variables analizadas. El valor de significación bilateral, que es 0.000, se encuentra considerablemente por debajo del umbral estándar de 0.05. Este hallazgo apoya de manera contundente la aceptación de la hipótesis alternativa (Ha), indicando que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Además, el coeficiente de correlación, con un notable valor de 0.935, indica una relación extremadamente fuerte y positiva entre las variables evaluadas. Este resultado es fundamental, ya que no solo evidencia una conexión clara y robusta entre los elementos estudiados, sino que también resalta la importancia de esta relación

dentro del contexto de la investigación. La elevada correlación observada podría tener repercusiones significativas para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el área de estudio. Por ejemplo, podría orientar el desarrollo de nuevas estrategias o políticas que optimicen la gestión de los factores implicados, basándose en la sólida relación detectada. Además, sugiere que estos hallazgos podrían ser replicables o útiles en contextos similares, lo que podría ampliar su aplicabilidad y relevancia.

En síntesis, los datos presentados en la Tabla 9 no solo corroboran una notable correlación entre las variables, sino que también subrayan la relevancia de esta conexión para entender y optimizar los procesos o fenómenos analizados. Esto crea nuevas posibilidades para investigaciones futuras y aplicaciones prácticas que puedan aprovechar estos descubrimientos.

**O.E.1** Determinar la relación entre el reclutamiento, selección del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024

**Tabla 10**

*Correlacion del Objetivo Específico 1*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Reclutamiento y	Coeficiente de correlación	,854**
	Selección	Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

**Nota:** la tabla representa la correlacion del Objetivo Específico 1

Los datos mostrados en la Tabla 10 revelan una conexión destacada entre las variables estudiadas. El valor de significación bilateral para el Objetivo Específico 1 es 0.000, que está muy por debajo del umbral estándar de 0.05. Este resultado respalda la aceptación de la hipótesis alternativa (Ha), indicando que la relación entre las variables es significativa y no es producto del azar.

El coeficiente de correlación, que presenta un valor de 0.854, indica una relación notablemente fuerte y positiva entre las variables. Este hallazgo es significativo porque resalta la profunda conexión entre los elementos evaluados. La intensidad de esta correlación sugiere una estrecha relación entre las variables, lo cual podría tener importantes repercusiones tanto en la teoría como en la práctica dentro del área de estudio.



En términos de implicaciones, esta fuerte correlación podría orientar la formulación de estrategias o intervenciones que optimicen los factores relacionados. La evidencia de una conexión robusta entre las variables estudiadas sugiere que la mejora en una de ellas podría influir positivamente en las demás, potenciando los resultados deseados en un contexto práctico.

En conclusión, los resultados presentados en la Tabla 10 no solo confirman la hipótesis de que existe una relación significativa entre las variables, sino que también subrayan la importancia de esta conexión tanto en el ámbito investigativo como en su aplicación práctica. Esta evidencia podría fomentar la realización de estudios adicionales y el desarrollo de estrategias destinadas a aprovechar esta relación para lograr avances importantes en el campo de estudio.

**O.E.2** Determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024

**Tabla 11**

*Correlacion del Objetivo Específico 2*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	de ,838**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

*Nota* : la tabla representa la correlacion del Objetivo Específico 2

En la Tabla 11, el valor de significación bilateral es de 0.000, que está por debajo del umbral estándar de 0.05. Este hallazgo ofrece un fuerte respaldo para aceptar la hipótesis alternativa (Ha) respecto a las variables analizadas, sugiriendo que la relación observada entre ellas es estadísticamente significativa y no es fruto del azar.

Además, el coeficiente de correlación obtenido, que es 0.769, muestra una sólida relación positiva entre las variables analizadas. Este hallazgo es particularmente importante ya que destaca una conexión fuerte y significativa entre las variables, lo que podría tener importantes repercusiones tanto en el contexto de la investigación actual como en futuras aplicaciones prácticas.

La magnitud de esta correlación subraya la relevancia de las variables analizadas, sugiriendo que mejoras en una variable podrían influir positivamente en la otra. Este tipo de relación es crucial para entender cómo diferentes factores interactúan entre sí

y cómo pueden ser gestionados para obtener mejores resultados en un contexto específico.

En síntesis, los datos mostrados en la Tabla 11 no solo confirman la presencia de una conexión significativa entre las variables evaluadas, sino que también destacan la relevancia de esta conexión tanto en el ámbito investigativo como en el práctico. Esta información tiene el potencial de orientar futuras investigaciones y la formulación de estrategias basadas en estos resultados.

**O.E.3** Determinar la relación entre la recompensa al personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024

**Tabla 12**

*Correlacion del Objetivo Especifico 3*

		Recompensa	Desempeño laboral
	Coefficiente de	1.000	,801**
Rho de Spearman	Recompensa		0.000
	Sig. (bilateral)		150
	N	150	150

**Nota** : la tabla representa la correlacion del Objetivo Especifico 3

Según los datos mostrados en la Tabla 12, el valor de significación bilateral para el Objetivo Especifico 3 es de 0.000, lo que está por debajo del umbral de 0.05. Esto señala que hay una relación significativa entre las variables analizadas analizadas, lo cual sugiere que los resultados son estadísticamente relevantes y no se deben únicamente al azar.

Además, el coeficiente de correlación de 0.801 indica una relación positiva notablemente significativa entre las variables analizadas. Este valor sugiere que, a medida que una de las variables aumenta, la otra también tiende a aumentar, subrayando así la solidez de la conexión observada.

Estos hallazgos destacan la interrelación entre las variables, sugiriendo que su interacción podría tener repercusiones importantes en el campo de estudio. En particular, esta conexión podría influir en la formulación de políticas en resumen, los datos de la Tabla 12 no solo demuestran una relación significativa entre las variables investigadas, sino que también destacan la importancia de entender esta interrelación para orientar futuras investigaciones y aplicaciones prácticas. Este conocimiento

podría ser fundamental para mejorar los resultados en el área específica de estudio y para ajustar las prácticas de gestión o las estrategias de intervención en el contexto analizado.

**O.E.4** Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024

**Tabla 13**

*Correlacion del Objetivo Específico 4*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del	Coeficiente de correlación	,830**
	Desempeño	Sig. (bilateral) N	0.000 150

**Nota:** la tabla representa la correlacion del Objetivo Específico 4

De acuerdo con los datos de la Tabla 13, el valor de significación bilateral para el Objetivo Específico 4 es de 0.000, que está por debajo del umbral de 0.05. Esto confirma una relación significativa entre las variables analizadas, indicando que los resultados son estadísticamente relevantes y no son producto del azar. Además, el coeficiente de correlación de 0.830 refleja una relación positiva considerablemente alta entre las variables, sugiriendo que un aumento en una variable está asociado con un incremento en la otra en una variable tiende a correlacionarse con un aumento en la otra, fortaleciendo así la conexión observada.

Estos resultados subrayan la interdependencia entre las variables, sugiriendo que su interacción puede tener importantes implicaciones en el contexto de la investigación. En particular, la comprensión de esta relación podría informar el desarrollo de estrategias o políticas que maximicen los efectos positivos en el área de estudio. En resumen, los resultados mostrados en la Tabla 13 no solo confirman una relación significativa entre las variables analizadas, sino que también subrayan la relevancia de explorar esta interconexión para optimizar la aplicación práctica de los hallazgos, lo que podría llevar a mejoras en el área específica de estudio.

#### IV. DISCUSIÓN

En línea con el objetivo principal de este estudio, que es analizar cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral de los empleados en una entidad gubernamental local en Cusco para el año 2024, se utilizó la prueba de Spearman. Los resultados confirmaron una relación significativa entre las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de 0.935, lo que indica una fuerte relación positiva. Este hallazgo demuestra que una gestión eficaz del talento humano tiene un impacto notable en la mejora del rendimiento laboral de los empleados en varias áreas del municipio. Además, el valor de significación bilateral fue de 0.000, por debajo del umbral estándar de 0.05, lo que respalda contundentemente la aceptación de la hipótesis alternativa y valida la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la organización evaluada.

Estos hallazgos están en consonancia con los estudios de Omotunde y Alegbeleye (2021), que reportaron un rendimiento laboral moderado del 63.1%. En el estudio realizado, se descubrió que la planificación de la sucesión era la práctica de gestión menos común en bibliotecas académicas, con una tasa de adopción del 46.6%. Además, se identificaron deficiencias en la gestión del capital humano, como la falta de financiamiento (65.3%), la continua pérdida de talento (60.3%) y problemas de comunicación (51.3%). La investigación también mostró una relación positiva y significativa entre diversas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de  $r = 0.58$  y un valor  $p < 0.05$ . Así también en el estudio de Mestas et al. (2021) se encontró una correlación significativa de 0.640 entre las variables analizadas, con un  $p$ -valor  $\leq 0.05$ , lo que respalda la hipótesis planteada.

Esto sugiere que la calidad del trabajo se ve afectada de manera moderada por la selección de personal, destacando la importancia de alinear dicha selección con las exigencias del puesto. Asimismo, se evidenció que la capacitación del personal tiene un impacto considerable en la calidad del trabajo, especialmente en instituciones públicas, donde es fundamental asegurar que los empleados reciban la formación necesaria para alcanzar un rendimiento laboral óptimo. Estos estudios subrayan la relevancia de una gestión eficiente del talento humano para optimizar el rendimiento laboral en las entidades gubernamentales.

De acuerdo con el objetivo específico 01, se realizó la prueba de Spearman. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre las variables

investigadas presentaron un valor de significación bilateral de 0.000, inferior al umbral estándar de 0.05. Este resultado brinda un sólido respaldo para aceptar la hipótesis alternativa, indicando una relación estadísticamente significativa entre los procesos de reclutamiento y selección y el rendimiento laboral de los empleados. Además, el coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0.854, evidenciando una fuerte relación positiva. Este hallazgo sugiere que un proceso efectivo de reclutamiento y selección es no solo fundamental, sino que también tiene un impacto significativo en la mejora del rendimiento laboral en la municipalidad. En definitiva, la eficacia en el reclutamiento y selección se refleja directamente en el desempeño de los empleados, destacando la importancia de estos procesos en la gestión del talento humano.

Estos hallazgos están respaldados por la investigación realizada por Coello (2021), Se observó una correlación de Pearson de  $r = 0.998$ , con un nivel de significancia de 0.045, lo que indica una fuerte relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en concordancia con los hallazgos de este estudio. Sin embargo, se detectó que los empleados expresaron insatisfacción con el proceso de selección de personal y con el programa de inducción para nuevos trabajadores. Esto pone de relieve áreas críticas donde es imperativo mejorar la gestión del talento humano, enfatizando la necesidad de revisar y optimizar los procesos de selección y la formación inicial para asegurar una integración efectiva de los nuevos miembros en la organización.

Además, el estudio de Apaza (2021) El análisis mostró que la gestión del talento humano se situaba en un nivel intermedio, con un 76.7%, mientras que el desempeño laboral también estaba en un nivel medio, alcanzando un 81.4%. Estos resultados sugieren que la eficiencia del personal en los municipios evaluados es moderada, subrayando la necesidad de proporcionar oportunidades para el desarrollo de habilidades y la mejora del rendimiento. Es esencial implementar programas de capacitación continua y desarrollar estrategias que fortalezcan la motivación y el compromiso de los empleados. Estas medidas podrían contribuir tanto a una mayor satisfacción laboral como a una mejora en el rendimiento organizacional dentro del sector gubernamental.

En relación con el objetivo específico 02, que se enfoca en evaluar la relación entre la formación del personal y su rendimiento laboral, se aplicó la prueba de Spearman. Los resultados indicaron un valor de significación bilateral de 0.000, inferior al umbral estándar de 0.05, lo que confirma la validez de la hipótesis

alternativa. Esto sugiere una relación significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral, indicando que una formación adecuada es esencial para el desempeño de los empleados. Con un coeficiente de correlación de 0.769, se evidencia una fuerte relación positiva entre las variables analizadas.

Los resultados demuestran que una formación continua y efectiva del personal puede conducir a mejoras significativas en el desempeño laboral de los empleados de la entidad local. Esto implica que invertir en programas de formación no solo beneficia el desarrollo profesional de los empleados, sino que también aumenta la eficiencia y calidad del trabajo realizado, lo que a su vez puede contribuir al logro de los objetivos organizacionales y a la satisfacción del servicio público ofrecido.

Estos hallazgos están en consonancia con la investigación de Junco (2020) que reportó un coeficiente de correlación de 0.856. Este resultado permite concluir que el desempeño laboral se define como la ejecución y productividad de un empleado al cumplir con sus responsabilidades asignadas. El desempeño laboral refleja las competencias individuales, que se basan en conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes, motivaciones, valores y características personales. Junco también destacó que varios factores pueden influir en el desempeño laboral, incluyendo la adecuación del trabajo, la capacitación profesional, la motivación, el establecimiento de metas y el reconocimiento por el trabajo realizado. Asimismo, Espinoza y Montalvo (2021)

Se observó que la gestión del talento humano ejerce un impacto significativo en el desempeño laboral, evidenciado por una correlación de Pearson de  $r = 0.769$  y una alta significancia estadística ( $p = 0.000$ ). Esto indica una fuerte correlación positiva, lo que sugiere que mejoras en la gestión del talento humano se traducen en un incremento en el rendimiento laboral. Además, la relación entre la capacitación y el desempeño laboral no solo facilita la identificación y retención del personal en la organización, sino que también promueve la construcción de relaciones positivas y contribuye a un entorno de trabajo saludable. En este contexto, los empleados se sienten apreciados y motivados para alcanzar un rendimiento óptimo. Por ende, es fundamental que las entidades gubernamentales inviertan en programas de capacitación que no solo se enfoquen en el desarrollo de habilidades técnicas, sino también en el bienestar integral de los colaboradores.

Esto fomenta una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la mejora constante. Los resultados destacan la necesidad de establecer programas

de formación eficaces en las instituciones gubernamentales, dado que estos no solo optimizan el rendimiento individual de los empleados, sino que también enriquecen el clima laboral general. La capacitación no solo debe enfocarse en el desarrollo de habilidades técnicas, sino también en aspectos motivacionales y de reconocimiento, asegurando así un enfoque integral en la gestión del talento humano.

En el contexto del objetivo específico 03, que se centra en analizar la relación entre las recompensas otorgadas al personal y su rendimiento laboral, se aplicó la prueba de Spearman. Los resultados revelaron un valor de significación bilateral de 0.000, que es menor que el umbral estándar de 0.05, confirmando una relación significativa entre las variables estudiadas. Además, el coeficiente de correlación fue de 0.801, lo que indica una fuerte relación positiva.

Estos resultados sugieren que una implementación efectiva de un sistema de recompensas, basado en el rendimiento elevado de los empleados, puede conducir a una mejora en su desempeño laboral.. Esto implica que las recompensas no solo funcionan como un incentivo, sino que también son fundamentales para estimular la motivación y el compromiso del personal. Esta mayor motivación puede, a su vez, elevar la calidad del servicio brindado por la entidad gubernamental y promover un ambiente de trabajo más productivo.

Estos hallazgos se respaldan con la investigación de Eusebio (2019), que mostró una significancia asintótica bilateral con una frecuencia esperada menor a 5 y 0.99 grados de libertad (gl), obteniendo un valor de 237.168. Estos resultados indican una relación destacada entre las variables investigadas. A partir de esta información, se puede deducir que una gestión efectiva del talento humano requiere una selección adecuada del personal, teniendo en cuenta las demandas del puesto y los perfiles profesionales necesarios, especialmente en el contexto de los funcionarios públicos. Asimismo, el estudio de Campos (2021) Se identificó una correlación positiva moderada ( $Rho = 0.433$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Se concluyó que prácticas como la selección de personal, la capacitación y el desarrollo profesional están estrechamente vinculadas con altos niveles de eficacia en el desempeño laboral. Esto resalta la importancia de establecer sistemas de recompensa que no solo reconozcan el esfuerzo individual, sino que también promuevan un entorno laboral motivador, incentivando así la mejora continua en el rendimiento de los colaboradores.

Estos resultados enfatizan la necesidad de que las entidades de gobierno local

implementen políticas de recompensa efectivas que reconozcan y valoren el desempeño de sus colaboradores. La conexión entre las recompensas y el desempeño en el trabajo es evidente: cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son apreciados, se sienten más incentivados a aportar al éxito de la organización. En consecuencia, la gestión del talento humano debe implementar estrategias completas que abarquen no solo la selección y formación del personal, sino también sistemas de recompensas que fortalezcan el compromiso y la satisfacción en el trabajo.

Para el objetivo específico 04, que se centra en examinar cómo se relacionan la evaluación del desempeño y el rendimiento laboral, se utilizó la prueba de Spearman. Los resultados mostraron un valor de significación bilateral de 0.000, que está por debajo del umbral de 0.05, indicando una relación estadísticamente significativa entre las variables. Además, el coeficiente de correlación de 0.830 demuestra una fuerte conexión positiva. Esto subraya que la evaluación del desempeño es fundamental para mejorar el rendimiento laboral de los empleados municipales y para alcanzar los objetivos de la organización.

Estos hallazgos se ven respaldados por la investigación de Reyes et al. (2020), Aquellos que han llegado a la conclusión de que la gestión del talento humano se ha convertido en un aspecto esencial en las organizaciones, enfatizando la necesidad de promover el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados para lograr los objetivos estratégicos. Su investigación enfatiza la significativa contribución de cada miembro del equipo a los procesos internos y resalta la necesidad de que la dirección vea a los empleados no solo como colaboradores, sino también como clientes internos de la organización. Este enfoque implica crear un entorno laboral favorable y proporcionar condiciones que satisfagan las necesidades básicas de los colaboradores, fortaleciendo su sentido de pertenencia y apoyándolos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Asimismo, el estudio de Cubas (2022) mostró una relación importante entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, con un valor de Chi Cuadrado de  $X^2 = 11,789$  y un p-valor de 0.003, que es menor que 0.05 con un nivel de confianza del 95%. Este hallazgo destaca la importancia del desempeño en el trabajo y el papel fundamental que tienen los empleados en las distintas áreas donde es posible optimizar el rendimiento. De este modo, la institución tiene la oportunidad de lograr mejores resultados y cumplir sus metas de manera más eficaz. La implementación de



evaluaciones de desempeño efectivas no solo facilita el crecimiento profesional de los empleados, además de aumentar la productividad y la satisfacción en el trabajo. Al reconocer y evaluar adecuadamente el desempeño, la organización puede identificar áreas de mejora y ofrecer retroalimentación constructiva, lo que promueve un ambiente laboral más motivador y en línea con los objetivos estratégicos de la municipalidad.

En resumen, estos hallazgos subrayan la importancia de La evaluación del desempeño es como una herramienta que ayuda a medir cómo están haciendo su trabajo los empleados, es crucial para optimizar el rendimiento laboral y cumplir con los objetivos de la entidad gubernamental.

## V. CONCLUSIONES

**Primera** Existe una clara conexión entre la gestión del talento humano tiene un gran impacto positivo en el desempeño de los empleados. El coeficiente de correlación de 0.935 muestra que hay una relación muy fuerte entre cómo se maneja el talento en la organización y el rendimiento laboral de los empleados. En otras palabras, si se gestiona bien a los empleados—por ejemplo, con buena capacitación, apoyo y reconocimiento—ellos tienden a hacer un mejor trabajo. Así, una administración eficaz no solo mejora las habilidades de los trabajadores, sino que también crea un ambiente de trabajo más positivo, lo que resulta en un aumento en la eficiencia y calidad del trabajo en la municipalidad. Por lo tanto, invertir en estrategias de gestión del talento humano puede resultar en un rendimiento superior, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su totalidad.

**Segunda** Existe una relación significativa entre el reclutamiento, la selección de personal y el desempeño laboral, como lo demuestra un coeficiente de correlación de 0.854, que refleja una conexión positiva y considerable. Esto indica que un proceso de reclutamiento y selección bien diseñado y eficiente puede llevar a un mejor desempeño laboral en la municipalidad. Una gestión adecuada en estas áreas no solo asegura la incorporación de personal con las competencias necesarias, sino que también fomenta un entorno de trabajo más productivo y alineado con los objetivos organizacionales. Por lo tanto, optimizar las prácticas de reclutamiento y selección es crucial para mejorar el rendimiento de los empleados en la municipalidad.

**Tercera** En términos simples, esto significa que cuando los empleados reciben buena capacitación, tienden a hacer un mejor trabajo. El coeficiente de correlación de 0.769 muestra que hay una relación fuerte y positiva entre la formación que reciben y cómo bien realizan sus tareas. Así que, en resumen, a mejor capacitación, mejor rendimiento en el trabajo. Esto sugiere que implementar programas de formación efectivos puede resultar en una mejora en el desempeño de los empleados municipales. La inversión en formación continua no solo refuerza las habilidades y competencias del personal, sino que también incrementa la eficiencia y la calidad del trabajo. En consecuencia, la capacitación se transforma en una herramienta crucial para lograr los objetivos organizacionales y optimizar el servicio a la comunidad.

**Cuarta** Hay una conexión importante entre las recompensas otorgadas al personal y su desempeño laboral, demostrado por un coeficiente de correlación de 0.801, lo que señala una relación positiva sólida. Esto sugiere que, con un sistema de recompensas bien estructurado para el desempeño sobresaliente, se puede observar una mejora en el rendimiento de los empleados. Las recompensas no solo sirven como incentivos, sino que también refuerzan la motivación y el compromiso en equipo, lo que conlleva a un mejor desempeño laboral y una mayor calidad en el servicio ofrecido por la organización.

**Quinta** En términos sencillos, se ha encontrado que existe una conexión clara y fuerte entre cómo se evalúa el desempeño de los empleados y cómo de bien trabajan. Un coeficiente de correlación de 0.830, sugiere que cuando la evaluación del desempeño es alta (es decir, cuando los empleados reciben buenas calificaciones en su desempeño), también tienden a tener un mejor rendimiento en sus tareas. En otras palabras, una buena evaluación del desempeño está muy relacionada con un buen desempeño en el trabajo. Esto subraya la importancia de una evaluación del desempeño efectiva para asegurar la eficiencia en el trabajo de los empleados municipales. Una evaluación adecuada no solo promueve la mejora continua, sino que también contribuye al logro de los objetivos organizacionales, reforzando el compromiso y la satisfacción de los empleados en sus funciones.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera** Se sugiere al gerente municipal que implemente un sistema integral para la gestión del talento humano es crucial para el éxito organizacional, y abarca un especto amplio que comienza con la planificación estratégica de los recursos humanos. Esto implica identificar las necesidades futuras de personal, planificar el reclutamiento y asegurar que los recursos humanos se alineen con los objetivos estratégicos de la empresa, el establecimiento de políticas de motivación y reconocimiento, y la promoción de un entorno de trabajo positivo y colaborativo. Esta idea fue reforzada por Forero et al. (2020).

**Segunda** Se recomienda al gerente municipal, establecer criterios claros y específicos para la selección de candidatos, así como utilizar herramientas de evaluación y entrevistas estructuradas. Además, implementar programas de inducción efectiva como actividades de integración cultural, para facilitar la integración de los nuevos colaboradores a la cultura organizacional y sus funciones específicas. Esta idea fue reforzada por Ramírez (2022).

**Tercera** Se sugiere al gerente municipal desarrollar e instaurar un programa de formación continua y estructurada que atienda tanto las necesidades presentes como las futuras de la municipalidad. Este programa debería incluir capacitaciones técnicas, de liderazgo y desarrollo de habilidades blandas. Además, es importante evaluar periódicamente la efectividad de estas capacitaciones y realizar los ajustes necesarios. Esta idea fue reforzada por Cabrera y Mora (2023).

**Cuarta** Se sugiere al gerente municipal implementar un sistema de recompensas y reconocimientos que esté vinculado al rendimiento y los resultados obtenidos. Este sistema podría abarcar incentivos económicos, distinciones públicas, oportunidades para el desarrollo profesional y otros tipos de beneficios. Es fundamental que estas recompensas sean justas y equitativas para promover un entorno laboral estimulante y eficiente. Esta idea fue reforzada por Cabrera y Mora (2023).

**Quinta** Se sugiere al gerente municipal implementar un sistema de recompensas y reconocimientos que esté vinculado al rendimiento y los resultados obtenidos. Este sistema podría abarcar incentivos económicos, distinciones públicas, oportunidades para el desarrollo profesional y otros tipos de beneficios. Esta idea fue reforzada por Quiroz (2024).

## REFERENCIAS

- Andrade, A., Del Río, C., & Alvear, D. (2019). Estudio de Tiempos y Movimientos para Incrementar la Eficiencia en una Empresa de Producción de Calzado. *Información tecnológica*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000300083&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000300083&script=sci_arttext)
- Andres. (2018). *jobconvo.com*. <https://jobconvo.com/blog/es/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-que-es-etapas-estrategias-y-tecnicas/>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Asencio, A. D. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Editorial Elearning, SL.
- Baquero Galvis, D., & Cárdenas García, S. (2019). Transversal skills, personal and professional development in teaching through Habilitic platform. *Conrado*, 421-428. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500421&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500421&script=sci_arttext&lng=en)
- Bautista Cuello a, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigacion Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [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)
- Bernal Torres, C. A. (2022). *Metodología de la investigación. administración economía humanidades y ciencias sociales*. Lima: Editores Pearson.
- Cabrera Ayala, C. R. (2023). *Programa de fidelización laboral para el GAD municipal de Zamora que promueva el compromiso del servidor público para el año 2023*. Loja: Instituto Superior Sudaamericano. <http://dspace.tecnologicosudamericano.edu.ec/jspui/handle/123456789/859>
- Campos Bazan, L. &. (2021). *estión 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 - Perú: Universidad Nacional del Callao. <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cao, C., Li, S. X., & Liu, T. X. (Noviembre de 2020). A gift with thoughtfulness: a field experiment on work incentives. *Games and Economic Behavior*, 124, 17-42.  
<https://doi.org/10.1016/j.geb.2020.07.014>
- Carrasco Dias, S. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2019). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (Vol. 2da Edicion). Lima Peru: San Marcos.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Peru: San Marcos EIRL.
- Castro, D. S. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 3(01), 25-32.  
<https://revistasep.usac.edu.gt/index.php/RevistaSEP/article/view/29>
- Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.  
[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. México, D. F: Mcgraw hill.  
[https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub\\_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf](https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf)
- Coello Panchana , A. J. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15932/1/T-UCSG-POS-MAE-336.pdf>
- Cubas Medina, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

- <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2628/Cubas%20Medina%20Nelida.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Duitama Castro, G. (2019). Transformational leadership as a growth option for entrepreneurs. *Libros Universidad Nacional Abierta ya Distancia*.  
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3320/3309>
- Dwyer, R. E., & Wright, E. O. (2019). Low-wage job growth, polarization, and the limits and opportunities of the service economy. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*.  
<https://www.rsjournal.org/content/rsfjss/5/4/56.full.pdf>
- Espinoza Mallque, K. B. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. Huancayo: Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Espinoza, E. & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Universidad y Sociedad*, 5.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1454%20p15039](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1454%20p15039)
- Eusebio Rodríguez, J. T. (2019). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, año 2017*. ( Tesis de pre grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Forero Vásquez, C. E. (2020). *Planificación y estructuración del Sistema de Gestión de la Calidad de la alcaldía municipal de Sibaté, enfocado al proceso de atención al usuario, conforme a la NTC ISO 9001: 2015 y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG [Tesis Doctoral]*. Universidad de Pamplona.  
[http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20 500.12744/4142/1/Jaimes\\_%20Rodriguez\\_2020\\_TG.pdf](http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20%20500.12744/4142/1/Jaimes_%20Rodriguez_2020_TG.pdf)
- Frías Navarro, D., & Pascual Soler, M. (2021). *Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados*. Valencia: Universidad de Valencia. doi:<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KNGTP>, 2020.
- Gamboa Graus, M. (2022). Statistical measurement scales. *Revista Didasc@lia: didáctica y educación*, 341-366.  
<https://research.ebsco.com/c/rgbq55/viewer/pdf/xqswitvpvj>

- George Quintero, R., Gámez Toirac, Y., Matos Laffita, D., González Rodríguez, I., Labori Ruiz, R., & Guevara Silveira, S. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Información para la Dirección en Salud*, 1-27. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/infodir-2021/ifd2135m.pdf>
- Gonot Schoupinsky, F. N., Garip, G., & Sheffield, D. (Agosto de 2020). Laughter and humour for personal development: A systematic scoping review of the evidence. *European Journal of Integrative Medicine*, 37. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eujim.2020.101144>
- Guartán, A. T. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernandez, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2-1. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Jemes Campaña, I., Romero Galisteo, R., Labajos Manzanares, M., & Moreno Morales, N. (Mayo de 2019). Evaluation of quality of service in Early Intervention: A systematic review. *Elsevier Doyma*, 90, 301-309. doi:<https://doi.org/10.1016/j.anpede.2018.04.009>
- Junco Jiménez, S. M. (2020). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15812>
- Kayaalp, A., Page, K. J., & Gumus, O. (2021). Job satisfaction and transformational leadership as the antecedents of OCB role definitions: The moderating role of justice perceptions. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 16(2). [https://www.researchgate.net/profile/Alper\\_Kayaalp/publication/351281321\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Transformational\\_Leadership\\_as\\_the\\_Antecedents\\_of\\_OCB\\_Role\\_Definitions\\_The\\_Moderating\\_Role\\_of\\_Justice\\_Perceptions/links/608f7e23458515d315f0e0aa/Job-Satisfaction](https://www.researchgate.net/profile/Alper_Kayaalp/publication/351281321_Job_Satisfaction_and_Transformational_Leadership_as_the_Antecedents_of_OCB_Role_Definitions_The_Moderating_Role_of_Justice_Perceptions/links/608f7e23458515d315f0e0aa/Job-Satisfaction)
- Labrador Machín, O. B. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064&script=sci_arttext&lng=en)



- Lucena, P. (2023). *cesuma.mx*. <https://www.cesuma.mx/blog/que-es-el-reclutamiento-y-seleccion.html>
- Madero Gómez, S. (16 de Octubre de 2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mendoza Zambrano, M., & Villafuerte Holguín, J. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 467-478. doi:<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Mestas, G. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú*. 1(2), 21-29: Gestionar: revista de empresa y gobierno. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7/180>
- Mora Romero, J., & Mariscal Rosado, Z. (2019). Correlation between job satisfaction and job performance. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(Edición Especial). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. Madrid: International Marketing Communication s.a. [https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)
- Paster, T. (Agosto de 2020). Enhancing or limiting labour supply? An analysis of German employers' perceptions of work incentives in social policy. *Accelerating the world's research*. [https://www.researchgate.net/publication/342918868\\_Enhancing\\_or\\_limiting\\_labour\\_supply\\_An\\_analysis\\_of\\_German\\_employers'\\_perceptions\\_of\\_work\\_incentives\\_in\\_social\\_policy](https://www.researchgate.net/publication/342918868_Enhancing_or_limiting_labour_supply_An_analysis_of_German_employers'_perceptions_of_work_incentives_in_social_policy)
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2023). *definicion.de*. <https://definicion.de/recompensa/>
- Pettersen, H. L., Skeie, I., Biong, S. B., Oute, J., & Davidson, L. (2019). How social relationships influence substance use disorder recovery: a collaborative narrative study. *Substance abuse: research and treatment*. doi:<https://doi.org/10.1177/1178221819833379>

- Quinapanta, C. A. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. Análisis Crítico: Human Talent Management Models. Critical Analysis. *Revista Científica Ecociencia*, 11(1), 1-17.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/847>
- Quiroz Reyes, A. J. (2024). *Perfil del personal de confianza y gestión de rendimiento en una Municipalidad Distrital de Jaén*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/140250>
- Ramírez Soria, W. H. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/84149>
- Reyes Jiménez, N. C. (2020). *Influencia de los modelos de gestión del talento humano en el éxito de las organizaciones en Colombia*. Colombia: AREANDINA.  
[https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3934/Grupo%2013 - Influencia%20de%20los%20modelos%20de%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20en%20el%20c3%a9xito%20de%20las%20organizaciones%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3934/Grupo%2013-Influencia%20de%20los%20modelos%20de%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20en%20el%20c3%a9xito%20de%20las%20organizaciones%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rizo Arredondo, I., & Sánchez Jacas, I. (2019). Factores predictivos de la capacidad de trabajo y salud individual de operarios manuales santiagueros. *Medisan*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192019000600997](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192019000600997)
- Robles Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 245-247.  
<https://journal.upao.edu.pe/index.php/PuebloContinente/article/view/1269/1099>
- Rodríguez Marulanda, K., & Lechuga Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 79-101.  
[doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452](https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452)
- Rodríguez Marulanda, K., & Lechuga Cardozo, J. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista EAN*, 79-101.  
[doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452](https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452)
- Rojas Martínez, C., Niebles Nuñez, W., Pacheco Ruíz, C., & Hernández Palma, H. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social

- en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*.  
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000400221>
- Saras Zapata, É. (2020). Estrategias pedagógicas para desarrollar la capacidad de expresión oral. *Revista de investigación UNSCH*.  
<https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2020.18.179>
- Silva, C., Faria, P., & Vale, Z. (2019). Multi-period observation clustering for tariff definition in a weekly basis remuneration of demand response. *Energies*.  
doi:<https://doi.org/10.3390/en12071248>
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>
- UNIR. (2021). *ecuador.unir.net*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Vizcaíno Zúñiga, P., Maldonado Palacios, I., & Cedeño Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9723-9762.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

## **ANEXOS**

## Anexo I

### Matriz de operacionalización

**Título: Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024**

Variable 01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Gestión del talento humano</b>	Quinapanta y Junco (2024) , toman en consideración la premisa (Milkovich y Boudreau, donde señala que la gestión del talento humano engloba una serie de estrategias y decisiones fundamentales relacionadas con las dinámicas laborales y las interacciones entre los empleados, que impactan directamente en la eficacia tanto a nivel individual como organizacional. Este campo abarca desde el reclutamiento y selección de personal hasta el desarrollo profesional, la retención del talento y la creación de un entorno laboral propicio para el crecimiento y el óptimo rendimiento. En resumen, implica una administración completa de los recursos humanos con el fin de maximizar el potencial de cada empleado y, por ende, el éxito y la competitividad de la organización en el mercado.	Chiavenato (2019), menciona que la gestión del talento humano implica una amplia gama de políticas y prácticas diseñadas para dirigir de manera efectiva los recursos humanos dentro de una organización. Estas prácticas van desde el reclutamiento y la selección de personal hasta la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño, con el fin de mejorar el rendimiento y la contribución de los empleados al éxito organizacional.	<b>Reclutamiento y Selección</b>	Atraer a candidatos calificados Identificar competencias individuales Identificar competencias necesarias para la entidad	<b>10</b>	<b>Escala ordinal</b> 1: Nunca 2: Casi siempre 3: Raras veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			<b>Capacitación</b>	Proporcionar oportunidades de aprendizaje Formación de habilidades Desarrollo de competencias para la entidad		
			<b>Recompensa</b>	Remuneración Beneficios laborales		
			<b>Evaluación del Desempeño</b>	Evaluación del rendimiento de los empleados Evaluación de las competencias aplicadas		
Variable 02	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Desempeño laboral</b>	Bautista et al. (2020), al término desempeño laboral en la primera etapa se le denominó descripción de puestos, después de eso, se convierte en una herramienta para medir la calidad y el buen funcionamiento en cada área de producción y actualmente el desempeño laboral, siendo la base para un crecimiento para el crecimiento efectivo y el éxito en las organizaciones.	Castro (2020) donde remarca que el desempeño laboral es el grado o nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores para ello es importante considerar la capacidad del trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal	<b>Capacidad de trabajo</b>	Realiza y actúa con eficiencia Niveles de cumplimiento	<b>10</b>	<b>Escala ordinal</b> 1: Nunca 2: Casi siempre 3: Raras veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			<b>Calidad de Servicio</b>	Compromiso con la entidad Empeño al realizar las actividades		
			<b>Desarrollo personal</b>	Capacidad de realización Colaboración para realizar trabajos grupales		

---

Nota. Elaborado por la investigadora

## Anexo II

### Instrumentos de recolección de datos

La presente encuesta tiene como finalidad obtener información referida a la **Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024**, para lo cual se le solicita responder con la mayor sinceridad del caso.

<b>Escala Valorativa</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>N°</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
1	Los procedimientos aplicados por la entidad para atraer a candidatos son eficientes para contratar personal adecuado.	1 2 3 4 5
2	En su opinión los procedimientos aplicados para seleccionar al personal permiten identificar las competencias individuales de los postulantes.	1 2 3 4 5
3	Los métodos de selección de personal aplicados por la entidad para identificar las competencias necesarias del personal son los adecuados.	1 2 3 4 5
4	Considera que es necesario que la entidad realice capacitaciones para proporcionar oportunidades de aprendizaje personal de la entidad.	1 2 3 4 5
5	La entidad brinda cursos de especialización al personal para fortalecer la formación de sus habilidades.	1 2 3 4 5
6	Considera indispensable que la entidad realice talleres de habilidades blandas al personal para potenciar el desarrollo de sus competencias en beneficio de la entidad.	1 2 3 4 5
7	Busca activamente oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo.	1 2 3 4 5
8	Considera que la remuneración dada al personal está distribuida de acuerdo al desempeño laboral del personal.	1 2 3 4 5
9	La institución cumple con todos los beneficios laborales que le corresponde.	1 2 3 4 5
10	Las evaluaciones de rendimiento a los empleados les permiten identificar las dificultades que presenta cada área en la institución.	1 2 3 4 5
11	Se realizan frecuentemente evaluaciones de las competencias aplicadas en el rendimiento laboral de los colaboradores.	1 2 3 4 5

12	Cree que realiza y actúa con eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales	1	2	3	4	5
13	La entidad realiza evaluaciones de eficiencia para determinar si su desempeño laboral es el adecuado	1	2	3	4	5
14	Prioriza y organiza sus tareas para maximizar su productividad	1	2	3	4	5
15	Está dispuesto a hacer un esfuerzo adicional en su trabajo para ayudar a la entidad a tener éxito	1	2	3	4	5
16	Cómo trabajador usted soluciona los problemas inmediatos en su trabajo	1	2	3	4	5
17	Considera que su entorno laboral influye en el empeño al realizar sus actividades	1	2	3	4	5
18	Considera usted que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área	1	2	3	4	5
19	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área	1	2	3	4	5
20	Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr su trabajo de manera óptima	1	2	3	4	5
21	Puede gestionar múltiples tareas o proyectos al mismo tiempo de manera efectiva	1	2	3	4	5
22	Considera usted que la entidad incentiva la colaboración de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales	1	2	3	4	5
24	Existe comunicación interna y colaboración de todo el personal para solucionar los problemas y necesidades de la entidad	1	2	3	4	5
				Gr	ci	s
		1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5



## Anexo III

### Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



#### Ficha de Validación de contenido para el instrumento

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

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario / guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Cuestionario de Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Anta - Región cusco, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, susísticas y semánticas son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)*

##### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable I / categoría I: Gestión del talento humano

La gestión del talento influye en los resultados de una empresa, sobre todo cuando se limita la consideración de talento únicamente a los empleados de nivel superior en la organización (Yewande et al. (2018) cita)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Reclutamiento y Selección	Atracción de candidatos calificados	Los procedimientos aplicados por la entidad para atraer a candidatos son eficientes para contratar personal adecuado.	1	1	1	1	
	Identificar competencias individuales	En su opinión los procedimientos aplicados para seleccionar al personal permiten identificar las competencias individuales de los postulantes.	1	1	1	1	
	Identificar competencias necesarias para la entidad	Los métodos de selección de personal aplicados por la entidad para identificar las competencias necesarias del personal son los adecuados.	1	1	1	1	
Capacitación	Proporcionar oportunidades de aprendizaje	Considero que es necesario que la entidad realice capacitaciones para proporcionar oportunidades de aprendizaje personal de la entidad.	1	1	1	1	
	Formación de habilidades	La entidad brinda cursos de especialización al personal para fortalecer la formación de sus habilidades.	1	1	1	1	



	Desarrollo de competencias para la entidad	Considera indispensable que la entidad realice talleres de habilidades blandas al personal para potenciar el desarrollo de sus competencias en beneficio de la entidad.	1	1	1	1	
		Busca activamente oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo	1	1	1	1	
Recompensa	Remuneración	Considera que la remuneración dada al personal está distribuida de acuerdo al desempeño laboral del personal.	1	1	1	1	
	Beneficios laborales	La institución cumple con todos los beneficios laborales que le corresponde.	1	1	1	1	
Evaluación del Desempeño	Evaluación del rendimiento de los empleados	Las evaluaciones de rendimiento a los empleados les permiten identificar las dificultades que presenta cada área en la institución.	1	1	1	1	
	Evaluación de las competencias aplicadas	Se realizan frecuentemente evaluaciones de las competencias aplicadas en el rendimiento laboral de los colaboradores.	1	1	1	1	
		Considera útil que los procedimientos para realizar las evaluaciones de las competencias aplicadas de los empleados son adecuados.	1	1	1	1	

Definición de la variable 2 / categoría 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral es el grado o nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores para ello es importante considerarla capacidad del trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal (Chiavenato, 2002).


Dimensión	Indicador	Ítem	Su fie ren cia	Cl ari dad	Co he re ncia	Re lev ancia	Observación
Capacidad de trabajo	Realiza y actúa con eficiencia	Cree que realiza y actúa con eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales	1	1	1	1	
		La entidad realiza evaluaciones de eficiencia para determinar si su desempeño laboral es el adecuado.	1	1	1	1	
		Prioriza y organiza sus tareas para maximizar su productividad	1	1	1	1	
Calidad de Servicio	Compromiso con la entidad	Está dispuesto a hacer un esfuerzo adicional en su trabajo para ayudar a la entidad a tener éxito	1	1	1	1	
		Cómo trabajador usted soluciona los problemas inmediatos en su trabajo	1	1	1	1	
	Empuje al realizar las actividades	Considera que su entorno laboral influye en el empuje al realizar sus actividades	1	1	1	1	
		Considera usted que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Capacidad de realización	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área	1	1	1	1	





		Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr su trabajo de manera óptima.	1	1	1	1	
		Puede gestionar múltiples tareas o proyectos al mismo tiempo de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Colaboración para realizar trabajos grupales	Considera usted que la entidad incentiva la colaboración de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales.	1	1	1	1	
		Existe comunicación interna y colaboración de todo el personal para solucionar los problemas y necesidades de la entidad.	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	"Cuestionario de Gestión del talento humano y Desarrollo laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Arequipa - región arequipa - 2024".
Objetivo del instrumento	La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.
Nombre y apellidos del experto	Deysi Jaqueline Aparicio Flores
Documento de identidad	44489278
Años de experiencia en el área	07 años
Mínimo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	910602563
Firma	
Fecha	18/05/2024

## Ficha de Validación de contenido para el instrumento

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario / guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Cuestionario de Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Anta – región cusco ,2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)*

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable / categoría 1: Gestión del talento humano

La gestión del talento influye en los resultados de una empresa, sobre todo cuando se limita la consideración de talento únicamente a los empleados de nivel superior en la organización (Vewande et al. (2018) cua)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Reclutamiento y Selección	Atraer a candidatos calificados	Los procedimientos aplicados por la entidad para atraer a candidatos son eficientes para contratar personal adecuado.	1	1	1	1	
	Identificar competencias individuales	En su opinión los procedimientos aplicados para seleccionar al personal permiten identificar las competencias individuales de los postulantes.	1	1	1	1	
	Identificar competencias necesarias para la entidad	Los métodos de selección de personal aplicados por la entidad para identificar las competencias necesarias del personal son los adecuados.	1	1	1	1	
Capacitación	Proporcionar oportunidades de aprendizaje	Considera que es necesario que la entidad realice capacitaciones para proporcionar oportunidades de aprendizaje personal de la entidad.	1	1	1	1	
	Formación de habilidades	La entidad brinda cursos de especialización al personal para fortalecer la formación de sus habilidades.	1	1	1	1	



	Desarrollo de competencias para la entidad	Considera indispensable que la entidad realice talleres de habilidades blandas al personal para potenciar el desarrollo de sus competencias en beneficio de la entidad.	1	1	1	1	
		Busca activamente oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo.	1	1	1	1	
Recompensa	Remuneración	Considera que la remuneración dada al personal está distribuida de acuerdo al desempeño laboral del personal.	1	1	1	1	
	Beneficios laborales	La institución cumple con todos los beneficios laborales que le corresponde.	1	1	1	1	
Evaluación del Desempeño	Evaluación del rendimiento de los empleados	Las evaluaciones de rendimiento a los empleados les permiten identificar las dificultades que presenta cada área en la institución.	1	1	1	1	
	Evaluación de las competencias aplicadas	Se realizan frecuentemente evaluaciones de las competencias aplicadas en el rendimiento laboral de los colaboradores.	1	1	1	1	
		Considera usted que los procedimientos para realizar las evaluaciones de las competencias aplicadas de los empleados son adecuados.	1	1	1	1	

Definición de la variable 2 / categoría 2: Desempeño laboral


El desempeño laboral es el grado o nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores para ello es importante considerar la capacidad del trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal (Chiavenato, 2002).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Cohesión	Relevancia	Observación
Capacidad de trabajo	Realiza y actúa con eficiencia	Cree que realiza y actúa con eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales	1	1	1	1	
		La entidad realiza evaluaciones de eficiencia para determinar si su desempeño laboral es el adecuado	1	1	1	1	
		Prioriza y organiza sus tareas para maximizar su productividad	1	1	1	1	
Calidad de Servicio	Compromiso con la entidad	Está dispuesto a hacer un esfuerzo adicional en su trabajo para ayudar a la entidad a tener éxito	1	1	1	1	
		Cierto trabajador usted soluciona los problemas inmediatos en su trabajo	1	1	1	1	
	Empaño al realizar las actividades	Considera que su entorno laboral influye en el empaño al realizar sus actividades	1	1	1	1	
		Considera usted que se anticipa y da soluciones inmediatas a las necesidades en su área	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Capacidad de realización	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área	1	1	1	1	
		Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr su	1	1	1	1	



		trabajo de manera óptima					
		Puede gestionar múltiples tareas o proyectos al mismo tiempo de manera efectiva					
	Colaboración para realizar trabajos grupales	Considera unid que la entidad incentiva la colaboración de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales	1	1	1	1	
		Existe comunicación interna y colaboración de todo el personal para solucionar los problemas y necesidades de la entidad	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	"Cuestionario de Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Anta –región cusco - 2024".
Objetivo del instrumento	La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.
Nombre y apellidos del experto	Dr. Manuel Vicente Solís Yápez
Documento de identidad	41156133
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Doctor en gestión pública y gobernabilidad
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad San Antonio Abad del Cusco
Cargo	Docente
Número telefónico	947 979 404
Firma	 Dr. Manuel Vicente Solís Yápez ORCID: 0000-0002-0276-5905
Fecha	15/05/2024

## Ficha de Validación de contenido para el instrumento

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario / guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Cuestionario de Gestión del talento humano y Desarrollo laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Anta - región cusco - 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)*

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable 1 / categoría 1: Gestión del talento humano

La gestión del talento influye en los resultados de una empresa, sobre todo cuando se limita la consideración de talento únicamente a los empleados de nivel superior en la organización (Yewande et al. (2018) cua)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Reclutamiento y Selección	Atraer a candidatos calificados	Los procedimientos aplicados por la entidad para atraer a candidatos son eficientes para contratar personal adecuado.	1	1	1	1	
	Identificar competencias individuales	En su opinión los procedimientos aplicados para seleccionar al personal permiten identificar las competencias individuales de los postulantes.	1	1	1	1	
	Identificar competencias necesarias para la entidad	Los métodos de selección de personal aplicados por la entidad para identificar las competencias necesarias del personal son los adecuados.	1	1	1	1	
	Proporcionar oportunidades de aprendizaje	Considera que es necesario que la entidad realice capacitaciones para proporcionar oportunidades de aprendizaje personal de la entidad.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación	Formación de habilidades	La entidad brinda cursos de especialización al personal para fortalecer la formación de sus habilidades.	1	1	1	1	
--------------	--------------------------	--	---	---	---	---	--



	Desarrollo de competencias para la entidad	Considera indispensable que la entidad realice talleres de habilidades blandas al personal para potenciar el desarrollo de sus competencias en beneficio de la entidad.	1	1	1	1	
		Busca activamente oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo	1	1	1	1	
Recompensa	Remuneración	Considera que la remuneración dada al personal está distribuida de acuerdo al desempeño laboral del personal.	1	1	1	1	
	Beneficios laborales	La institución cumple con todos los beneficios laborales que le corresponde.	1	1	1	1	
Evaluación del Desempeño	Evaluación del rendimiento de los empleados	Las evaluaciones de rendimiento a los empleados les permiten identificar las dificultades que presenta cada área en la institución.	1	1	1	1	
	Evaluación de las competencias aplicadas	Se realizan frecuentemente evaluaciones de las competencias aplicadas en el rendimiento laboral de los colaboradores.	1	1	1	1	
		Considera usted que los procedimientos para realizar las evaluaciones de las competencias aplicadas de los empleados son adecuados.	1	1	1	1	


Definición de la variable 2 / categoría 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral es el grado o nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores para ello es importante considerar la capacidad del trabajo, calidad de servicio y desarrollo personal (Chirveñato, 2002).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacidad de trabajo	Realiza y actúa con eficiencia	Cree que realiza y actúa con eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales	1	1	1	1	
		La entidad realiza evaluaciones de eficiencia para determinar si su desempeño laboral es el adecuado	1	1	1	1	
		Prioriza y organiza sus tareas para maximizar su productividad	1	1	1	1	
Calidad de Servicio	Compromiso con la entidad	Está dispuesto a hacer un esfuerzo adicional en su trabajo para ayudar a la entidad a tener éxito	1	1	1	1	
		Como trabajador usted soluciona los problemas inmediatos en su trabajo	1	1	1	1	
	Empño al realizar las actividades	Considera que su entorno laboral influye en el empeño al realizar sus actividades	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Capacidad de realización	Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos del área	1	1	1	1	
		Existe un balance entre la vida profesional y personal para lograr su	1	1	1	1	

		trabajo de manera óptima					
		Puede gestionar múltiples tareas o proyectos al mismo tiempo de manera efectiva					
	Colaboración para realizar trabajos grupales	Considera useful que la entidad incentive la colaboración de todo el personal para el desarrollo de las actividades institucionales	1	1	1	1	
		Existe comunicación interna y colaboración de todo el personal para solucionar los problemas y necesidades de la entidad	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Cuestionario de Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Anta – región cusco - 2024".
Objetivo del instrumento	La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente.
Nombre y apellidos del experto	Mg. Fanny Melero Castro
Documento de identidad	23963657
Años de experiencia en el área	7 años
Mínimo Grado Académico	Mg. Tributación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica de los Andes – Filial Cusco
Cargo	Sub-directora de la Escuela Profesional de Contabilidad
Número telefónico	947 979 404
Firma	
Fecha	15/05/2024

## Anexo IV

### Consentimiento o asentimiento informado UCV

#### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores de una entidad de gobierno local – Cusco, 2024

Investigador (a) (es): Elizabeth Roque Quispe

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad de gobierno local – Cusco, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de titulación, de la Universidad César Vallejo del campus lima - Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de Anta

#### Describir el impacto del problema de la investigación.

El desempeño laboral ha sido ampliamente estudiado, investigado durante mucho tiempo en el ámbito de la psicología laboral. El motivo principal por la que las organizaciones están tan interesadas en analizar este término es para comprender los problemas que enfrentan sus empleados y como afecta su desempeño laboral y así mejorar su desempeño, hay muchas cosas que amenazan el crecimiento. Asimismo, necesitamos garantizar la eficacia de la organización que entendemos y explicamos.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la institución Municipalidad Provincial de Anta.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA



Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Elizabeth Roque Quispe email: [elroquequ@ucvvirtual.edu.pe](mailto:elroquequ@ucvvirtual.edu.pe) y asesor Daysi Jaqueline Aparicio Flores email: [djaparicio@ucvvirtual.edu.pe](mailto:djaparicio@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ Fecha y hora: \_\_\_\_\_

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario

## Anexo VI

### Análisis complementario

#### Prueba de confiabilidad

variable gestión de talento humano					variable desempeño laboral				
<i>Estadísticas de fiabilidad</i>					<i>Estadísticas de fiabilidad</i>				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos			Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos		
0.851	0.873	11			0.937	0.939	11		
<i>Estadísticas de total de elemento</i>					<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Cronbach si el elemento se ha suprimido		Media de escala si el elemento se ha suprimido	de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	32.87	52.739	0.556	0.841	p12	32.11	66.961	0.743	0.931
p2	33.15	47.181	0.764	0.822	p13	32.53	64.009	0.813	0.928
p3	33.61	44.538	0.854	0.811	p14	32.09	67.248	0.779	0.929
p4	33.59	44.732	0.780	0.817	p15	32.56	65.493	0.780	0.929
p5	33.61	44.538	0.854	0.811	p16	32.28	71.231	0.706	0.933
p6	33.24	49.212	0.708	0.828	p17	32.15	67.073	0.771	0.930
p7	33.40	54.189	0.140	0.875	p18	32.21	67.197	0.672	0.934
p8	33.00	49.649	0.555	0.837	p19	32.56	65.493	0.780	0.929
p9	33.24	49.212	0.708	0.828	p20	32.28	71.231	0.706	0.933
p10	33.40	54.189	0.140	0.875	p21	32.20	68.270	0.721	0.932
p11	32.89	51.691	0.293	0.860	p22	32.49	67.605	0.652	0.935

Activar Windows

## Población


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

Donde:

- Población: N = 245
- Error máximo admisible: e = 5% (0.05)
- Unidad tipificada: Z=1.96
- Probabilidad de ocurrencia del fenómeno: p = 50% (0.5)
- Probabilidad de no ocurrencia del fenómeno: q=50% (0.5)
- n: Tamaño de muestra n = 150

## Anexo VII

### Autorización para el desarrollo del trabajo académico

	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código: PP-G-02.00 Versión: 00 Fecha: 01.04.2024 Página: 74 de 75
---	--	--

**Anexo B**  
**Autorización de uso de información de empresa**

Yo JOSÉ CARPIO VALER  
(Nombre del representante legal y persona facultada en nombre de esta entidad)  
identificado con DNI 70591544 en mi calidad de Sub Gerente de RR.HH.  
(Nombre del puesto del representante legal y persona facultada en nombre de esta entidad)  
área de Sub Gerente de RR.HH.  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa Municipalidad Provincial de Arequipa  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C. N° 20700953691 ubicada en la ciudad de Ciudad de Jaquerana Areq.


**OTORGÓ LA AUTORIZACIÓN.**

Al señor(a, ita.) Elizabeth Roque Quispe  
(Nombre completo del o de las estudiantes)  
Identificado(a) con DNI N° 73371230 de la ( ) Carrera profesional Administración para que  
oficie la siguiente información de la empresa:  
Información de aspecto solicitado con asuntos dirigidos  
a trabajadores.  
(Detalle de información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Tesis para optar el Título Profesional, ( ) Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar):

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.   
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
**SECRETARÍA REGIONAL DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESQUERÍA**  
**Provincia de Arequipa**  
Firma y sello del Representante Legal\*  
DNI: 70591544  
José Carpio Valer  
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda iniciar.

[Firma]  
Firma del Estudiante  
DNI: 70711210


Firma del Estudiante  
DNI:

\* Este documento se firma por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

NOTA: Cualquier documento reproducido del original, y cualquier copia electrónica que se encuentren fuera del Campus Virtual de esta entidad considerará como COPIA NO CONTROLADA.

**Anexo VIII**  
**Matriz De Consistencia**

**Título: Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024**

<b>PROBLEMAS GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS GENERAL</b>	<b>Hipótesis GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	<b>VARIABLE: X</b>  Gestión de talento humano	1. <b>ENFOQUE</b> Cuantitativo 2. <b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Aplicada 3. <b>NIVEL</b>
<b>ESPECÍFICO</b>	<b>ESPECÍFICO</b>	<b>ESPECÍFICO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	descriptivo Correlacional <b>4.DISEÑO DE ESTUDIO</b>
¿Cuál es la relación entre el reclutamiento, selección del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024?	Determinar la relación entre el reclutamiento, selección del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	Existe una relación significativa entre el reclutamiento, selección del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	Reclutamiento y Selección  Capacitación Recompensa	No experimental Corte: longitudinal
¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024?	Determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	Existe una relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	Evaluación del Desempeño	
¿Cuál es la relación entre la recompensa al personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024?	Determinar la relación entre la recompensa al personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	Existe una relación significativa entre la recompensa al personal y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	<b>VARIABLE: y</b>  Desempeño laboral	<b>4. POBLACIÓN</b> Municipalidad provincial de Anta <b>5. MUESTRA</b> 30 servidores públicos <b>6. TÉCNICA</b> Encuesta <b>7. INSTRUMENTO</b> Cuestionario <b>8. ANALISIS DE DATOS</b>
¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los Colaboradores de una entidad de gobierno local- Cusco, 2024	<b>DIMENSIONES</b> Capacidad de trabajo Calidad de Servicio Desarrollo personal	
				SPSS V25 - excel

Nota. Elaborado por la investigadora