



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba,
Amazonas.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Suarez Tapia, Sheyli Margoth (ORCID: 0000-0001-7766-5535)

DOCENTE:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi abuelo Castinaldo Tapia Astonitas, que desde el cielo me protege y me bendice a diario a lo largo de mi vida.

A mis padres, por ser mi mayor motivo para seguir adelante y porque siempre están a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para hacer de mí una gran persona.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y de diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnica de instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	15
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.....	16
Tabla 3 Prueba de normalidad para la correlación de las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral.....	20
Tabla 4 Correlación entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño de Tarea.....	21
Tabla 5 Correlación entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño Contextual.....	22
Tabla 6 Correlación entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño Organizacional.	23
Tabla 7 Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.....	24
Tabla 8 Nivel Gestión del Talento Humano	25
Tabla 9 Nivel Desempeño Laboral.	26

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de Diseño de investigación	14
Figura 2 Fórmula alfa de Cronbach.....	18
Figura 3 Nivel Gestión del Talento Humano.....	25
Figura 4: Nivel de Desempeño Laboral.	26

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2022. El estudio de tipo básica, se desarrolló bajo un de diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional, en una población de 35 trabajadores de dicha organización, la técnica de recojo de información fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Se tuvo como resultado principal que existe relación alta y positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2022, con un $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,909. Y, se concluyó que, si existiera una adecuada gestión del talento humano puede lograr cambios significativos en el desempeño laboral de los colaboradores debido a que dicha municipalidad no solo deben centrarse en seleccionar el talento adecuado, sino en gestionar el existente de forma eficaz y eficiente, con alta motivación, compromiso y maximización del rendimiento de valor añadido.

Palabras clave: Talento, gestión de recursos, capacitación, desempeño, recursos humanos

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between human talent management and labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Utcubamba, 2022. The study of basic type, was developed under a non-experimental cross-sectional, descriptive correlational design, in a population of 35 workers of this organization, the data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The main result was that there is a high and positive relationship between human talent management and labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Utcubamba, 2022, with a $p < 0.05$ and Spearman's Rho = 0,909. And, it was concluded that, if there is an adequate human talent management can achieve significant changes in the labor performance of employees because this municipality should not only focus on selecting the right talent, but to manage the existing one effectively and efficiently, with high motivation, commitment and maximization of value-added performance.

Keywords: Talent, resource management, training, performance, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

Desde tiempos atrás, el desempeño laboral ha venido siendo muy estudiado en el campo de la psicología organizacional. El motivo principal que justifica tal interés en el análisis de dicho término por parte de las organizaciones es porque existe la necesidad de entender y explicar los problemas que atraviesan los colaboradores y la forma en como estas afectan el desempeño en su puesto laboral, y que consecuentemente ponen en peligro el crecimiento y efectividad de la organización, debido a ello se torna imprescindible estudiar el desempeño laboral.

A nivel internacional, las organizaciones públicas también se enfrentaron a una competencia cada vez más intensa por el talento y algunas incluso sufren de una gran escasez de personas con un destacable talento. Sin embargo, hay poca atención académica a los problemas específicos que interfieren en el desempeño laboral dentro de las organizaciones del sector público. En ese sentido, Fürstenberg et al. (2021), menciona que en Kenia, debido a la deficiente gestión del talento humano y los bajos salarios entre otras razones, dicho país enfrenta una precaria oferta de profesionales que logren un buen desempeño laboral en sus puestos de trabajo. Indicando que en el sector público existen dificultades en la contratación y retención de empleados bien calificados que logran obtener un desempeño eficiente en su puesto asignado, especialmente cuando compiten con empresas privadas por trabajadores calificados y talentosos, en donde el 87% de todas las autoridades encontraron dificultades para contratar personas con habilidades profesionales destacables. Específicamente, el 72% de los consejos reportaron brecha de habilidades profesionales destacables (Fürstenberg et al., 2021). Mientras que en Reino Unido, de acuerdo a Boselie y Thunnissen (2017), informan que la migración y fuga de talentos, se da entre el 20% a 25% a raíz de que las autoridades no tenían ninguna forma de impulsar un buen desempeño laboral para que logren mejores resultados que permita crecer a la empresa y de esa manera los trabajadores también logren mejores beneficios.

A nivel nacional, las organizaciones públicas reflejan los programas de formación insuficientes, si se considera el conjunto de organismos internacionales que han prestado estos servicios, estos no suelen ser bien

recibidos por los gobiernos locales debido a la falta de conocimientos o confianza, a la falta de proyectos viables o a la falta de políticas de coordinación municipal. De ese modo, la gestión del talento en municipalidades, es un elemento estratégico que ayuda a aumentar la calidad y competitividad de los servicios que presta en la localidad, Asimismo, Jokinen y Pehkonen (2021), argumentan que el desempeño es una disciplina que vincula el concepto de gestión de los recursos humanos con la competitividad de la organización y que a través de ella, es posible brindar una ventaja competitiva que permita el uso de sistemas de gestión del talento que ayudan a lograr un desempeño eficiente, al mismo tiempo darse cuenta de que el factor humano es la clave que hace que una empresa tenga éxito. En la región de Amazonas, las municipalidades provinciales existentes se enfrentan a problemas organizativos similares. No hacen mucho hincapié en las competencias técnicas de sus trabajadores, sino en su participación política. Los que creen que tienen derecho a participar activamente en las campañas políticas, lo cual es un derecho igualitario, afirman que deben ocupar cargos directivos y tener altos ingresos, ignorando el nivel profesional de la población, tanto local como extranjera (Pinedo, 2020).

En la Municipalidad de Provincial de Utcubamba (MPU), donde se observa que a pesar de los años que llevan laborando muchos trabajadores, no se le ha brindado algún apoyo ni reconocimiento merecido a su esfuerzo por parte de la organización. Los colaboradores no cuentan con los beneficios básicos para que estos puedan asegurar un mejor porvenir y se sientan más motivados y se puedan desempeñar de manera destacable en su puesto laboral. Dicha situación problemática que se ha identificado, puede ser un resultado de las falencias que existen en el área de gestión del talento humano en cuanto al otorgamiento de los beneficios y herramientas necesarias brindadas para que los trabajadores logren un eficiente desempeño laboral.

El problema antes mencionado, generó que los colaboradores busquen alguna compensación extra en otras empresas, lo que genera un desgaste físico y emocional de dicho personal que en consecuencia disminuye significativamente su desempeño laboral. Asimismo, se observa que algunos de los colaboradores reciben mayores beneficios sin haber realizado un buen trabajo, esas situaciones también generaron que el recurso humano de la

organización en estudio se vaya fragmentando sin lograr un compañerismo y esto da lugar a que los colaboradores hagan un trabajo deficiente que no satisfacen las necesidades y no cumplen con un estándar de calidad en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. En ese sentido se planteó el siguiente problema ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, Amazonas?

El estudio se justificó socialmente porque estudió una problemática de un contexto actual, en los colaboradores que se desempeñan en el sector público están sufriendo un problema en su desempeño laboral y que mediante esta investigación se buscó un diagnóstico para que la municipalidad en estudio tome acciones y corrija dichos problemas que consecuentemente mejorarán el desempeño laboral y podrán brindar un estándar más alto en la calidad de servicio a todos los usuarios. En el aspecto teórico, porque la presente investigación realizó una búsqueda sistemática de conceptos y teorías planteadas por otros investigadores, los cuales ayudan a mejorar y ampliar los conocimientos teóricos para conocer, diagnosticar y afrontar el fenómeno en estudio afrontado desde la observación de las variables, dimensiones e indicadores. Como aporte metodológico, dicha investigación, elaboró y validó un instrumento por expertos conocedores del tema, el mismo que servirá de base para otros estudios relacionados con la misma temática.

El objetivo general de esta investigación fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba,2022 y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño de tarea, determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño contextual, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño organizacional. En ese sentido se propone la hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se destacan los antecedentes más relevantes, las teorías y definiciones principales de las variables y dimensiones, asimismo la investigación se respalda por diferentes autores. En el desarrollo de antecedentes de estudio, se han logrado recopilar las siguientes investigaciones que utilizan similares variables. Estas describen el autor, objetivo, año, metodología, población, resultados y conclusiones. A nivel internacional, el estudio de Omotunde y Alegbeleye (2021), tuvo como objetivo evaluar las prácticas de gestión del talento y desempeño laboral en una biblioteca pública de Nigeria. El método de estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional. Tuvo una muestra de 277 colaboradores. Los resultados fueron que el nivel de desempeño laboral entre los bibliotecarios era moderado (63,1%). La planificación de la sucesión fue el método de gestión menos utilizado en las bibliotecas universitarias (46,6%). Los principales inconvenientes que afectan a la gestión del talento en las bibliotecas universitarias son la falta de financiación (65,3%), la pérdida constante de los mejores talentos (60,3%) y la mala comunicación (51,3%). Concluyendo que existe una significativa relación de tipo positiva entre las variables con un ($r = 0,58, p < 0,05$).

Yewande *et al.* (2018), en su investigación tuvo como objetivo encontrar en qué medida se relaciona la gestión del talento con el desempeño laboral de una empresa. Este estudio empleó el método de archivo y, como tal, la literatura existente fue revisada y cotejada para el desarrollo de proposiciones. Estas proposiciones se desarrollaron en base a los hallazgos de la literatura. Encontrando que la gestión del talento está plagada de malentendidos, dudas y falta de claridad, lo que implica que el tema no está basado en la práctica y, por lo tanto, refuerza por qué muchos expertos lo ven como un rompecabezas. Además, el efecto que la gestión del talento tiene en el resultado de una organización sigue siendo un problema, especialmente cuando solo el personal de alto rango se considera el talento de una organización.

A nivel nacional, el estudio de Valentín (2017) con el fin de investigar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de una institución pública de Huaylas – Ancash. Utilizó una muestra de 161 colaboradores. Los resultados que encontró fueron que solo el 11% de los participantes creían que

la gestión que existía en el área de RR.HH. tenía un nivel alto, el 34% dijeron que estaba en un nivel medio y el 65% de ellos dijeron que dicha gestión era deficiente. Asimismo, el 70% de los participantes indicaron que si la gestión del talento humano fuese eficiente, el desempeño laboral estaría en un nivel más alto. En el que concluyeron que la gestión del talento, influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Rojas y Vílchez (2018) el objetivo de este estudio fue, identificar qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y la variable desempeño laboral en una institución pública de Lima. Su método de estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental - correlacional. Tuvo como muestra de 50 enfermeras. Los resultados fueron el 50% (n=25) de participantes está de acuerdo con la buena gestión del talento en la organización mencionada, el 44% (n=22) estaban en desacuerdo y una pequeña cantidad del 6% respondió estar en total desacuerdo con el proceso de gestión que se realiza en el área de recursos humanos de dicha organización. Concluyendo que sí existe una relación significativa entre las variables con un $p=0,000$.

Condori (2018) como objetivo en su estudio fue, investigar cuál es el grado de relación la gestión del talento y el desempeño laboral, en una municipalidad de Puno. El método de estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental – correlacional, el cual tomó a 46 trabajadores como muestra. Como resultado, encontró que el 34.8% de los colaboradores señalaron que en reiteradas veces han sentido una deficiente gestión del talento en la organización donde laboran, esto debido a que los funcionarios públicos de mayor jerarquía realizan convocatorias de personal cuyo ganador está asignado desde antes que inicie el reclutamiento. Concluyó que la gestión del talento, tiene una correlación de tipo moderada con un 0.528 con la variable desempeño laboral.

Apaza (2021) en su investigación se planteó identificar la relación entre gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Socabaya – Arequipa. El método de investigación fue cuantitativo – no experimental con diseño correlacional. Utilizó una muestra de 86 trabajadores. Como resultado encontró que la gestión del talento fue diagnosticada como un nivel medio (76.7%), asimismo en la segunda variable encontró también como término medio (81.4%). De esta forma podemos

determinar que la eficiencia de los trabajadores en la municipalidad estudiada tiene un nivel medio. Dando la posibilidad de los colaboradores pueden aumentar la eficiencia mejorando su trabajo, pero esto dependerá del trabajo realizado que se efectúe en su comportamiento y los resultados obtenidos.

A nivel local, en su estudio Pinedo (2020), se planteó como objetivo diagnosticar las estrategias de gestión del talento en la dirección de administración de una universidad de Amazonas. El método empleado fue cuantitativo, no experimental – correlacional. Tuvo como muestra 25 colaboradores. El resultado fue que el 80% de los empleados utilizan las estrategias de talento humano muy bien, el 12% bastante bien y el 8% mal. Concluyendo que existe una eficiente gestión del talento humano en dicha organización.

A continuación, se describen cuáles han sido las bases teóricas que están focalizadas en la explicación de las variables que se están estudiando en esta investigación y sus respectivas dimensiones, cuyos autores son investigadores respaldados por revistas de renombre y de prestigio internacional. La gestión del talento humano ha sido abordada con diferentes enfoques, todos ellos relacionados al desarrollo, atracción e incorporación de nuevos trabajadores y la búsqueda de retener el talento humano dentro de una organización centrándose en destacar a las personas con un alto desempeño laboral en su puesto de trabajo. Sin embargo la teoría “X-Y” es la que tiene una mayor relación con la gestión del talento y fue descrita por McGregor, quien argumentaba que son utilizadas en la administración que se tiene hacia los recursos humanos y el desempeño laboral. Las dos teorías son opuestas entre sí (Madero y Rodríguez, 2018). El primero asume que al hombre no le gusta trabajar, el segundo afirma el punto de vista opuesto. Estas dos teorías se derivan de observaciones empíricas y se formulan de tal manera que explican los comportamientos observados en las organizaciones, de acuerdo con los postulados de los líderes.

En dicha teoría se hacían presuposiciones en el que argumentaban que el control y el castigo no son las únicas formas de hacer que las personas trabajen. El individuo podrá realizarse a sí mismo si está asociado con los objetivos de la organización (Suseno y Pinnington, 2017). Si un trabajo trae satisfacción, entonces el compromiso con la organización se perfecciona y el

colaborador logrará un eficiente desempeño laboral. Un colaborador colocado en buenas condiciones, no solo acepta, sino que también busca la responsabilidad. Los seres humanos necesitan trabajo para desarrollarse. El ser humano se motiva con los deseos de realizarse plenamente.

Según McGregor, los gerentes son muy conscientes de la importancia de la jerarquía de necesidades, pero tienden a verlo como un obstáculo en lugar de una forma significativa de comprender los fundamentos del comportamiento humano (Claus, 2020). Por ejemplo, muchos estudios muestran que el trabajo de un grupo de trabajo muy unido y bien coordinado bajo ciertas condiciones puede ser mucho más efectivo que el trabajo del mismo número de individuos que persiguen los mismos objetivos organizacionales (Alruwaili, 2018). Sin embargo, la gerencia, temiendo que los objetivos del grupo no estén alineados con los objetivos de la organización, a menudo utiliza métodos de gestión y control que van en contra del deseo natural del individuo de estar en el grupo (Sparrow y Makram, 2015). Es así que cuando las necesidades sociales de una persona (y tal vez sus necesidades de seguridad) se suprimen de esta manera, su comportamiento y desempeño laboral puede entrar en conflicto con los objetivos de la organización. Puede adoptar una posición antagónica no constructiva. Pero su comportamiento en este caso será el efecto, no la causa.

Como afirman Collings *et al.* (2018), la gestión de recursos humanos está proporcionando el camino para un nuevo enfoque: las personas ya no son un recurso de la organización, sino que se considera como seres dotados en conocimientos, personalidades, percepciones, inteligencia, aspiraciones, etc (Burbach y Royle, 2018). Para ello, se identifican a través de habilidades y capacidades, tales como: innovador, productivo, competitivo y líder; capacidad para resolver problemas, confiar en sí mismo basada en la planificación, gestionar las herramientas y los recursos a disposición de la empresa (Castillo, 2021). Ante esta situación, se entiende que para liderar una buena administración y ocupar en su totalidad varios puestos de trabajo, es necesario establecer una secuencia de procesos que buscan lograr metas que se ha trazado una organización.

Respecto a la dimensión admisión de personas, se refiere a la aceptación de personas en el proceso para captar los candidatos que tienen buena

calificación para desempeñarse en un puesto de trabajo ligado a 2 puntos fundamentales: selección y contratación. Es así que ello es un proceso que caracteriza con gran importancia al comportamiento de las personas y que genera un concepto cualitativo que puede centrarse en los puntos fundamentales que garantizan el cabal cumplimiento de los objetivos de la organización (Guest, 2017). El proceso de contratación es una parte esencial de las políticas y gestiones de los RR.HH. en la organización; de hecho, puede influir en direcciones totalmente opuestas al estado del potencial humano de una unidad (Wilmot & Ones, 2021). Es a través del reclutamiento, por ejemplo, que el talento humano de una empresa puede rejuvenecerse o el nivel promedio de habilidades puede ajustarse. Por lo tanto, es necesario definir claramente las políticas que deben seguirse en este ámbito y los medios que deben aplicarse.

En cuanto a la dimensión del desarrollo de los recursos humanos, Pinedo (2020), indica que no se trata solo de proporcionar a las personas datos informativos para que logren nuevos conocimientos, capacidades y habilidades para ser más eficaces en el trabajo, sino también de proporcionarles información con el fin de que sigan adquiriendo nuevas y mejores actitudes, ideas, soluciones y otros conceptos que ayuden a aumentar con más valor agregado sus hábitos y comportamientos en el trabajo (Hameduddin, 2021; Mohammed, 2015). Concretamente, el desarrollo personal tiene como objetivo hacer a un colaborador más realizado y feliz. El desarrollo personal es la necesidad de logro a la que todos los trabajadores aspiran y que varía de un individuo a otro.

Respecto a la dimensión compensación de personal, se refiere a uno de los procedimientos que se realiza para motivar e incentivar a las personas de acuerdo a sus necesidades específicas a través de salarios, servicios de tipo social y otros beneficios. De esta manera el proceso de compensación que se hace a las personas es la principal fuente de estímulo y motivación para los colaboradores de una organización, considerando siempre los lineamientos que tiene dicha empresa. La remuneración del empleado es tanto la consecuencia como el elemento principal del contrato individual que lo vincula a la empresa, la contraparte del trabajo prestado y una parte altamente significativa que tiene los costos al momento de la producción (Al-Tarawneh, 2021). El salario está legalmente protegido, es objeto legítimo de negociación y, a menudo, se

considera un factor motivador. Es una herramienta que se usa para la gestión de los recursos entre otras (Obedgiu, 2017). La compensación generalmente mide la eficiencia e implicación del personal, el rendimiento conseguido, el interés que tienen en la vida de la empresa, pero también la competitividad de esta firma en el mercado laboral, la contratación, luego la fidelización de los empleados a través de una remuneración satisfactoria y justa.

El desempeño laboral ha sido abordado con diferentes enfoques teóricos, todos ellos relacionados a la eficiencia en el que se desenvuelven los colaboradores, la transmisión de motivación hacia sus compañeros y las demás habilidades que demuestran en su entorno laboral, estas contribuyen a un desempeño eficiente de los trabajadores. Sin embargo la teoría propuesta por Adams sobre la "Equidad" es la que posee más relación con el desempeño de los colaboradores, en ella se refiere a la percepción que tiene el colaborador del trato que recibe: Justo o injusto. Miao *et al.* (2018) también coinciden y describe que en el caso de los compromisos, cada persona demuestra por voluntad propia el desempeño eficaz de sus funciones dentro de la empresa. La teoría ha evolucionado, pero la percepción de las personas sigue vinculadas a estados mentales basados en el juicio personal (Cappelli y Keller, 2017). Sin embargo, esto no significa que la equidad y el buen trato, sean esenciales, sino que la buena comunicación entre directivos y subordinados se tome la debida importancia buscando una buena relación entre directivos y subordinados.

El desempeño es uno de los métodos estructurados y sistematizados que permiten medir, evaluar e incidir en las características del trabajo, los comportamientos y resultados que genera un colaborador, para determinar los niveles de productividad de los empleados, esto admite la implementación de políticas nuevas de remuneración, optimizando el desempeño, seleccionar un ascenso o un cambio de puesto, determinar si existe la necesidad de realizar capacitaciones continuas, identificar errores en el diseño del trabajo y detectar problemas personales que obstaculizan el desempeño laboral. (Arnold *et al.*, 2021; Cortini *et al.*, 2019a). En ese sentido, Velásquez (2017) indica que el desempeño puede ser la capacidad o rapidez de un sujeto para realizar determinadas actividades, también resulta a partir de una combinación de experiencias, conocimientos y actitudes.

El talento es una cualidad instintiva que poseen pocas personas, que tienen la capacidad de marcar una diferencia significativa en el desempeño actual y futuro de la empresa, lo que equivale a las competencias de una persona que necesitan ser exploradas para la ventaja competitiva de la organización (Bieńkowska et al., 2021; Eliyana et al., 2019). Las organizaciones modernas se dieron cuenta de que su éxito depende de cómo sean capaces de atraer, desarrollar y retener el talento adecuado para la organización que les permita tener éxito en el competitivo entorno empresarial. Es muy necesario anticipar y satisfacer de manera proactiva las demandas de talento para cumplir los objetivos.

La guerra por la escasez de talento entre empresas es la mayor preocupación de recursos humanos. Las organizaciones que estén interesadas en lograr sus objetivos estratégicos deben adoptar enfoques únicos para atraer, desarrollar y retener empleados talentosos (Obedgiu, 2017). Por lo tanto, el talento es la competencia central de la organización y su gestión definitivamente permitirá que las organizaciones sean competitivas.

La gestión del talento garantiza a las organizaciones que las personas adecuadas con las habilidades adecuadas ubicadas en el lugar correcto para acceder a la estrategia comercial (Contreras, 2018; Prodanova & Kocarev, 2021). De hecho, la gestión del talento incluye un conjunto completo de procesos para reconocer y gestionar a las personas para el éxito de la estrategia empresarial que la organización utilizó (Quiroz & Torres, 2019). Se centra en las personas que tienen el potencial adecuado para alcanzar altos niveles de rendimiento.

Se puede considerar como talento a aquellas personas que pueden agregar valor a la organización mediante la aplicación de sus habilidades, habilidades y conocimientos a la dirección estratégica de la organización (Horevitz & Manoleas, 2013). El talento también incluye a cualquier empleado con la capacidad de impactar positivamente en la organización ahora y en el futuro, con la capacidad de agregar valor (Obedgiu, 2017). Tener la combinación adecuada entre una persona con talento y un rol en una organización sería, por lo tanto, la clave para un excelente desempeño organizacional.

La gestión del talento es un concepto que se enfoca en definir prácticas tanto estratégicas como tácticas que potencien el intercambio espontáneo de activos de capital humano por parte de sus empleados (Hernaus et al., 2021). La gestión del talento es fundamental para garantizar que el talento de una organización mejore la excelencia operativa, así como la capacidad de la organización para lograr sus objetivos estratégicos (Quiroz & Torres, 2019). Básicamente, el objetivo de la gestión del talento sería garantizar que las habilidades adecuadas estén disponibles en el momento y lugar adecuados para cumplir con los objetivos estratégicos del negocio (Kuntz, 2017). La gestión del talento opera así a un nivel estratégico, integrador y se ve profundamente afectada por el marco que tienen los líderes de una organización con respecto a la importancia del talento para la efectividad del negocio.

Los sistemas y prácticas de contratación, desarrollo y retención siguen siendo la clave para una estrategia exitosa de gestión del talento. Las prácticas pueden reflejar si existe realmente un compromiso con el talento en términos de si se asignan recursos a estas prácticas (Liebregts & Stam, 2019). Una asignación de un presupuesto sustancial para la contratación indica propiedad y reconocimiento de la importancia de los empleados talentosos (Obedgiu, 2017). La mayoría de los estudios de investigación hasta la fecha muestran que las prácticas de gestión del talento se aplican de manera deficiente en las organizaciones sudafricanas (Mohammad & Sharmin, 2017). Algunas de las prácticas más problemáticas se relacionan con la adquisición y retención de empleados talentosos, la gestión del desempeño y el desarrollo del talento (Yaw et al., 2020) . Además, la aplicación deficiente de las prácticas de gestión del talento también tuvo un impacto adverso tanto en los resultados a nivel individual, como la satisfacción y motivación en el trabajo, como en los resultados a nivel organizativo, como la calidad y el rendimiento del servicio.

Respecto a la dimensión desempeño de Tarea: de manera general, se describe como la contribución que un trabajador aporta al éxito de una empresa. Describe las tareas principales de un empleado. También se denomina "comportamiento relacionado con el rol y está reflejado en los resultados que general junto con su calidad y cantidad de trabajo que realiza. Aunque los intereses de las organizaciones están alineados con los principios de los

individuos, es innegable que puede existir un conflicto potencial entre el interés propio de los empleados y los esfuerzos para obtener mayores beneficios para las organizaciones (Quiroz & Torres, 2019). El proceso de lograr los objetivos de una organización podría dañar inevitablemente los intereses propios de los seguidores. El bajo desempeño de las tareas de los empleados es una expresión de desahogar su insatisfacción porque sus propios intereses no están suficientemente satisfechos.

Respecto a la dimensión desempeño contextual, sigue una secuencia desde las responsabilidades formales del trabajo hasta el comportamiento discrecional extra-rol, este desempeño contextual, genera y refleja el desenvolvimiento de los trabajadores al entrenar o enseñar a sus demás compañeros en un área que ellos sí manejan muy bien. Una de las funciones más importantes de una organización es garantizar que los empleados sean efectivos en el desempeño de sus trabajos. Sin embargo, en los últimos años, el desempeño contextual se considera una parte integral del desempeño laboral general (Luo *et al.*, 2021). Ahora los profesionales e investigadores ven el desempeño laboral como ir más allá de lo que se considera efectivo para el desempeño en una tarea (Cortini *et al.*, 2019b).

Respecto a la dimensión desempeño Organizacional: se refiere al análisis del desempeño que hace una empresa respecto a sus metas y objetivos. O comparando los resultados previstos frente a los resultados reales. La efectividad organizativa se define como un concepto para medir la eficiencia de una empresa en el planteamiento de objetivos, utilizando los recursos dados sin sobrecargar a los empleados. Se trata de cómo la organización puede producir la tasa de productos y/o servicios prevista, la eficacia de sus procesos y la cantidad de residuos que se producen (Hameduddin, 2021). Es bien sabido que el rendimiento siempre mejora cuando el liderazgo es óptimo (Eliyana *et al.*, 2019).

A partir de la búsqueda bibliográfica se detallan las siguientes definiciones de términos que están relacionados con las principales variables, cuyos autores son investigadores de prestigio.

La gestión del talento humano es un elemento importante en las empresas y que una buena gestión de estos recursos mejorará el logro de los objetivos

estratégicos se incremente y, por lo tanto, dará lugar a mejores resultados tanto en productividad, rendimiento y calidad en la empresa.

Admisión de personas, se refiere a la aceptación de personas en el proceso de captación de candidatos calificados a un puesto de trabajo, ligado a 2 puntos fundamentales: reclutamiento y selección el personal (Velásquez, 2017).

Desarrollo de las Personas, no solo consiste en brindarles información básica a los trabajadores, sino que se busca aportarles nuevos conocimientos básicos para mejorar sus destrezas y habilidades de manera más efectiva en su trabajo, sino también brindándoles datos clave para que continúen adquiriendo actitudes más positivas, brindar soluciones, conceptos e ideas que logren cambiar los hábitos negativos de los trabajadores (Mendling *et al.*, 2020).

Compensación de personal, es un proceso que se utiliza para motivar a la fuerza laboral y busca satisfacer sus necesidades específicas a través de salarios, beneficios y servicios sociales (Cortini *et al.*, 2019b).

El desempeño laboral, es uno de los métodos sistemáticos y estructurados que busca medir, evaluar e incidir en las características del trabajo, los comportamientos y resultados que genera un colaborador, para determinar los niveles de productividad de los empleados (García *et al.*, 2018).

Desempeño de tarea: en ella se describen las responsabilidades laborales de los trabajadores. También se denomina "comportamiento prescrito en el rol" y se refleja en resultados de trabajo específicos y entregables, así como en su calidad y cantidad (Quiroz & Torres, 2019).

Desempeño Contextual: en ello se describen las responsabilidades más allá del trabajo formal de un colaborador, también conocido como "comportamiento discrecional extra-rol" este desempeño, refleja cuales son las actividades que no están dentro de sus funciones pero que sí realiza un colaborador y hace un esfuerzo adicional para la organización (Narváez, 2017).

Desempeño Organizacional: Mide la efectividad organizacional del cumplimiento de sus objetivos con la ayuda de recursos dados sin ejercer una presión indebida sobre sus empleados (Cortini *et al.*, 2019b).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y de diseño de investigación

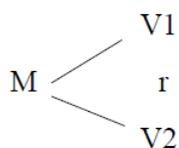
El tipo de investigación que se planteó en este estudio es la investigación básica, porque tiene como objetivo lograr comprender más a detalle un fenómeno estudiado. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), esta investigación está centrada principalmente en conocer y detallar las características de un fenómeno o un problema específico.

El enfoque es cuantitativo debido a que se utilizó dos cuestionarios con escala de Likert los cuales servirán para comprobar estadísticamente las hipótesis planteadas. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo usa instrumentos diseñados para la recolección de datos numéricos y porcentuales para comprobar las hipótesis mediante la estadística.

El tipo de la investigación es no experimental, debido a que la investigadora no manipuló las variables (Siliceo, 2017), sino analizadas y descritas según la naturaleza en la cual se desarrollan.

Asimismo, el diseño en esta investigación fue correlacional, debido a que se tiene como objetivo determinar la correlación entre las variables (Hernández *et al.*, 2014).

Figura 1:
Esquema de Diseño de investigación



Nota: M= muestra, V1= Gestión del talento humano, V2= desempeño laboral, R= Muestra

3.2. Variables y operacionalización

Variable Gestión del Talento Humano

A nivel conceptual, se basó en la gestión estratégica del capital humano, en las competencias y una metodología de gestión de recursos humanos como aproximación al concepto de talento; se basó en el uso de procesos internos en el desarrollo de habilidades, métodos de habilidades fuera del trabajo y técnicas de desarrollo de competencias (Orozco, 2018).

A nivel operacional, es una medición utilizando la escala de Likert, en el que se evaluaron las dimensiones admisión, desarrollo y compensación de personas.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Admisión de personas• Desarrollo de Personas• Compensación de Personas	<ul style="list-style-type: none">• Reclutamiento• Selección• Inducción• Capacitación• Remuneración• Motivación• Planes de carrera

Variable Desempeño Laboral

A nivel conceptual, el desempeño es ser capaz de hacer todo tu trabajo, cumplir de manera efectiva aquello con lo que uno se compromete, para optimizar continuamente y lograr un alto nivel de exigencia, incluyendo habilidades, valores, actitudes y conocimientos (Jackson y Frame, 2018).

A nivel operacional, es una medición utilizando la escala de Lickert, en el que se evalúan las dimensiones desempeño de tarea, contextual y organizacional.

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño Laboral*

VARIABLE DE ESTUDIO	• DIMENSIÓN	• INDICADOR
Variable dependiente: Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de Tarea • Desempeño Contextual • Desempeño Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de toma de decisiones • Capacidad de organización y planificación • Capacidad de resolución de problemas • Conocimiento de sus funciones • Productividad (cantidad y calidad del trabajo) • Capacidad de aprendizaje • Iniciativa • Compromiso con la organización • Colaboración y cooperación con compañeros • Compartir y transmitir conocimiento • Orientación a objetivos y resultados • Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral • Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo • Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales • Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández *et al.* (2014) la población se define como el tamaño de la unidad que se considera objeto de análisis en una encuesta y que se supone

que tiene características comunes en una situación o tiempo determinados. La población de este estudio fue tomada por 35 colaboradores de la Municipalidad provincial de Utcubamba.

La muestra es un grupo de objetos o personas que se saca de la población para estudiarlos en representación de todos (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación no se tomó en cuenta la muestra porque la población es pequeña, por ende, el estudio estuvo enfocado en toda la población, la cual está constituida por 35 trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba.

El muestreo es el proceso de selección de un grupo representativo de la población en estudio (Hernández *et al.*, 2014). En esta investigación no ha sido necesario debido al reducido número de población.

3.4. Técnica de instrumentos de recolección de datos

La técnica según Hernández *et al.* (2014) es la elaboración de un plan de procedimientos detallado que permite reunir información para un propósito específico. La presente investigación utilizó como técnica la encuesta, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), es un procedimiento de la investigación descriptiva usada para que el investigador recopile la información.

El instrumento es la herramienta que conduce a la obtención de datos de una muestra (Siliceo, 2017). En la presente investigación fue recogida mediante cuestionarios para verificar las opiniones de los colaboradores sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. De acuerdo con Hernández *et al.*, (2014), el cuestionario es un documento conformado por una serie de preguntas redactadas coherentemente y que llevan una planificación secuencial y estructurada de acuerdo a las dimensiones e indicadores que analiza el investigador.

3.5. Procedimientos

Antes de aplicar el instrumento, se solicitan los permisos necesarios a un representante de la institución a través de una carta emitida por la Universidad César Vallejo, tras la aprobación de la solicitud, se explicó a los participantes

cuáles son los objetivos que busca la investigación, para luego brindarles las indicaciones básicas para el llenado de los datos, así como un formulario de consentimiento en el que los participantes aceptan participar en el estudio y del mismo modo se les informa de que la participación no implica algún beneficio ni incentivo económico.

La validez es la aprobación del instrumento mediante profesionales expertos en la materia (Hernández y Mendoza, 2018). La validez del instrumento aplicable fue evaluada por 3 expertos que conocen y tienen experiencia en el manejo de las variables de estudio. Para lograr la validación se ha elaborado un formulario y luego se solicitó a dichos profesionales para que puedan evaluar de manera minuciosa cada ítem considerado en los instrumentos, que luego de sus observación y correcciones procedieron a validar los cuestionarios.

La confiabilidad es un procedimiento estadístico que realiza el investigador para probar que el instrumento tiene efectos y produce resultados similares al momento de aplicarlos reiteradas veces (Siliceo, 2017). En esta investigación la confiabilidad fue medida con la técnica de alfa de Cronbach haciendo uso del programa Microsoft Excel, el cual se realizará una prueba piloto a 10 trabajadores de la municipalidad en estudio, luego de ello se aplicó las fórmulas siguiendo el procedimiento propuesto por Cronbach.

Figura 2

Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Nota: Donde K = Número de ítems en la escala; $\sigma^2 Y_i$ = Varianza del ítem i;
 $\sigma^2 X$ = Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos utilizados para realizar el análisis de datos en este estudio muestran el importante rol que desempeña en la verificación, análisis y transformación de la información resultante que forma parte del análisis y observación. Por tanto, los métodos aplicados son:

- Se utilizó el programa SPSS versión 26, para determinar el coeficiente alfa

de Cronbach.

- Para agrupar los datos obtenidos, se creó una base de datos utilizando el programa Excel.
- Estadísticas detalladas: para explicar mejor los datos, se crearon tablas y gráficos estadísticos utilizando SPSS y Excel.
- Verificar estadísticas: se utilizó porcentajes.

La correlación de rango de Spearman es una medida de la correlación entre dos variables clasificadas (ordenadas). Este método mide el grado de la asociación entre dos conjuntos de datos (Siliceo, 2017).

3.7. Aspectos éticos

Para el conocimiento ético, el desarrollo de esta investigación se realizó estrictamente de acuerdo con los lineamientos descritos en el protocolo de la Universidad César Vallejo, creado en su reglamento de investigación, así como siguiendo la estructura básica alcanzando los parámetros establecidos en el mismo. Finalmente, los conceptos y antecedentes utilizados en este estudio han sido correctamente citados con las normas de Normalización APA en su 7ma. edición (Universidad César Vallejo, 2017).

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se detallan los resultados obtenidos sobre la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba.

A continuación se presenta los resultados de la prueba de normalidad para determinar cuál es el método adecuado con el que se va realizar la correlación de las variables:

Tabla 3

Prueba de normalidad para la correlación de las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,366	35	,000	,842	35	,000
Desempeño laboral	,425	35	,000	,785	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos obtenidos de aplicación de encuesta

En la Tabla 3, debido a que la muestra es mayor a 30 participantes, se toma los valores de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en donde se observa que el grado de significancia es < 0.05 , en consecuencia, la contratación de hipótesis se realiza utilizando la prueba de Rho de Spearman aplicable a las pruebas paramétricas, esto implica que los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados son no paramétricos y deben analizarse como tal.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea.

Tabla 4

Correlación entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño de Tarea.

Correlaciones				
			Variable Gestión del Talento Humano	Dimensión Desempeño de tarea
Rho de Spearman	Variable Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,921**
	Dimensión Desempeño de Tarea	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Variable Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,921**	1,000
	Dimensión Desempeño de Tarea	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La Tabla 4 presenta el valor de correlación de Rho de Spearman cuyo margen de error es menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,921$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , llegando a la conclusión que existe relación altamente positiva entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño de Tarea. Esto implica que cuando se realiza una óptima gestión del talento humano, el comportamiento prescrito en el rol asignado mejora positivamente, aumentando los resultados de trabajo específico, logrando una mayor calidad y cantidad de desempeño de los colaboradores.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño contextual.

Tabla 5

Correlación entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño Contextual.

Correlaciones				
			Variable Gestión del Talento Humano	Dimensión Desempeño Contextual
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente	1,000	,872**
	Gestión del Talento Humano	de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dimensión Desempeño Contextual	Coeficiente	,872**	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La Tabla 5 presenta el valor de correlación de Rho de Spearman cuyo margen de error es menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,872$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , llegando a la conclusión que existe relación altamente positiva entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño Contextual. Esto implica que si la organización realiza una adecuada gestión del talento humano el colaborador mejorará positivamente su comportamiento extra-rol, en el que va a tener mayor satisfacción realizar actividades que no están dentro de sus funciones dentro de la organización.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño Organizacional.

Tabla 6

Correlación entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño Organizacional.

Correlaciones				
			Variable Gestión del Talento Humano	Dimensión Desempeño Organizacion al
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente	1,000	,853**
	Gestión del Talento Humano	de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dimensión Desempeño organizacional	Coeficiente	,853**	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La Tabla 6 presenta el valor de correlación de Rho de Spearman cuyo margen de error es menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,853$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , llegando a la conclusión que existe relación altamente positiva entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño Organizacional. Esto implica que cuando el área de recursos humanos realiza una adecuada función, el desempeño a nivel organizacional aumentará y se impulsará una cultura de trabajo en equipo con el que todos apunten a lograr un mismo objetivo.

El objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba.

Tabla 7

Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Correlaciones			Variable	Variable
			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	,909** ,000 35
	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,909** ,000 35	1,000 . 35

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

La Tabla 7 presenta el valor de correlación de Rho de Spearman cuyo margen de error es menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,909$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , llegando a la conclusión que existe relación altamente positiva entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. Esto implica que si la Municipalidad provincial de Utcubamba logra ejecutar una adecuada gestión del talento humano, ello se verá reflejado en el mejor rendimiento de los colaboradores logrando un mejor desempeño de estos.

Descripción de las variables

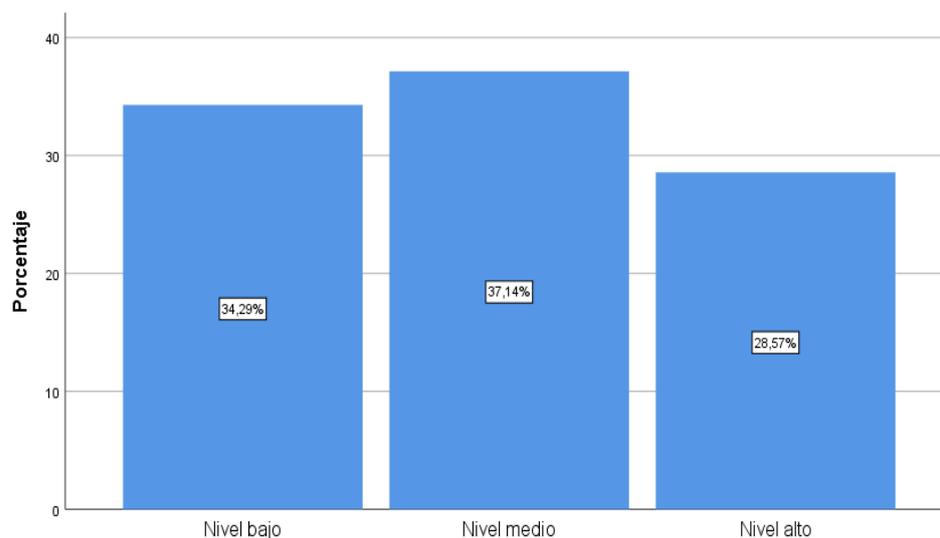
Tabla 8

Nivel Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	12	34,3
	Nivel medio	13	37,1
	Nivel alto	10	28,6
	Total	35	100,0

Figura 3

Nivel Gestión del Talento Humano



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 8; **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**

En la Tabla 8 se observa los valores de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión del Talento Humano. De un total de 35 trabajadores que participaron, el 37.14% (13) indican que el Nivel de Gestión del Talento Humano de la municipalidad en estudio presenta un nivel medio, el 34.29% (12) tienen un nivel bajo y el 28.57% (10) tienen un nivel alto. Por lo tanto, se aprecia que el mayor porcentaje de los participantes indica que la Gestión del Talento Humano en dicha institución está en un nivel medio.

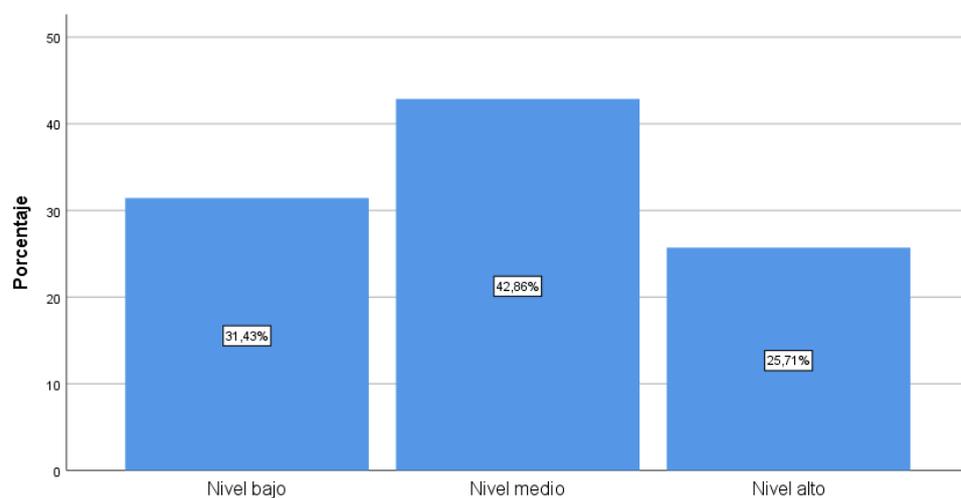
Tabla 9

Nivel Desempeño Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nivel bajo	11	31,4
	Nivel medio	15	42,9
	Nivel alto	9	25,7
	Total	35	100,0

Figura 4:

Nivel de Desempeño Laboral.



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 9; *Error! No se encuentra el origen de la referencia.*

En la Tabla 9 se observa los valores de frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño Laboral. De un total de 35 trabajadores que participaron, el 42.9% (15) indican que el Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad en estudio presentan un nivel medio, el 31.43% (11) tienen un nivel bajo y el 25.71% (9) tienen un nivel alto. Por lo tanto, se aprecia que el mayor porcentaje de los participantes indica que el Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha institución está en un nivel medio.

V. DISCUSIÓN

La investigación se propuso determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021, para lograrlo, se han ejecutado diferentes acciones y aplicados instrumentos que han permitido obtener resultados. En este capítulo, se relacionan dichos resultados con los antecedentes y teorías preestablecidas.

El primer objetivo específico planteado a investigar fue sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño de tarea, en el que se encontró un coeficiente de correlación es $Rho=0,921$ y un nivel de significancia bilateral de 0,000 siendo $p<0,05$. En este criterio, los resultados obtenidos llegaron a evidenciar que, existe relación positiva altamente significativa entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión Desempeño de Tarea bajo la variable desempeño laboral. Dichos resultados guardan relación con los encontrados por Rojas y Vílchez (2018) quienes desarrollaron un estudio correlacional donde evidenciaron que en una organización pública, el desempeño de tarea está relacionada directa y significativamente con la gestión del talento humano. Asimismo a nivel teórico, los resultados de la presente investigación tienen relación con lo mencionado por la teoría "X-Y" descrita por McGregor, quien argumentaba que el desempeño de tarea es utilizado en la administración que se tiene hacia los recursos humanos, es decir, cuando la organización realiza una buena gestión para que el individuo ejecute un buen desempeño de tarea, este podrá realizarse a sí mismo si sus objetivos están asociados con los objetivos de la organización, debido a que si un trabajo trae satisfacción, entonces el compromiso con la organización se perfecciona y el colaborador logrará un eficiente desempeño laboral. Un colaborador colocado en buenas condiciones, no solo acepta, sino que también busca la responsabilidad, los seres humanos necesitan trabajo para desarrollarse. El ser humano se motiva con los deseos de realizarse plenamente.

Del análisis previo y la exhaustiva interpretación se menciona que en la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021, se debe buscar que la gestión del

talento humano, brinde ciertas condiciones laborales para que los trabajadores sean mucho más efectivos en el desempeño de sus labores. Sin embargo, lo que se observa actualmente en la MPU, temiendo que los objetivos del grupo no estén alineados con los objetivos de la organización, a menudo utiliza métodos de gestión y control que van en contra del deseo natural del colaborador que muchas veces no los toman en consideración. Es así que cuando las necesidades sociales de los trabajadores (y tal vez sus necesidades de seguridad) se suprimen de tal manera, su comportamiento y desempeño de tarea entran en conflicto con los objetivos de la organización.

El segundo objetivo específico planteado a investigar fue sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño contextual, en el que se encontró un coeficiente de correlación es $Rho=0,872$ y un nivel de significancia bilateral de 0,000 siendo $p<0,05$. En este criterio, los resultados obtenidos llegaron a evidenciar que, existe relación positiva altamente significativa entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión desempeño contextual bajo la variable desempeño laboral. Dichos resultados guardan relación con los encontrados por Condori (2018) donde evidenció que en una organización pública, el desempeño contextual está relacionada directa y significativamente con la gestión del talento humano, en su estudio encontró que el 34.8% de los colaboradores señalaron que en reiteradas veces han sentido una deficiente gestión del talento en la organización donde laboran, esto debido a que los funcionarios públicos de mayor jerarquía no priorizan el bienestar de los trabajadores y tampoco brinda las garantías ni incentivos para que mejoren su desempeño contextual dentro de la organización, además que el desempeño contextual se ha vuelto tan normativo que algunas investigaciones encuentran que los supervisores usan comportamientos de empleados extra-roles para tomar decisiones formales de evaluación. Si bien gran parte de la investigación en el campo de los recursos humanos se ha centrado en el rendimiento contextual como resultado, otras investigaciones también han examinado las consecuencias del desempeño contextual, como los cambios en las evaluaciones del desempeño, desempeño organizacional, y recomendaciones de recompensa (Apaza, 2021; Pinedo, 2020). Asimismo a nivel teórico, los resultados de la presente investigación tienen relación con lo mencionado por la

teoría “X-Y” descrita por McGregor, quien argumentaba que las personas pueden encontrar el trabajo agradable y, en condiciones adecuadas, experimentar motivación y satisfacción con el potencial de realizar importantes contribuciones intelectuales al trabajo que realizan. Sin embargo son los gerentes quienes tienen el poder de incentivar o descubrir esa predisposición de los colaboradores para que logren un adecuado desempeño contextual.

Del análisis previo y la exhaustiva interpretación se menciona que en la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021, se debe buscar que la gestión del talento humano, brinde ciertas condiciones laborales para mejorar el desempeño contextual de los trabajadores, y con ello estos sigan una secuencia desde las responsabilidades formales del trabajo hasta el comportamiento discrecional extra-rol, que estos desempeñen en donde se vea reflejado el desenvolvimiento de los trabajadores al entrenar o enseñar a sus demás compañeros en un área que ellos sí manejan muy bien. Una de las funciones más importantes de una organización es garantizar que los empleados sean efectivos en el desempeño de sus trabajos. Sin embargo, en la Municipalidad estudiada, el desempeño contextual no se considera una parte integral del desempeño laboral general. Es por ello que las autoridades de dicha organización deben ver el rendimiento laboral como algo más que desarrollar una tarea e impulsar un desempeño extra-rol.

El tercer objetivo específico planteado a investigar fue sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño organizacional, en el que se encontró un coeficiente de correlación es $Rho=0,853$ y un nivel de significancia bilateral de 0,000 siendo $p<0,05$. En este criterio, los resultados obtenidos llegaron a evidenciar que, existe relación positiva altamente significativa entre la variable Gestión de Talento Humano y la dimensión desempeño organizacional bajo la variable desempeño laboral. Dichos resultados guardan relación con los encontrados por Omotunde y Alegbeleye (2021), quienes desarrollaron un estudio correlacional donde evidenciaron que en una organización pública, el desempeño organizacional está relacionada directa y significativamente con la gestión del talento humano, en su estudio encontraron que en dicha organización no se brindaban los incentivos suficientes y tampoco se realizaba una gestión

adecuada para mejorar u optimizar los recursos humanos, debido a ello, el desempeño laboral se veía seriamente afectado. Asimismo a nivel teórico, los resultados de la presente investigación tienen relación con lo mencionado por la teoría “X-Y” descrita por McGregor, quien argumentaba que la gestión del talento humano guarda relación con el desempeño organizacional debido a que actualmente se está proporcionando el camino para un nuevo enfoque en el que las personas ya no son un recurso de la organización, sino que se considera como seres dotados en conocimientos, personalidades, percepciones, inteligencia, aspiraciones, etc. Para ello, se identifican a través de habilidades y capacidades, tales como: innovador, productivo, competitivo y líder, trabajar en equipo con gran capacidad para resolver problemas, confiar en sí mismos basados en la planificación, gestión de las herramientas y los recursos a disposición de la empresa.

Del análisis previo y la exhaustiva interpretación se menciona que en la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021, no existe un debido análisis del desempeño que hace dicha organización respecto a sus metas y objetivos. O realizar comparaciones entre los resultados previstos frente a los resultados reales. La efectividad organizativa de la Municipalidad provincial de Utcubamba no logra medir la eficiencia de sus colaboradores para la ejecución de sus labores, quienes no están utilizando los recursos adecuadamente y se va sobrecargando a los empleados. Es debido a ello que la organización debe buscar una cosmología positiva en los gerentes donde busquen una gestión del talento humano óptimo, para que los empleados puedan disfrutar del trabajo y hacer contribuciones significativas. Si los gerentes promulgaran prácticas consistentes con los comportamientos de la Teoría Y, la motivación de los empleados aumentaría, incrementando así el desempeño organizacional de los empleados. Por lo tanto, se esperaría que las buenas prácticas del gerente afecten positivamente los procesos de comportamiento compartidos del grupo y conduzcan a niveles más altos de desempeño grupal.

Con base al objetivo general, se ha podido determinar que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, en que

se obtuvo un coeficiente de correlación es $Rho=0,909$ y un nivel de significancia bilateral de 0,000. Dichos resultados poseen características similares con los encontrados por Apaza (2021) en el que demostró una relación directa entre las variables, indicando que las organizaciones necesitaban esforzarse más que nunca para orientar a sus empleados hacia la visión común de la empresa y poder establecer una cooperación a largo plazo, de esta manera salvar el conocimiento organizacional a medida que se generalizaba el concepto de gestión estratégica. La planificación de la carrera se ha vuelto inevitable a medida que aumentaba la competencia en los recursos humanos y surgen nuevas herramientas de motivación para su uso, como la gestión del talento. La gestión del talento no participa en las funciones básicas de muchas organizaciones. Las percepciones de las organizaciones sobre su identificación se centran en los marcos de las estructuras orientadas al mercado, es decir, unidades de trabajo estratégicas, en lugar de habilidades básicas. Es inevitable que las organizaciones se centren en el producto final, pero esto debe complementarse con un enfoque serio en la optimización de la gestión del talento para lograr un eficiente desempeño laboral de los colaboradores. Las organizaciones no deben verse solo como una cartera de productos o servicios, sino al mismo tiempo como una cartera de habilidades.

Dichos resultados también guardan relación con la teoría “X-Y” propuesta por McGregor, quien argumentaba que las organizaciones no tienen éxito al encontrar, capacitar y retener empleados que puedan trabajar particularmente en diferentes culturas y geografías. La perspectiva del talento no ocupa su lugar en las características naturales de muchas organizaciones. Sin embargo, este hecho comenzó a cambiar hoy en día y se convirtió en una extensión natural de los recursos humanos a la vez que se hizo más popular. La misión y responsabilidad de las organizaciones en este punto es atraer talentos a la organización y crear estrategias políticas para desarrollar la visión necesaria y retener los talentos. Las organizaciones deben determinar los talentos y potenciales, trazar la ruta para maximizar el valor que estos pueden proporcionar mediante la planificación del desarrollo de estos talentos y constituir centros de atracción en sincronización con estos planes de desarrollo en el que se busque mejorar el desempeño laboral (Castillo, 2021).

La gestión del talento no consiste solo en seleccionar el talento adecuado, sino en gestionar el talento existente de forma eficaz y eficiente, con alta motivación, compromiso y maximización del rendimiento de valor añadido. Se observa también que las organizaciones integran la gestión del talento como un subproceso a los procesos de educación, desempeño y reclutamiento y tratan de ejecutar estos procesos de forma independiente, o se pueden utilizar herramientas de gestión del talento en algunos procesos mientras que no se utilizan en algunos de ellos. Una gestión integrada del talento será una herramienta de mejora lineal para todas las funciones mediante la recopilación de datos y la conversión de estos datos en información significativa en los procesos desde el desarrollo de la competencia. mapas de evaluación del desempeño. Incluso los empleadores saben muy bien que las motivaciones físicas son fácilmente imitadas por los competidores y los premios físicos esperados brindan retención a corto plazo y el costo de la retención continua de los empleados es alto.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al primer objetivo específico sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño de tarea, se concluye que existe una correlación directamente positiva debido a que, si una organización brinda satisfacción a sus colaboradores a través de una adecuada gestión del talento, entonces el compromiso de sus trabajadores se perfecciona y estos lograrán un eficiente desempeño laboral.
2. Respecto al segundo objetivo específico sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño contextual, se concluye que existe una correlación altamente positiva, porque cuando las personas sienten que la organización valora su trabajo y realiza una gestión del talento adecuado, estos pueden encontrar el trabajo agradable experimentando motivación y satisfacción que los impulsa a realizar un buen desempeño contextual en el que involucra realizar actividades extra-roll.
3. Respecto al tercer objetivo específico sobre la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño organizacional, se concluye que existe una relación altamente significativa debido a que si la organización realiza una óptima gestión del talento humano, los colaboradores empiezan a desempeñarse con mayor valor agregado, tornándose innovador, productivo, competitivo y líder que trabaja en equipo con gran capacidad para resolver problemas, confiar en sí mismos basados en la planificación, gestión de las herramientas, entre otros.
4. De acuerdo al objetivo general, que busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, se logró demostrar que existe una correlación altamente positiva entre dichas variables, por lo que una adecuada gestión del talento humano puede lograr cambios significativos en el desempeño laboral de los colaboradores debido a que las organizaciones no solo deben centrarse en seleccionar el talento adecuado, sino en gestionar el existente de forma eficaz y eficiente, con alta motivación, compromiso y maximización del rendimiento de valor añadido.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las jefaturas de la Municipalidad provincial de Utcubamba deben reconocer el "contexto" al considerar el desempeño de tarea, ya que actualmente se ofrece pocas oportunidades para demostrar ciertos tipos de comportamientos contextuales, mientras que en otras instituciones se brindan amplias oportunidades. La evaluación, el reconocimiento, las recompensas y las oportunidades de promoción deben lograr un equilibrio adecuado entre las demandas de la tarea y las oportunidades de desempeño en un trabajo.
2. Al área de recursos humanos de la Municipalidad provincial de Utcubamba, que es necesario medir los comportamientos contextuales y estos deben hacerse explícitos reconocerlos, formar parte de la discusión de evaluación y las organizaciones deben incluir el desempeño contextual como parte de los programas de retroalimentación, entrenamiento y tutoría, los gerentes deben estar capacitados para evaluar y proporcionar retroalimentación sobre los comportamientos contextuales dentro de la institución.
3. Al área de recursos humanos de la Municipalidad provincial de Utcubamba, que el desempeño organizacional debe tenerse en cuenta en el avance profesional. El nivel de desempeño suele estar vinculado a valores organizativos explícitos y los líderes que ejemplifican estos valores serán aquellos que tengan un alto nivel en las áreas relevantes de desempeño. Por lo tanto, recursos humanos debe estar capacitado para evitar ignorar los comportamientos organizacionales al considerar a los empleados para oportunidades de promoción u otras asignaciones.
4. A las municipales, generar una ventaja competitiva sustentable que les permita destacarse como una institución pública de excelente clima laboral y eficiencia en su desempeño. Las prácticas de gestión del talento deben centrarse principalmente en la atracción, retención, aprendizaje y desarrollo del talento humano. Ya que con ello se impulsa un desempeño laboral más eficiente y eficaz que generan un impacto positivo en los servicios que brindan las instituciones públicas.

REFERENCIAS

- Al-Tarawneh, K. (2021). Organizational commitment and its impact on job performance: A case from Jordan. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 12(6), 126–140. <https://doi.org/10.4018/IJSSMET.2021110108>
- Alruwaili, N. (2018). Talentbeheer en talentontwikkeling bij het verbeteren van de prestaties van werknemers. *Europäische Zeitschrift für nachhaltige Entwicklung*, 7(1), 98–98. <https://doi.org/10.14207/EJSD.2018.V7N1P98>
- Apaza, A. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del distrito del municipio de Socabaya en 2019* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12009>
- Arnold, J. D., Van Iddekinge, C. H., Campion, M. C., Bauer, T. N., & Campion, M. A. (2021). Welcome Back? Job Performance and Turnover of Boomerang Employees Compared to Internal and External Hires. *Journal of Management*, 47(8), 2198–2225. <https://doi.org/10.1177/0149206320936335>
- Bieńkowska, A., Koszela, A., & Tworek, K. (2021). Verification of the Job Performance Model based on Employees' Dynamic Capabilities in organisations under the COVID-19 pandemic crisis. *Engineering Management in Production and Services*, 13(3), 66–85. <https://doi.org/10.2478/EMJ-2021-0022>
- Boselie, P., & Thunnissen, M. (2017). Talentbeheer in de overheidssector. *Oxford Handbooks Online*, 1, 1–24. <https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>
- Burbach, R., & Royle, T. (2018). Talent op aanvraag? Talent management in de Duitse en Ierse dochterondernemingen van een Amerikaanse multinational. *Personnel Review*, 39(4), 414–431. <https://doi.org/10.1108/00483481011045399>
- Cappelli, P., & Keller, J. (2017). Talent Management: Conceptuele benaderingen en praktische uitdagingen. *Annual Review of Organizational Psychology and*

Organizational Behavior, 1, 305–331. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-031413-091314>

Castillo, D. (2021). La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en el grupo ANSOID. [Universidad Señor de Sipán]. En *Repositorio Institucional* - USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8423>

Claus, L. (2020). Tijd om talentmanagement opnieuw uit te vinden. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/J.BRQ.2019.04.002>

Collings, D., Wood, G., & Szamosi, L. (2018). Human resource management: Een kritische benadering. *Management der Humanressourcen*, 2, 1–23. <https://doi.org/10.4324/9781315299556-1>

Condori, M. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en Puno. [Universidad Nacional del Altiplano]. En *UNA*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>

Contreras, M. (2018). Menselijk talent en milieuzorg in het hotelwezen. *Turismo y Sociedad*, 23, 16. <https://doi.org/10.18601/01207555.n23.05%0A>

Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Fiore, T., & Fantinelli, S. (2019a). Dankbarkeit bei der Arbeit funktioniert! Eine Studie mit gemischten Methoden über verschiedene Dimensionen der Dankbarkeit, der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsleistung. *Sustainability*, 11(14), 3902. <https://doi.org/10.3390/SU11143902>

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

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Arbeitszufriedenheit und organisatorisches Engagement wirken sich bei der transformationalen Führung auf die Leistung der Mitarbeiter aus. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>

- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management, 60*(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>
- García, A., Carbonell, L., López, P., Gonzáles, A., & Marrero, M. (2018). *Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. 17*(2), 151–160. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Guest, D. (2017). Human resource management en het welzijn van werknemers: naar een nieuw analytisch kader. *Zeitschrift für Human Resource Management, 27*(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hameduddin, T. (2021). Employee Engagement Among Public Employees: Exploring the Role of the (Perceived) External Environment. *American Review of Public Administration, 51*(7), 526–541. <https://doi.org/10.1177/02750740211010346>
- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill Interamericana Editores SA (ed.)). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. de C. . Interamericana de Editores (ed.); 6a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernaus, T., Černe, M., & Škerlavaj, M. (2021). The interplay between relational job design and cross-training in predicting employee job/task citizenship performance. *Human Resource Development Quarterly, 32*(4), 625–646. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.21427>
- Horevitz, M., & Manoleas, P. (2013). Beroepsbekwaamheden en opleidingsbehoeften van professionele maatschappelijk werkers in geïntegreerde gedragsgezondheidszorg in de eerstelijnszorg. *Social Work in Health Care, 52*(8), 752–787. <https://doi.org/10.1080/00981389.2013.791362>

- Jackson, A., & Frame, M. (2018). Stress, Gesundheit und Arbeitsleistung: Was wissen wir? Zeitschrift für Angewandte Biobehaviorale Forschung. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), 128–146. <https://doi.org/10.1111/JABR.12147>
- Jokinen, J., & Pehkonen, J. (2021). The role of personal and relative job performance in promotion decisions. *Labour*, 35(4), 485–499. <https://doi.org/10.1111/LABR.12209>
- Kuntz, A. M. (2017). Heroverweging van de werkplek: percepties van docenten over hun werk en werkomgeving. *Studies in Higher Education*, 37(7), 769–782. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.541556>
- Liebregts, W., & Stam, E. (2019). Wetgeving inzake arbeidsbescherming en ondernemerschap. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(6), 581–603. <https://doi.org/10.1177/0266242619836358>
- Luo, Z., Ma, E., & Li, A. (2021). Driving frontline employees performance through mentorship, training, and interpersonal helping: The case of upscale hotels in China. *International Journal of Tourism Research*, 23(5), 846–857. <https://doi.org/10.1002/JTR.2447>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relaciones entre la X- y Y-teoría de McGregor, el formato de remuneración y el bienestar laboral. *CienciaUAT*, 13(1), 95. <https://doi.org/10.29059/CIENCIAUAT.V13I1.1014>
- Mending, J., Pentland, B. T., & Recker, J. (2020). Een complementaire agenda voor bedrijfsprocesbeheer en digitale innovatie opstellen. *European Journal of Information Systems*, 29(3), 208–219. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1755207>
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2018). Motivatie en prestaties in de openbare dienst: De rol van organisatorische identificatie. *Dinero público y gestión*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Mohammad, S. I., & Sharmin, A. E. (2017). Toepassing van Mcgregor's Theorie X en Theorie Y: Perceptie van Management ten opzichte van de Werknemers in de Banksector van Bangladesh. *The International Journal Of*

- Business & Management*, 5(3), 135–148.
https://www.researchgate.net/publication/327645794_Application_of_Mcgregor's_Theory_X_and_Theory_Y_Perception_of_Management_toward_the_Employees_in_the_Banking_Industry_of_Bangladesh
- Mohammed, A. (2015). De impact van Talent Management op Werknemers Betrokkenheid, Behoud en Toegevoegde Waarde in het bereiken van Organisatorische Prestaties. *Internationale Zeitschrift für Kerntechnik und Management (IJCEM)*, 1(12).
<https://www.researchgate.net/publication/329642507>
- Narváez, L. (2017). Steigern Sie angesichts der hohen Mitarbeiterfluktuation den Wert Ihres Angebots. *Consultora de Proyectos – Ipsos Loyalty Perú*, 2(3), 3.
https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf
- Obedgiu, V. (2017). Human resource management, historische perspectieven, evolutie en professionele ontwikkeling. *Zeitschrift für Managemententwicklung*, 36(8), 986–990. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0267>
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management praktijken en arbeidsprestaties van bibliothecarissen in universiteitsbibliotheken in Nigeria. *Die Zeitschrift für wissenschaftliches Bibliothekswesen*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083>
- Pinedo, M. (2020). *Análisis de las Estrategias de Gestión del Talento Humano en la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana* [Universidad Privada de la Selva Peruana]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_ba3738ee78c83e97d8c_ba2d4bb8961ed/Details
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66(10), 950–

977. <https://doi.org/10.1016/J.TECHSOC.2021.101672>

- Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revistas UNIFE*, 4(5), 157–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Rojas, R., & Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Postgrado Corazón De Jesús de Salud - Lima. [Universidad Privada Norbert Wiener]. En *Universidad Privada Norbert Wiener*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/1711>
- Siliceo, C. O. (2017). *Metodología de la Investigación Sampieri La Propuesta by Octavio Siliceo*. https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04_met-inv-sampieri_propuesta_a
- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). Wat is de waarde van talentmanagement? Waardegedreven processen bouwen binnen een talent management architectuur. *Überprüfung des Human Resource Management*, 25(3), 249–263. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2015.04.002>
- Suseno, Y., & Pinnington, A. (2017). De strijd om talent: uitdagingen op het gebied van menselijk kapitaal voor professionele dienstverleners. *Capital Humano y Social*, 23(2), 205–229. <https://doi.org/10.1080/13602381.2017.1287830>
- Universidad César Vallejo. (2017). *Código de Ética UCV* (Vol. 2). <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/CÓDIGO DE ÉTICA.pdf>
- Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Huaylas Sur. Personal de la Red de Salud [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. En *Repositorio Institucional - UIGV*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
- Velásquez, A. (2017). eTraining: Collaboratief leren en beroepsprestaties / eTraining: Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral / eTraining: Collaboratief leren en beroepsprestaties. *eTraining*, 18(4), 53–73. <https://doi.org/10.14201/EKS20171845373>

- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2021). Occupational characteristics moderate personality–performance relations in major occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 131(1), 967–977.
<https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103655>
- Yaw, K., Opoku, D., & Ebenezer, A. (2020). Improving Performance of Public Universities in Ghana Through Talent Management: Does Leadership Support Matter? . *Global Journals*, 20(10), 19.
<https://www.journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/3145/3046>
- Yewande, O. A., Oluseye, O., & Joseph, O. (2018). Talentmanagement als Determinante der Unternehmensleistung: Ein konzeptioneller Ansatz. *Business & Social Sciences Journal (BSSJ)*, 3(1), 21–32.
<https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-105865ef90>

ANEXOS

Cuadro de operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Variable independiente: Gestión del Talento Humano	Es el conjunto de habilidades y competencias necesarias para desempeñar determinadas características de los puestos gerenciales relacionados con los recursos personales, incluidos en la incorporación, elección, formación, premios y la evaluación del trabajo”	Medición de la variable Gestión del talento humano, mediante una encuesta con una escala de Likert considerando las dimensiones Admisión de personas, Desarrollo de Personas, Compensación de Personas	• Admisión de personas	• Reclutamiento	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo
				• Selección	
				• Inducción	
			• Desarrollo de Personas	• Capacitación	
				• Compensación de Personas	
• Motivación					

				<ul style="list-style-type: none"> • Planes de carrera 	
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Es un procedimiento que implementa una organización para garantizar que los empleados sean productivos y persigan los objetivos establecidos por la empresa.	Medición de la variable desempeño laboral, mediante una encuesta con una escala de Likert considerando las dimensiones Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual, Desempeño Organizacional	• Desempeño de Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de toma de decisiones 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de organización y planificación 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de resolución de problemas 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de sus funciones 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Productividad (cantidad y calidad del trabajo) 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aprendizaje 	
			• Desempeño Contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la organización 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración y cooperación con compañeros 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Compartir y transmitir conocimiento 	
			• Desempeño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a objetivos y resultados 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales 					
				<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo 	

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral

Autor: SUAREZ TAPIA, SHEYLI MARGOTH

ENCUESTA – CUESTIONARIO N° 1

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Utcubamba.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

se consideran las siguientes escalas: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre y (5) Siempre.

VARIABLES	ÍTEM	Escalas de Calificación				
		1	2	3	4	5
Variable independiente: Gestión del talento humano	1. ¿La necesidad de un puesto laboral se realiza previo a un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?					
	2. ¿Existe una organización previa al proceso de reclutamiento?					
	3. ¿La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada?					
	4. ¿La evaluación del postulante se desarrolla de manera imparcial?					
	5. ¿Se realiza un previo un análisis y evaluación de los ascensos y nuevos puestos laborales con los clientes internos?					
	6. ¿La institución realizar una previa organización al proceso de reclutamiento para nuevos ascensos con los clientes internos?					
	7. ¿Existe difusión adecuada entre los clientes internos de la institución para atraer personal calificado ante un nuevo puesto laboral o ascenso?					
	8. ¿La evaluación del postulante se desarrolla de manera imparcial en un proceso de ascenso o nuevo puesto laboral?					
	9. ¿El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
	10. ¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?					
	11. ¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?					
	12. ¿El área de Recursos Humanos realizar un análisis situacional para elaborar un plan de capacitación?					
	13. ¿El área de Recursos Humanos detecta eficientemente los puntos en el que los colaboradores necesitan mejorar?					
	14. ¿El área de Recursos Humanos elabora un Plan y programas de capacitación acorde a las necesidades que logra identificar en los colaboradores?					
	15. ¿El área de recursos humanos ejecuta de manera oportuna los planes de capacitación a los colaboradores?					

	17. ¿Existe en la institución una política remunerativa e incentivos adecuados?						
	18. ¿Los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?						
	19. ¿En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?						
	20. ¿Los jefes administrativos se comunican de manera eficiente y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico?						
	21. ¿El buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo de mayor jerarquía siguiendo la misma línea de mando?						
	22. ¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?						
Variable dependiente: <i>Desempeño Laboral</i>	1. ¿Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?						
	2. ¿Se nota claramente que los colaboradores planifican y organizan sus actividades?						
	3. ¿Los colaboradores solucionan los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano sin la necesidad de llamar al supervisor?						
	4. ¿Los colaboradores demuestran que tienen los conocimientos técnicos al momento de ejecutar sus funciones?						
	5. ¿Los colaboradores están satisfechos con la cantidad y calidad de trabajo que se les ha encomendado dentro de su puesto laboral?						
	6. ¿Los colaboradores muestran disposición para el aprendizaje individual y grupal?						
	7. ¿Los colaboradores se muestran responsables frente a las tareas encomendadas?						
	8. ¿Los colaboradores muestran nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos en la ejecución de sus labores?						
	9. ¿Los colaboradores demuestran ser asequibles al cambio?						
	10. ¿Existe compromiso entre los colaboradores para con la Institución?						
	11. ¿Los colaboradores se anticipan a las dificultades para solucionarlas antes que se vuelvan problemas?						
	12. ¿Los colaboradores muestran aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?						
	13. ¿Los colaboradores comparten información académica						
	14. con sus compañeros?						
	15. ¿Los colaboradores ejecutan sus labores de manera oportuna?						
	16. ¿Los colaboradores demuestran eficiencia en su rendimiento laboral?						
	17. ¿Los colaboradores son minuciosos con sus labores y comenten los mínimos errores?						
	18. ¿Los colaboradores hacen uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus actividades?						
	19. ¿Los colaboradores asisten puntualmente a la institución, así como a						
	20. las reuniones que se han convocado?						

Anexo 2. Confiabilidad del instrumento

Sujeto	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	TOTAL
1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	44
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	54
3	3	3	2	4	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	62
4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	4	1	1	1	4	2	1	4	2	3	1	3	4	56
5	2	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	54
6	1	2	2	1	4	4	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	48
7	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	3	3	3	1	4	1	1	2	3	2	2	50
8	2	4	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	56
9	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	3	1	3	2	52
10	1	3	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	33
	0.98	0.93	0.88	0.84	0.84	0.93	0.94	0.93	0.90	0.84	0.84	0.84	0.90	0.98	0.90	0.93	0.94	0.84	0.90	0.90	0.90	0.90	
	8888	3333	8888	4444	4444	3333	4444	3333	0000	4444	4444	4444	0000	8888	0000	3333	4444	4444	0000	0000	0000	0000	
	9	3	9	4	4	3	4	3	0	4	4	4	0	9	0	3	4	4	0	0	0	0	

K	22	Ítems
$\sum vi$	19.856	Sumatoria de varianza individual
VT	63.656	Varianza total(total ítems)

Sección 1	1.047619048
Sección 2	0.688
Absoluto s2	0.688

α	0.721
----------	-------

Anexo 3. Validez del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Suarez Tapia, Sheyli Margoth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chachapoyas, 12 de octubre del 2021



Cecil Wilmer Burga Campos
DOCENTE AUX-TC
UNTRM.

33568307

Mg. Cecil Wilmer Burga Campos.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Suarez Tapia, Sheyli Margoth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de octubre de 2021

DNI: 18160867

Mg. Ricardo Rafael Alva Cruz

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Suarez Tapia, Sheyli Margoth

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2021.



DNI 42366595

Mg. Ruperto Arroyo Coico

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título de la tesis: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021.	V.1	POBLACIÓN 35 trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba.	Diseño de investigación: Descriptivo-Correlacional Corresponde a una investigación No Experimental	Instrumento: Encuesta
¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba, 2021					
Problemas específicos: PE1 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba.? PE2 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba? PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el Desempeño Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba?	Objetivos Específicos: OE1 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba. OE2 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba. OE3 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba			V.2 Desempeño laboral		