



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Grajeda Huaman, Vidal (ORCID: 0000-0003-3343-1256)

ASESOR:

Mag. Ramos Serrano, Shelby Hubert (ORCID: 0000-0001-6377-0203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi querida Esposa porque siempre me dio su amor y su apoyo incondicional; a mis hijas, que son mi mayor inspiración y me motivan a buscar mis sueños y mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios por darme salud, trabajo y bienestar, a mi amigo Alcalde de Machupicchu; Darwin Baca León, por las facilidades brindadas para la presente investigación; a mi asesor Shelby H. Ramos Serrano, por el apoyo constante, y la paciencia para culminar con esta investigación. A toda mi familia y a mis colegas de la I.E 52057 de Alerta, Prov. De Tahuamanu – Región Madre de Dios, por el impulso recibido, en todo este tiempo de crecimiento profesional

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
	i
Carátula	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	1
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	45
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	61
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla 1	Frecuencia de la variable gestión del talento humano	22
Tabla 2	Frecuencias de la dimensión 1: proceso para integrar a los colaboradores.	23
Tabla 3	Frecuencias de la dimensión 2: proceso para organizar a los colaboradores.	24
Tabla 4	Frecuencias de la dimensión 3: proceso para recompensar a los colaboradores.	25
Tabla 5	Frecuencias de la dimensión 4: proceso para desarrollar a los colaboradores.	26
Tabla 6	Frecuencias de la dimensión 5: proceso para mantener a los colaboradores.	27
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión 6: proceso para fiscalizar y evaluar a los colaboradores.	28
Tabla 8	Frecuencias de la variable desempeño laboral	29
Tabla 9	Cruce de gestión del talento humano y el desempeño laboral	30
Tabla 10	Cruce de la dimensión 1: proceso para integrar a los colaboradores y el desempeño laboral.	31
Tabla 11	Cruce de la dimensión 2: proceso para organizar a los colaboradores y el desempeño laboral.	32
Tabla 12	Cruce de la dimensión 3: proceso para recompensar a los colaboradores y el desempeño laboral.	33
Tabla 13	Cruce de la dimensión 4: proceso para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral.	34
Tabla 14	Cruce de la dimensión 5: proceso para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral.	35
Tabla 15	Cruce de la dimensión 6: proceso para fiscalizar y evaluar a los colaboradores y el desempeño laboral.	36
Tabla 16	Niveles de correlación bilateral	37
Tabla 17	Prueba de hipótesis general	38
Tabla 18	Prueba de hipótesis específica 1	39

Tabla 19	Prueba de hipótesis específica 2	40
Tabla 20	Prueba de hipótesis específica 3	41
Tabla 21	Prueba de hipótesis específica 4	42
Tabla 22	Prueba de hipótesis específica 5	43
Tabla 23	Prueba de hipótesis específica 6	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.	
Figura 1	Histograma de frecuencias de la variable gestión del talento humano	22
Figura 2	Histograma de frecuencias de la dimensión 1: proceso para integrar a los colaboradores	23
Figura 3	Histograma de frecuencias de la dimensión 2: proceso para organizar a los colaboradores	24
Figura 4	Histograma de frecuencias de la dimensión 3: proceso para recompensar a los colaboradores	25
Figura 5	Histograma de frecuencias de la dimensión 4: proceso para desarrollar a los colaboradores	26
Figura 6	Histograma de frecuencias de la dimensión 5: proceso para mantener a los colaboradores	27
Figura 7	Histograma de frecuencias de la dimensión 6: proceso para fiscalizar y evaluar a los colaboradores	28
Figura 8	Histograma de frecuencias de la variable desempeño laboral	29
Figura 9	Histograma de cruce de variables gestión del talento humano y el desempeño laboral	30
Figura 10	Histograma de cruce de la dimensión 1: proceso para integrar a los colaboradores y el desempeño laboral	31
Figura 11	Histograma de cruce de la dimensión 2: proceso para organizar a los colaboradores y el desempeño laboral	32
Figura 12	Histograma de cruce de la dimensión 3: proceso para recompensar a los colaboradores y el desempeño laboral	33
Figura 13	Histograma de cruce de la dimensión 4: proceso para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral	34
Figura 14	Histograma de cruce de la dimensión 5: proceso para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral	35
Figura 15	Histograma de cruce de la dimensión 6: proceso para fiscalizar y evaluar a los colaboradores y el desempeño laboral	36

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo de estudio: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. La metodología utilizada, según el enfoque epistemológico fue cuantitativa, el tipo de investigación: Aplicada, el diseño de investigación utilizado fue el no experimental, las mediciones consideradas fueron transversales o transeccionales. Los resultados, según el análisis inferencial para la prueba de hipótesis general, mediante el estadígrafo Rho de Spearman se halló que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es significativa a nivel de 0,849 positivo; concluyendo que, existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio, a razón de un Sig. (Bilateral)=0.000<0,90; lo que demostró fehacientemente el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna; lo cual es favorable para las políticas de la administración municipal de dicha entidad. En consecuencia, se legitima que, ante el desarrollo efectivo de la gestión del talento humano mayor será la exigencia de desarrollar el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, procesos para desarrollar colaboradores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and work performance in the collaborators of the District Municipality of Machupicchu. The methodology used, according to the epistemological approach was quantitative, the type of research: basic, the research design used was non-experimental, the measurements considered were cross-sectional or trans-sectional. The results, according to the inferential analysis for the general hypothesis test, by means of Spearman's Rho statistic, it was found that the correlation between human talent management and work performance is significant at a level of 0.849 positive; concluding that there is a very strong positive correlation between the study variables, at a ratio of Sig. (Bilateral)=0.000<0.90; which proved reliably the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis; which is favorable for the policies of the municipal administration of said entity. Consequently, it is legitimized that the effective development of human talent management will increase the demand for the development of work performance.

Keywords: Human talent management, job performance, processes to develop employees.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano, de un tiempo a esta, es hablar sobre un aspecto que ha experimentado grandes cambios en la administración pública, cambios realmente trascendentales e imaginables. Naturalmente, a nivel global, en tiempos remotos al personal que laboraba en una entidad, era considerado como un recurso sin importancia, e inclusive como una carga social emergente para la administración pública, prácticamente estuvo considerado como un elemento sin importancia en la administración de la gestión pública, tal vez con pocas oportunidades para ser capacitado, evaluado y superado en su desempeño laboral. Sin embargo, dada los avances acelerados de la ciencia y la tecnología, las cosas han venido cambiando vertiginosamente, a tal punto que ahora es considerado como el importe potencial que marca la diferencia en todas las entidades del Estado, vale decir que cuanto más personal profesional, técnico y auxiliar capacitado tengamos, mayor serán los resultados en las entidades.

En el Perú y en las diversas regiones de nuestra urbe, es innegable que estas realidades se han venido dando de generación en generación, con una concepción del potencial humano, como lo último en mejorarse e implementarse, tal es el caso que por muchos años ha venido prevaleciendo la diversidad de regímenes laborales y los tratos diferenciados a los colaboradores de la administración pública, hasta hace una década donde se persigue la puesta en marcha del nuevo servicio civil en las entidades del estado, regentado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

La Municipalidad Distrital de Machupicchu, encuadrado dentro las municipalidades turísticas más trascendentales del país, se encuentra enmarcada en un desafío de mostrar una eficiente gestión municipal, en todos los aspectos de la administración municipal. Sobre el particular, es bueno conocer que, por las razones de la crecida exponencial de la pandemia del COVID-19 en todo el mundo, hoy más que nunca, se puso sobre el tapete varios retos para la gestión públicas en el Perú. Tal es el caso que, el servicio a la colectividad no puede detenerse de ninguna manera, pese a encontrarnos en un estado de emergencia sanitaria. Por consiguiente, debe garantizarse

la prestación de servicios a la colectividad, cumpliendo los protocolos de bioseguridad, exigidos por ley, todo con el propósito de preservar la salud de los ciudadanos y evitar la transmisión de las enfermedades virales. Dado que los colaboradores son los principales elementos de nuestra entidad. En tal sentido, la gestión del talento humano ha resaltado una significancia, pues se ha visto obligado a ver las nuevas formas de encaminar el trabajo remoto a nivel individual y colectivo.

Debemos tomar en cuenta, que la Municipalidad Distrital de Machupicchu, requiere de una modernización de la gestión del recurso humano. Desde hace ya buen tiempo, esta unidad no solo ha carecido de cambios en la administración en general, sino que también se ha apreciado una oficina del recurso humano, manejada empíricamente, donde solo se ha limitado a la producción de las planillas de pago de los trabajadores nombrados y contratados, de forma mecánica y automatizada, sin ningún sentido innovativo, técnico y administrativo que conlleve a las mejoras de la gestión del potencial humano, conforme a los nuevos desafíos de la gestión moderna de estos tiempos.

Por otro lado, es de conocimiento público, que, a consecuencia de la pandemia mundial, esta municipalidad se ha visto reducido su presupuesto institucional, a gran escala, a tal punto que sus ingresos de RDR (recurso directamente recaudados), se han visto mermados en un 90% aproximadamente, principalmente los ingresos provenientes del boleto turístico. Cuyo ingreso de este último, es gracias a una Ley, que otorga el derecho a percibir el 10% de lo recaudado, por las entradas a la ciudadela Inka de Machu Picchu.

Este ingreso, es el pilar de la economía municipal, considerado el más importante, y fuente de financiamiento de los principales proyectos de inversión y sobre todo el sostén de todos los contratos laborales existentes en dicha entidad. Por otro lado, es importante precisar que, el distrito de Machupicchu, es una población que vive y se desarrolla eminentemente del movimiento turístico, donde no existe otra actividad económica alternativa como en otros distritos y realidades del país. Durante las últimas décadas, se ha catalogado este destino, como uno de los mejores y codiciados centros turísticos a nivel nacional, por ser reverenciada una de las maravillas del mundo.

El auge económico fue exponencial en esta municipalidad, hasta antes de la pandemia, a tal punto que el 85 % de su economía municipal, se desarrollaba gracias al afluente turístico durante toda la temporada. Lamentablemente; desde la declaratoria del Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, donde se oficializa el período de emergencia a nivel nacional, por el brote del COVID-19, este distrito empezó a sufrir una catástrofe económica, imparable hasta la fecha.

Una de las consecuencias considerables de este contexto, fue el recorte presupuestal sufrida a gran escala, y sus efectos negativos en la paralización de proyectos de inversión pública, la reducción de sueldos y salarios a funcionarios de confianza y el despido masivo de trabajadores en todos sus niveles. Este problema circunstancial y de coyuntura, es netamente temporal, estamos de acuerdo que una vez superado el brote del COVID-19, las cosas se normalizaran en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Así mismo, se ha puesto de evidencia, y de forma acentuada el deterioro de la gestión del talento humano, que año tras año se viene arrastra, por múltiples factores.

El estudio, tuvo por objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu, y como objetivos específicos, se formularon los siguientes: 1. Determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral; 2. Determinar la relación entre el proceso para organizar a los colaboradores y el desempeño laboral; 3. Determinar la relación entre el proceso para compensar a los colaboradores y el desempeño laboral; 4. Determinar la relación entre el procesos para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral; 5. Determinar la relación entre el procesos para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral; y 6. Determinar la relación entre el procesos para fiscalizar a los colaboradores y el desempeño laboral.

Del mismo modo, se consideró el siguiente problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Machupicchu?; en consecuencia también se formularon los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el proceso para integrar a los colaboradores con el desempeño laboral?, ¿De qué manera se relaciona el

proceso para organizar a los colaboradores con el desempeño laboral?, ¿De qué manera se relaciona el proceso para recompensar a los colaboradores con el desempeño laboral?, ¿De qué manera se relaciona el proceso para desarrollar a los colaboradores con el desempeño laboral?, ¿De qué manera se relaciona el proceso para mantener a los colaboradores con el desempeño laboral?, y finalmente ¿De qué manera se relaciona el proceso para fiscalizar a los colaboradores con el desempeño laboral?.

Así también, en relación a la formulación de la hipótesis general, se consignó lo siguiente: la gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Machupicchu; así como hipótesis específicas: 1) El proceso para integrar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 2) El proceso para organizar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 3) El proceso para recompensar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 4) El proceso para desarrollar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 5) El proceso para mantener a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; y finalmente 6) El proceso para fiscalizar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, corresponde tomar en cuenta las siguientes investigaciones: Uvidia, (2021), consideró como objetivo general: establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesores en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador. Con una metodología de estudio; cuantitativa, no experimental y correlacional. Los resultados obtenidos fueron; según Rho de Spearman muestra que existe una relación moderada y significativa. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; existe relación directa, positiva entre las variables referidas. Consecuentemente los efectos inferenciales, se pudo determinar una correlación moderada.

Según, Moreno, (2021), en la presente investigación, se consideró como objetivo general: determinar la concordancia entre sus dos variables. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio; cuantitativa y con diseño descriptivo correlacional. Se tuvo como resultado de investigación, elaborados por el investigador que la investigación con las dos variables irradiaron un índice de correlación de 0,570; figurando el asentimiento de la hipótesis alterna. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; según los resultados estadísticos obtenidos: existe una correlación directa, positiva entre las variables estudiadas en dicha entidad.

Según Torner, (2021), en la presente investigación, se consideró como objetivo general: inspeccionar la relación entre un modo de liderazgo adaptativo y el desempeño laboral de una organización del sector eléctrico colombiano dentro del tenor COVID19. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio; diseño no experimental, transversal y correlacional con un enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de investigación, elaborados por el investigador fueron; se estableció relación significativa de 0,814; 0,688; 0,719 y 0,642 entre las variables de estudio junto con sus dimensiones de exposición, haciendo un frente y un desafío adaptativo, así mismo se permitió tramitar un cambio adaptativo e influir durante un reto adaptativo, confirmándose además un aumento en la apreciación de desempeño laboral del 96% de los colaboradores. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; según los resultados estadísticos obtenidos: existe

una relación directa y significativa entre la relación de un modo de liderazgo adaptativo y el desempeño laboral.

Floril. (2021). en su investigación, se consideró su objetivo general: determinar la relación entre sus variables de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. El estudio arriba referido; prevalece con una metodología de estudio; aplicada, cuantitativa, no experimental de diseño transversal, correlacional. La muestra fue tomada a 379 colaboradores de las tres principales cadenas comerciales. Después de la aplicación de los instrumentos de investigación, elaborados por el investigador fueron; manifiestan que las trascendentales cadenas ecuatorianas de supermercados están atentas sobre la importancia de crear entornos adecuados que brinden las condiciones necesarias para ofrecer un clima organizacional idóneo, potenciar el desempeño y que tanto el colaborador como la organización alcancen su máximo crecimiento. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; según los resultados estadísticos obtenidos: la relación de las variables no es concluyente, demuestran que las principales cadenas de venta de dicho país, están atentas a la importancia de crear entornos laborales adecuados, que ofrezcan las condiciones necesarias para ofrecer en un clima institucional idóneo, así como el potenciar el desempeño laboral.

Por otro lado, en el ámbito nacional se tomó en consideración las siguientes investigaciones: Hernández, (2021). En su investigación, prevalece con una metodología de estudio; diseño no experimental – transversal y correlacional, desde luego es bajo el método hipotético deductivo. Obtuvo como resultado un valor Rho de Spearman de 0.355, demostrando la relación existente entre sus variables. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; según los resultados estadísticos obtenidos: existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa referida.

Alverca, (2021). Consideró como objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en una Municipalidad Provincial. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio; cuantitativo de diseño no experimental. Obtuvo como resultados después de la aplicación de los instrumentos de investigación, el coeficiente de correlación de Spearman ($r =$

0,729. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador según los resultados estadísticos obtenidos: existe relación positiva y significativa entre sus variables estudiadas.

Digno, (2021). Consideró como objetivo general: determinar cómo influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio; metodología científica; de enfoque cuantitativo; con diseño de investigación explicativa, no experimental, consideró una muestra de 40 colaboradores. Obtuvo como resultados una correlación directa y alta en el desempeño laboral, con una Rho Pearson igual a 0.810. y con un coeficiente significativo del 5% de probabilidad de error. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue que tiene una correlación directa y alta entre sus variables.

Rabanal (2021). La investigación prevalece con una metodología de estudio; cuantitativo, correlacional de corte transversal. Obteniendo como resultado; una relación moderada negativa (inversa) entre sus variables, porque obtuvieron una correlación de Rho de Spearman de -.599. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador según los resultados estadísticos obtenidos: que el bajo desempeño laboral es debido al estrés que afronta el personal de la asociación. Según Martínez, (2018), consideró como objetivo general: determinar la ocurrencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública, con estudio dentro del ámbito del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. La investigación tiene una metodología de estudio con un diseño no experimental, transversal. Como resultado se tiene, existe una correlación entre sus variables. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue que existe una relación directa, positiva y significativa entre sus variables.

Según Mosquera, (2021), en la presente investigación, se consideró como objetivo general: determinar la relación entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano de la Escuela Fiscal Mixta "John F. Kennedy". La metodología de estudio es no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de investigación, permiten primero evidenciar que existe relación directa

y significativa entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano y recursos de la Escuela Fiscal, al obtenerse que en el valor de $p = 0,000 < 0,05$. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue que existe una relación directa, entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano de la Escuela Fiscal.

Según Salazar, (2020), consideró como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la calidad de servicio de un gobierno Municipal. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio básica. Los resultados obtenidos fue que existe existe una relación significativa entre sus variables. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador según los resultados estadísticos obtenidos es que existe una relación directa, entre la calidad de servicio y la gestión de talento humano.

Según Del Águila (2021), consideró como objetivo general: determinar la incidencia que existe entre gestión del talento humano en el compromiso organizacional del Poder Judicial, 2020. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio; el hipotético deductivo, básica y el diseño transaccional de nivel correlacional causal, de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de investigación, elaborados por el investigador fueron; de una muestra formada por 132 trabajadores, se evidencian en la gestión del talento humano, un 16.7% de encuestados perciben un nivel inadecuado; el 62,1% un nivel poco adecuado y el 21,2% adecuado; y en compromiso organizacional, el 14,4% tienen un nivel bajo; el 56,8% un nivel moderado y el 28,8% alto. En tal sentido concluye que la gestión del talento humano incide elocuentemente en el compromiso organizacional.

Según Quecaño, (2021), consideró como objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño policial en la DINOES - PNP, 2019. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio hipotético deductivo, con un nivel correlacional causal. Los resultados obtenidos con una muestra de tipo no probabilística de 30, con unos resultados de 0,80 y 0.90, determinando un nivel de significancia equivalente a $p=0.000$. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue existe una relación positiva y significativa entre sus variables en la DINOES.

Según Tello, (2021), consideró como objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal descriptivo y correlacional. Como resultado, aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman tuvo un nivel de significancia de 0,003. En tal sentido, la conclusión es que existe una relación directa, entre sus variables de estudio, con un nivel de significancia de $0,003 < 0.05$.

Según Tamay, (2021), consideró como objetivo general: determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología cuantitativa, aplicada y de diseño transeccional correlacional causal. Los resultados obtenidos son el $Rho = 0.942$ (muy alto grado de correlación y positiva). En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue que existe un impacto directo, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de dicha entidad.

Según Lama, (2021), consideró como objetivo general: conocer cuál es la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana. La investigación es de un enfoque cuantitativo de tipo aplicado de nivel descriptivo y estudio transversal. Los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de investigación, elaborados por el investigador fueron; de una población de 50 colaboradores y una similar cantidad de muestra, se obtuvo el resultado en el análisis descriptivo, en su medición en el nivel malo indicado por un 45,6%, regular por un 42,9% y bueno por un 11,6%, deduciéndose que no se actúa correctamente respecto al liderazgo, equipo de trabajo, motivación, capacitación y desarrollo. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; según los resultados estadísticos obtenidos: existe un nivel regular de aplicación de la Gestión del Talento Humano en la empresa, los cuales deben ser tomadas en cuenta para su superación.

Según Digno, (2021), consideró como objetivo general: determinar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio; de enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, de nivel

explicativo; con diseño de investigación explicativa, no experimental, consideró una muestra de 40 colaboradores. Después del estudio se determinó que la Gestión del Talento Humano tiene correlación directa y alta en el desempeño laboral, con una Rho Pearson igual a 0.810. Y con un coeficiente significativo del 5% de probabilidad de error. En tal sentido, la conclusión fue existe una influencia directa de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de dicha entidad.

Según, Quispe, (2021), consideró como objetivo general: determinar si existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación arriba referida; es de tipo descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo. Después de la aplicación de los instrumentos de investigación, los resultados fueron; ($p < 0.01$) y Rho de Spearman=0.626. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue que existe relación entre sus variables, la cual se demuestra en la prueba estadística, de Rho de Spearman=0.626.

Según Araujo, (2021), Consideró como objetivo general: determinar la relación entre las dos variables; el clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación prevalece con una metodología de estudio; de enfoque cuantitativo, tipo básico. Obtuvo como resultados que el clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral, hipótesis que se comprobó estadísticamente mediante la correlación de Spearman ($r = 0,736$). En tal sentido, la conclusión es que existe una relación, positiva entre las dos variables.

Para la primera variable de estudio: Gestión del Talento Humano, se tuvo como base teórica a Al- Dalahmeh, (2020). Quien manifiesta que, en los últimos años el concepto de gestión del talento se distingue por ser bastante nuevo y ha atraído la atención de muchos estudiosos e investigadores, por lo que las entidades y organizaciones se ven obligadas a distinguir a sus empleados en función de su desempeño. La gestión del talento humano es la mezcla de habilidades, experiencias, conocimientos, motivación y capacidades de los colaboradores. Por ello, es importante reconocer cómo gestionar y controlar al colaborador con talento, invertir en sus habilidades, experiencia y conocimientos, y mejorar el rendimiento de los colaboradores y los objetivos de la organización.

La mayoría de las empresas en auge reconocieron hace años que las prácticas más eficaces de gestión del talento están directamente asociadas a la cultura y la estrategia de las organizaciones. En el entorno empresarial actual, existe una gran demanda de talentos. Aunque la mayoría de las organizaciones aplican las prácticas de gestión del talento, hay muchas cuestiones misteriosas que deben ser despejadas. El entorno empresarial ha pasado por muchos cambios en diferentes aspectos como la naturaleza del trabajo y las nuevas formas de trabajo, que provienen de la innovación de los conocimientos, las nuevas competencias y la creciente competencia entre empresas.

Las organizaciones se centran en sus activos intangibles, como el conocimiento y los colaboradores con talento, porque el entorno empresarial se caracteriza por la incertidumbre, la complejidad y la imprevisibilidad. Al echar un vistazo a las organizaciones de éxito se puede observar que la organización que contrata, gestiona y retiene a los empleados de alto rendimiento y talento tienen un alto nivel de éxito organizativo, lo que explica la creciente demanda y competencia por los colaboradores en general.

Para la segunda variable de estudio: Desempeño Laboral, se tuvo como base teórica a Seguin DEAC (2016). Donde precisa que el desempeño laboral es un concepto multisemántico debido a que se define a través de varios otros conceptos, como eficacia, eficiencia, productividad, rentabilidad, crecimiento y muchos otros. Este aspecto de la definición del desempeño laboral es una consecuencia natural del hecho de que es percibido de forma diferente por cada usuario del contenido de la información existente en este concepto. Otro punto de vista similar es que, abarca varios y diferentes conceptos, como crecimiento, rentabilidad, rendimiento productividad, rendimiento, competitividad, siendo estos los principales. Otro punto de vista referido al desempeño laboral es el equilibrio generado como resultado de la evolución de los conceptos de eficiencia y eficacia.

Cuando nos referimos al desempeño laboral, estamos entrando al mundo referido de la calidad del servicio, de la optimización del trabajo que realiza un colaborador dentro de una institución. Prevalece en este aspecto las competencias profesionales y las habilidades interpersonales, que incidirán verdaderamente en los resultados de una

organización. Por consiguiente, se trata de cómo contribuye y cómo efectúa su trabajo un colaborador, y de cómo esas características impactan en los objetivos de la institución.

Para la primera dimensión: Gestión del Talento Humano, se tuvo como base teórica a Gelen (2019). Se expresa en referencia a: los procesos para integrar a los colaboradores, que hoy en día, el adelanto de la técnica y la industria ha aumentado las expectativas de las cualidades del personal que las empresas incorporan a sus propias estructuras. Es muy importante que la cualificación del personal esté en consonancia con el trabajo a realizar, se incremente la calidad en la producción y el servicio, y las expectativas de los clientes en el tiempo y el nivel deseados, tiempo y nivel deseados. Por esta razón, las empresas se preocupan por la elección del personal. Especialmente para las empresas en el contexto de los grandes cambios en la tecnología en los últimos años y la importancia de las empresas para el trabajo realizado en este sentido. Así mismo, ha hecho necesario añadir nuevos criterios durante la evaluación del personal en el proceso de contratación.

Para la segunda dimensión de estudio de la variable: Gestión del Talento Humano, se tuvo como base teórica a Jovanoska, (2020). Quien nos declara; sobre los procesos para organizar a los colaboradores; relata que no existe una forma definida y permanente de cultura organizativa, que anticipe y aplique todos los cambios necesarios en la organización. Por lo tanto, la cultura organizativa debe ser flexible y capaz de adaptarse fácilmente a los cambios internos y externos más importantes para seguir siendo competitiva en el mercado y orientada al crecimiento sostenible. La cultura organizativa debe conectar a los colaboradores en una unidad coherente y consistente a través de la distribución explícita de los valores, que llevarán a la organización en la dirección correcta. Un punto de vista significativo que surgió del desarrollo teórico de la cultura organizativa es la investigación sobre la relación entre los tipos de cultura y la eficacia organizativa. Esto pone de relieve que lo expresado es un factor crucial de eficacia organizativa y una fuente de ventaja competitiva sostenible. La investigación en este campo confirma la importancia de la cultura organizativa y su impacto en diferentes segmentos del funcionamiento organizacional.

Aunque la concordancia entre la cultura y la eficacia está relativamente bien establecida en la literatura, ésta se centra sobre todo en las relaciones directas, entre dominios culturales específicos y medidas de eficacia específicas. Medidas de eficacia. En realidad, no se ha abordado adecuadamente el "cómo" y el "por qué" existe esta relación. Por ello, se ha sugerido una investigación más profunda de la relación entre la cultura organizativa y la eficacia, examinando los efectos directos e indirectos. A pesar de la pequeña atención que se ha proporcionado a las relaciones directas entre determinados tipos de la cultura y las medidas de eficacia específicas, se carece de investigaciones sobre las relaciones interconectadas entre los principales componentes de la cultura (creencias, valores, comportamientos y actitudes). También es fundamental que los colaboradores reconozcan los valores subyacentes de sus culturas corporativas y su efecto en las variables relacionadas con la satisfacción, el compromiso, la cohesión, la estrategia y el rendimiento.

Para la quinta dimensión de estudio de la variable de estudio: Gestión del Talento Humano, se tuvo como base teórica a Según, Alizia. (2020). Quien nos manifiesta que; sobre los procesos para mantener a los colaboradores; relata que la higiene y seguridad laboral, tiene por finalidad el conservar el ambiente de trabajo en condiciones de salubridad y con los aspectos de mitigación de riesgos laborales, de tal manera que se conserve en todo momento un buen clima laboral en la entidad, como consecuencia de una política de salud ocupacional, las cuales deben realizarse en contextos de higiene y seguridad ocupacional, que garanticen al colaborador la salud y los patrocinos para obtener una vida digna.

La eficacia de la política de higiene y seguridad laboral son composiciones que favorecen el contexto laboral, el cual nos obliga a reflexionar sobre dichos compendios como herramientas que favorecen el alcance de la armonía y la ponderación emocional en los colaboradores de la entidad. Por otro lado, debemos valorar que los medios logísticos, la ergonomía, la estabilidad, la calidad humana en la cadena jerárquica, la salubridad de los espacios, la carga de asignaciones en los horarios y la motivación salarial, son determinantes para crear un contexto laboral plácido que contribuye a los fines de la entidad, en su perspectiva progreso.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según el punto de vista epistemológico la exploración fue cuantitativa, y según Ruffini, (2017) las diversificaciones visibles en los procesos de realización científica satisfacen a explícitas evidencias acerca de qué es el discernimiento y de sus vías de producción y certificación, procedimientos que tienen un carácter pre teórico, a histórico y universal, denominados 'enfoques epistemológicos'. Las conmutaciones observables formadas por estas perspectivas pueden igualarse en 'paradigmas', los cuales tienen término a lo largo de la leyenda de la ciencia y se acontecen unos a otros en el control de los modelos científicos de las épocas.

Torres y Lamenta, (2015) considera que la Epistemología trabaja el discernimiento en universal, desde un punto de perspectiva filosófico, que pasa por una purificación propia agrupado a un asunto de meditación libre, que trata de demostrar esa situación u objeto de estudio; para luego transformarlo en un extremo hipotético de ciencia real y así poder concebir el fenómeno del saber. El contexto puede ser diferente acatando de quien la advierta, pues cada quien la observa de una forma individual. Este diseño se relaciona con la organización cronológica de la investigación. Según Salas, (2020), señala que una rama de la filosofía es la epistemología que trabaja el conocimiento, es decir, cómo desenvolvemos formas que rigen al conocimiento de la verdad. Esto implica aceptar que todo conocimiento es estacional, parcial, y que puede incluso ser irreal. Pero una noción es notable y consigue ser lidiado en el orden en que investigue la veracidad.

Según el enfoque ontológico la investigación fue objetivista, por lo que según Pastora, (2019) señala que lo ontológico destaca la naturaleza del fenómeno investigado (construcción de la realidad), la naturaleza humana implica la adopción de una visión de la forma como los seres humanos responden a las situaciones presentadas en el campo empírico; Según Ramos, (2015) señala que este prototipo alega que el concepto de la situación no es inocente como en el empirismo, ya que desde una actitud recogida, es indiscutible, el contexto puede suponer como existente, ésta es defectuosamente aprehensible porque los anómalos son incontrolables y el ser humano es anómalo.

Tipo de investigación: Es una investigación aplicada; por lo que, según el concepto de Cordero, (2009) se admite como investigación aplicada tanto el descubrimiento técnico, artesanal e industrial como la propiamente científica.

Diseño de investigación: El esquema utilizado en el estudio de investigación estuvo a cargo del no experimental, porque medimos variables en un solo momento; según Hernández y Mendoza, (2018) Indican que la palabra diseño cuenta con el procedimiento admitido que logra una investigación anhelada. Las mediciones consideradas serán las mediciones transversales o transeccionales, su plan es especificar variables y explorar su ocurrencia en un período dado.

El Enfoque o alcance utilizado fue el cuantitativo, porque utilicé lo estadístico ya que me dio un resultado más exacto, según Alan Neill y Cortez (2017) señala que la indagación cuantitativa la que se ejecuta un examen y del contexto equitativa, mediante el establecimiento de comprobaciones y estimaciones numéricas que admiten lograr datos honestos, con la intención de buscar definiciones probadas y generales, fundamentadas en el campo de la estadística.

Según Hernández y Mendoza, (2018) detalla que el proceso cuantitativo se maneja para fortalecer las dogmas o suposiciones e instaurar con veracidad esquemas de conducta de una cantidad o fenómeno (p. 12)

3.2. Variables y Operacionalización

En lo que respecta a la operacionalización, Muñoz, (2018) señala que, la indagación de hitos compone la operacionalización de las variables, ilustrada esta como el juicio de descubrir los indicadores que acceden conocer la actuación de las variables.

Definición conceptual de gestión de talento humano. -

Según Chiavenato, (2018). Es el acumulado de actividades o técnicas de cómo organizar, integrar, recompensar, desarrollar, evaluar y retener talentos, con la finalidad de proporcionar habilidades y competencias a la institución debidamente organizada.

Los procesos para acrecentar el potencial humano, personifican el rumbo que lleva su iniciación en la institución debidamente organizada. Es el empiezo al ingreso que solo se abre a los aspirantes que tienen características y competencias particulares, con potencialidades que se añaden a su característica profesional. Las entidades y las

empresas destacadas cuentan con técnicas de asimilación de personal, el cual permite captar los mejores postulantes, de gran significancia para conseguir los objetivos y metas institucionales. El proceso de arriba referido consiste en encontrar lo que los postulantes dan a conocer. Sin embargo, es preciso indicar que las entidades no son las únicas que se encargan en seleccionar personal, sino que los postulantes también están en su facultad de elegir en que entidad desean ser seleccionadas para desarrollarse laboralmente, bajo expectativas salariales, profesionales, perfil, lugar, entre otros.

Dimensiones

Para las variables arriba precitadas, se ha consignado las siguientes dimensiones:

1.- Proceso para integrar a los colaboradores, con los indicadores: convocatoria, perfil laboral y selección de personal. 2.- Procesos para organizar a los colaboradores, con los indicadores: inducción laboral, modelo del trabajo y el trabajo en equipo. 3.- Proceso para recompensar a los colaboradores, con los indicadores: reconocimiento del desempeño, remuneración económica, prestación del servicio. 4.- Procesos para desarrollar a los colaboradores, con los indicadores: capacitación del personal, desarrollo de habilidades y competencias y asesoramiento legal y administrativo. 5.- Procesos para retener a los colaboradores, con los siguientes indicadores: clima laboral, higiene y seguridad en el trabajo. 6.- Procesos para finalizar y evaluar a los colaboradores, con los indicadores: evaluación del desempeño y desvinculación laboral.

Escala de medición

La escala de cálculo que se utilizara en la presente investigación es la escala ordinal, mediante la escala de Likert, interpretándose con los valores 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) No indica, 4) Casi siempre y 5) Siempre, y, poder establecer valores cuantitativos a opinión de los colaboradores.

Definición conceptual del desempeño laboral. -

Según Chiavenato, (2002). El desempeño laboral es el vigor del potencial humano, que trabaja dentro de las instituciones y organismos, la cual es indispensable y trascendental para el desarrollo de una organización, el cual va en función de un individuo debidamente motivado, que manifiesta una gran contribución y evidencia una plena

satisfacción laboral. El aporte positivo, debe ser objetivo para el crecimiento de una institución, sin ella el desempeño laboral es calificada deficiente.

Sobre el mismo tema, también se precisa que, los hechos están relacionados al comportamiento y al nivel de asumir responsabilidades por parte de los colaboradores de una institución, las cuales deben ser de manera eficaz, eficiente y positiva, con el propósito de alcanzar las metas corporativas.

Dimensiones

Para la variable de la gestión del desempeño laboral se tiene las siguientes dimensiones: 1.- La responsabilidad en el desempeño de los colaboradores, con los indicadores siguientes: la puntualidad, ética profesional y la presentación personal. 2.- Compromiso laboral de los colaboradores, con los indicadores siguientes: identidad institucional, eficiencia, eficiencia y cumplimiento de metas.

Escala de medición

La escala de medición que se utilizara en la presente investigación es la escala ordinal, mediante la escala de Likert, interpretándose con los valores 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) No indica, 4) Casi siempre y 5) Siempre, y, poder establecer valores cuantitativos a opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Alan Neill y Cortez Suárez (2017), menciona que, la población o universo, alcanza la integridad de los agentes a los cuales se va a investigar, su elección se expresa en función a ciertos elementos y características que pueden ser de importancia para el investigador, o en su defecto logren contribuir con la obtención de la información relevante para estudiar el problema planteado.

El objeto de estudio de la investigación es a un universo de 360 servidores bajo la contratación de Contratos Administrativos de Servicios – CAS, que trabajan en la Municipalidad Distrital de Machupicchu, provincia de Urubamba y región del Cusco, de los cuales aplicando el criterio de inclusión y exclusión la población estará integrado por 100 servidores administrativos de las áreas de: administración, planeamiento y presupuesto, contabilidad, abastecimiento y servicios auxiliares, tesorería, Órgano de

control institucional, recursos humanos, oficina de asesoría jurídica, todo ello debido a que la población debe contener las características de contenido, lugar y tiempo requeridos.

- **Criterios de inclusión.** - Personal administrativo bajo la contratación de Contratos Administrativos de Servicios – CAS, quienes laboran en la parte administrativa y ejecutiva de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.
- **Criterios de exclusión.** - No se consideran a personal con contrato de locación de servicios, persona con contratos de inversión, y personal nombrado y permanente de las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Muestra. - Según Hernández (2018), en el itinerario cuantitativo, señala que la muestra es un pedazo o fracción de la población, este último también se le conoce como universo para otros investigadores, que será materia de estudio, bajo el interés del investigador, sobre la cual se recolectarán los testimonios pertinentes, y deberá ser característica de dicha población. Por otro lado, Alan Neill y Cortez Suárez (2017) asevera que la muestra: es una peculiaridad que tiene un carácter representativo de los hechos de una población.

Por lo tanto, la muestra de los trabajadores administrativos de la entidad de estudio, se ha hallado aplicando la fórmula correspondiente, porque se conoce la población: en ese entender la muestra de los servidores administrativos está conformado por 79 colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el presente, la técnica considerada fue la aplicación de las encuestas, los cuales fueron elaborados cuidadosamente por el investigador. Según, Muñoz Rocha (2018), los procesos de recolección de datos, son gráficas, de examen, de entrevista, de etiquetación o de marcaje. Es así que ante un rumbo cuantitativo a base de muestras probabilísticas es primordial que se establezca un diseño de investigación a través de encuestas que busquen generar las derivaciones de la población de estudio.

Instrumento

Según Muñoz (2018) La validez se puede suponer como el estado en que los procesos e herramientas de recolección de datos o investigación miden el fenómeno o

las variables que inciden en él (p.186). Heale, y Twycross, (2015). *La validez* se conceptualiza como una concepción que mide con exactitud un estudio cuantitativo. Por ejemplo, una encuesta diseñada para explorar la depresión pero que en realidad mide la ansiedad no se consideraría válida.

En este aspecto en la investigación se tuvo en consideración los siguientes tipos de eficacia: de contenido, es el cual grado por el cual una herramienta irradia una superioridad determinada de contenido. Es el cálculo que se incorpora a la concepción o variable de medida; La validez de criterio de una herramienta de cálculo que se instaura al cotejar sus resultados con los de algún juicio de terceros que aspira evaluar lo mismo; La validez de constructo, posiblemente sea la más significativa, ya que desde un aspecto científico un instrumento constituye y se refiere a un concepto teórico. (Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Para la validación del instrumento se necesitó de dos especialistas y un metodólogo siendo los especialistas el Doctor Luis Alberto Flores Bolivar y el doctor Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio y el metodólogo el doctor Godofredo Illa Sihuincha.

El instrumento que se pondrá en práctica para poder establecer la hipótesis de la investigación es el cuestionario, el cual se aplicara hasta obtener los resultados de acuerdo a los objetivos determinados en el presente proyecto de investigación.

Para Muñoz Rocha (2018), las herramientas de recolección de información y datos, apuntalan al empleo de los recursos del propio investigador, dicha acción es, en definitiva, para acercarse a los fenómenos centro de estudio y extraer datos de ellos. Es evidente que los instrumentos pueden ir desde los recursos de cálculo hasta las herramientas más sofisticado para obtener cualquier tipo de investigación (p.186)

Validez

Según Muñoz (2018), la validez se puede suponer como el estado en que los procesos e herramientas de recolección de datos o investigación miden el fenómeno o las variables que inciden en él (p.186). Heale, y Twycross, (2015). *La validez* se conceptualiza como una concepción que mide con exactitud un estudio cuantitativo. Por ejemplo, una encuesta diseñada para explorar la depresión pero que en realidad mide la ansiedad no se consideraría válida.

En este aspecto en la investigación se tuvo en consideración los siguientes tipos de validez: de contenido, es el cual grado por el cual una herramienta irradia una superioridad determinada de contenido. Es el cálculo que se incorpora a la concepción o variable de medida; La validez de criterio de una herramienta de cálculo que se instaura al cotejar sus resultados con los de algún juicio de terceros que aspira evaluar lo mismo; La validez de constructo, posiblemente sea la más significativa, ya que desde un aspecto científico un instrumento constituye y se refiere a un concepto teórico. (Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Para la validación del instrumento se necesitó de dos especialistas y un metodólogo siendo los especialistas la Mg. Ada Gabriela Salazar Aubert, el Doctor Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio y la metodóloga Mg. Cleofe Zevallos Luque.

Confiabilidad

Según Muñoz, (2018) se refiere a la relación de los datos e información obtenidos. La confiabilidad se relaciona especialmente con la habilidad y, sobre todo, con las herramientas empleadas en la investigación, lo que asevera resultados sólidos (p.186). Para Hernández, (2014), la seguridad de una herramienta de cálculo, se refleja en el valor que emite, tras el estudio experimental al mismo personaje u objeto, dando origen a resultados equivalentes. Para Leung, (2015), en las investigaciones cuantitativas, la confiabilidad está referida a la aplicabilidad exacta de los procesos y los resultados.

En el margen de confiabilidad o consistencia el cual se establece con una serie cuyo resultado varía entre 0 y 1, los resultados más altos nos indican mayor seguridad, si el resultado supera en 0,8 nos referimos a fiabilidad y por el contrario si este se mantiene inferior a 0,8 hablamos de un instrumento endeble, para lo cual, en la investigación se manejó la estadística de fiabilidad de alfa de Cronbach, para la variable gestión del recurso humano, fue de 0.91254 con veinte elementos y de 0.890215 para la variable de la gestión del desempeño laboral con veinte elementos.

3.5 Procedimientos

El procedimiento se desarrolla en la investigación, aplicando la descripción de variables, que posteriormente estos, mediante el uso estadístico se va a buscar el grado de relación que se tiene para el estudio. Asimismo, el diseño que va a tener la

investigación va permitir que no se manipule las variables de estudio, considerando que es un diseño no experimental.

3.6 Método de análisis de datos

El procedimiento desarrollado en la exploración aplicando la descripción de variables, que posteriormente éstos, mediante el uso estadístico se van a buscar el grado de relación que se tiene para el estudio. Asimismo, el diseño que va a tener la investigación va permitir que no se manipule las variables de estudio, considerando que es un diseño no experimental con un corte transversal

Se desarrollará los métodos de análisis de datos mediante un instrumento y la evaluación a través de un cuestionario que tendrá una medición en escala de Likert con los siguientes niveles (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) No indica, (2) Casi nunca y (1) Nunca, en primera instancia se realizara una prueba piloto para poder comprobar la seguridad del instrumento, se analizará a través del uso del Alfa de Cronbach se permita establecer los márgenes de confiabilidad y validez.

3.7 Aspectos éticos

La Investigación se realiza con fuentes de autores de investigaciones externas, de prestigio de ámbito internacional y nacional, los cuales han permitido aportar a la presente investigación, mediante la redacción APA sexta edición. Asimismo, se está respetando el tema de la confidencialidad, ya que en la investigación no hay sesgo de parte del investigador, todo se maneja de manera ética al momento de hacer el análisis estadístico, generando las evidencias para llegar a recomendaciones, generar la discusión en base a las evidencias y/o hallazgos obtenidas. No hay manipulación de información, ya que lo registrado en la investigación es validada, revisada y de fuente confiable.

IV. RESULTADOS

1. Análisis descriptivo univariado.

Tabla 1

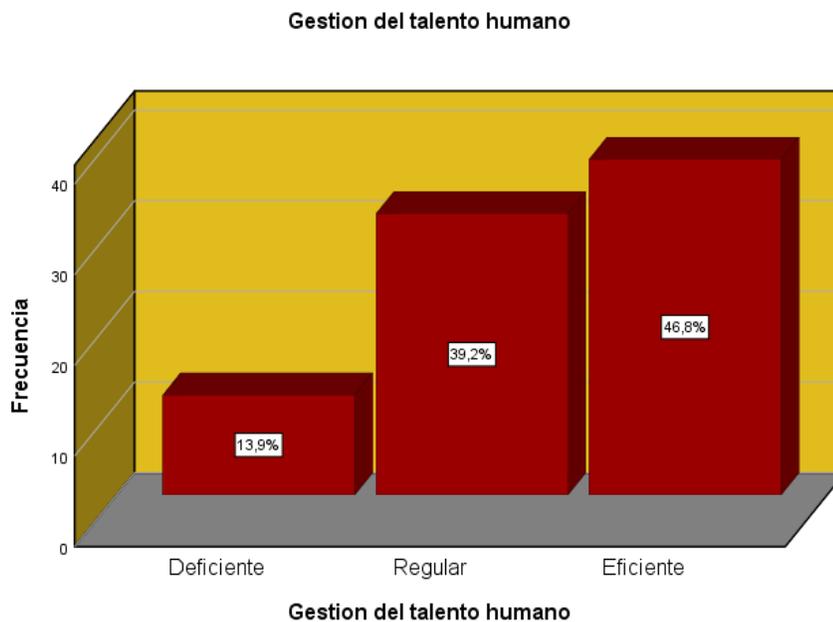
Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	13,9
	Regular	31	39,2
	Eficiente	37	46,8
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 1.

Histograma de frecuencias de la variable de la Gestión del Talento Humano.



Nota: Conforme se visualiza en la tabla 1 y la figura 1, del 100% del total de los colaboradores; el 43.0% manifestaron que la Gestión del Talento Humano influye de manera regular en la administración municipal de Machupicchu. Sin embargo, el 43.0% reveló que la variable referida afecta de manera eficiente la administración de dicha municipalidad. Finalmente, el 13.9% manifestaron que la variable de estudio influye de forma deficiente.

Tabla 2

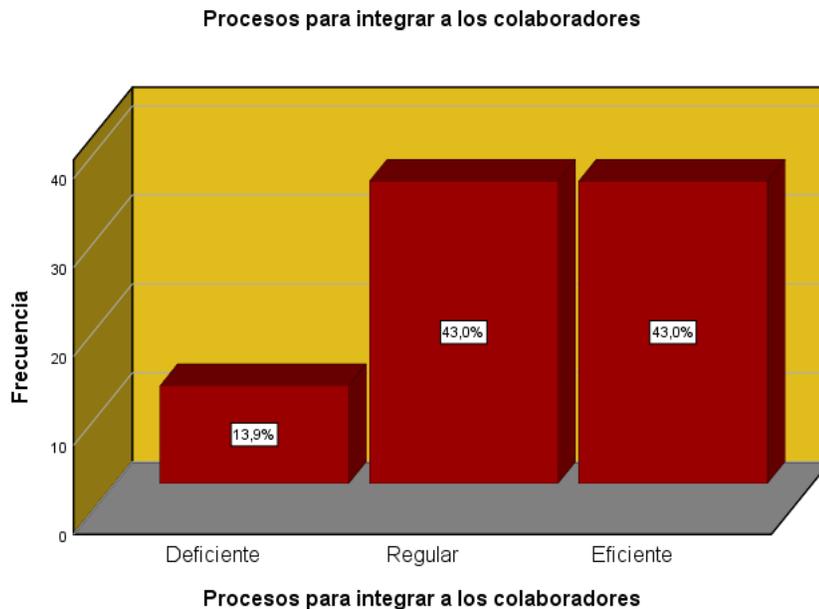
Frecuencia de la dimensión procesos para integrar a los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	13,9
	Regular	34	43,0
	Eficiente	34	43,0
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 2.

Histograma de frecuencias de la dimensión procesos para integrar a los colaboradores



Nota: Conforme a la tabla 2 y la figura 2, del 100% del total de los colaboradores; el 43.0 % reveló que el proceso para integrar a los colaboradores afecta de manera eficiente. Del mismo modo, el 43.0% manifestaron, sobre el proceso para integrar a los colaboradores, que afecta de manera regular la administración de dicha entidad. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para integrar a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración.

Tabla 3

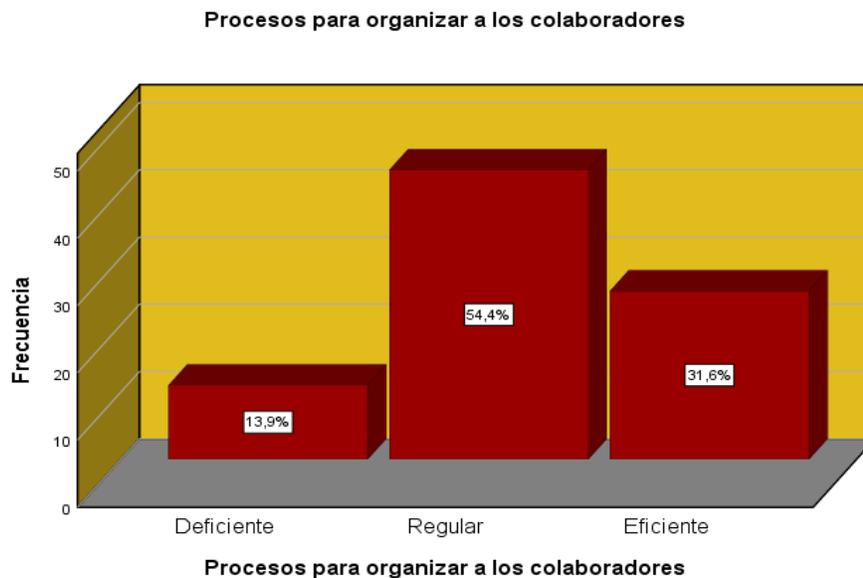
Frecuencia de la dimensión procesos para organizar a los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	13,9
	Regular	43	54,4
	Eficiente	25	31,6
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 3.

Histograma de frecuencias de la dimensión procesos para organizar a los colaboradores.



Nota: Conforme a la tabla 3 y la figura 3, del 100% del total de los colaboradores; el 31.6 % reveló que el proceso para organizar a los colaboradores afecta de tal forma que su resultado es eficiente, en la administración municipal de Machupicchu. Sin embargo, el 54.4% manifestaron que el proceso para organizar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para organizar a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad.

Tabla 4

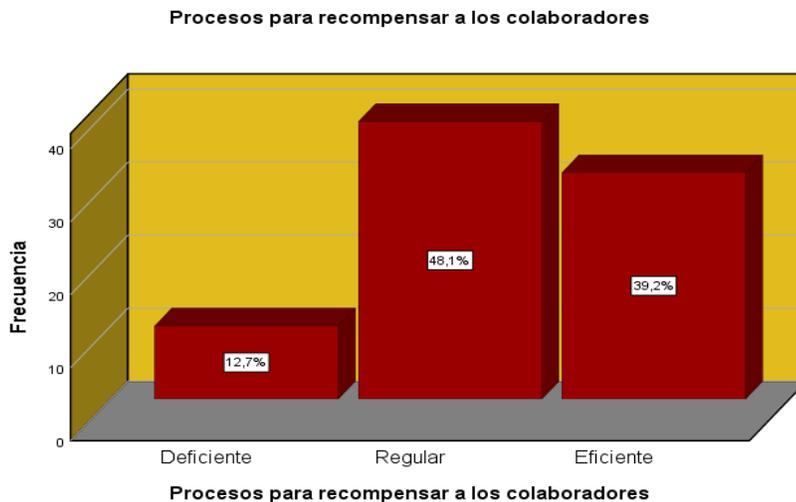
Frecuencia de la dimensión procesos para recompensar a los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	12,7
	Regular	38	48,1
	Eficiente	31	39,2
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 4.

Histograma de frecuencias de la dimensión procesos para recompensar a los colaboradores.



Nota: Conforme a la tabla 4 y la figura 4, del 100% del total de los colaboradores; el 39.2 % reveló que, el proceso para recompensar a los colaboradores afecta de forma eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 48.1% manifestaron que el proceso para recompensar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 12.7% manifestaron que el proceso para recompensar a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad.

Tabla 5

Frecuencia de la dimensión procesos para desarrollar a los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	13,9
	Regular	38	48,1
	Eficiente	30	38,0
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 5.

Histograma de frecuencias de la dimensión procesos para desarrollar a los colaboradores.



Nota: Conforme se visualiza en la tabla 5 y la figura 5, del 100% del total de los colaboradores; el 38.0 % reveló que el proceso para desarrollar a los colaboradores afecta de modo eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 48.1% manifestaron que el proceso para desarrollar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para desarrollar a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad.

Tabla 6

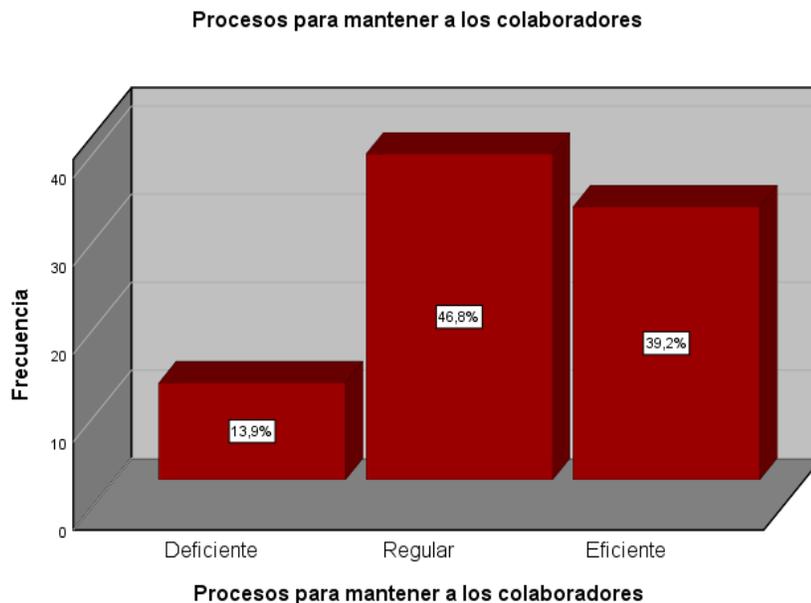
Frecuencia de la dimensión procesos para mantener a los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	13,9
	Regular	37	46,8
	Eficiente	31	39,2
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 6.

Histograma de frecuencias de la dimensión procesos para mantener a los colaboradores.



Nota: Conforme se observa en la tabla 6 y la figura 6, del 100% del total de los colaboradores; el 39.2 % reveló que; el proceso para mantener a los colaboradores afecta de modo eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 46.8% manifestaron que el proceso para mantener a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para mantener a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad.

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión procesos para fiscalizar a los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	13,9
	Regular	39	49,4
	Eficiente	29	36,7
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 7.

Histograma de frecuencias de la dimensión procesos para fiscalizar a los colaboradores.



Nota: Conforme se visualiza en la tabla 7 y la figura 7, del 100% del total de los colaboradores; el 36.7 % reveló que; el proceso para fiscalizar a los colaboradores afecta de forma eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 49.4% manifestaron que el proceso para fiscalizar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para fiscalizar a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad.

Tabla 8

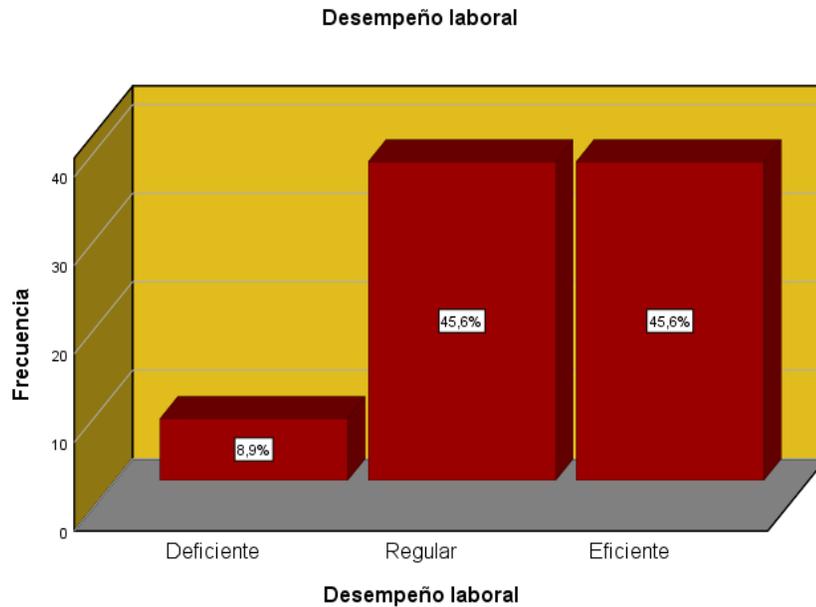
Frecuencia de la variable Desempeño Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	7	8,9
	Regular	36	45,6
	Eficiente	36	45,6
	Total	79	100,0

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 8.

Histograma de frecuencias de la variable Desempeño Laboral.



Nota: Conforme se observa en la tabla 8 y la figura 8, del 100% del total de los colaboradores; el 45.6% manifestaron que; el desempeño laboral afecta de manera eficiente en la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 45.6% reveló que el desempeño laboral afecta de manera regular la administración de dicha entidad. Finalmente, el 8.9% manifestaron que el desempeño laboral afecta de manera deficiente la administración de la comuna municipal, arriba precisada.

2. Análisis descriptivo bivariado.

Tabla 9

Tabla cruzada de gestión del talento humano y desempeño laboral.

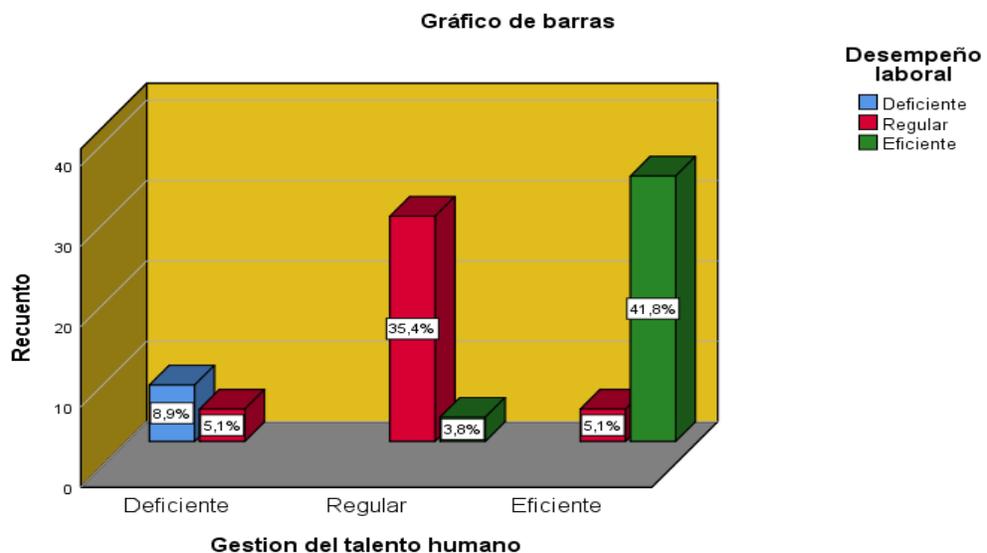
Tabla cruzada:

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión del talento humano	Deficiente	8,9%	5,1%		13,9%
	Regular		35,4%	3,8%	39,2%
	Eficiente		5,1%	41,8%	46,8%
Total		8,9%	45,6%	45,6%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 9.

Histograma de cruce de variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.



Nota: Conforme se observa en la tabla 9 y la figura 9, del 100% del total de los colaboradores; reveló que; cuando la primera variable alcanzó el 41.8%, la segunda variable de estudio, revelo una respuesta eficiente. En seguida, el 35.4% de los colaboradores reveló que; en el cruce de la primera variable se obtuvo un grado de respuesta regular y sobre la variable segunda, se revelo una respuesta a grado regular; sin embargo, el 5.1% reveló que en el cruce de la primera variable obtuvo como resultado un horizonte eficiente y la segunda variable resulto en un grado regular.

Tabla 10

Cruce de la dimensión procesos para integrar a los colaboradores y el desempeño laboral.

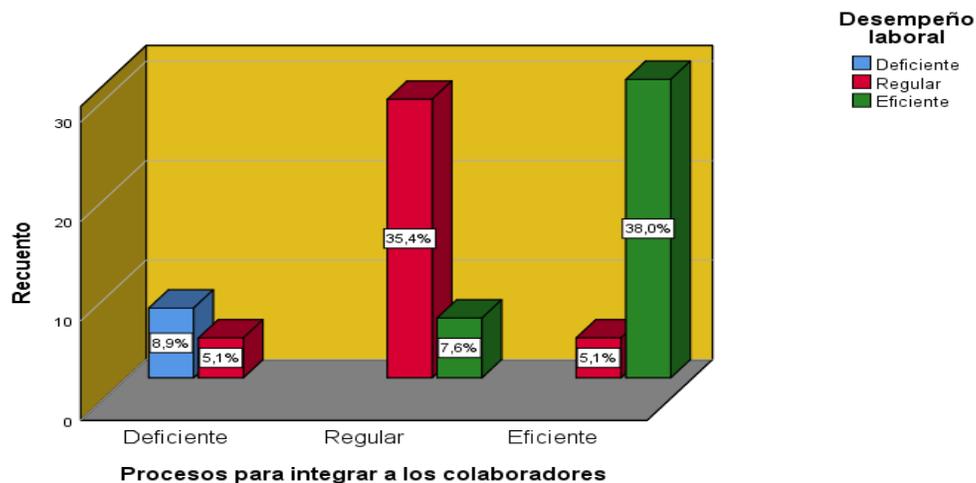
Tabla cruzada:

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procesos para integrar a los colaboradores	Deficiente	8,9%	5,1%		13,9%
	Regular		35,4%	7,6%	43,0%
	Eficiente		5,1%	38,0%	43,0%
Total		8,9%	45,6%	45,6%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 10.

Histograma de cruce de la dimensión procesos para integrar a los colaboradores y el desempeño laboral.



Nota: Conforme se observa en la tabla 10 y la figura 10, del 100% del total de los colaboradores; reveló que cuando la dimensión de estudio: procesos para integrar a los colaboradores alcanzó el 38,0% al ser eficiente la variable desempeño laboral reflejó en un horizonte eficiente; el 35,4% reveló que en el cruce la dimensión procesos para integrar a los colaboradores obtuvo un grado regular y la variable desempeño laboral resultó con una respuesta regular; También, el 8,9% considero que cuando la dimensión procesos para integrar a los colaboradores está a horizonte deficiente, la variable desempeño laboral manifestó el grado deficiente.

Tabla 11

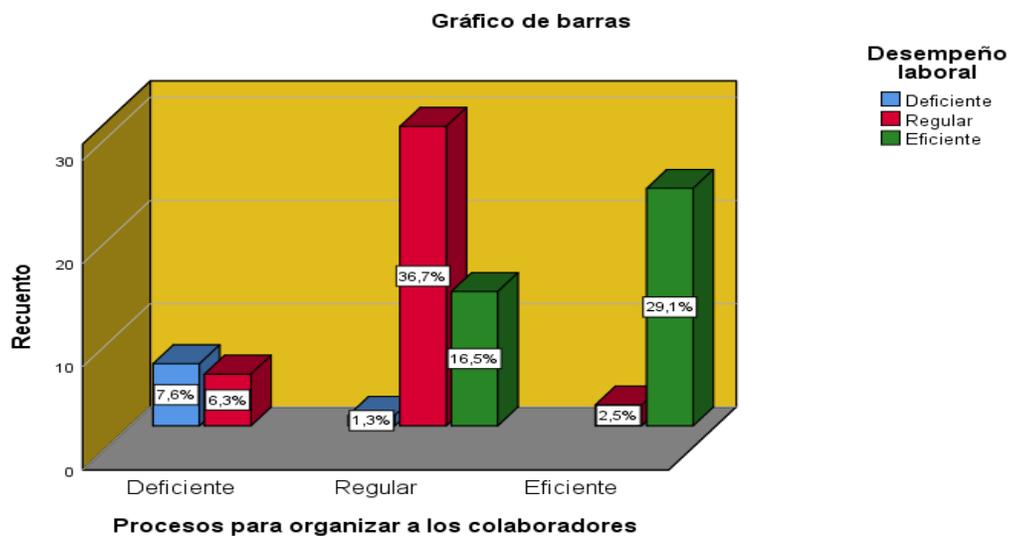
Cruce de la dimensión procesos para organizar a los colaboradores y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procesos para organizar a los colaboradores	Deficiente	7,6%	6,3%		13,9%
	Regular	1,3%	36,7%	16,5%	54,4%
	Eficiente		2,5%	29,1%	31,6%
Total		8,9%	45,6%	45,6%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 11.

Histograma de cruce de la dimensión procesos para organizar a los colaboradores y el desempeño laboral.



Nota: Conforme se visualiza en la tabla 11 y la figura 11, del 100% de los encuestados, reveló que cuando la dimensión procesos para organizar a los colaboradores alcanzó el 29.1%, siendo este eficiente, la variable de desempeño laboral reflejó en un grado de valoración eficiente. Entretanto, el 36.7% reveló que; en el cruce la dimensión procesos para organizar a los colaboradores obtuvo un horizonte regular y la variable desempeño laboral resultó en un grado regular; el 16.5% reveló que cuando la dimensión procesos para organizar a los colaboradores obtuvo está a nivel regular, la variable desempeño laboral alcanza el nivel eficiente.

Tabla 12

Cruce de la dimensión procesos para recompensar a los colaboradores y el desempeño laboral.

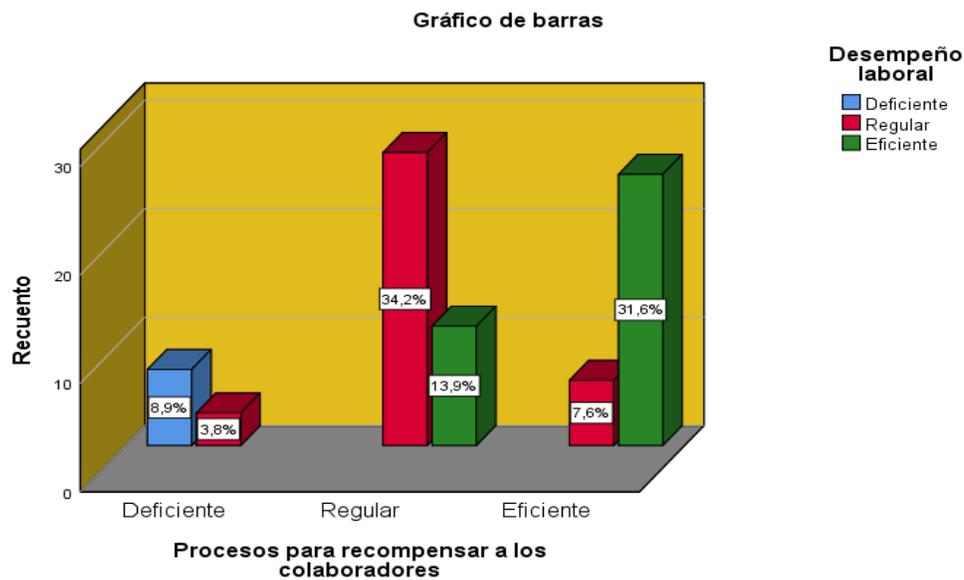
Tabla cruzada:

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procesos para recompensar a los colaboradores	Deficiente	8,9%	3,8%		12,7%
	Regular		34,2%	13,9%	48,1%
	Eficiente		7,6%	31,6%	39,2%
Total		8,9%	45,6%	45,6%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 12.

Histograma de cruce de la dimensión procesos para recompensar a los colaboradores y el desempeño laboral.



Nota: Conforme se observa en la tabla 12 y en la figura 12, del 100% de los personajes encuestados, reveló que; cuando la dimensión procesos para recompensar a los colaboradores alcanzó el 31.6% al ser eficiente la variable desempeño laboral evidenció un horizonte eficiente; el 34.2% reveló que en el cruce la dimensión procesos para recompensar a los colaboradores obtuvo un grado regular y la variable desempeño laboral trascendió en un horizonte regular.

Tabla 13

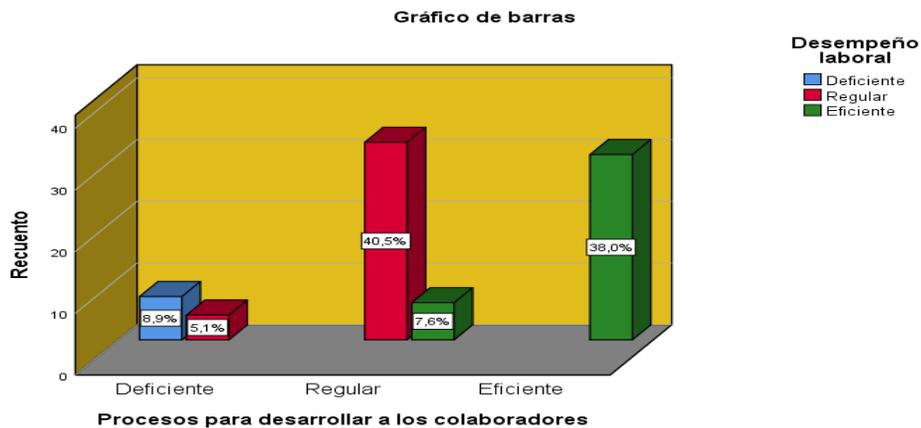
Cruce de la dimensión procesos para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procesos para desarrollar a los colaboradores	Deficiente	8,9%	5,1%		13,9%
	Regular		40,5%	7,6%	48,1%
	Eficiente			38,0%	38,0%
Total		8,9%	45,6%	45,6%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 13.

Histograma de cruce de la dimensión procesos para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral.



Nota: Conforme se visualiza en la tabla 13 y la figura 13, del 100% de los colaboradores participantes de la encuesta, reveló que cuando la dimensión procesos para desarrollar a los colaboradores alcanzo el 38.0% al ser eficiente la variable desempeño laboral resulto en un grado eficiente; el 40.5% reveló que en el cruce la dimensión procesos para desarrollar a los colaboradores obtuvo un horizonte regular y la variable desempeño laboral expreso en un grado regular. Asimismo, el 8.9% considero que cuando la dimensión procesos para desarrollar a los colaboradores está en grado deficiente, la variable desempeño laboral alcanzo un horizonte deficiente.

Tabla 14

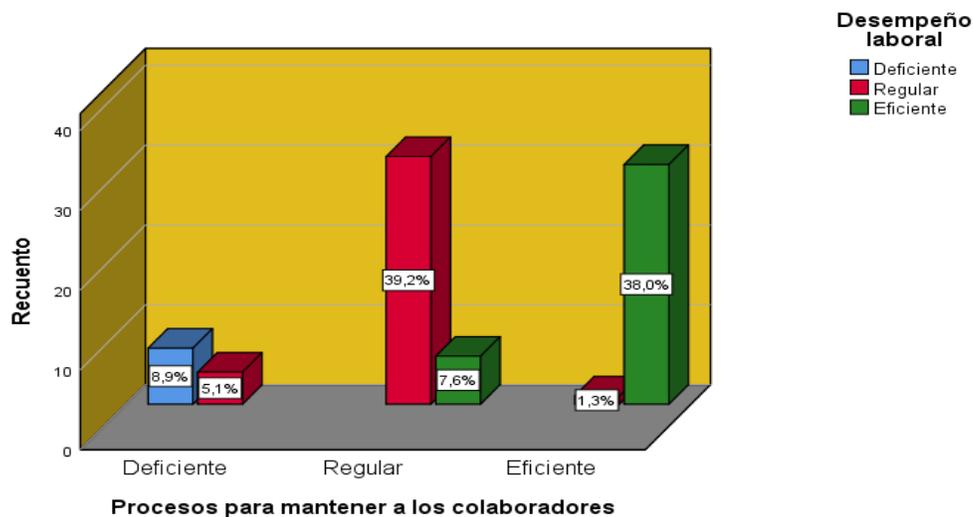
Cruce de la dimensión procesos para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procesos para mantener a los colaboradores	Deficiente	8,9%	5,1%		13,9%
	Regular		39,2%	7,6%	46,8%
	Eficiente		1,3%	38,0%	39,2%
Total		8,9%	45,6%	45,6%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 14.

Histograma de cruce de la dimensión procesos para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral.



Nota: Conforme se observa la tabla 14 y la figura 14, del 100% del total de los individuos evaluados, reveló que cuando la dimensión procesos para mantener a los colaboradores alcanzo el 38.0% al ser eficiente la variable desempeño laboral resulto en un grado eficiente; el 39.2% reveló que en el cruce la dimensión procesos para mantener a los colaboradores obtuvo un calificativo regular y la variable desempeño laboral reflejo en un grado regular. Asimismo, el 8.9% considero que cuando la dimensión; procesos para mantener a los colaboradores refleja un grado deficiente, la variable desempeño laboral obtiene el grado deficiente.

Tabla 15

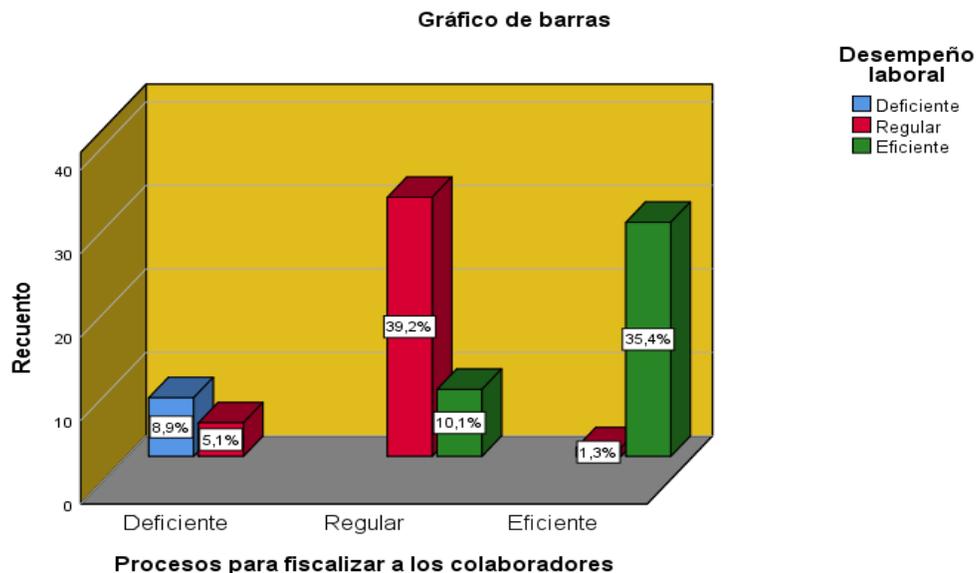
Cruce de la dimensión procesos para fiscalizar a los colaboradores y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Procesos para fiscalizar a los colaboradores	Deficiente	8,9%	5,1%		13,9%
	Regular		39,2%	10,1%	49,4%
	Eficiente		1,3%	35,4%	36,7%
Total		8,9%	45,6%	45,6%	100,0%

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Figura 15.

Histograma de cruce de la dimensión procesos para fiscalizar a los colaboradores y el desempeño laboral.



Nota: Conforme se visualiza en la tabla 15 y la figura 15, del 100% del total de los colaboradores entrevistados, reveló que cuando la dimensión: procesos para fiscalizar a los colaboradores alcanzó el 35,4% al ser eficiente la variable desempeño laboral evidenció en un grado eficiente; el 39,2% reveló que en el cruce la dimensión procesos para fiscalizar a los colaboradores obtuvo un calificativo regular y la variable desempeño laboral trascendió en un grado regular.

3. Análisis inferencial bivariado

Para el análisis de las correlaciones el requisito para la investigación es realizar pruebas de normalidad.

Esas pruebas de normalidad nos van a indicar si esos datos son normales, tiene una distribución normal o no normal en base a eso se va a utilizar el tema de los estadísticos, los cuales en la investigación se realizó las pruebas de normalidad, los cuales muestran que los datos son normales, para lo cual se va a utilizar el diseño de Rho de Spearman, los cuales serán para estudiar muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas, y valorar el nivel de similitud para las variables y dimensiones de estudio.

Para lo cual precisamos una tabla para contrastar los resultados obtenidos de las correlaciones.

Tabla 16

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica Movimiento Científico, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014)

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

Ha Concorre una relación característica entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Tabla 17

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Nota: Conforme se visualiza en la tabla 17, se halló que; la correspondencia entre la variable primera y la variable segunda, es demostrativa a grado 0,849 positivo; en tal sentido; se colude que, en efecto, se evidencia una correlación positiva muy fuerte entre las variables antes referidos. Se concibe fehacientemente una prolongación de tendencia positiva; en consecuencia, se afirma que: la relación es verdaderamente proporcional; es decir, que ante el desarrollo efectivo de la primera variable mayor será la exigencia de desarrollar el desempeño laboral, en la entidad municipal.

Decisión. Se evidencia una correspondencia positiva muy fuerte, sobre las variables estudiadas, lo cual es favorables para las expectativas, de la administración municipal.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

Ha Existe relación significativa entre el proceso para integrar a los colaboradores y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Procesos para integrar a los colaboradores	Desempeño laboral
Rho de	Procesos para	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
Spearman	integrar a los	Sig. (bilateral)	.	,000
	colaboradores	N	79	79
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Nota. Se evidencia en la tabla 18, la correlación entre la dimensión 1 procesos para integrar a los colaboradores y la variable desempeño laboral es demostrativa a grado 0,796 positivo; así, se señala que evidentemente preexiste correspondencia positiva muy fuerte entre las variables arriba estudiadas. Muestra una trascendencia positiva; por consiguiente, se colige que, la correlación es verdaderamente conveniente; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para integrar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de dicha entidad.

Decisión: Si existe un paralelismo positivo muy fuerte, sobre la dimensión estudiada y la variable segunda del estudio, lo cual es eminentemente favorable para los propósitos de dicha entidad municipal.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

Ha Existe relación significativa sobre el proceso para organizar a los colaboradores y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Procesos para organizar a los colaboradores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procesos para organizar a los colaboradores	Coeficiente de	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coeficiente de	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Nota. Conforme se observa en la tabla 19, la correspondencia entre la dimensión 2: procesos para organizar a los colaboradores y la variable desempeño laboral es característica a grado 0,712 positivo; así, se señala que, coexiste una respuesta positiva muy fuerte, sobre las variables arriba referidos. Muestra una tendencia positiva; por consiguiente, se deriva que la reciprocidad es claramente proporcional; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para organizar a los colaboradores, mayor será la respuesta de la segunda variable en los colaboradores de dicha entidad.

Decisión. Se afirma la existencia de la respuesta positiva muy fuerte, sobre la dimensión 2: procesos para organizar a los colaboradores y la variable desempeño laboral, lo cual es favorables para los propósitos de la entidad municipal.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

Ha Existe relación reveladora sobre la dimensión: proceso para recompensar a los colaboradores y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Procesos para recompensar a los colaboradores	Desempeño laboral
Rho de	Procesos para	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
Spearman	recompensar a los	Sig. (bilateral)	.	,000
	colaboradores	N	79	79
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Nota. Conforme se visualiza en la gráfica de la tabla 20, la concordancia entre la dimensión 3: procesos para recompensar a los colaboradores y la variable desempeño laboral es demostrativa a grado 0,672 positivo; así, se puede establecer que concurre una semejanza positiva formidable entre las variables arriba señalados. Muestra una hélice de tendencia positiva; por consiguiente, se puede concluir que la respuesta es claramente propicia; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para recompensar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales.

Decisión. Si existe una afinidad positiva importante entre la dimensión 3: procesos para recompensar a los colaboradores y la variable desempeño laboral, lo cual es favorables para las expectativas municipales.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis estadística

Ha Existe relación característica sobre el proceso para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Procesos para desarrollar a los colaboradores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procesos para desarrollar a los colaboradores	Coefficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Nota. En la gráfica de la tabla 21, se evidencia una analogía entre la dimensión 4: procesos para desarrollar a los colaboradores y la segunda variable de estudio, a un grado 0,876 positivo; así, se identifica que coexiste afinidad positiva muy fuerte entre las variables antes mencionadas. Muestra una órbita de propensión positiva; por consiguiente, se puede inducir que la dependencia es directa y proporcional; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para desarrollar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales.

Decisión. Existe una respuesta positiva muy fuerte, sobre la dimensión estudiada número 4: y la segunda variable de estudio, lo cual es propicio para los anhelos municipales.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis estadística

Ha Concorre relación preponderante sobre la dimensión: procesos para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 5

Correlaciones				
			Procesos para mantener a los colaboradores	Desempeño laboral
Rho de	Procesos para	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
Spearman	mantener a los	Sig. (bilateral)	.	,000
	colaboradores	N	79	79
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Nota. En la gráfica de la tabla 22, se evidencia objetivamente la dependencia entre la dimensión 5: procesos para mantener a los colaboradores y la segunda variable es característica a grado 0,855 positivo; así, se colige que preexiste semejanza positiva muy fuerte entre las variables antes mencionadas. Muestra una elipse de disposición positiva; en consecuencia, se puede emanar que; la correspondencia es claramente afirmativa; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para mantener a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores.

Decisión. Existe objetivamente una respuesta positiva muy fuerte, sobre la dimensión 5: procesos para mantener a los colaboradores y la variable segunda, lo cual es favorable para los anhelos municipales.

Prueba de hipótesis específica 6

Hipótesis estadística

Ha Concorre una relación reveladora entre el proceso para fiscalizar a los colaboradores y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 6

		Correlaciones		
			Procesos para fiscalizar a los colaboradores	Desempeño laboral
Rho de	Procesos para	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
Spearman	fiscalizar a los	Sig. (bilateral)	.	,000
	colaboradores	N	79	79
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Nota. Conforme se evidencia en la gráfica de la tabla 23, la correspondencia entre la dimensión 6: procesos para fiscalizar a los colaboradores y la variable desempeño laboral es característica a grado 0,824 positivo; así, se señala que coexiste afinidad positiva muy fuerte sobre las variables antes mencionadas. Muestra una preferencia positiva; en consecuencia, se afirma que la correspondencia es claramente objetiva; vale decir, ante el desarrollo efectivo de la dimensión: procesos para fiscalizar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales.

Decisión. Si concorre una respuesta positiva muy fuerte, sobre la dimensión estudiada numero 6: procesos para fiscalizar a los colaboradores y la variable segunda, lo cual es favorables para las expectativas municipales.

IV. DISCUSIÓN

Conforme se evidencia en las deducciones de la investigación, en la tabla 1 y la figura 1, del 100% del total de los colaboradores municipales; el 43.0% manifestaron que la primera variable afecta de forma regular en la administración municipal. Sin embargo, coincidentemente también el 43.0% de los encuestados manifestaron que la variable primera afecta de manera eficiente la administración de dicha entidad, y finalmente, el 13.9% manifestaron que dicha variable afecta de manera deficiente. Al respecto, podemos afirmar que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto confían en el asertividad de la variable, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. En esa misma proporción, también se evidencia que hay una cantidad considerable de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar una correcta administración del talento humano. Ello, conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en el tema planteado.

Este resultado, definitivamente difiere en gran proporción, a los antecedentes investigados por Rabanal (2021). La investigación prevalece con una metodología de estudio; cuantitativo, correlacional de corte transversal. Obteniendo como resultado; una relación moderada negativa (inversa) entre sus variables, porque obtuvieron una correlación de Rho de Spearman de -0.599 . En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador según los resultados estadísticos obtenidos: que el bajo desempeño laboral es debido al estrés que afronta el personal de la asociación.

Por otro lado, según los resultados de las encuestas aplicadas, la entidad requiere prontamente de la toma acciones que conlleven, a una modernización de la gestión del recurso humano. Tal es el caso que, se ha observado que dicha unidad, ejerce sus funciones en un ambiente reducido, y en condiciones desfavorables logísticamente, y esta evocado más al proceso de elaboración de planillas y pagos de los trabajadores, más no a ejercer una verdadera gestión del talento humano.

En relación a la dimensión primera de la variable, gestión del talento humano; “proceso para integrar a los colaboradores”, se evidencia en la tabla 2 y la figura 2, que del 100% de los colaboradores encuestados; el 43.0 % reveló que el proceso para

integrar a los colaboradores afecta de manera eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, coincidentemente también el 43.0% manifestaron que el proceso para integrar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de dicha entidad, y finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para integrar a los colaboradores afecta de manera deficiente. Estos resultados, también serían un reflejo fiel que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto confía en la asertividad de la dimensión, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. En esa misma proporción, también se evidencia que hay una cantidad considerable de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar esta dimensión. Todo ello, nos conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en la administración municipal.

Al respecto, es evidente que la realidad administrativa de dicha municipalidad, no solo carece de cambios en la administración en general, sino que también se ha identificado una oficina de personal, manejada empíricamente, donde solo se ha limitado a la producción de las planillas de pago de los trabajadores nombrados y contratados, de forma mecánica y automatizada, sin ningún sentido técnico administrativo que conlleve a las mejoras de la gestión del recurso humano, conforme a las expectativas de la gestión moderna de estos tiempos.

Por otro lado, es de conocimiento público, que, a consecuencia de la pandemia mundial por la propagación del COVID 19, esta municipalidad se ha visto reducido en su presupuesto institucional, clarificado en los últimos dos años, a gran escala, a tal punto que sus ingresos de R.D.R, se han visto mermados en un 90% aproximadamente, y sobre todo principalmente, referente a los ingresos generados por concepto de boleto turístico. Cuyo ingreso de este último, es gracias al ticket de ingreso a la ciudadela Inca de Machu Picchu, considerada este como el derecho que otorga el ingreso al Parque Arqueológico de Machu Picchu (una de las 7 maravillas del mundo). Este aspecto, que por supuesto podría ser motivo de otra investigación científica, en definitiva, ha desmotivado a que verdaderamente se desarrolle una verdadera gestión del talento humano desde la Unidad de Recursos Humanos. Vale decir, ante la ausencia del recurso presupuestal, poca labor positiva de la primera variable.

En referencia a la dimensión segunda de la variable; gestión del talento humano; “proceso para organizar a los colaboradores”, se evidencia en la gráfica; tabla 3 y la figura 3, del 100% del total de los colaboradores; el 31.6 % manifestaron que; el proceso para organizar a los colaboradores afecta de manera eficiente en la administración municipal de Machupicchu. Sin embargo, el 54.4% manifestaron que el proceso para organizar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de dicha entidad. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para organizar a los colaboradores afecta de manera deficiente. Este resultado, una vez más nos confirma que, que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto no confía en la asertividad de dicha dimensión, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. En esa escala, también se evidencia que hay una cantidad no mayoritaria de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar esta dimensión. Todo ello, nos conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en la administración municipal, sobre todo referente a esta dimensión, lo que significa que en dicha entidad estaría prevaleciendo la desorganización de la gestión del talento humano.

Este resultado, definitivamente difiere en gran proporción, a los antecedentes investigados por Martínez, (2018), consideró como objetivo general: determinar la ocurrencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública, con estudio dentro del ámbito del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. La investigación tiene una metodología de estudio con un diseño no experimental, transversal. Como resultado se tiene, existe una correlación entre sus variables. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue que existe una relación directa, positiva y significativa entre sus variables.

En relación a la dimensión tercera de la variable; gestión del talento humano; “proceso para recompensar a los colaboradores”, se evidencia en la gráfica de la tabla 4 y en la figura 4, del 100% del total de los colaboradores; el 39.2 % manifestó que; el proceso para recompensar a los colaboradores afecta de manera eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 48.1% manifestaron que el proceso para recompensar a los colaboradores afecta de manera regular la

administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 12.7% manifestaron que el proceso para recompensar a los colaboradores afecta de forma deficiente la administración de dicha entidad.

Este resultado, una vez más nos confirma que, que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto no confía en la asertividad de dicha dimensión, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. En esa escala, también se evidencia que hay una cantidad no mayoritaria de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar esta dimensión. Todo ello, nos conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en la administración municipal, sobre todo referente a esta dimensión, lo que significa que en dicha entidad estaría prevaleciendo la falta de una buena compensación en los colaboradores de la municipalidad.

En relación a la dimensión cuarta de la variable: gestión del talento humano; “proceso para desarrollar a los colaboradores”, se evidencia en la gráfica de la tabla 5 y la figura 5, del 100% del total de los colaboradores entrevistados; el 38.0 % reveló que; el proceso para desarrollar a los colaboradores afecta de forma eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 48.1% manifestaron que el proceso para desarrollar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para desarrollar a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad.

Este resultado, sin lugar a dudas nos confirma que, que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto no confía en la asertividad de dicha dimensión, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. En esa escala, también se evidencia que hay una cantidad no mayoritaria de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar esta dimensión. Todo ello, nos conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en la administración municipal, sobre todo referente a esta dimensión, lo que significa que en dicha entidad estaría prevaleciendo la falta de una buena labor para desarrollar en los colaboradores de la municipalidad.

En relación a la dimensión quinta de la variable: gestión del talento humano; “proceso para mantener a los colaboradores”, se evidencia conforme a la gráfica dela

tabla 6 y la figura 6, del 100% del total de los colaboradores encuestados; el 39.2 % reveló que el proceso para mantener a los colaboradores afecta de modo eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 46.8% manifestaron que el proceso para mantener a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para mantener a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad.

Este resultado, en definitiva, nos confirma que, que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto no confía en la asertividad de dicha dimensión, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. En esa escala, también se evidencia que hay una cantidad no mayoritaria de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar esta dimensión. Todo ello, nos conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en la administración municipal, sobre todo referente a esta dimensión, lo que significa que en dicha entidad estaría prevaleciendo la falta de una buena política para mantener a los colaboradores.

En relación a la sexta y última dimensión de la variable: gestión del talento humano; “proceso para fiscalizar a los colaboradores”, se evidencia conforme a la gráfica de la tabla 7 y la figura 7, del 100% de los colaboradores encuestados; el 36.7 % reveló que el proceso para fiscalizar a los colaboradores afecta de manera eficiente en la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 49.4% manifestaron que el proceso para fiscalizar a los colaboradores afecta de manera regular la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Finalmente, el 13.9% manifestaron que el proceso para fiscalizar a los colaboradores afecta de manera deficiente la administración de dicha entidad. Este resultado, igual que el anterior, en definitiva, nos confirma que, que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto no confía en la asertividad de dicha dimensión, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. En esa escala, también se evidencia que hay una cantidad no mayoritaria de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar esta dimensión. Todo ello, nos conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en la administración municipal,

sobre todo referente a esta dimensión, lo que significa que en dicha entidad estaría prevaleciendo la falta de una buena política de fiscalización a los colaboradores de dicha entidad.

Estos argumentos, difiere en gran proporción, a los antecedentes nacionales investigados por Lama, (2021), quien considero como objetivo general: conocer cuál es la Gestión del Talento Humano en la empresa DEPSA depósitos S.A., Lima Metropolitana. La investigación es de un enfoque cuantitativo de tipo aplicado de nivel descriptivo y estudio transversal. Los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de investigación, elaborados por el investigador fueron; de una población de 50 colaboradores y una similar cantidad de muestra, se obtuvo el resultado en el análisis descriptivo, en su medición en el nivel malo indicado por un 45,6%, regular por un 42,9% y bueno por un 11,6%, deduciéndose que no se actúa correctamente respecto al liderazgo, equipo de trabajo, motivación, capacitación y desarrollo. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; según los resultados estadísticos obtenidos: existe un nivel regular de aplicación de la Gestión del Talento Humano en la empresa, los cuales deben ser tomadas en cuenta para su superación.

Igualmente, en relación a la variable estudiada sobre el desempeño laboral, según los resultados resaltantes de la encuesta diligenciada a los servidores municipales de Machupicchu, conforme se observa en la gráfica de la tabla 8 y la figura 8, del 100% del total de los colaboradores encuestados; el 45.6% manifestaron que el desempeño laboral afecta de forma eficiente en la administración de la Municipalidad Distrital de Machupicchu. Sin embargo, el 45.6% reveló que el desempeño laboral afecta de manera regular la administración de dicha entidad. Finalmente, el 8.9% manifestaron que el desempeño laboral afecta de manera deficiente la administración de la comuna municipal, arriba precisada. Al respecto, podemos afirmar que un porcentaje considerable de colaboradores, en efecto confían en la asertividad de la variable estudiada, y lo positivo que podría significar en la administración municipal. Sin embargo, este porcentaje aún no es significativo para una gestión municipal, que tiene como aspiraciones a ser una de las gestiones más exitosas de la Región del Cusco.

En esa misma proporción, también se evidencia que hay una cantidad considerable de colaboradores municipales, que aún no están convencidos de lo positivo que podría significar una correcta aplicación del desempeño laboral, lo que significa que existe cierta desconfianza entre los colaboradores sobre este aspecto, lo que demuestra una posición de poco reconocimiento a la gestión municipal sobre esta variable consultada. Todo ello, nos conlleva a deducir que en efecto hay mucho por trabajar en el tema del desempeño laboral. Lógicamente, podría ser materia de una nueva investigación a posteriori.

De igual modo, este resultado, definitivamente difiere en buena proporción, a los antecedentes investigados por Moreno, (2021), en la presente investigación, se consideró como objetivo general: determinar la concordancia entre sus dos variables. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio; cuantitativa y con diseño descriptivo correlacional. Se tuvo como resultado de investigación, elaborados por el investigador que las investigaciones con las dos variables irradian un índice de correlación de 0,570; figurando el asentimiento de la hipótesis alterna. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; según los resultados estadísticos obtenidos: existe una correlación directa, positiva entre las variables estudiadas en dicha entidad.

Al respecto, podemos deducir que, en efecto, coexiste una relación imponente entre la variable primera con el desempeño laboral, en los colaboradores municipales de Machupicchu, y en consecuencia también se ha demostrado que existe una correspondencia objetiva entre la dimensión: proceso para integrar a los colaboradores y la segunda variable de estudio. Así mismo, se ha validado que preexiste una relación trascendental entre la dimensión; proceso para organizar a los colaboradores con la segunda variable de estudio, del mismo modo se ha demostrado que concurre una relación propicia entre la dimensión; proceso para recompensar a los colaboradores con la segunda variable de estudio. Igualmente se ha confirmado que concurre una relación favorable entre la dimensión: proceso para desarrollar a los colaboradores con el desempeño laboral, similar resultado se ha demostrado que coexiste una relación próspera entre la dimensión; proceso para mantener a los colaboradores con la indicada

variable. Finalmente se ha demostrado que concurre una relación óptima entre la dimensión; proceso para fiscalizar a los colaboradores con la variable segunda del estudio.

Por otro lado, en relación a la hipótesis general: se ha considerado principalmente el supuesto que; existía relación significativa entre la primera variable con el desempeño laboral de dicha entidad. Conforme a los resultados, se ha evidenciado que, en la tabla 17, se encontró que; la correlación entre las variables de estudio, es reveladora al porcentaje de 0,849 positivo; por lo tanto, se puede concluir que existió una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Por consiguiente, ante el desarrollo efectivo de la gestión del talento humano mayor será la exigencia de desarrollar el desempeño laboral.

De igual manera, en relación a la prueba de hipótesis específica 1: se ha formulado un supuesto afirmativo que; si existía relación significativa con el proceso para integrar a los colaboradores y el desempeño laboral en la entidad municipal. Conforme a los resultados obtenidos, es demostrativa al grado de 0,796 positivo; así, se señala que, existe correlación positiva muy fuerte entre las variables arriba señalados. Por lo tanto, ante el desarrollo efectivo de los procesos para integrar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales. En tal sentido, conforme al Sig. (Bilateral)=0.000<0,90, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; el cual asevera; existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión 1; procesos para integrar a los colaboradores y la variable segunda.

Del mismo modo, en relación a la hipótesis específica 2: se ha formulado un supuesto afirmativo que; si existía relación significativa entre el proceso para organizar a los colaboradores y la segunda variable. Conforme a los resultados, la correspondencia entre la dimensión 2, y la variable desempeño laboral es significativa al nivel de 0,712 positivo; así, se puede señalar que existe semejanza positiva muy fuerte entre las variables arriba precitadas. Por consiguiente, ante el desarrollo efectivo de los procesos para organizar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales.

Este resultado, se asemeja en buena proporción, a los antecedentes investigados por Quispe, (2021), quien consideró como objetivo general: determinar si existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación arriba referida; es de tipo descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo. Después de la aplicación de los instrumentos de investigación, los resultados fueron; ($p < 0.01$) y Rho de Spearman=0.626. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue que existe relación entre sus variables, la cual se demuestra en la prueba estadística, de Rho de Spearman=0.626.

Así mismo, en relación a la hipótesis específica 3: se ha formulado un supuesto afirmativo que; existe relación explicativa entre el proceso para recompensar a los colaboradores y el desempeño laboral en los colaboradores municipales. Conforme a los resultados obtenidos, la segunda variable es característica al grado de 0,672 positivo; así, se señala que concurre correspondencia positiva considerable entre las variables referidas, que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para recompensar a los colaboradores, mayor será el manifiesto de la segunda variable.

Este resultado, se contradice en gran proporción, a los antecedentes investigados por Salazar, (2020), consideró como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la calidad de servicio de un gobierno Municipal. La investigación arriba referida; prevalece con una metodología de estudio básica. Los resultados obtenidos fue que existe una relación significativa entre sus variables. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador según los resultados estadísticos obtenidos es que existe una relación directa, entre la calidad de servicio y la gestión de talento humano.

De igual manera, en relación a la hipótesis específica 4: se ha formulado un supuesto afirmativo que; existía relación característica entre el proceso para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral en los colaboradores de dicha entidad. Conforme a los resultados obtenidos, la dimensión 4 y la variable segunda, es típica al resultado de 0,876 positivo; así, se señala que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables anteriormente referidas; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para desarrollar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral.

De la misma forma, en relación a la hipótesis específica 5: se ha formulado un supuesto afirmativo que; existía relación característica entre la dimensión: proceso para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral en los colaboradores. Conforme a los resultados obtenidos, la correspondencia entre la dimensión 5 y la segunda variable, es propia al resultado de 0,855 positivo; así, se puede señalar que concurre una correlación positiva muy fuerte entre las variables precisados anteriormente. Es decir, que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para mantener a los colaboradores, mayor será el manifiesto de la segunda variable de estudio.

Este resultado, se asemeja en mínima proporción, a los antecedentes investigados por Uvidia, (2021), consideró como objetivo general: establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesores en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador. Con una metodología de estudio; cuantitativa, no experimental y correlacional. Los resultados obtenidos fueron; según Rho de Spearman muestra que existe una relación moderada y significativa. En tal sentido, la conclusión al que arribó el investigador fue la siguiente; existe relación directa, positiva entre las variables referidas. Consecuentemente los efectos inferenciales, se pudo determinar una correlación moderada.

Se está atravesando en un mundo de grandes desafíos; ello implica modificar las diversas formas de administrar las municipales. Estamos ante una sociedad de grandes transformaciones e innovaciones, desde todo ámbito y punto de vista: ya sea estas, estructurales, socioculturales, tecnológicas, económicas, sociales, entre otros. Donde se demuestran de manera objetiva su complejidad sin mayores dificultades; lo que hace ver, que bajo esta nueva realidad, el talento humano, así como sus gestores, encaminen sus esfuerzos de preparación hacia la innovación y el desarrollo.

Esta forma de ver la realidad, desafía irrenunciablemente, a los gestores de los recursos humanos de todas las entidades del estado, el cual invita a que deban cumplir un papel de constructores y operadores de la administración pública, con principios éticos, morales y un buen desempeño de la profesión. Por ello, en este contexto cobra importancia, la verdadera dimensión que comprende el realizar una eficiente gestión del

talento humano. Entendida ella, como la herramienta para mejorar la administración del Estado.

Así mismo, se comprende que, el desempeño del talento humano tiene incidencia directa en la eficiencia, eficacia, y desarrollo del correcto funcionamiento de las municipalidades del país, y en particular, sobre las instituciones de la administración pública. También debemos tomar en cuenta que, diversos modelos y corrientes, enfocan que una adecuada gestión del talento humano, incide en el desempeño productivo de las otras variables, como es el caso del desempeño laboral y el mejoramiento de la administración estatal.

Finalmente, con relación a la hipótesis específica 6: se ha formulado un supuesto afirmativo que; existía relación significativa, de la dimensión: proceso para fiscalizar a los colaboradores y el desempeño laboral en los colaboradores municipales. Conforme a los resultados obtenidos, se ha evidenciado que, la correspondencia entre la dimensión 6 y la segunda variable es explicativa al nivel de 0,824 positivo; así, se puede señalar que coexiste reciprocidad positiva muy fuerte entre las variables antes referidas.

Para esta discusión, es pertinente relacionar los resultados obtenidos con las investigaciones realizadas a nivel nacional, donde según Santos, (2018). Los resultados obtenidos concluyen que existe suficientes elementos para afirmar que: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.686. Lo que representa un nivel de correlación alto.

Finalmente, la investigación ha permitido conocer aspectos resaltantes de la realidad coyuntural de la Municipalidad Distrital de Machupicchu, lo que significa que, de cinco mil visitantes diarios que visitaba esta localidad, hoy solo se llega a cubrir un máximo de 600 visitantes aproximadamente por día. Se debe tomar en cuenta que, este ingreso financiero, es el pilar de la economía municipal, considerado el más importante, fuente de financiamiento de los principales proyectos de inversión, sobre todo el sostén de todos los contratos laborales existentes en dicha entidad. Es importante precisar que, el indicado distrito, se desarrolla eminentemente del movimiento turístico, hotelero, artesanal y restaurantes. No existe otra actividad económica alternativa, como el que se

aprecias en otros distritos y localidades del país. Definitivamente, debemos tomar en consideración que una de las consecuencias considerables de esta realidad, fue la paralización de proyectos de inversión pública, la reducción de sueldos y salarios a funcionarios de confianza y el despido masivo de trabajadores en todos sus niveles. Esta problemática es circunstancial y de coyuntura.

VI. CONCLUSIONES

Para Hernández, et al. (2014) señalan que “las conclusiones deben tener puntos necesarios así al verificarlos se debe evitar incurrir en repetir en resultados y solo indicar las acciones más importantes” (p.581). Con este concepto se desarrolló las conclusiones obtenidas de la investigación.

Primero. - Se afirma el siguiente hallazgo; una correspondencia significativa entre las variables investigadas, vale decir entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, evidente a grado 0,849 positivo; se colude que, en efecto, se confirma una correlación positiva muy fuerte entre las variables antes referidos. Se concibe fehacientemente una prolongación de tendencia positiva; en consecuencia, se concluye que: la relación es verdaderamente proporcional; es decir, que ante el desarrollo efectivo de la primera variable mayor será la exigencia de desarrollar el desempeño laboral, lo cual es favorables para las expectativas, de la administración municipal.

Segundo. - Se confirma el siguiente hallazgo; una correlación entre la dimensión 1: procesos para integrar a los colaboradores y la variable desempeño laboral es demostrativa a grado 0,796 positivo; evidentemente preexiste correspondencia positiva muy fuerte entre las variables arriba estudiadas. Muestra una trascendencia positiva; por consiguiente, se colige que, la correlación es verdaderamente conveniente; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para integrar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de dicha entidad, lo cual es eminentemente favorable para los propósitos de dicha entidad municipal.

Tercero. - Se confirma el siguiente hallazgo; una correspondencia entre la dimensión 2: procesos para organizar a los colaboradores y la variable desempeño laboral a un grado 0,712 positivo; en consecuencia, coexiste una respuesta positiva muy fuerte, sobre las variables arriba referidos. Muestra una tendencia positiva; por consiguiente, se deriva que la reciprocidad es claramente proporcional; vale decir

que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para organizar a los colaboradores, mayor será la respuesta de la segunda variable en los colaboradores de dicha entidad, lo cual es favorable para los propósitos de la entidad municipal.

Cuarto. - Se confirma el siguiente hallazgo; una concordancia entre la dimensión 3: procesos para recompensar a los colaboradores y la variable desempeño laboral es demostrativa a grado 0,672 positivo; concurre una semejanza positiva formidable entre las variables arriba señalados. Muestra una hélice de tendencia positiva; por consiguiente, se puede concluir que la respuesta es claramente propicia para el desarrollo efectivo de los procesos para recompensar a los colaboradores, en consecuencia, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales, lo cual es favorable para las expectativas municipales.

Quinto. - Se confirma el siguiente hallazgo; una analogía entre la dimensión 4: procesos para desarrollar a los colaboradores y la segunda variable de estudio, a un grado 0,876 positivo; así, se identifica que coexiste afinidad positiva muy fuerte entre las variables antes mencionadas. Muestra una órbita de propensión positiva; por consiguiente, se puede concluir que, la dependencia es directa y proporcional; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para desarrollar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales, lo cual es propicio para los anhelos municipales.

Sexto. - Se confirma el siguiente hallazgo; se evidencia objetivamente la dependencia entre la dimensión 5: procesos para mantener a los colaboradores y la segunda variable, es característica a grado 0,855 positivo; así, se colige que preexiste semejanza positiva muy fuerte entre las variables antes mencionadas. Muestra una elipse de disposición positiva; en consecuencia, se puede emanar que; la correspondencia es claramente afirmativa; vale decir que, ante el desarrollo efectivo de los procesos para mantener a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores, lo cual es favorable para los anhelos municipales.

Séptimo. - Se confirma el siguiente hallazgo; una correspondencia significativa entre la dimensión 6: procesos para fiscalizar a los colaboradores y la variable desempeño laboral es característica a grado 0,824 positivo; así, se señala que coexiste afinidad positiva muy fuerte sobre las variables antes mencionadas. Muestra una preferencia positiva; en consecuencia, se afirma que la correspondencia es claramente objetiva; vale decir, ante el desarrollo efectivo de la dimensión: procesos para fiscalizar a los colaboradores, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores municipales, lo cual es favorable para las expectativas municipales.

VII. RECOMENDACIONES

Así Hernández, et al. (2014) indican que las recomendaciones deben referir lo que debe realizarse posteriormente a la investigación. Las recomendaciones manifiestan las posibles acciones que deben implementarse en la entidad de estudio. A continuación, se señalan las siguientes recomendaciones:

Primero.- Se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Machupicchu, en su calidad de máxima autoridad ejecutiva y administrativa de dicha entidad, que mediante una resolución administrativa, se disponga la inmediata implementación de la unidad de recursos humanos, con sus diferentes dependencias (escalafón, comisión de selección, inducción, seguridad ocupacional, control de personal, comisión de procesos administrados, asesoría legal, planillas, entre otros) con el propósito de modernizar la gestión del talento humano en dicha municipalidad. Ello debe implicar el apoyo logístico, infraestructural y personal profesional especializado.

Segundo.- Se recomienda a los gestores de personal (jefe de personal) y colaboradores de la unidad de la oficina del talento humano de la Municipalidad Distrital de Machupicchu, coordinar permanentemente con SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil), considerada ésta como el enlace legal de la administración pública, cuya entidad está subordinada a la Presidencia del Consejo de Ministros, el cual vela por la correcta administración de la gestión de las personas al servicio del Estado. Esta entidad proporciona capacitaciones, absuelve consultas, formula políticas nacionales, emite opiniones técnicas vinculantes, dicta normas, supervisar su acatamiento y resuelve conflictos relacionados a los recursos humanos de importancia para el Estado.

Tercero. - Se recomienda a la comunidad edil de la actual gestión municipal, a tomar conciencia e identificación de la importancia que implica desarrollar una eficiente gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores, que no solo está evocado a la mecánica tradicional de generación de planillas de pago y

al cumplimiento de los pagos mensuales. Sino que, de un tiempo a esta, implica replantear diversas formas de innovar y modernizar las políticas de esta importante área.

REFERENCIA.

- Aguilar, M. (2021). *Factores ergonómicos y el desempeño laboral de los docentes de Nivel Superior Tecnológico de los Institutos Públicos de Chimborazo* [Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas].
- Al- Dalahmeh, M. 2020. *Talent Management: A Systematic Review*. Oradea Journal of Business and Economics 5 (Special): 115–23. <https://doi.org/10.47535/1991ojbe102>.
- Alan, D. y Cortez, L. (2017) *procesos y fundamentos de la investigación científica*.
- Alava, D. (2021). *La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí–Ecuador*.
- Alizia, F. e Ibely, N. 2020. *Higiene y Seguridad Laboral como Instrumento de Paz en el Desempeño Laboral del Docente Universitario*. Mikarimin.
- Anglas, C. D. P. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal de UCI Covid del hospital público privado, Lima, 2020*.
- Araujo, L. D. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte-Región Junín-período 2018*.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*.
- Blas, E. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*.
- Campos, J. (2020). *Gestión del talento humano en servidores de la UGEL Concepción, 2020*.
- Canales, M. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de Los Olivos, 2020*.
- Casas, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura*.
- Castro, M. (2020). *Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020*.

- Cepeda, D. (2021). *La gestión del talento humano como estrategia organizacional en el sector curtiembre de la provincia de Tungurahua* [Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas].
- Choes, J. (2020). *Procesos administrativos y desempeño laboral de trabajadores en el Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones*, 2019.
- Coello, A. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro*.
- Cordero, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Revista educación*, 33(1), 155-165.
- Curitima, G. (2020). *Gestión escolar y desempeño laboral en directivos de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Yurimaguas*, 2019.
- DEAC, (2016). *The Necessity Of Approaching The Enterprise Performance Concept Through A Theoretical Fundamental System*. *Annals of Constantin Brâncuși University of Târgu-Jiu - Serie Economy* 1 (5): 63–69.
- Del Águila, D. (2021). *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del Poder Judicial*, 2020.
- Digno, C. (2021). *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019*.
- Fabián, J. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca*, 2018.
- Flores, W. (2020). *Gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional del Gobierno Regional*, Lima 2020.
- Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. (2017) *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017

[citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en:
<http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

- Garcés, H. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020.
- Gelen, M., and Alparslan S. Demir. (2019). Selection Of Information Technology Personnel For An Enterprise In The Process Of Industry 4.0 With The MultiMoorra Method.” *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 23 (4): 663–75. <https://doi.org/10.16984/taufenbilder.459659>.
- Góngora, G. (2017). Relación entre el Desarrollo de Capacidades y el Valor del Talento Humano en Estudiantes de la Maestría de Gerencia Social y Recursos Humanos- Modalidad Semi Presencial-Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa 2016.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista M. (2014) Metodología de la investigación sexta edición.
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Jovanoska, A., Ljubomir D. y Stojan D. (2020). Cambiando la Cultura Organizacional Promoviendo Valores que Fomenten el Trabajo En Equipo. *Eurasian Journal of Business and Management* 8 (2): 94-105. <https://doi.org/10.15604/ejbm.2020.08.02.004>.
- Lama, F. (2021). Gestión del talento humano en la empresa Depsa depósitos SA, Lima Metropolitana, 2020.
- López, A. (2019). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018. *balance´s*, 6(7), 12-17.
- López, U. & Marina, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019.
- Machado, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

- Cantonaes [Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas].
- Martínez, A. Vega, N. Pintado, N. y Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.
- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.
- Merlo, B. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo.
- Monteza, A. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.
- Morales, A. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo [Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública].
- More, L. (2017). Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Angel Divino, Chiclayo 2016.
- Moreno, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.
- Mosquera, M. (2021). Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la Escuela Fiscal Mixta, Jhon F. Kennedy, cantón Pasaje, provincia El Oro, periodo lectivo 2016-2017.
- Mullo, J. (2021). La gestión del talento humano y la calidad del servicio en cooperativas del segmento 1 de la provincia de Chimborazo [Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas].
- Muñoz, C.I. (2018) Metodología de la investigación.
- Naupa, L. (2018) Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución, Juan de Dios Valencia, de Velille, Chumbivilcas – 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

- Oyague, D. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018.
- Pacherres, C. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020.
- Palomino, S. (2017). Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA–2017.
- Pérez, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector Calzado. Revista Enfoques, 5(18), 103-121.
- Quecaño, P. (2021). Gestión del talento humano y desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.
- Quintana, R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II–Essalud, Callao, 2020.
- Quispe, C. (2021). Cultura de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la Imprenta Langui EIRL, Lima, 2020.
- Ramírez, R. Espindola, C. , Ruíz, G. , y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176.
- Roca, M. (2017). Relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la red de salud Pacífico Sur, Chimbote-2017.
- Rodríguez, O. (2021). Niveles de capacitación y desempeño laboral del profesional de la salud del Centro de Salud Metropolitano Abancay, 2020.
- Rodríguez, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017.
- Rodríguez, V., y Américo, H. (2017). Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.
- Salazar, J. (2020). Gestión de talento humano y la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Chimban.
- Santos, J. (2018). La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017.

- Saravia, R. (2018). Cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.
- Sarmiento, C. (2018). Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de la IE “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017.
- Sosa, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.
- Soto, N. (2020). Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de educacion-Unheval 2019.
- Tamay, A. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020.
- Tello, E. (2021). Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo–2020.
- Torner, C. (2021). Liderazgo adaptativo y desempeño. Estrategia bajo un contexto COVID19 en una organización del sector eléctrico colombiano. Revista Estrategia Organizacional, 10(1).
- Uvidia, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Abraham Chancay Ecuador, 2020.
- Vallejos, C. Yovera, A., y Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. Tzhoecoen, 12(4), 436-448.
- Vega, C. (2021). Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Hospitalización–Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020.
- Velásquez, C. (2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil.
- Véliz, A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

TITULO: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO		METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	GESTION DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.	La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Machupicchu		Proceso para integrar a los colaboradores	Convocatoria, perfil laboral y selección de personal.	
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	DESEMPEÑO LABORAL	Procesos para organizar a los colaboradores	Inducción laboral, modelo del trabajo y el trabajo en equipo.	Método de la investigación Según su carácter: Cuantitativa Según su profundidad: No experimental Según su finalidad: Investigación Aplicada Según su alcance temporal: Transversal
1.- ¿De qué manera se relaciona el proceso para integrar a los colaboradores con el desempeño laboral? 2.- ¿De qué manera se relaciona el proceso para organizar a los colaboradores con el desempeño laboral? 3.- ¿De qué manera se relaciona el proceso para recompensar a los colaboradores con el desempeño laboral? 4.- ¿De qué manera se relaciona el proceso para desarrollar a los colaboradores con el desempeño laboral? 5.- ¿De qué manera se relaciona el proceso para mantener a los colaboradores con el desempeño laboral? 6.- ¿De qué manera se relaciona el proceso para fiscalizar a los colaboradores con el desempeño laboral?	1.- Determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral; 2. Determinar la relación entre el proceso para organizar a los colaboradores y el desempeño laboral; 3. Determinar la relación entre el proceso para compensar a los colaboradores y el desempeño laboral; 4. Determinar la relación entre los procesos para desarrollar a los colaboradores y el desempeño laboral; 5. Determinar la relación entre el proceso para mantener a los colaboradores y el desempeño laboral; 6. Determinar la relación entre el proceso para fiscalizar a los colaboradores y el desempeño laboral.	1) El proceso para integrar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 2) El proceso para organizar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 3) El proceso para recompensar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 4) El proceso para desarrollar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; y finalmente 5) El proceso para mantener a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral; 6) El proceso para fiscalizar a los colaboradores se relaciona elocuentemente con el desempeño laboral.	Procesos para recompensar a los colaboradores Procesos para desarrollar a los colaboradores Procesos para mantener a los colaboradores Procesos para fiscalizar a los colaboradores	Reconocimiento del desempeño, remuneración económica, prestación del servicio. Capacitación del personal, desarrollo de competencias y asesoramiento. Clima laboral, higiene y seguridad en el trabajo. Evaluación del desempeño y desvinculación laboral.	Diseño de la Investigación Diseño General: Transversal. Diseño Específico: No experimental Régimen de Investigación: Libre Población El total del universo es de 300 servidores y aplicando el criterio de inclusión y exclusión la población está integrada por 100 servidores Muestra La fórmula utilizada para determinar el tamaño de la muestra referente brinda el resultado de 79 servidores. Técnicas, Instrumentos y Fuentes o Informantes de recolección de datos. Técnicas a) La técnica de la encuesta Instrumentos a) Cuestionario Técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectado Los datos obtenidos se procesarán a través del software SPSS para hacer el análisis estadístico y con ellos se realizaron los cruces que consideran las hipótesis (variables) y con precisiones en la significancia.	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable *Gestión del Talento Humano*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Es el conjunto integral de actividades o procesos como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar talentos, con la finalidad de proporcionar habilidades y competitividad a la organización (Chiavenato, 2018, p.09).	La variable Gestión del Talento Humano, de naturaleza cuantitativa que se operacionaliza en sus dimensiones: Procesos para integrar personas, Procesos para organizar a las personas, Procesos para recompensar a las personas, Procesos para desarrollar a personas, Procesos para retener a las personas, Procesos para auditar a las personas y sus indicadores, para lo cual se utilizara la escala de Likert: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. No indica, 2. Casi nunca, 1. Nunca.	Procesos para integrar personas Procesos para organizar a las personas Procesos para recompensar a las personas Procesos para desarrollar a personas Procesos para retener a las personas Procesos para auditar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria. • Perfil laboral • Selección • Inducción laboral. • Modelo del Trabajo • Trabajo en equipo • Reconocimiento del desempeño • Estímulo económico • Prestación y servicios • Capacitación • Desarrollo de personas • Desarrollo de habilidades • Asesoramiento legal • Ambiente laboral • Relación con los empleados • Higiene y seguridad laboral • Monitoreo • Acompañamiento • Evaluación • Desvinculación laboral 	<p>Escala ordinal</p> <p>Mediante escala de Likert</p> <p>5. Siempre</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>3. No indica</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>1. Nunca</p>

Nota: Tomado del Libro *Gestión del Talento Humano – tercera edición (revista técnica)*, autor: *Idalberto Chiavenato – 2008.*

<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

Previo un cordial y atento saludo.

Querido (a) trabajador (a) de la Municipalidad Distrital de Machupicchu, agradeceré responder a las siguientes preguntas de manera sincera y honesta, tomando en cuenta la realidad de la gestión municipal. Sus respuestas serán tomadas en cuenta, para aspectos únicamente académicos y de investigación. No es necesario consignar sus datos personales, toda vez que la identidad del encuestado se encuentra protegido por ley.

Marque con una (X) la respuesta que viera por conveniente.

GRACIAS.

VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	1.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA INTEGRAR A LOS COLABORADORES	NUNCA	CASI NUNCA	NO INDICA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	CONVOCATORIA					
1	Según Ud. ¿Los procesos de convocatoria de personal se publican siguiendo la normatividad vigente?					
2	Según Ud. ¿Los procesos de convocatoria de personal se desarrollan de manera transparentemente, en igualdad de oportunidades para todos?					
3	Según Ud. ¿Los procesos de convocatoria de personal, sirven como mecanismo institucional para captar a los mejores profesionales?					
	PERFIL LABORAL					
4	Según Ud. ¿El perfil laboral de los colaboradores, refleja las expectativas institucionales de la Municipalidad Distrital de Machupicchu?					
5	Según Ud. ¿El perfil laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la gestión municipal y al logro de sus objetivos?					
	SELECCIÓN DE PERSONAL					

6	Según Ud. ¿Los procesos de selección de personal se efectúan de acuerdo a Ley, en concordancia con los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu?					
7	Según Ud. ¿Los procesos de selección de personal se desarrollan de manera transparente, en igualdad de oportunidades para todos?					
2.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LOS COLABORADORES						
INDUCCIÓN LABORAL						
8	Según Ud. ¿La Inducción laboral se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal?					
9	Según Ud. ¿La Inducción laboral tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal?					
MODELO DEL TRABAJO						
10	Según Ud. ¿El modelo de trabajo se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal?					
11	Según Ud. ¿El modelo de trabajo tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal?					
TRABAJO EN EQUIPO						
12	Según Ud. ¿El trabajo en equipo es una política institucional de la presente gestión municipal?					
13	Según Ud. ¿El trabajo en equipo tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión institucional?					
3.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LOS COLABORADORES						
RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO						

14	Según Ud. ¿El reconocimiento del desempeño laboral de los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión municipal?					
15	Según Ud. ¿El reconocimiento del desempeño laboral de los colaboradores, tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal?					
REMUNERACIÓN ECONÓMICO						
16	Según Ud. ¿La Remuneración de los colaboradores, es coherente al perfil profesional y al cargo que se desempeña?					
17	Según Ud. ¿La Remuneración de los colaboradores, es coherente con los presupuestos institucionales e instrumentos de gestión?					
PRESTACIÓN DEL SERVICIO						
18	Según Ud. ¿La prestación del servicio se desarrolla acorde al perfil profesional de cada colaborador?					
19	Según Ud. ¿La prestación del servicio se desarrolla en función a nivel de responsabilidad de los colaboradores?					
20	Según Ud. ¿La prestación del servicio de los colaboradores, se desarrolla en función a los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu?					
4.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LOS COLABORADORES						
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
21	Según Ud. ¿La capacitación del personal, es una política institucional de la actual gestión municipal?					
22	Según Ud. ¿La capacitación del personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral?					
DESARROLLO DE COMPETENCIAS						

23	Según Ud. ¿El desarrollo de competencias en el personal, es una política institucional de la actual gestión municipal?					
24	Según Ud. ¿El desarrollo de competencias en el personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral?					
ASESORAMIENTO						
25	Según Ud. ¿El asesoramiento legal - administrativo para los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión municipal?					
26	Según Ud. ¿El asesoramiento legal - administrativo para los colaboradores, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral?					
5.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA MANTENER A LOS COLABORADORES						
CLIMA LABORAL						
27	Según Ud. ¿El clima institucional, es una política institucional de la actual gestión municipal?					
28	Según Ud. ¿El clima institucional, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral?					
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
29	Según Ud. ¿La política de higiene - seguridad en el trabajo, es una práctica constante de la actual gestión municipal?					
30	Según Ud. ¿La política de higiene - seguridad en el trabajo, se encuentra debidamente implementada en la actual gestión municipal?					
6.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA FISCALIZAR Y EVALUAR A LOS COLABORADORES						
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.						

31	Según Ud. ¿La evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión?					
32	Según Ud. ¿La evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la actual gestión municipal?					
DESVINCULACIÓN LABORAL						
33	Según Ud. ¿La desvinculación laboral de los colaboradores, se realiza respetando el debido proceso, conforme a las normas laborales vigentes?					
34	Según Ud. ¿La desvinculación laboral de los colaboradores, se efectúa en base a criterios técnicos e institucionales de la Municipalidad Distrital de Machupicchu?					

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	1.- DIMENSIÓN: LA RESPONSABILIDAD DE LOS COLABORADORES	NUNCA	CASI NUNCA	NO INDICA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PUNTUALIDAD						
1	Según Ud. ¿Considera la puntualidad como un valor fundamental a nivel personal?					
2	Según Ud. ¿La puntualidad es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal?					
3	Según Ud. ¿La puntualidad está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal?					
4	Según Ud. ¿La puntualidad es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público?					

ÉTICA PROFESIONAL						
5	Según Ud. ¿Considera la ética profesional como un valor fundamental a nivel personal?					
6	Según Ud. ¿La ética profesional es puesta en práctica por todos los colaboradores de la actual gestión municipal?					
7	Según Ud. ¿La ética profesional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal?					
8	Según Ud. ¿La ética profesional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público?					
PRESENTACIÓN PERSONAL						
9	Según Ud. ¿Considera la presentación personal como un valor fundamental a nivel personal?					
10	Según Ud. ¿La presentación personal es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal?					
11	Según Ud. ¿La presentación personal está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal?					
12	Según Ud. ¿La presentación personal es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público?					
2.- DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES						
IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
13	Según Ud. ¿Considera la identidad institucional como un valor fundamental a nivel personal?					
14	Según Ud. ¿La identidad institucional es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal?					

15	Según Ud. ¿La identidad institucional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal?					
16	Según Ud. ¿La identidad institucional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público?					
EFICIENCIA						
17	Según Ud. ¿Considera la eficiencia como un valor fundamental a nivel personal?					
18	Según Ud. ¿La eficiencia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal?					
19	Según Ud. ¿La eficiencia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal?					
20	Según Ud. ¿La eficiencia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público?					
EFICACIA						
21	Según Ud. ¿Considera la eficacia como un valor fundamental a nivel personal?					
22	Según Ud. ¿La eficacia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal?					
23	Según Ud. ¿La eficacia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal?					
24	Según Ud. ¿La eficacia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público?					

CUMPLIMIENTO DE METAS						
25	<i>Según Ud. ¿Considera el cumplimiento de metas como un valor fundamental a nivel personal?</i>					
26	<i>Según Ud. ¿El cumplimiento de metas es una práctica común en los colaboradores de la actual gestión municipal?</i>					
27	<i>Según Ud. ¿El cumplimiento de metas está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal?</i>					
28	<i>Según Ud. ¿El cumplimiento de metas es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público?</i>					

Fecha: Machupicchu 30 de junio 2021.

Firma del encuestado
(No consignar nombre)

ANEXO 4: Cálculo del tamaño de la muestra

Población: Según Alan Neill y Cortez Suárez (2017), menciona que “La población o universo comprende la totalidad de sujetos u objetos a los cuales se va a investigar, su selección se da en función a ciertas características que pueden contribuir con la obtención de información relevante para estudiar el problema”.

El objeto de estudio de la investigación es a un universo de 360 servidores bajo la contratación de Contratos Administrativos de Servicios – CAS, que trabajan en la Municipalidad Distrital de Machupicchu, provincia de Urubamba y región del Cusco, de los cuales aplicando el criterio de inclusión y exclusión la población estará integrado por 100 servidores administrativos de las áreas de: administración, planeamiento y presupuesto, contabilidad, abastecimiento, tesorería, recursos humanos, oficina de asesoría jurídica, todo ello debido a que la población debe contener las características de contenido, lugar y tiempo requeridos.

Servidores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu

Servidores	Cantidad
Oficina de Administración	4
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	4
Área Funcional de Tesorería	6
Área Funcional de Contabilidad	5
Área Funcional de Abastecimiento	15
Área Funcional de Recursos Humanos	8
Oficina de asesoría Jurídica	4
Seguridad ciudadana	30
Policia municipal	24
TOTAL	100

- **Criterios de inclusión.** - Personal administrativo bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios – CAS, quienes laboran en la parte administrativa de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Servidores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu

Servidores	Cantidad
Oficina de Administración	4
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	4
Área Funcional de Tesorería	6
Área Funcional de Contabilidad	5
Área Funcional de Abastecimiento	15
Área Funcional de Recursos Humanos	8
Oficina de asesoría Jurídica	4
Seguridad ciudadana	30
Policia municipal	24
TOTAL	100

- **Criterios de exclusión.** - No se consideran a personal con contrato de locación de servicios, persona con contratos de inversión, y personal nombrado y permanente de las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.

Servidores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu excluidos en la población

Servidores	Cantidad
Gerencia de infraestructura	60
Gerencia de educación y cultura	35
Gerencia de medio ambiente	35
Gerencia de servicios municipales	25

Gerencia de mantenimiento	50
Gerencia de equipo mecánico	25
Gerencia de proyectos productivos y p.	30
TOTAL	260

Muestra. - Según Hernández Sanpieri (2018) En la ruta cuantitativa, una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población. Alan Neill y Cortez Suárez (2017) afirma que la muestra: es un subgrupo que tiene un carácter representativo de los casos o elementos de una población.

Por lo tanto, la muestra de los servidores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu, se halla aplicando la fórmula correspondiente, porque se conoce la población:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

Z= Nivel de confianza = 1.96

p= Variabilidad positiva = 0.5

q= Variabilidad negativa = 0.5

N= tamaño de la población = 100

E= precisión o error = 0.05

n= muestra = ¿?

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) 100}{100(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)100}{100(0.0025) + (3.8436)(0.25)}$$

n= 96.04

1.2104

n= 79.34567085

Entonces la muestra de los servidores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu es 79.

Anexo 5: Validez de instrumentos por expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA INTEGRAR A LOS COLABORADORES							
	CONVOCATORIA							
1	<i>Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se publican siguiendo la normatividad vigente.</i>	X		X		X		
2	<i>Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se desarrollan de manera transparentemente, en igualdad de oportunidades para todos.</i>	X		X		X		
3	<i>Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal, sirven como mecanismo institucional para captar a los mejores profesionales.</i>	X		X		X		
	PERFIL LABORAL							
4	<i>Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, refleja las expectativas institucionales.</i>	X		X		X		
5	<i>Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		
	SELECCIÓN DE PERSONAL							
6	<i>Según Ud. Los procesos de selección de personal se efectúan de acuerdo a Ley, en concordancia con los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		
7	<i>Según Ud. Los procesos de selección de personal se desarrollan de manera transparente, en igualdad de oportunidades para todos.</i>	X		X		X		
	2.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LOS COLABORADORES							

INDUCCIÓN LABORAL								
8	<i>Según Ud. la Inducción laboral se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
9	<i>Según Ud. la Inducción laboral tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
MODELO DEL TRABAJO								
10	<i>Según Ud. el modelo de trabajo se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
11	<i>Según Ud. el modelo de trabajo tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO								
12	<i>Según Ud. el trabajo en equipo es una política institucional de la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
13	<i>Según Ud. el trabajo en equipo tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión institucional.</i>	X		X		X		
3.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LOS COLABORADORES								
RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO								
14	<i>Según Ud. el reconocimiento del desempeño laboral de los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
15	<i>Según Ud. el reconocimiento del desempeño laboral de los colaboradores, tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
REMUNERACIÓN ECONÓMICO								
16	<i>Según Ud. la Remuneración de los colaboradores, es coherente al perfil profesional y al cargo que se desempeña.</i>	X		X		X		

17	<i>Según Ud. la Remuneración de los colaboradores, es coherente con los presupuestos institucionales e instrumentos de gestión.</i>	X		X		X		
PRESTACIÓN DEL SERVICIO								
18	<i>Según Ud. la prestación del servicio se desarrolla acorde al perfil profesional de cada colaborador.</i>	X		X		X		
19	<i>Según Ud. la prestación del servicio se desarrolla en función a nivel de responsabilidad de los colaboradores.</i>	X		X		X		
20	<i>Según Ud. la prestación del servicio de los colaboradores, se desarrolla en función a los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		
4.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LOS COLABORADORES								
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL								
21	<i>Según Ud. la capacitación del personal, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
22	<i>Según Ud. la capacitación del personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
DESARROLLO DE COMPETENCIAS								
23	<i>Según Ud. el desarrollo de competencias en el personal, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
24	<i>Según Ud. el desarrollo de competencias en el personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
ASESORAMIENTO								
25	<i>Según Ud. el asesoramiento legal - administrativo para los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		

26	<i>Según Ud. el asesoramiento legal - administrativo para los colaboradores, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
5.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA MANTENER A LOS COLABORADORES								
CLIMA LABORAL								
27	<i>Según Ud. el clima institucional, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
28	<i>Según Ud. el clima institucional, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
29	<i>Según Ud. la política de higiene - seguridad en el trabajo, es una práctica constante de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
30	<i>Según Ud. la política de higiene - seguridad en el trabajo, se encuentra debidamente implementada en la actual gestión municipalidad.</i>	X		X		X		
6.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA FISCALIZAR Y EVALUAR A LOS COLABORADORES								
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.								
31	<i>Según Ud. la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión.</i>	X		X		X		
32	<i>Según Ud. la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
DESVINCLACIÓN LABORAL								
33	<i>Según Ud. la desvinculación laboral de los colaboradores, se realiza respetando el debido proceso, conforme a las normas laborales vigentes.</i>	X		X		X		
34	<i>Según Ud. la desvinculación laboral de los colaboradores, se efectúa en base a criterios técnicos e institucionales de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ INSTRUMENTO VÁLIDO CON SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: CLEOFÉ ZEVALLOS LUQUE DNI:....29735642.....

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN.

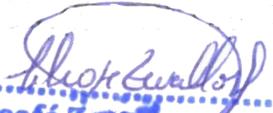
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CUSCO, 27 DE MAYO DEL 2021.


.....
Cleofé Zevallos Luque
MAGISTER EN EDUCACIÓN
CPP: 8729735642

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1.- DIMENSIÓN: LA RESPONSABILIDAD DE LOS COLABORADORES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PUNTUALIDAD							
1	<i>Según Ud. considera la puntualidad como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
2	<i>Según Ud. la puntualidad es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
3	<i>Según Ud. la puntualidad está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
4	<i>Según Ud. la puntualidad es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
	ÉTICA PROFESIONAL							
5	<i>Según Ud. considera la ética profesional como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
6	<i>Según Ud. la ética profesional es puesta en práctica por todos los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
7	<i>Según Ud. la ética profesional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
8	<i>Según Ud. la ética profesional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
	PRESENTACIÓN PERSONAL							
9	<i>Según Ud. considera la presentación personal como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		

10	<i>Según Ud. la presentación personal es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
11	<i>Según Ud. la presentación personal está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
12	<i>Según Ud. la presentación personal es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
2.- DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES								
IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
13	<i>Según Ud. considera la identidad institucional como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
14	<i>Según Ud. la identidad institucional es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
15	<i>Según Ud. la identidad institucional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
16	<i>Según Ud. la identidad institucional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
EFICIENCIA								
17	<i>Según Ud. considera la eficiencia como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
18	<i>Según Ud. la eficiencia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
19	<i>Según Ud. la eficiencia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
20	<i>Según Ud. la eficiencia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
EFICACIA								

21	Según Ud. considera la eficacia como un valor fundamental a nivel personal.	X		X		X		
22	Según Ud. la eficacia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.	X		X		X		
23	Según Ud. la eficacia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.	X		X		X		
24	Según Ud. la eficacia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.	X		X		X		
CUMPLIMIENTO DE METAS								
25	Según Ud. considera el cumplimiento de metas como un valor fundamental a nivel personal.	X		X		X		
26	Según Ud. el cumplimiento de metas es una práctica común en los colaboradores de la actual gestión municipal.	X		X		X		
27	Según Ud. el cumplimiento de metas está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.	X		X		X		
28	Según Ud. el cumplimiento de metas es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ INSTRUMENTO VÁLIDO CON SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **CLEOFÉ ZEVALLOS LUQUE** DNI:....29735642.....

Especialidad del validador: **MAGISTER EN EDUCACIÓN.**

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

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

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

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

CUSCO, 27 DE MAYO DEL 2021.


Cleofé Zevallos Luque
 MAGISTER EN EDUCACIÓN
 CPP: 8729735642

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA INTEGRAR A LOS COLABORADORES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CONVOCATORIA							
1	<i>Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se publican siguiendo la normatividad vigente.</i>	X		X		X		
2	<i>Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se desarrollan de manera transparentemente, en igualdad de oportunidades para todos.</i>	X		X		X		
3	<i>Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal, sirven como mecanismo institucional para captar a los mejores profesionales.</i>	X		X		X		
	PERFIL LABORAL							
4	<i>Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, refleja las expectativas institucionales.</i>	X		X		X		
5	<i>Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		
	SELECCIÓN DE PERSONAL							
6	<i>Según Ud. Los procesos de selección de personal se efectúan de acuerdo a Ley, en concordancia con los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		
7	<i>Según Ud. Los procesos de selección de personal se desarrollan de manera transparente, en igualdad de oportunidades para todos.</i>	X		X		X		
	2.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LOS COLABORADORES							
	INDUCCIÓN LABORAL							

8	<i>Según Ud. la Inducción laboral se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
9	<i>Según Ud. la Inducción laboral tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
MODELO DEL TRABAJO								
10	<i>Según Ud. el modelo de trabajo se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
11	<i>Según Ud. el modelo de trabajo tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO								
12	<i>Según Ud. el trabajo en equipo es una política institucional de la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
13	<i>Según Ud. el trabajo en equipo tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión institucional.</i>	X		X		X		
3.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LOS COLABORADORES								
RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO								
14	<i>Según Ud. el reconocimiento del desempeño laboral de los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
15	<i>Según Ud. el reconocimiento del desempeño laboral de los colaboradores, tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.</i>	X		X		X		
REMUNERACIÓN ECONÓMICO								
16	<i>Según Ud. la Remuneración de los colaboradores, es coherente al perfil profesional y al cargo que se desempeña.</i>	X		X		X		

17	<i>Según Ud. la Remuneración de los colaboradores, es coherente con los presupuestos institucionales e instrumentos de gestión.</i>	X		X		X		
PRESTACIÓN DEL SERVICIO								
18	<i>Según Ud. la prestación del servicio se desarrolla acorde al perfil profesional de cada colaborador.</i>	X		X		X		
19	<i>Según Ud. la prestación del servicio se desarrolla en función a nivel de responsabilidad de los colaboradores.</i>	X		X		X		
20	<i>Según Ud. la prestación del servicio de los colaboradores, se desarrolla en función a los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		
4.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LOS COLABORADORES								
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL								
21	<i>Según Ud. la capacitación del personal, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
22	<i>Según Ud. la capacitación del personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
DESARROLLO DE COMPETENCIAS								
23	<i>Según Ud. el desarrollo de competencias en el personal, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
24	<i>Según Ud. el desarrollo de competencias en el personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
ASESORAMIENTO								
25	<i>Según Ud. el asesoramiento legal - administrativo para los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		

26	<i>Según Ud. el asesoramiento legal - administrativo para los colaboradores, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
5.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA MANTENER A LOS COLABORADORES								
CLIMA LABORAL								
27	<i>Según Ud. el clima institucional, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
28	<i>Según Ud. el clima institucional, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	X		X		X		
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
29	<i>Según Ud. la política de higiene - seguridad en el trabajo, es una práctica constante de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
30	<i>Según Ud. la política de higiene - seguridad en el trabajo, se encuentra debidamente implementada en la actual gestión municipalidad.</i>	X		X		X		
6.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA FISCALIZAR Y EVALUAR A LOS COLABORADORES								
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.								
31	<i>Según Ud. la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión.</i>	X		X		X		
32	<i>Según Ud. la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
DESVINCULACIÓN LABORAL								
33	<i>Según Ud. la desvinculación laboral de los colaboradores, se realiza respetando el debido proceso, conforme a las normas laborales vigentes.</i>	X		X		X		
34	<i>Según Ud. la desvinculación laboral de los colaboradores, se efectúa en base a criterios técnicos e institucionales de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.</i>	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ INSTRUMENTO VÁLIDO CON SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **ADA GABRIELA SALAZAR AUBERT.** **DNI:....46256039.....**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA.**

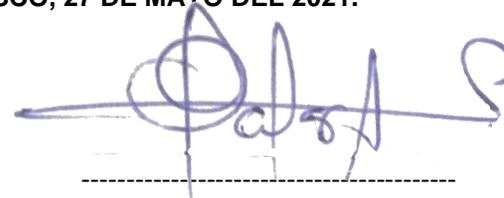
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CUSCO, 27 DE MAYO DEL 2021.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ada Gabriela Salazar Aubert', written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1.- DIMENSIÓN: LA RESPONSABILIDAD DE LOS COLABORADORES							
	PUNTUALIDAD							
1	<i>Según Ud. considera la puntualidad como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
2	<i>Según Ud. la puntualidad es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
3	<i>Según Ud. la puntualidad está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
4	<i>Según Ud. la puntualidad es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
	ÉTICA PROFESIONAL							
5	<i>Según Ud. considera la ética profesional como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
6	<i>Según Ud. la ética profesional es puesta en práctica por todos los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
7	<i>Según Ud. la ética profesional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
8	<i>Según Ud. la ética profesional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
	PRESENTACIÓN PERSONAL							
9	<i>Según Ud. considera la presentación personal como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		

10	<i>Según Ud. la presentación personal es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
11	<i>Según Ud. la presentación personal está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
12	<i>Según Ud. la presentación personal es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
2.- DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES								
IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
13	<i>Según Ud. considera la identidad institucional como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
14	<i>Según Ud. la identidad institucional es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
15	<i>Según Ud. la identidad institucional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
16	<i>Según Ud. la identidad institucional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
EFICIENCIA								
17	<i>Según Ud. considera la eficiencia como un valor fundamental a nivel personal.</i>	X		X		X		
18	<i>Según Ud. la eficiencia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
19	<i>Según Ud. la eficiencia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	X		X		X		
20	<i>Según Ud. la eficiencia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	X		X		X		
EFICACIA								

21	Según Ud. considera la eficacia como un valor fundamental a nivel personal.	X		X		X		
22	Según Ud. la eficacia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.	X		X		X		
23	Según Ud. la eficacia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.	X		X		X		
24	Según Ud. la eficacia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.	X		X		X		
CUMPLIMIENTO DE METAS								
25	Según Ud. considera el cumplimiento de metas como un valor fundamental a nivel personal.	X		X		X		
26	Según Ud. el cumplimiento de metas es una práctica común en los colaboradores de la actual gestión municipal.	X		X		X		
27	Según Ud. el cumplimiento de metas está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.	X		X		X		
28	Según Ud. el cumplimiento de metas es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **INSTRUMENTO VÁLIDO CON SUFICIENCIA** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **ADA GABRIELA SALAZAR AUBERT.** **DNI: ...46256039.....**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA.**

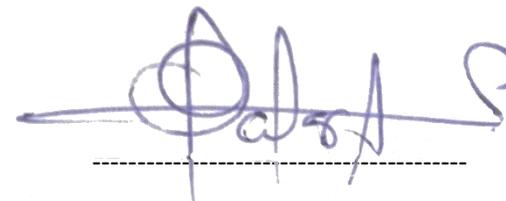
CUSCO, 27 DE MAYO DEL 2021.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA INTEGRAR A LOS COLABORADORES								
CONVOCATORIA								
1	Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se publican siguiendo la normatividad vigente.	X		X		X		
2	Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se desarrollan de manera transparentemente y en igualdad de oportunidades para todos.		X		X		X	Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
3	Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal, sirven como mecanismo institucional para captar a los mejores profesionales.	X		X		X		
PERFIL LABORAL								
4	Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, refleja las demandas y necesidades institucionales.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
5	Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la gestión municipal y al logro de sus objetivos.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
SELECCIÓN DE PERSONAL								
6	Según Ud. Los procesos de selección de personal se efectúan de acuerdo a Ley y en concordancia con los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
7	Según Ud. Los procesos de selección de personal se desarrollan de manera transparente y en igualdad de oportunidades para todos.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
2.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LOS COLABORADORES								
INDUCCIÓN LABORAL								
8	Según Ud. la Inducción laboral se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.	X		X		X		
9	Según Ud. la Inducción laboral tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.	X		X		X		
MODELO DEL TRABAJO								
10	Según Ud. el modelo de trabajo se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA INTEGRAR A LOS COLABORADORES								
CONVOCATORIA								
1	Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se publican siguiendo la normatividad vigente.	X		X		X		
2	Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal se desarrollan de manera transparentemente y en igualdad de oportunidades para todos.		X		X		X	Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
3	Según Ud. Los procesos de convocatoria de personal, sirven como mecanismo institucional para captar a los mejores profesionales.	X		X		X		
PERFIL LABORAL								
4	Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, refleja las demandas y necesidades institucionales.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
5	Según Ud. El perfil laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la gestión municipal y al logro de sus objetivos.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
SELECCIÓN DE PERSONAL								
6	Según Ud. Los procesos de selección de personal se efectúan de acuerdo a Ley y en concordancia con los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Machupicchu.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
7	Según Ud. Los procesos de selección de personal se desarrollan de manera transparente y en igualdad de oportunidades para todos.		X		X	X		Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
2.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LOS COLABORADORES								
INDUCCIÓN LABORAL								
8	Según Ud. la Inducción laboral se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.	X		X		X		
9	Según Ud. la Inducción laboral tiene carácter de relevancia e importancia para la presente gestión municipal.	X		X		X		
MODELO DEL TRABAJO								
10	Según Ud. el modelo de trabajo se desarrolla acorde a las expectativas de la actual gestión municipal.	X		X		X		

21	<i>Según Ud. la capacitación del personal, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
22	<i>Según Ud. la capacitación del personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	x		x		x	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS							
23	<i>Según Ud. el desarrollo de competencias en el personal, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
24	<i>Según Ud. el desarrollo de competencias en el personal, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	x		x		x	
ASESORAMIENTO							
25	<i>Según Ud. el asesoramiento legal y administrativo para los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>		x		x	x	Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
26	<i>Según Ud. el asesoramiento legal y administrativo para los colaboradores, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>		x		x	x	Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
5.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA MANTENER A LOS COLABORADORES							
CLIMA LABORAL							
27	<i>Según Ud. el clima institucional, es una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
28	<i>Según Ud. el clima institucional, tiene carácter de relevancia e importancia para un mejor desempeño laboral.</i>	x		x		x	
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
29	<i>Según Ud. la política de higiene y seguridad en el trabajo, es una práctica constante de la actual gestión municipal.</i>		x		x	x	Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
30	<i>Según Ud. la política de higiene y seguridad en el trabajo, se encuentra debidamente implementada en la actual gestión municipalidad.</i>		x		x	x	Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
6.- DIMENSIÓN: PROCESOS PARA FISCALIZAR Y EVALUAR A LOS COLABORADORES							

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.							
31	Según Ud. la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, es una política institucional de la actual gestión.	X		X		X	
32	Según Ud. la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, contribuye a la mejora de la actual gestión municipal.	X		X		X	
DESVINCLACIÓN LABORAL							
33	Según Ud. la desvinculación laboral de los colaboradores, se realiza respetando el debido proceso y las normas laborales vigentes.		X		X	X	Evitar el uso del conector "Y" en la pregunta
34	Según Ud. la desvinculación laboral de los colaboradores, se efectúa en base a criterios técnicos e institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo **DNI:** 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas

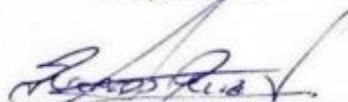
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de junio de 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1.- DIMENSIÓN: LA RESPONSABILIDAD DE LOS COLABORADORES							
	PUNTUALIDAD							
1	<i>Según Ud. considera la puntualidad como un valor fundamental a nivel personal.</i>	x		x		x		
2	<i>Según Ud. la puntualidad es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x		
3	<i>Según Ud. la puntualidad está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x		
4	<i>Según Ud. la puntualidad es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	x		x		x		
	ÉTICA PROFESIONAL							
5	<i>Según Ud. considera la ética profesional como un valor fundamental a nivel personal.</i>	x		x		x		
6	<i>Según Ud. la ética profesional es puesta en práctica por todos los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x		
7	<i>Según Ud. la ética profesional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x		
8	<i>Según Ud. la ética profesional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	x		x		x		
	PRESENTACIÓN PERSONAL							
9	<i>Según Ud. considera la presentación personal como un valor fundamental a nivel personal.</i>	x		x		x		
10	<i>Según Ud. la presentación personal es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x		
11	<i>Según Ud. la presentación personal está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x		
12	<i>Según Ud. la presentación personal es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	x		x		x		
	2.- DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES							
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							

13	<i>Según Ud. considera la identidad institucional como un valor fundamental a nivel personal.</i>	x		x		x	
14	<i>Según Ud. la identidad institucional es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
15	<i>Según Ud. la identidad institucional está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
16	<i>Según Ud. la identidad institucional es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	x		x		x	
EFICIENCIA							
17	<i>Según Ud. considera la eficiencia como un valor fundamental a nivel personal.</i>	x		x		x	
18	<i>Según Ud. la eficiencia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
19	<i>Según Ud. la eficiencia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
20	<i>Según Ud. la eficiencia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	x		x		x	
EFICACIA							
21	<i>Según Ud. considera la eficacia como un valor fundamental a nivel personal.</i>	x		x		x	
22	<i>Según Ud. la eficacia es puesta en práctica por los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
23	<i>Según Ud. la eficacia está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
24	<i>Según Ud. la eficacia es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	x		x		x	
CUMPLIMIENTO DE METAS							
25	<i>Según Ud. considera el cumplimiento de metas como un valor fundamental a nivel personal.</i>	x		x		x	
26	<i>Según Ud. el cumplimiento de metas es una práctica común en los colaboradores de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
27	<i>Según Ud. el cumplimiento de metas está considerada como una política institucional de la actual gestión municipal.</i>	x		x		x	
28	<i>Según Ud. el cumplimiento de metas es una exigencia de la actual gestión, para desempeñarse como servidor público.</i>	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo **DNI:** 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas

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

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

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

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

30 de junio de 2021



Firma del experto informante

Anexo 6: Tabla de validación de instrumentos por expertos

N°	Experto	Especialidad	Calidad de atención
01	Mg. Ada Gabriela Salazar Aubert.	Especialista en Contabilidad.	Si hay suficiencia
02	Doctor Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Especialista administrador de empresas	Si existe suficiencia
03	Mg. Cleofe Zevallos Luque.	Metodólogo de la Gestión Educativa.	Si existe suficiencia

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Detalle de la confiabilidad de las variables de estudio

Mediante la presente prueba de confiabilidad se detalla los resultados de la prueba piloto del instrumento de recolección de datos, para cuyo propósito se detalla de la siguiente manera:

Variable 1: Gestión del Talento Humano.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,8178594	20

Variable 2: Desempeño Laboral.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,8993103	20

A continuación, el cuadro que respalda los resultados precedentes:

Variable 1: Gestión del Talento Humano.

Sujeto	DIMENSIÓN: 1							DIMENSIÓN: 2						DIMENSIÓN: 3						DIMENSIÓN: 4						DIMENSIÓN: 5				DIMENSIÓN: 6						
	I.1			I.2				I.1		I.2		I.3		I.1		I.2		I.3		I.1		I.2		I.3		I.1		I.2		I.1		I.2				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5		
2	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3		
5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4	2	3	4	2	5	4	2	3	4	4	2	3	4		
7	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	2	4	2	3	5	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3		
8	3	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4		
9	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
10	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	
13	4	2	4	3	2	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
14	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
15	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
16	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4	3	5	4	5	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
17	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	2	3	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
19	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	5	3	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
20	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4

Variable 2: Desempeño Laboral.

Sujeto	DIMENSIÓN: 1												DIMENSIÓN: 2															
	I.1				I.2				I.3				I.1				I.2				I.3				I.4			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4
9	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
18	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
20	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3

Anexo 8: BASE DE DATOS

Variable 1: Gestión del Talento Humano.

D1	D2	D2	D2	D2	D2	D2	D3	D4	D4	D4	D4	D4	D4	D5	D5	D5	D5	D6	D6	D6	D6												
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	5	3	3	5	2	3	3	3	5	2	2	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3
3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3
3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	5	4	4	2	2	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4
3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4

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

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

Variable 2: Desempeño Laboral.

D1	D2																										
2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	5	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	2	4	1	2	3	2	3	3	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
2	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	2	4	4	4	5	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4
3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	1	4	4	4	1	2	3	1	2	3	4	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	3	2	3
4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4
3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4
3	3	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3
4	2	5	2	4	5	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	4	2	2	2	1	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1
2	4	4	4	3	3	5	3	2	5	3	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	3	2
4	2	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4

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

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

Anexo 9: Declaratoria de autenticidad del autor



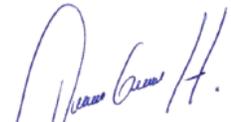
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, **Vidal Grajeda Huamán**, identificado con DNI N°40703254, con domicilio real y procesal en la Av. La Cultura Lote – 10 de la provincia de Urubamba, alumno de la Escuela de posgrado y Programa académico Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado **“Gestión del recurso humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu”**, son:

1. De mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Cusco, 29 de mayo del 2021.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Vidal Grajeda H.", written over a faint circular stamp.

Vidal Grajeda Huamán
DNI: 40703254

Anexo 10: EVIDENCIAS DEL TRABAJO DE CAMPO.

1. Desplazamiento en el Distrito de Machupicchu – Provincia de Urubamba – Región Cusco.
2. Coordinaciones con el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Machupicchu Lic. Darwin Baca León, para la autorización del estudio, recolección de datos y difusión del trabajo de investigación.



Anexo 11: CARTA DE AUTORIZACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU.

Machupicchu, 25 de junio del 2021.

Señor:

**DARWIN BACA LEÓN.
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MACHUPICCHU – PROVINCIA DE URUBAMBA.**

De mi mayor consideración.

Tengo el grato honor de dirigirme a Ud. con la finalidad de solicitarle la AUTORIZACIÓN PARA FINES ACADÉMICOS, de su digna representada, para poder efectuar en su entidad estudios de investigación “**TESIS**”, se brinde las facilidades, acceso a información y su posterior publicación de los resultados, en los portales educativos y universitarios de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Cuyos estudios tienen las siguientes características:

NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

“Gestión del recurso humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu”

AUTOR:

Vidal Grajeda Huamán.

ASESOR:

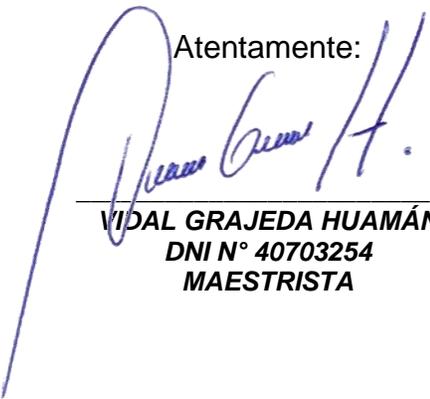
Mag. Shelby Hubert Ramos Serrano.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Sin otro en particular me suscribo de Ud.

Atentamente:



**VIDAL GRAJEDA HUAMÁN
DNI N° 40703254
MAESTRISTA**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN

El que suscribe:

Sr. DARWIN BACA LEÓN.

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU – PROVINCIA DE URUBAMBA.

Por medio del presente expreso mi AUTORIZACIÓN PARA FINES ACADÉMICOS, para que en la entidad que represento se efectúe estudios de investigación "**TESIS**", se brinden las facilidades, acceso a información y su posterior publicación de los resultados, en los portales educativos y universitarios de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Cuyos estudios tienen las siguientes características:

NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

"Gestión del recurso humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Machupicchu"

AUTOR:

Vidal Grajeda Huamán.

ASESOR:

Mag. Shelby Hubert Ramos Serrano.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Se expide el presente, a solicitud del interesado para los fines que viere conveniente.

Machupicchu, 28 de junio del 2021.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACHUPICCHU

DARWIN BACA LEÓN
ALCALDE