



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad
Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Vela Cabrera, Margarita (orcid.org/ 0000-0002-6919-9113)

ASESOR:

Dr. Sanchez Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en todo momento.

A mis padres, por brindarme amor,
fortaleza y mucho apoyo.

A mis hijas Danna y Kate, por ser el motivo
de todo e inspirarme a ser mejor cada día.

A mi hermano Juan Michael, por animarme
siempre.

Margarita

Agradecimiento

Agradezco a todos mis docentes de la Escuela de Postgrado UCV – Tarapoto, por su maravillosa enseñanza.

En especial a mi estimado docente Dr. Keller Sánchez Dávila por su gran dedicación, persistencia y sobre todo por sus conocimientos que me permitió el desarrollo de esta investigación, a mis familiares y amigos más cercanos quienes siempre trataban de cooperar conmigo y a cada una de las personas que formaron parte de este proyecto, gracias infinitas.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variable y operacionalización.....	29
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5. Procedimientos	33
3.6. Métodos de análisis de datos.....	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez.....	32
Tabla 2.	Análisis de confiabilidad de gestión del talento humano.....	32
Tabla 3.	Estadísticas de fiabilidad.....	33
Tabla 4.	Análisis de confiabilidad del desempeño laboral.....	33
Tabla 5.	Estadísticas de fiabilidad.....	33
Tabla 6.	Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.....	35
Tabla 7.	Nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.....	36
Tabla 8.	Prueba de normalidad.....	36
Tabla 9.	Relación entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.....	37
Tabla 10.	Relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.....	38
Tabla 11.	Relación entre la evaluación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.....	39
Tabla 12.	Relación entre la retención y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022....	40
Tabla 13.	Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.....	41

Índice de figuras

Figura 1	Dispersión entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.....	41
-----------------	---	----

Resumen

La presente investigación titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022; tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Fue de tipo básica, con diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 108 servidores públicos y la muestra fue de 84, se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión del talento humano, fue medio en 49 %, bajo en 28 % y alto en 23 %; el desempeño laboral, fue medio en 51 %, bajo en 38 % y alto en 11 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0. 827 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 68.39 % del desempeño laboral es influenciada por la gestión del talento humano.

Palabras clave: Gestión, desempeño, colaborador.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and job performance in the Provincial Municipality of Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 108 collaborators and the sample was 84. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of human talent management was medium in 49%, low in 28% and high in 23%; job performance was medium in 51%, low in 38% and high in 11%. Concluding that there is a significant relationship between the management of human talent and job performance in the Provincial Municipality of Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, since Pearson's statistical analysis was 0.827 (high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); in addition, only 68.39% job performance influences of human talent management.

Keywords: Management, performance, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

En los países Sudamericanos, así como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, para la retención del talento humano se ha puesto en marcha políticas que sirven de guía al personal (Ramírez et., 2018). En este sentido las organizaciones latinoamericanas no desarrollan el proceso de selección de una manera transparente que posibilite la comprobación de las distintas destrezas de los aspirantes a un cargo, haciendo que no se amplíe las posibilidades de contar con elementos eficientes en cada puesto para realizar una contribución de valor para el logro de la visión estratégica organizacional (Fernández et al, 2020).

Actualmente, respecto a la gestión de personas es necesario para los entes por que se ha vuelto en un tema importante de las políticas organizacionales, no sólo dentro de la organización. El empleado de una empresa no solo se identifica como capital humano, sino que es observado como un recurso valioso que a través de los conocimientos ganados dentro del campo profesional y laboral permite dar cumplimiento a los objetivos que se han definido tanto a nivel personal como institucional permitiendo de esta manera alcanzar los resultados dentro del plazo dispuesto (Armijos, Bermúdez & Mora, 2019).

En el Perú los temas tratados en la presente investigación corresponden al eje transversal de las organizaciones de manera particular así sean entidades con fines lucrativos o sociales, puesto que representan variables que permiten dar cumplimiento ferviente a las metas trazadas (Checa,2020). Gestionar el talento humano adecuadamente contribuye a tener trabajadores satisfechos incentivando a mejorar el desempeño y el clima laboral.

En la Región San Martín, las diferentes municipalidades, la flexibilidad laboral es un nuevo paradigma en las nuevas contrataciones de personal, debido a que las relaciones de trabajo ha venido a polemizar sobre la vigencia de las actuales formas de contratación, sin hacer un análisis de las nuevas formas de contratación, razón por el cual, se contrata personal sin los requisitos mínimos exigidos lo que conlleva a que no se logree cumplir los objetivos o metas trazadas, ya que se cuenta con servidores

públicos poco conocedor de sus funciones o poco involucrado con la institución (Gaspar et al, 2020).

En cuanto a la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres-Juanjuí, las complicaciones en torno a la inadecuada gestión de los servidores públicos, es ineficiente puesto a que no siguen los procedimientos establecidos, generando constantes rotaciones de los funcionarios debido a las renunciaciones voluntarias, parte de los trabajadores que han sido rotados son capacitados a la ligera y su aprendizaje se complementa al ir cumpliendo con sus funciones, existe actualmente solo dos herramientas de gestión actualizados: el ROF 2021, el RIS 2021 y el MOF 2012. Asimismo, el desempeño de la fuerza laboral se ve afectado porque al no existir conocimiento claro de sus funciones simplemente el entregable será menor a lo esperado, por motivos de pandemia se han dejado de lado los incentivos ello ha conllevado que los funcionarios no reciban ningún tipo de motivación.

Teniendo en cuenta la problemática descrita, se planteó el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? ¿Cuál es la relación entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? ¿Cuál es la relación entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? ¿Cuál es la relación entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? ¿Cuál es la relación entre retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?

En cuanto a la justificación, es **conveniente**, puesto que el estudio permitió conocer como las variables se conjugan para la obtención de los resultados deseados por parte de la municipalidad. **Relevancia social**, posibilitó la identificación de las limitaciones en el cumplimiento de las diferentes normativas y lineamientos

aplicables a la gestión del personal de manera que se pueda incorporar personas debidamente capacitadas y desempeñarse productivamente en beneficio del municipio. **Valor teórico**, permitió generar un aporte al desempeño laboral, con ello contribuir con un aporte al conocimiento desde un estudio centrado en una Municipalidad. **Implicancias prácticas**, permitió realizar aportes en la gestión de la fuerza laboral para hacer uso coherente de los procesos de recursos humanos y responder a las necesidades de los funcionarios, con ellos evitar negatividad en el desempeño laboral. **Utilidad metodológica**, permitió contestar a la hipótesis planteada en el estudio mediante el uso del método científico.

Asimismo, se planteó el **objetivo general**: Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. Establecer la relación entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. Establecer la relación entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Establecer la relación entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Establecer la relación entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Establecer la relación entre retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Consecuentemente se planteó la **hipótesis general**: **H_i**: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. **H_o**: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. **Hipótesis específicas**: **H₁**: El nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, es buena. **H₂**: El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí -2022, es regular. **H₃**: Existe relación significativa entre selección y

desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. **H₄**: Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. **H₅**: Existe relación significativa entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. **H₆**: Existe relación significativa entre retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al **ámbito internacional**, se citó a Torres et al. (2020); quienes desarrollaron un estudio de tipo básica, no experimental, su población y muestra 63, se aplicó encuestas y cuestionarios. Llegando a la conclusión que los hoteles de la ciudad tienen una tendencia a no dar la debida importancia al proceso de reclutamiento, lo cual genera estragos amargos en cuanto a la obtención de los resultados dado a que estos no se cumplen en su mayoría perjudicando notoriamente a la actividad interna y el nivel de posicionamiento que se espera obtener en el mercado.

Además, Martínez y Vargas (2019), su investigación fue básico, no experimental, población y muestra 27, se aplicó encuestas y cuestionarios. Los autores concluyeron que, tanto el reclutamiento como la selección son puntos fundamentales que permiten gestionar adecuadamente al personal, por lo cual es importante que estas actividades se desarrollen de manera transparente para asegurar la contratación de profesionistas idóneos y capacitados que permitan alcanzar la visión institucional y materializar los objetivos previstos.

Asimismo, Gonzáles & Cruz (2021), fue un estudio básico, no experimental, población y muestra 16 y se aplicó encuestas, así como cuestionarios. Llegando a la conclusión que, se pudo aceptar la hipótesis general del estudio la cual indica la influencia que tiene la afinidad del perfil del puesto respecto al proceso de selección, resulta relevante que estos procesos de selección sean afines al perfil profesional, garantizando que el personal que entre dentro de la institución cumpla con las competencias que se solicitan para el cargo, por lo que es necesario que estas entidades realicen y diseñen sus perfiles y la descripción de sus puestos antes de estos procesos de selección.

Seguidamente, Cardona et al (2018), desarrollaron una investigación de tipo básica, no experimental, población y muestra fue 10 asociados, se aplicó encuestas y cuestionarios. Llegando a la conclusión que, en su mayoría las asociaciones tienen

un elevado potencial para originar cambios dentro de la administración de los colaboradores, lo cual hizo que se unieran, tramitando capacitaciones y recursos en pro del crecimiento gremial

Por ello, Barrios et al (2020), siendo un estudio básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 70 personas, se aplicó la encuesta y cuestionario. Llegando a la conclusión que, para desarrollar las capacidades esperadas se necesita de una adecuada gestión del personal de manera que está responda a las necesidades primordiales que surgen dentro de la organización, de modo que, las actividades y comportamientos que la fuerza laboral estén direccionadas a obtener el propósito establecido y con ello se mejore las condiciones para competir de manera estratégica en el entorno.

Para el **nivel nacional**, Grandez (2022), el estudio corresponde al tipo básico, no experimental, la población y muestra fue 80 personas, se aplicó la encuesta y el cuestionario. Llegando a la conclusión que, la correlación que existe entre las variables es de tipo alta y directa, esto se debe de manera particular a que el valor que se obtenido haciendo uso del coeficiente de Spearman fue 0.728, por ende, se afirma que a medida que se gestione de manera estratégica el recurso humano se obtendrán los resultados esperados por parte del municipio, lo cual a su vez favorecerá el alcance de los propósitos.

Asimismo, Alanya et al (2021), quienes mencionan en su investigación que fue de tipo básico, no experimental, la población y muestra fue de 60 personas, técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, se ha inferido la existencia de una relación respecto a las variables abordadas, de esta manera se procede a aceptar la hipótesis general, a su vez, se determinó que la gestión tiene una vinculación respecto al desempeño docente lo cual lo favorece el despliegue estratégico del plan académico y posibilita llevar a cabo una gestión orientada hacia la consecución de los resultados.

De la misma manera, Mendivel et al (2020), quienes consideraron el desarrollo de una investigación enmarcada en el tipo básico, teniendo en cuenta un diseño basado

en el no experimental, asimismo integraron a 20 trabajadores para conformar la cantidad poblacional y muestral, para el cual hicieron uso de la encuesta y el cuestionario. Llegando a la conclusión que, se ha podido determinar una correlación existente entre las variables, por lo cual se establece que a medida que se logre definir a detalle los objetivos que se pretenden alcanzar y se gestione de manera adecuada el recurso humano se obtendrán las metas fijadas sin ningún tipo de percances, lo cual favorece la actividad interna y fortalece la capacidad organizacional.

De igual manera Lauracio y Lauracio (2020), el desarrollo de su investigación fue de tipo básico, no experimental, población y muestra 21, por lo que se usaron encuestas y cuestionarios. Llegando a la conclusión que, con respecto al desempeño laboral, se tiene que es alto, a su vez el cumplimiento de las labores por parte de los colaboradores es homogénea a la evaluación por escalas orientadas a la calidad y a las técnicas de atención que son eficientes a la par de la capacitación y la educación.

Asimismo, Quintana y Tarqui (2019), quienes desarrollaron en su investigación correspondiente al tipo básica, al mismo tiempo considero un diseño no experimental, población y muestra fue de 208; se utilizó encuestas y cuestionario para obtener información necesaria. Concluyeron que gran parte de los enfermeros que laboran dentro de la entidad tienen un desempeño laboral normal, pero resulta vital que la administración realice diversos esfuerzos para lograr las metas e implementar mejoras con respecto al desempeño laboral.

Se citó también a Villalta (2019), el estudio pertenece al tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 47 personas, se aplicó la encuesta y el cuestionario. Llegando a la conclusión que, la adecuada gestión de los colaboradores permite aumentar significativamente el desempeño de la fuerza laboral dentro de la municipalidad, motivo por el cual se debe de llevar a cabo estrategias y actividades que permitan fortalecer continuamente las capacidades y habilidades blandas del personal de manera que se pueda ejecutar lo planificado sin trabas.

Se consignó a Figueroa (2019), desarrolló un estudio de tipo básica, corresponde al diseño no experimental, su población fue 120 y la muestra fue 92 personas, se aplicó

encuestas y como cuestionarios. El autor logró concluir que, respecto a la variable en estudio está es catalogada por los encuestados como deficiente en un 22.83%, luego el 72.83 % es regular y finalmente el 4.35 % es eficiente.

De igual modo, Miranda (2018), el autor quien consideró la viabilidad sobre el desarrollo de su investigación correspondiente al tipo básica, al mismo tiempo considero un diseño no experimental, población y muestra 120; asimismo, utilizó encuestas por medio del cuestionario para obtener información necesaria. Llegando a dar como resultado la evidencia de una relación de carácter significativa entre los conceptos, es decir, los resultados que alcancen los colaboradores en cuanto al cumplimiento de las actividades y metas dependen de los conocimientos que estos han adquirido durante su formación profesional y de las capacitaciones que se llevan a cabo para fortalecer sus competencias lo cual desencadena en la ejecución de sus roles de manera organizada y eficiente.

Como también, Orozco (2018), su investigación fue de tipo básica, al mismo tiempo considero un diseño no experimental para integrar como parte de la cantidad poblacional a 2000 trabajadores administrativos y como muestral a 322; asimismo, utilizó a la encuesta a través de la aplicación de su respectivo cuestionario para obtener información necesaria. Concluyó que, la información recolectada permitió determinar que entre los conceptos existe relación de tipo alta, misma que está representada por un valor de Spearman de 0.775, es decir, que de los resultados que alcance el usuario interno dentro de su respectivo puesto de trabajo depende el desempeño organizacional, si estos resultados son positivos se promueve el crecimiento y se posibilita el despliegue de actividades que incentiven la mejora continua.

Asimismo, Castañeda (2018), el estudio corresponde al tipo básico, con diseño no experimental, la población y muestra fue 187 personas, se aplicó la encuesta y el cuestionario. Llegando a la conclusión que, tras el procesamiento de información cuantitativa en el estadístico se ha logrado determinar que existe relación positiva fuerte entre las variables investigadas, esto se debe de manera particular a que los colaboradores han mostrado las capacidades y conocimientos necesarios para

desempeñar efectivamente sus funciones dentro de su cargo, lo cual le permite cumplir con los objetivos trazados y llevar a cabo los procesos sin contratiempos.

Para el **nivel local**, Sánchez (2021), su investigación fue de tipo básica, no experimental, población 279 y la muestra 162, se aplicó encuestas y cuestionarios. Llegando a la conclusión que, se ha logrado establecer que entre los temas abordados existe correlación positiva alta, estos resultados han sido obtenidos del procesamiento de información a través del coeficiente de Spearman. Los resultados dan cuenta que el desempeño laboral favorece en gran medida a la ejecución de las tareas y planes previstos por la alta directiva los cuales están destinados a mejorar significativamente las operaciones internas y obtener los beneficios esperados.

También, Saldaña et al. (2021), desarrollaron un estudio de tipo básico, no experimental, población y muestra 70, se aplicó encuestas y cuestionarios. Llegando a la conclusión que a través de la información que se ha recopilado de parte del objeto de estudio se ha podido conocer que el proceso de selección e incorporación de personal se desarrolla de manera inadecuada, puesto que no existe lineamientos e indicadores que rijan dicho proceso, aunado a esto, no existe un comité que se encarga de evaluar a detalle la hoja de vida de cada aspirante por lo que esta actividad se ejecuta de manera empírica, lo cual posteriormente perjudica los resultados que se obtienen.

Como también, Panduro (2021) desarrolló un estudio de tipo básica, no experimental, población y muestra 85, se aplicó encuestas por medio de cuestionarios. Llegando a la conclusión que, haciendo uso de las técnicas estadísticas se ha logrado establecer que entre los temas de estudio existe un grado de relación positiva la cual se enmarca dentro de un contexto significativo, pues el valor que se ha encontrado fue inferior a 0.05, lo anterior se debe a que dentro de la organización se ha priorizado el bienestar del colaborador enfocándose en el campo mental y físico, lo cual ha generado que la fuerza laboral demuestre mayor compromiso por alcanzar las metas propuestas.

Incluso, Vela (2021), menciona en su estudio de tipo básico, no experimental, población y muestra 25, se aplicó encuestas y cuestionarios. Llegando a la conclusión

que, el estadístico de Spearman ha sido el principal recurso cuantitativo que se ha utilizado para conocer la relación que existe entre los conceptos de estudio, el cual dio como resultado un valor igual a 0.698, mismo que establecen que la relación existente es de tipo positiva; lo anterior se debe a que dentro de la institución se han desarrollado estrategias para mantener motivados a los colaboradores de los que se destacan los incentivos dinerarios y los reconocimientos públicos.

La **gestión del talento humano**, de acuerdo a Ruiz et al. (2017), la selección de colaboradores es una actividad en la que cada empresa invierte una parte de sus recursos, ya que esta es una tarea importante para el proceso de selección del candidato adecuado para el puesto; pero hoy en día las entidades empiezan a comprender la importancia de contar con una gama de profesionistas debidamente capacitados y comprometidos con los objetivos trazados.

Asimismo, Martínez y Vargas (2019), afirman que la variable en cuestión consiste en asumir responsabilidad de seleccionar al candidato más adecuado para un puesto, actualmente, las instituciones independientemente de si son privadas o públicas son conscientes de la relevancia que significa contar con profesionistas preparados, a la vanguardia de la tecnología, que tengan potencial, que cuenten con experiencia, en ello poder ejecutar sistemas o procedimientos que aborde el rendimiento que servirá para el desarrollo de sus competencias y habilidades el cual ayudará a la organización a cumplir con los objetivos. Según Naranjo (2012), para que las empresas funcionen bien, además de una excelente infraestructura administrativa y técnica, se necesitan procesos justos de reclutamiento y selección.

Siguiendo a Alanya et al (2021), también puede ser entendida como el conglomerado de políticas y lineamientos necesarios que permiten orientar los aspectos gerenciales vinculados a la incorporación de personal, capacitación, compensación y valoración; forma parte de una de las funciones administrativas dedicadas específicamente al recurso humano. Es importante destacar que una de las funciones primordiales que poseen los líderes o gerentes empresariales en la actualidad es retener a los colaboradores que mejores resultados posean, con el objetivo de minimizar la tasa de fuga de los clientes internos, por consiguiente, es primordial que se implementen programas y políticas de valoración al personal las cuales estén orientadas a

favorecer el comportamiento y actitud del recurso humano, constituyéndose esta manera en una ventaja competitiva que propicia mejores beneficios.

Según Gaspar et al. (2020), al momento de definir responsabilidades en relación a la administración del personal es primordial buscar formas de vincular al talento humano con los procesos y procedimientos que se desarrollan internamente, haciendo más eficiente la selección y capacitación de los empleados, al contratar al mejor talento disponible sobre la base de hacer un gran trabajo. Además, en las entidades ha llegado a ser reconocida como una parte fundamental inherente en la gestión pública su principal objetivo.

De acuerdo a Alanya et al (2021), la gestión de personas desde hace mucho tiempo sido un punto muy importante dentro de las organizaciones, sin embargo también es una actividad muy descuidada por las mismas, la cual no solamente ha generado que diferentes objetivos y metas no sean cumplidos a la perfección dentro del tiempo estipulado, sino que además ha generado que el personal se encuentre insatisfecho dentro de su área trabajo provocando bajos niveles de desempeño para incrementar el nivel de competitividad organizacional; por lo tanto necesita ser desarrollado de manera eficiente bajo el cumplimiento de distintas normativas internas y la utilización de recursos financieros para la adquisición de los equipos tecnológicos que permita a los colaboradores realizar sus actividades con total normalidad y sin complicaciones. En este sentido, se debe destacar la importancia de la inversión de recursos financieros para capacitar a los directivos que se encuentran a cargo de la gestión de las personas, de modo que cada uno de ellos pueda realizar las planificaciones respectivas para abordar las actividades pertinentes orientadas hacia el mejoramiento de las competencias laborales de las personas y así obtener los resultados necesarios para alcanzar el nivel de competitividad deseado, es decir, la gestión de personal necesita ser abordada con total responsabilidad mediante la utilización de todo los recursos necesarios orientados hacia el mejoramiento del espacio laboral.

Según Monzon (2021), la gestión de personas también implica el mejoramiento de las condiciones en las cuales las personas desarrollen sus actividades diarias como parte de su contrato establecido con la organización, teniendo en cuenta que la responsabilidad es entregar todas las herramientas necesarias que impliquen en el

desarrollo de las actividades, asimismo es importante asegurar la estabilidad laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta que cada uno de ellos poseen cargas familiares que necesitan ser cubiertos mediante la prestación de servicios para obtener una remuneración a cambio, por lo tanto, se debe considerar que el recurso financiero es un elemento muy importante que es valorado por los colaboradores, por lo cual, este debe ser entregado de manera responsable bajo el cumplimiento de los tiempos establecidos y de las cantidades de acuerdo a la demanda del mercado y el nivel de exigencia de cada una de las actividades. La organización también debe garantizar la salud de los colaboradores a medida que se encuentran dentro su espacio trabajo, para ello se debe considerar cada uno de los elementos ambientales a los cuales se encuentra expuestos, dentro de los cuales los factores climatológicos resaltan de manera importante porque están relacionados con el nivel de productividad y la satisfacción que fomenta el tipo de clima laboral en la organización, por ello, la gestión de las personas debe encargarse de cada uno de estos aspectos para propiciar los elementos necesarios para que la organización cuente con los recursos humanos ideales para ser posible que se cumplan los objetivos establecidos para el desarrollo integral.

Fernández et al. (2020), sostienen que, para la realización de una gestión de personas de forma eficiente en las organizaciones, es importante el desarrollo de capacitaciones constantes para el personal dedicado a la gestión de estos elementos como parte fundamental de la actualización de que las herramientas estratégicas que permitirá fortalecer la capacidad de cada uno de los colaboradores para ejercer sus actividades, por lo tanto, los directivos organizacionales deben ser conscientes de la necesidad de destinar recursos financieros no solamente para la capacitación sino también para la adquisición de aquellas herramientas que permitan mejorar la gestión de personas; en este sentido, se debe considerar que la administración eficiente de estos recursos financieros asignados cobra una gran importancia debido a que deben ser utilizados de manera correcta para potenciar las capacidades organizacionales sobre la gestión de las personas, dentro de las cuales se encuentra la posibilidad de mejorar sus competencias a través del aplicación de procedimientos como las capacitaciones o especializaciones en temas relacionados con su perfil profesional el actividad que realiza, de esta manera se incrementará las posibilidades de mejorar la

competitividad organizacional de manera integral para lograr sus objetivos planificados dentro de un tiempo específico.

Según Alonso et al. (2015), la utilización de sistemas informáticos permite mejorar la capacidad de las organizaciones para gestionar el personal, teniendo en cuenta que esto no solamente permite la integración y clasificación de información, sino que además permite mejorar las capacidades de monitorear los resultados en tiempo real, de modo que se pueda aplicar las medidas de corrección necesarias de manera oportuna para potenciar la posibilidad de obtener resultados sobresalientes. La integración de estas tecnologías permite mejorar las posibilidades de llevar a cabo un monitoreo continuo también sobre las necesidades organizacionales a través de la entrega de información por parte del personal hacia sus directivos o jefes de área, los cuales tendrá la responsabilidad de comunicar a los directivos respectivos para tomar las decisiones pertinentes que permitan mejorar el nivel de desempeño, además, los sistemas informáticos permiten fortalecer la capacidad de realizar capacitaciones de manera remota sin la necesidad de que los colaboradores encuentren presentes dentro de una sala, por lo tanto se incrementa la posibilidad de extender este tipo de estrategias hacia la mayor cantidad de colaboradores, por ello, se mejoran las especializaciones laborales para disminuir las barreras que impiden a los colaboradores desempeñarse de acuerdo a los lineamientos o estándares establecidos por la organización para alcanzar la visión prospectiva.

Para Salinas y Malpartida (2020), el desarrollo de los colaboradores es otra actividad importante que debe ser desarrollada por la gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta que las personas necesitan actualizar y mejorar sus competencias para desempeñarse de manera eficiente de acuerdo a las exigencias de la organización, por lo cual, la aplicación de actividades estratégicas y procedimientos centrados en el mejoramiento de las capacidades, permitirá lograr resultados sobresalientes que se verán reflejados en la mejora de la competitividad organizacional a nivel integral para superar los diferentes obstáculos que se presenten dentro del sector y permite llevar a la organización hacia un nuevo estatus competitivo capaz de mejorar la calidad de vida de las personas a través de la entrega de servicios o productos de calidad que superen las expectativas; por lo tanto, se debe visualizar la importancia de gestionar a las personas de manera eficiente como la base fundamental para obtener

resultados enmarcados dentro de las expectativas o aspiraciones organizacionales, de esta manera se podrá destinar los recursos necesarios que hagan posible el mejoramiento de las actividades directivas para dirigir a los colaboradores.

Según Martínez y Vargas (2019), de acuerdo a las exigencias organizacionales, los directivos deben desarrollar las actividades estratégicas necesarias para hacer posible el potenciamiento de las competencias de sus colaboradores, teniendo en cuenta que cada uno de ellos encuentre un área específica acorde sus habilidades y competencias, por lo tanto se debe tener en cuenta cada uno de estos elementos al momento de desarrollar las capacitaciones u otros procedimientos orientados a fortalecer el desempeño laboral, por ello, los encargados de la gestión de recursos humanos debe estar en constante investigación respecto a los elementos resaltantes dentro de los colaboradores, teniendo en cuenta que cada uno de ellos poseen costumbres y actitudes distintas, por lo cual necesita ser gestionado de manera transversal para que encuentre un espacio laboral óptimo para desempeñarse y lograr sus objetivos personales porque, cada uno de ellos se encuentran laborando dentro de la organización debido a que presenta necesidades económicas personales que necesitan ser cubiertos a través de la prestación de sus servicios, por ello se debe considerar este elemento como la base esencial para motivar al personal y hacer posible que desarrollen sus actividades de acuerdo a las necesidades para la competitividad y el éxito organizacional. Todo ello puede ser posible a través de la utilización de una estrategia de gestión de personal eficiente orientada en obtener beneficios bilaterales tanto para la organización como para los colaboradores de manera imparcial, esto permitirá que cada uno de ellos obtengan los resultados proyectados y se genere un entorno de confianza e insatisfacción propicio para seguir desarrollando las actividades.

López et al. (2019) sostienen que la gestión de personas también está a cargo del desarrollo del proceso de selección de personal desde el momento que se realiza la convocatoria hasta la contratación respectiva y la inducción necesaria para adecuar al personal interesante en su nuevo puesto de trabajo, por lo tanto, este proceso debe ser considerado como uno de los más importantes dentro de la gestión de personas debido a que es la puerta de entrada y la oportunidad que posee la organización de reclutar a personas debidamente capacitadas que sean congruentes con su perfil del

puesto para cumplir los resultados proyectados dentro de la planificación estratégica, para ello, es necesario que el personal esté debidamente capacitado y comprometido con el desarrollo eficiente de sus responsabilidades para abordar una selección imparcial de acuerdo a las habilidades y competencias de cada uno de los postulantes, considerando que es si no se realiza una selección eficiente, la organización o logrará integrar a personas capacitadas que sean congruentes con los objetivos, por lo tanto, presentará deficiencias para la mejora de su competitividad a través de logro de los objetivos establecidos. Asimismo, se debe tener en cuenta que este proceso necesita ser monitoreados de manera continua para garantizar la obtención de resultados provechosos para la organización, por lo tanto, se debe partir de que las personas que se encuentran dentro de estas áreas deben desempeñarse bajo el cumplimiento de estándares de calidad y principios éticos y morales que les permita llevar a cabo cada una de las responsabilidades asignadas de manera imparcial sin buscar el beneficio para aquellas personas que no cuenten con las competencias necesarias para ocupar un puesto dentro de la organización, si bien es cierto, esto no garantizará que el colaborador interesante obtengan los resultados planificados, disminuir a las posibilidades de contratar a personas que no encajen con el perfil del puesto y por lo cual se reducirá los gastos innecesarios.

Para Monzon (2021), las personas que ingresan por primera vez dentro de las organizaciones, necesitan ser capacitadas de manera eficiente para conocer cada uno de los aspectos organizacionales en cuanto a su planificación estratégica, sus objetivos, su misión y su visión, teniendo en cuenta que esto les permitirá direccionar cada una de sus actividades o esfuerzos para lograr estos lineamientos, asimismo, no se debe dejar sin importancia la necesidad de realizar una charla para el reconocimiento de las instalaciones organizacionales, debido a que esta actividad actuó como un elemento esencial para generar confianza en los colaboradores, de modo que estos tendrán la confianza necesaria para reportar sus incidencias al momento de desempeñarse, lo cual abre las posibilidades de aplicar las medidas estratégicas de prevención o solución de problemas de manera anticipada. Las actividades de inducción también permite al personal conocer a sus compañeros de trabajo teniendo en cuenta que las organizaciones están enfocadas hacia la generación del trabajo en equipo como parte de una estrategia para lograr resultados sobresalientes mediante la cooperación multidisciplinaria de los compañeros de

trabajo, por ello, las organizaciones de planificar de manera estratégica cada una de las actividades orientadas a la inducción de las personas ingresantes, teniendo en cuenta que este primer contacto con los compañeros marcará las posibilidades de integración laboral y la generación de vínculos laborales y afectivos positivos para mejorar su nivel de desempeño.

De acuerdo a Gaspar et al. (2020), si bien es cierto las organizaciones pequeñas no cuenta con los recursos financieros necesarios para llevar a cabo una gestión de personas de manera separada, es inevitable mencionar la necesidad de realizar una gestión básica para hacer posible que sus colaboradores cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse de acuerdo a lo planificado, en este contexto, se resalta uno de los grandes problemas de las organizaciones que están iniciando dentro del mercado comercial, este está relacionado con la integración de personal para los puestos vacantes sin realizar un proceso de selección eficiente, esto no solamente perjudica nivel de desempeño en algunos casos, sino que además incrementar las posibilidades de fracaso debido a que no se conoce con certeza si sus comportamientos, conocimientos o actitudes son congruentes con la visión organizacional, sobre todo cuando se trata de puestos directivos cuyas personas tienen la gran responsabilidad de realizar la recopilación de información y tomar las decisiones que establecen el rumbo organizacional a través de la planificación de las actividades estratégicas para el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros; ante todo ello, se debe resaltar la necesidad de integrar los procedimientos básicos para la gestión de personas sin importar la envergadura de la organización, teniendo en cuenta que este procedimiento permitirá fortalecer las capacidades de la organización para incrementar su perfil competitivo y la posibilidad de lograr aquellos resultados necesarios para el crecimiento integral.

Según Alanya et al (2021), las actividades de gestión de recursos humanos por mucho tiempo sido descuidado por las organizaciones, bajo la premisa de que consideran como innecesario debido a que los colaboradores tienen en claro cada una de las actividades que deben desarrollar como parte de su vínculo laboral con la organización, sin embargo, esta concepción está muy alejada de la verdadera identidad el objetivo de la gestión de personas, teniendo en cuenta que este no solamente está orientado hacia la entrega de remuneraciones al personal, sino que

va mucho más allá y abarca el desarrollo de actividades estratégicas para permitir que los colaboradores mejoren sus competencias dentro de su área de trabajo, por ello, necesita de una planificación estratégica que permita aprovechar los recursos asignados de manera eficiente para hacer posible el mejoramiento de la competitividad laboral que conllevará a obtener los resultados que la organización necesita para fortalecer su crecimiento integral, es decir, esta área es de suma importancia para fortalecer la capacidad de la organización para superar los obstáculos y sobrellevar cada uno de los acontecimientos negativos que puedan suscitarse de manera imprevista, asimismo, teniendo en cuenta que las personas sobre recurso más importante con el que cuenta la organización para ser posible sus objetivos, es necesario que un área se encargue de manera específica por mejorar y allanar las condiciones necesarias para un buen desempeño.

Para López et al. (2019), otro de los factores a resaltar sobre la gestión de recursos humanos, es su gran responsabilidad para diseñar los puestos organizacionales de manera estratégica considerando las posibilidades de desarrollar una línea de carrera, por lo tanto, deben analizar cada uno de estos aspectos considerando la realidad y las posibilidades de la organización para ser posible que los colaboradores mejoren su perfil profesional a través de la entrega de puestos superiores, esto debido a que existen muchas personas que ingresan a una organización con el objetivo no solamente de generar ingresos financieros, sino que también están orientados hacia el mejoramiento de su perfil competitivo para adquirir nuevas habilidades y competencias que le permita ocupar puestos superiores, es decir, la organización debe garantizar la posibilidad de hacer posible este aspecto muy importante siempre y cuando este en la capacidad de hacerlo.

Acorde con Monzon (2021), dado que un contrato de trabajo no es un producto normativo, debe entenderse que su función normativa deriva de un acto jurídico que crea derechos y obligaciones recíprocos entre las partes contratantes por lo que muchas veces los líderes actuales dan un paso por que no están capacitados para poder a la organización. Por otro lado, expone que las personas dentro de las organizaciones tanto públicas como lucrativas son consideradas actualmente como el principal activo que permite materializar los fines que se ha propuesto la organización, por ello su actuación es primordial para materializar cada una de las

metas y actividades que comprende el plan, es decir, el personal ha dejado de ser simplemente un recurso más con el que cuenta el ente y es visto hoy en día como un talento inteligente con autonomía propia y con prospectiva los cuales son cualidades que le permiten desarrollar actividades estratégicas para alcanzar los resultados previamente fijados.

Así también, Monzon (2021) establece que las entidades tanto sociales como privadas para alcanzar satisfactoriamente los fines que se ha trazado inicialmente y los cuales sustentan su razón de ser en la sociedad y en el mercado, necesitan del esfuerzo coordinado de un equipo de profesionales los cuales deben estar dirigidos y orientados por un líder capacitado para promover la sinergia necesaria para alcanzar los resultados programados. Es necesario también, que constantemente se desarrollen evaluaciones a fin de determinar medidas que propicien mejoras notorias que promueva la eficiencia operativa. Por lo expuesto, se entiende que la variable en estudio involucra un conjunto de actividades orientadas a la coordinación, organización y supervisión de los profesionales que laboran dentro de una organización.

Aunado a esto, López et al. (2019) menciona que la gestión adecuada del talento humano dentro de las entidades no solamente involucra el despliegue de procesos estratégicos que propicien el incremento del compromiso, sino que también, es relevante que quiénes dirijan las organizaciones cuenten con las capacidades suficientes para desempeñar una gestión acorde a las necesidades internas y a las demandas externas. Aunado a ello, es importante también que se brinde al colaborador los recursos que necesitan para ejecutar sus funciones ya sean estos tecnológicos, financieros, materiales, útiles de oficina, entre otros. En este sentido es dable afirmar que la variable en estudio consiste entonces, en la planeación, coordinación y verificación de las metodologías que promueven el desarrollo eficiente del personal.

De igual modo, Martínez y Vargas (2019) explican que existen cuatro propósitos fundamentales que posee la variable en estudio, los cuales se enlistan a continuación:

1. atraer y elegir a los profesionistas más capacitados y calificados para formar parte de la organización,
2. diseñar planes y políticas de retención que propicien el surgimiento de los colaboradores,
3. motivar al personal para que estos se

comprometan con el cumplimiento de las metas y las actividades en el plazo previsto, 4. brindar planes de profesionalización que permitan al trabajador realizarse profesionalmente dentro de la entidad.

Para Salinas y Malpartida (2020), en el contrato de trabajo, el trabajador es libre de asumir los deberes que se le han sido conferidos, tanto física como mentalmente, a cambio de una retribución, que determina el carácter de sinónimo del contrato. La gestión del talento humano ayuda identificar las competencias profesionales aptitudes y habilidades que necesita el colaborador para que pueda desempeñar también ayudará a contratar al colaborador que más se adecuó al trabajo de la entidad en muchos casos para elaborar estrategias concretas.

De acuerdo a Fernández et al. (2020), la gestión de talento humano reúne a todos los procedimientos que realiza el departamento de recurso humano o quien haga de su vez a la captación, retención y utilización del personal, asimismo, la variable en estudio se caracteriza por poner el acento en aspectos como el compromiso el potencial de los colaboradores, evitar su desmotivación la cual hace referencia a la visión que contempla todo el periodo laboral del colaborador en la organización. Asimismo, es uno de los de los retos más importantes que las entidades se preocupa y no es para menos porque contribuye al aumento para la competitividad y la rentabilidad (Salinas y Malpartida, 2020).

Cabe mencionar que la que la gestión del talento humano es la estrategia de una entidad para la contratación y capacitación de los colaboradores que desarrollan un mejor rendimiento el cual se basa en fases que consta en seleccionar al colaborador evaluar su potencial y desarrollarlo y la cual esto puede generar una estrategia a largo plazo una organización comprometida con la gestión del talento humano la cual ayuda a tratar de captar y desarrollar que estén colaboradores puedan demostrar sus potencial y sus habilidades para el bien de la organización y de esta manera poder cumplir todos los objetivos trazados durante el año.

En estos tiempos la variable en estudio tiene retos incluso hay situaciones que pueden entorpecer la buena gestión del talento, dentro de ellos es la ineficiencia a la hora de reconocer el talento, también tener en cuenta que tiene que respetarse las jerarquías donde el talento tiene que demostrar los conocimientos y habilidades que poseen y así y así ayudar a cumplir todos los objetivos que fueron trazados en el año.

Asimismo, la selección y retención del personal es una táctica imprescindible para que las instituciones sean altamente competitivas orienten sus actividades hacia la mejora continua y crecimiento el recurso humano es uno de los de los valores más preciados que tiene la organización (Monzon, 2021).

Según, Alonso et al. (2015), los contratos directos están disminuyendo desde abril de 2020 dado a la pandemia mundial causada por el covid-19, ya que este evento interrumpió de manera simultánea e inoportuna muchas actividades productivas no esenciales, esto ha llevado a un aumento del desempleo y la informalidad. En este sentido, López et al. (2019), establece que la informalidad es un fenómeno económico que incluye todas las actividades que, por ley o por práctica.

Las dimensiones de la variable **Gestión del talento humano**, están determinadas por Ruiz et al. (2017):

Selección. Es buscar adecuadamente al indicado para el puesto de trabajo cubriendo así la vacante.

Capacitación: Aquí se busca afianzar individualmente al trabajador con el fin de que los resultados sean provechosos para la entidad.

Evaluación: Es buscar resultados cuantificables de acuerdo a lineamientos establecidos.

Retención: Es buscar alentar a los colaboradores a sentirse comprometidos con la empresa y permanecer en ella por un periodo de tiempo prolongado.

El **desempeño laboral**, de acuerdo a Pulkay Niemvirta (2013), son acciones y conductas humanas, partiendo de los objetivos propuestos y la importancia que resulte para la persona o grupo de personas para que lo realicen en un determinado tiempo. Incluso el desempeño laboral hace referencia la cuantificación de todos los objetivos que se hayan trazado para el desarrollo en un corto o largo plazo.

A vista de Tapia (2020) son los resultados que alcanzan los colaboradores de manera individual o grupal dentro de su respectiva área o puesto de trabajo los cuales agrupan diversos factores tanto internos como externos que determinan el comportamiento y la actitud del personal. Se dice que el rendimiento es el esperado cuando los colaboradores alcanzan dentro del plazo programado las actividades y metas que se

le han sido establecidas, por otro lado, el bajo nivel de desempeño puede deberse a diversas circunstancias e indicadores que lo inhiben, por ejemplo, problemas personales, escasez de los recursos para efectuar las tareas diarias, no existe un proceso de retroalimentación ni evaluación, pésimo clima de trabajo, mala comunicación, falta de motivación, desvaloración de la actividad individual, entre otros.

De igual forma, Andrade (2013), lo define como maximizar capacidades para poder alcanzar todos los objetivos en un tiempo determinado y debe ser implementado en el plan de acción. Por lo que el desempeño laboral determina a partir de la escala del desempeño que se viene desarrollando con los recursos que brinda el estado. Para Zemack y Corus (2018), lograr los objetivos establecidos es muy importante para la organización. Para Ahmed (2019), es necesario definir objetivos entre todos los trabajadores de las organizaciones para que puedan apoyar al cumplimiento de los objetivos en forma organizada.

Respecto a las etapas de evaluación para el logro de objetivos, Andía (2013), dice que corresponden a actividades y proyectos que se han ido implementando a lo largo del tiempo, en busca de resultados positivos; la importancia del logro del desempeño laboral en una gestión trae consigo satisfacer a la ciudadanía mejora la dirección y liderazgo de la entidad. En el caso de las municipalidades estas son responsables del cumplimiento de los roles de su personal de manera objetiva y oportuna, gestionando los recursos que se van a utilizar y optimizándolos al máximo.

En cuanto a la importancia del desempeño laboral, Rojas (2018), afirma que, esto debe hacerse dentro de un cierto período de tiempo ya sea durante o después del desarrollo de las actividades. Cabe resaltar que con trabajo articulado en equipo de esta manera debe ser observable generando proyección de cambios favorables y así establecer un cronograma de actividades para que los gobiernos locales y descentralizados midan sus resultados usando indicadores de gestión la cual permitirá dar un valor agregado a los proyectos y actividades que realiza la entidad. En cuanto a los requisitos para lograr objetivos, Díaz (2018), lo observa como la herramienta útil para poder evaluar los requisitos de una forma u otra que nos ayuden a alcanzar los objetivos.

Según Tapia (2020), de acuerdo a diversos estudios, se ha podido constatar que una gran parte de los colaboradores dentro de las organizaciones se encuentra insatisfecho debido a la falta de diferentes factores determinantes para hacer posible el desempeño de manera eficiente para cumplir con los estándares y los objetivos establecidos, de esta manera se considera que las organizaciones necesitan fortalecer la gestión de las personas para hacer posible la determinación de aquellas necesidades en cuanto a elementos tangibles como aquellos intangibles que permiten lograr un buen clima interno propicio para la integración de las relaciones personales de gran valor que aportan al desarrollo de las actividades asignadas. Dentro de este contexto se debe analizar la responsabilidad de las organizaciones para hacer posible la entrega de estos elementos de manera oportuna, teniendo en cuenta que debe haber una congruencia entre las exigencias realizadas y los implementos entregados para hacer posible su desarrollo, de esta manera no solamente se logrará tener colaboradores competitivos que cumplan los objetivos establecidos, sino que también se obtendrá colaboradores satisfechos dentro de su puesto de trabajo con todo el ánimo para mejorar su nivel de productividad que permitirá incrementar la competitividad a nivel organizacional, el cual es un elemento muy importante para posibilitar la consecución de las metas prospectivas trazadas dentro de un tiempo específico.

Para Ruíz et al. (2021), las organizaciones deben designar a personas con capacidad de liderazgo, teniendo en cuenta que estas capacidades permitirán guiar a las personas hacia el logro de sus objetivos a través del fortalecimiento de sus competencias específicas y las posibilidades de integrar aquellos conocimientos y actitudes necesarias para el desarrollo del trabajo en equipo, teniendo en cuenta que esto permitirá no solamente mejorar la capacidad para lograr resultados sobresalientes mediante la utilización mínima de recursos asignados, sino que también hará posible que los colaboradores se sientan satisfechos dentro su espacio de trabajo y abrirá las puertas para aprender nuevos conocimientos profesionales para el fortalecimiento de su perfil competitivo. De esta manera se resalta la importancia de la integración de diferentes procedimientos y actividades como responsabilidad organizacional para hacer posible no solamente el mejoramiento del desempeño específicamente en actividades asignadas, sino que también estas actividades estén direccionadas al mejoramiento de las competencias y el perfil

profesional de los colaboradores como parte de una retribución por la prestación de los servicios que el colaborador realiza; es necesario tener en cuenta que la gran mayoría de colaboradores desarrollan actitudes de compromiso organizacional a medida que se encuentran satisfechos dentro de su centro de trabajos, por lo tanto, uno de los objetivos debe ser mejorar los diferentes indicadores son elementos que hacen posible el incremento de esta variable.

Según Rojas (2018), las organizaciones que tienen la capacidad de gestionar de manera eficiente de sus recursos humanos, no solamente logran que sus colaboradores encuentren satisfechos dentro su espacio trabajo y que estén comprometidos con el logro de los objetivos generales, sino que también esta característica abrirá las puertas para el momento en el que se desarrollen convocatorias para la selección de personas, debido a que la mayor parte del mercado laboral será atraído por estas fortalezas organizacionales, de modo que la organización podrá desarrollar un proceso de selección amplio para incorporar a personas debidamente capacitadas cuyos conocimientos y actitudes sean congruentes con la cultura organizacional y el perfil del puesto establecido, por lo tanto, se incrementará las posibilidades de obtener los resultados planificados dentro de un tiempo específico, teniendo en cuenta que la congruencia de estos elementos hará posible que cada una de las actividades asignadas a los nuevos ingresantes, sean llevadas a cabo bajo el cumplimiento de los estándares de eficiencia y calidad estipulados por la organización. En este sentido, el manejo correcto de las personas no solamente permite incrementar su nivel de desempeño, sino que también beneficia a la organización desde otras perspectivas que se verán reflejados en procesos anexos a la gestión de personas.

Para Wörner (2014), se debe considerar la importancia de desarrollar actividades estratégicas como responsabilidad de la organización para ser posible que sus colaboradores cuenten con las competencias necesarias, los conocimientos y las herramientas para desempeñarse de manera eficiente sin mayores complicaciones dentro de su ámbito laboral, teniendo en cuenta que esto no solamente traerá beneficios a nivel individual, sino que también permitirá que la imagen organizacional sea transmitida de una manera positiva hacia el mercado laboral. Es importante que las organizaciones cumplan a cabalidad cada uno de los lineamientos con normativas

establecidas dentro del campo laboral, dentro de los cuales se encuentran las remuneraciones, las cuales deben ser entregadas de manera justa y oportuna a los colaboradores, teniendo en cuenta que cada uno de ellos realizar la prestación de sus servicios para obtener una retribución coherente a cambio para satisfacer sus necesidades financieras personales o familiares, por ello, este es uno de los elementos más importantes que destacan dentro de la relación laboral entre organización y colaborador, de modo que debe llevarse a cabo de manera eficiente bajo el cumplimiento de cada uno de los lineamientos aplicables a este campo.

Asimismo, Rojas (2018), afirma que las organizaciones no solamente deben realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores con la finalidad de conocer el nivel de rendimiento que están obteniendo respecto a las actividades asignadas, sino que estas actividades deben ser realizadas también para obtener información sobre las necesidades que estos presentan, de modo que se puedan aplicar las medidas de corrección específicas pertinentes dentro del tiempo oportuno. Se debe tener en cuenta que la conformación de un sistema de protección del colaborador dentro del espacio de trabajo, resulta fundamental para garantizar en cierta manera la integridad del colaborador al momento de estar en contacto con los diferentes equipos empleados, asimismo permitirá desarrollar las actividades con mayor confianza haciendo posible la obtención de resultados mucho mayores en el menor tiempo posible.

Según Peláez y Soto (2016), es importante desarrollar capacitaciones para que el colaborador tenga la capacidad de realizar sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos asignados, teniendo en cuenta que esto permitirá incrementar su nivel de eficiencia mediante la optimización de recursos, el cual además beneficiar a la organización porque podrá obtener resultados sobresalientes incurriendo en la menor cantidad de gastos, sin embargo, se debe realizar monitoreos continuos para comprobar que la calidad de los resultados en cuanto los bienes y servicios no estén siendo afectados por la optimización de los recursos, para ello es importante establecer un sistema de monitoreo o control continuo para realizar mediciones constantes, de modo que se realizara las configuraciones respectivas de acuerdo a la información obtenida después del proceso. Otro aspecto muy importante dentro del desempeño laboral, es el desarrollo de actividades de esparcimiento o recreativos,

los cuales son muy importantes para ser posible que los colaboradores disminuya su nivel de estrés laboral al mismo tiempo que fortalecer los vínculos laborales y amicales para hacer posible la integración del trabajo en equipo y la cooperación con sus compañeros, además, ayudará fomentar un clima laboral interno positivo capaz de influir sobre los resultados finales y el mejoramiento de la competitividad integral de la organización.

Asimismo, Ruíz et al. (2021), Menciona que el proceso de gestión de desempeño laboral en una entidad permite que los colaboradores o servidores públicos tengan clara las funciones actividades, estrategias y las herramientas para cumplir con los objetivos que tiene la entidad. Herrera et al. (2013), indicando que el logro de objetivos es el logro de eventos importantes para la empresa, es decir, el desarrollo y crecimiento de la entidad. Según Rizzo y Castro (2017), el logro de objetivos en una organización tiene mucho que ver con la forma en que se construye la organización, por lo que las organizaciones deben alcanzar directamente los objetivos. En este sentido, Peláez y Soto (2016), hay diferentes tipos de objetivos relacionados con su rol o trabajo. De manera similar, Rivas et al. (2015), señalaron que la evaluación del logro de metas es un aspecto muy importante de la gestión organizacional para poder evaluar el desarrollo de la organización de desarrollo.

De acuerdo a Tapia (2020), el monitoreo de desempeño de los colaboradores es una actividad relevante dentro de las organizaciones porque permite conocer de manera directa su nivel de capacidad para hacer frente a los retos laborales establecidos, asimismo permite conocer los diferentes elementos que limitan su buen desempeño, de esta manera la organización puede diseñar actividades o procedimientos estratégicos para allanar estos factores limitantes, de modo que se pueda fortalecer el nivel competitivo de cada uno de ellos al mismo tiempo que se incremente su nivel de satisfacción laboral para alcanzar resultados sobresalientes por encima de lo estipulado. Para hacer posible el monitoreo respectivo, es necesario la designación de personas debidamente capacitadas para planificar estas actividades de manera estratégica debido a que estos procedimientos requieren de diversos recursos para hacer posible una evaluación de desempeño acertada que permita obtener información relevante. Es necesario considerar que la evaluación de desempeño son una gran oportunidad para que la organización pueda detectar talentos sobresalientes

para cubrir puestos superiores vacantes, teniendo en cuenta que la selección interna permite disminuir los costos relacionados al proceso de selección de personal e incrementa la posibilidad de obtener mejores resultados debido a que el personal día se encuentra familiarizado con los objetivos y la visión organizacional.

Según Rojas (2018), respecto al desempeño de los colaboradores, la satisfacción dentro su puesto de trabajo es un elemento muy importante que tiene la capacidad de determinar su actitud y el nivel de desempeño obtenido, teniendo en cuenta que existen diferentes factores o elementos capaces de incidir sobre esta variable a los cuales los colaboradores se encuentra expuestos, entre ellos se destaca las condiciones ambientales y la infraestructura organizacional pero sobre todo, las remuneraciones juegan un rol muy importante e indispensable para hacer posible no solamente la incorporación de colaboradores sino también determina su nivel de desempeño porque las personas se esforzarán en llevar a cabo las actividades asignadas de acuerdo a la remuneración que percibe haciendo un balance sobre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida.

De acuerdo con Jarrín (2016), esta evaluación se enfoca en los resultados alcanzados, para ver cómo afectan el bienestar de la unidad y sus participantes. Según, Vargas y Zavaleta (2020), el logro de objetivos es el logro de resultados propuestos previamente, los cuales se logran a través de una serie de actividades.

Wörner (2014), afirmó que el establecimiento de objetivos implica establecer una meta para la organización dentro de un marco de tiempo determinado y, por lo tanto, avanzar hacia el logro de objetivos a largo plazo dentro de la organización. Por tanto, como señala Cruzado (2017), los objetivos dependen de un conjunto de acciones y actividades que determinan sus resultados, por lo que estas acciones deben ser planificadas, para garantizar una mayor seguridad. Del mismo modo, Mosquera et al. (2016), señala que las entidades que logran sus metas y objetivos a lo largo del tiempo crean una buena imagen en la sociedad.

De acuerdo a Correa et al. (2016), es importante que las entidades establezcan sus objetivos, ya que esto permitirá que sus planes de acción sean completos y alcanzables. Para, Tapia (2020), en cuanto a las metas de desarrollo y crecimiento organizacional, están relacionadas con el nivel de ventas y el margen de utilidad que puedan obtener.

Respecto a las **dimensiones del desempeño laboral**, se identifica:

Adaptabilidad, viene a ser una cualidad relevante que tienen las personas para acoplarse a las diversas circunstancias que se presentan de manera diaria en cualquier ámbito de su vida (Pulkay Niemvirta, 2013). Hace referencia a cualidades que permiten que el colaborador se adapte de una mejor manera a su ámbito de desarrollo (Jarrín, 2016).

Comunicación, hace referencia al flujo de información y comunicación que se da dentro del centro laboral, siendo este un núcleo indispensable para la determinación de los objetivos y el desempeño de los mismos (Pulkay Niemvirta, 2013). Hablamos del flujo de la información y comunicación que se ejecuta dentro de la institución (Morales, 2015).

Iniciativa, considerado como una virtud fundamental a través de la cual los colaboradores generan valor dentro de las instituciones (Pulkay Niemvirta, 2013). Representa una virtud que tiene el colaborador para generar valor en las labores encomendadas (Peláez y Soto, 2016).

Conocimiento, factor importante para el desempeño laboral propuestas dentro de la entidad (Pulkay Niemvirta, 2013). Hace referencia a la capacidad que posee el colaborador para conocer respecto a las metas y objetivos que tiene la entidad (Rivas et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

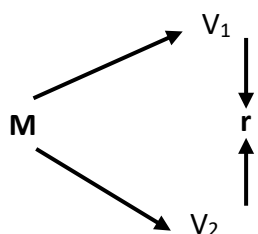
Tipo de investigación

Esta investigación se considera de tipo básica, debido a que está construida en base a información y existente de otras investigaciones respecto al tema, asimismo abordar la recopilación de datos para hacer posible la comprobación de las hipótesis establecidas (Concytec, 2018).

Diseño de investigación

El diseño no experimental, porque los conceptos estudiados no son manipulados intencionalmente (Cabezas et al. 2018). Es descriptiva correlacional (Hernández et al. 2014), porque su finalidad de puntualizar y especificar los atributos de una población o muestra de estudio y es correlacional; es correlacional, puesto que pretende establecer la forma en que repercute la variable solución en la variable número dos. Posee un corte transversal, por lo que los datos que identifica el estudio se han recabado en un tiempo definido, (Babativa, 2017).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra

V₁: Gestión del talento humano

V₂: Desempeño laboral

r: relación entre variables de estudio

3.2. Variable y operacionalización

Variable:

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalización:

La operacionalización se consigna en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Según Tamayo (2003), engloba a todos los elementos o personas que tienen rasgos similares que hacen posible su agrupación. Se ha considerado la integración de 108 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Servidor público nombrado en el Municipio.
- Servidor público contratado bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS).
- Servidor público menor a 65 años.
- Servidor público con más de 3 meses de servicio.

Criterios de exclusión:

- Alcalde de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí.
- Regidores de la Municipalidad.
- Locadores de servicio de la Municipalidad.
- Servidor público con menos de 3 meses de servicio.
- Personal de serenazgo de la Municipalidad.
- Personal de baja policía de la Municipalidad.

Muestra

Tamayo (2003), la muestra es una porción que se deriva del total de población con el objetivo de representarla y proporcionar los resultados obtenidos.

Fue necesario usar la siguiente fórmula:

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

Dónde:

Z =	1.96
E =	0.05
p =	0.5
q =	0.5
N =	108

n =	3.8416	*	0.25	*	108
	0.0025	*	107	+	0.9604

n =	103.7232				84
	1.23				

La muestra fue de 84 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres-Juanjuí, 2022.

Muestreo

Para Arias (2012), es el proceso para establecer la cantidad de unidades a investigar para generalizar los resultados a la totalidad del objeto de estudio (p. 85). El tipo de muestreo fue probabilístico.

Unidad de análisis:

Un servidor público de la Municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica aplicada fue encuestas, por lo que su alta efectividad permite recabar resultados acertados sobre lo que se pretende conocer y medir (Hernández et al., 2014).

Instrumentos

El instrumento que se empleó es el cuestionario, el cual según Arias (2012), son varias interrogantes que se originan a partir de las variables y serán habilitadas a los trabajadores para después conseguir los resultados.

En cuanto al instrumento que permitió recolectar datos respecto a la gestión del talento humano fue adaptado de Domínguez (2021) que estuvo integrado por 16 ítems, los cuales fueron disgregados en 4 dimensiones: selección (4 ítems), capacitación (3 ítems), evaluación (4 ítems) y retención (5 ítems). En cuanto a su valoración, tuvo un rango de 5 puntos en donde se hizo la conversión a la escala valorativa dando como resultado tres niveles: Bajo, medio y alto.

En cuanto al instrumento que permitió recolectar información respecto al desempeño laboral fue adaptado de Díaz (2018) y estuvo integrado por 15 ítems, los cuales fueron disgregados en 4 dimensiones: adaptabilidad (4 ítems), comunicación (4 ítems), iniciativa (3 ítems) y conocimiento (4 ítems). En cuanto a la valoración tuvo un rango de 5 puntos en donde se procedió a convertir la escala valorativa dando como resultado tres niveles: Bajo, medio y alto.

Validez

Hernández et al. (2014), la validez hace referencia al nivel en el que un instrumento permite obtener información sobre la muestra de estudio. Serán tres profesionales quienes realizarán la validación respectiva.

Tabla 1*Validez*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión del talento humano	1	Metodólogo	4.7	Si es aplicable
	2	Especialista	4.3	Si es aplicable
	3	Especialista	4.1	Si es aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.7	Si es aplicable
	2	Especialista	4.3	Si es aplicable
	3	Especialista	4.2	Si es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados revelan que el promedio de validez para el primer cuestionario es de 4.37 y una similitud de criterios del 87% mientras que, para el segundo, el promedio es de 4,4 con una similitud de 88%; de esta forma, se acredita una alta validez.

Confiabilidad:

Se usó el Alfa de Cronbach a fin de establecer la confiabilidad de ambos cuestionarios, debiendo encontrar un valor por encima a 0.7 (Hernández et al. 2014).

Tabla 2*Análisis de confiabilidad de gestión del talento humano*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	16

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Tabla 4***Análisis de confiabilidad del desempeño laboral*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Tabla 5***Estadísticas de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	15

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

3.5. Procedimientos

La investigación contará con dos momentos.

Primer momento: se observó los posibles servidores públicos que serán los colaboradores del estudio, por lo que se presentó una solicitud a la Municipalidad de Mariscal Cáceres-Juanjuí, para la realización del estudio, después se esperó la respuesta de la Municipalidad para poder ingresar a sus instalaciones y recoger los datos pertinentes propios del estudio.

Segundo momento: se eligió a los participantes para el llenado de encuestas e indicarles que es confidencial y solo servirá para fines académicos y confidenciales para el investigador por lo que deben responder con la verdad.

3.6. Métodos de análisis de datos

Cada uno de las respuestas recopiladas desde la muestra estudio, pasaron a un análisis estadístico respectivo haciendo uso del programa SPSS v.25 el cual ayudó a determinar además las frecuencias y porcentajes respectivos para la construcción de las figuras y tablas estadísticas; con relación a la verificación de hipótesis fueron realizadas a través del correlativo R de Pearson en donde permitió establecer el nivel de correlación existente, incluso se logró responder a cada uno de los objetivos establecidos.

3.7. Aspectos éticos

Este párrafo responde a los principios éticos internacionales que se han tenido en consideración para el desarrollo del presente estudio: principio de responsabilidad, a través del cual se garantiza el cumplimiento de cada una de las etapas y procedimientos que rigen las investigaciones científicas, principio de justicia, se trató de forma justa a cada uno de los encuestados respetando debidamente su derechos, principio de ética y la moral, dado a que se ha respetado la autonomía de cada colaborador que ha decido formar parte del estudio, principio de beneficencia y no maleficencia, pues tiene como propósito ayudar a mitigar la problemática identificada respecto a las variables de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022.

Tabla 6

Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	24	28 %
Medio	38 – 59	41	49 %
Alto	60 - 80	19	23 %
Total		84	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

Interpretación:

En la tabla 6, se observa el nivel de gestión del talento humano de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; que tiene un nivel bajo en un 28% que representa a 24 servidores públicos, seguido de un nivel medio con un 49% que representa a 41 servidores públicos y finalmente un nivel alto con un 23% que representa a 19 servidores públicos, debido a que, los servidores públicos no identifican sus habilidades para su puesto de trabajo, los servidores públicos no cuentan con las competencias para su puesto de trabajo.

4.2. Nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Tabla 7

Nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	32	38 %
Medio	36 – 55	43	51 %
Alto	56 - 75	9	11 %
Total		84	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

Interpretación:

En la tabla 7, se observa el nivel de desempeño laboral que tiene un nivel medio con 51% representando a 43 servidores públicos, seguido del nivel bajo en un 38% que representa a 32 servidores públicos y finalmente un nivel alto con un 11% que representa a 9 servidores públicos, esto se deben a que no se toman en cuenta el alcance de los objetivos.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,178	84	,000
Desempeño laboral	,087	84	,166

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 8, apreciamos el cálculo de la prueba de normalidad mediante Kolmogorov – Smirnov por tratarse de una muestra superior a 50, de ello se obtuvo un valor mayor de 0.05 esclareciendo que la distribución es paramétrica por lo cual, el cálculo de correlaciones fue mediante Pearson.

4.3. Relación entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Tabla 9

Relación entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022.

		Selección	Desempeño laboral
Selección	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25°

Interpretación:

En la tabla 9, la información presentada, muestra la relación entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.825 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01); aceptando así la hipótesis alterna.

4.4. Relación entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres-Juanjuí 2022.

Tabla 10

Relación entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

		Capacitación	Desempeño laboral
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,815**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,815**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 10, la información presentada, muestra la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.815 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01); aceptando así la hipótesis alterna.

4.5. Relación entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Tabla 11

Relación entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

		Evaluación	Desempeño laboral
Evaluación	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 11, la información presentada, muestra la relación entre la evaluación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.761 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01); aceptando así la hipótesis alterna.

4.6. Relación entre la retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Tabla 12

Relación entre retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

		Retención	Desempeño laboral
Retención	Correlación de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 12, la información presentada, muestra la relación entre la retención y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.837 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01); aceptando así la hipótesis alterna.

4.7. Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Tabla 13

Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
	Desempeño laboral		
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

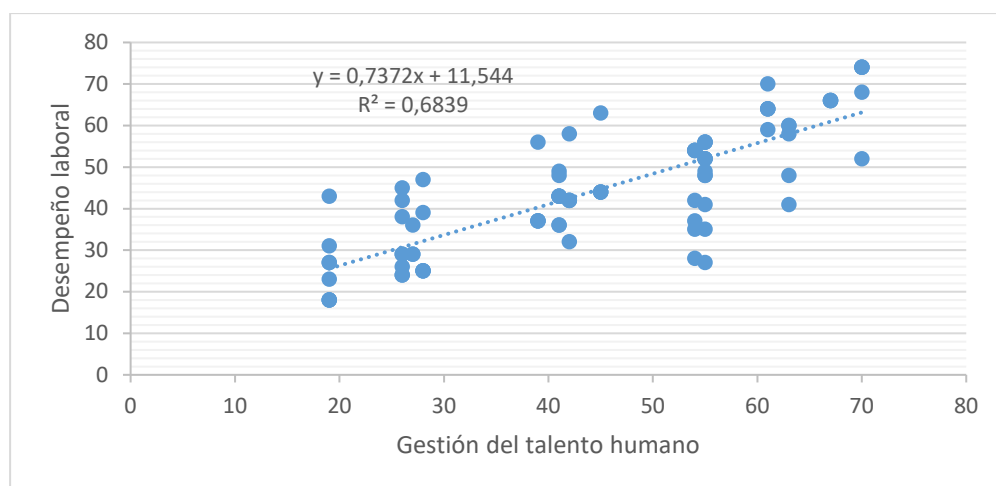


Figura 1: Dispersión entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Interpretación:

En la tabla 13, la información presentada, muestra la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad

Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.827 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); aceptando así la hipótesis alterna.

En la figura 1, el coeficiente de determinación de 0,6839 que representa el 68.39 %, del desempeño laboral es influenciada por la gestión del talento humano.

V. DISCUSIÓN

En el presente párrafo se lleva a cabo la discusión de los resultados del estudio, en donde el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, obteniendo los siguientes resultados: con un nivel bajo en un 28%, luego con un 49 % y por último un nivel alto con 23 %, debido a que, los servidores públicos no identifican sus habilidades para su puesto de trabajo, los servidores públicos no cuentan con las competencias para su puesto de trabajo, dicho resultado coincide con Cardona et al. (2018), refiere que se ha inferido que las organizaciones tienen un alto potencial para la generación de un cambio referente a la gestión del talento y esto ha repercutido en la gestión de las capacitaciones y los recursos extras que se han asignado en pos del crecimiento de la organización, se tiene en cuenta su vez que esta área representa el eje central para las organizaciones.

Al comparar resultados de estudio hecho por Miranda (2018), menciona que, consideró la viabilidad sobre el desarrollo de su investigación correspondiente al tipo básica; asimismo, utilizó a la encuesta a través de la aplicación de su respectivo cuestionario para obtener información necesaria; llegando a dar como resultados que en referencia a los niveles de gestión del talento esto está representada en un 69% y con referencia al desempeño laboral, está igual en un 71,1% todo ello nos ha permitido establecer una relación de carácter significativa entre variable pudiendo confirmarse de esta manera la hipótesis de investigación, en cuanto a Orozco (2018), quien manifiesta que, la información recolectada permitió determinar que entre los conceptos existe relación de tipo alta, misma que está representada por un valor de Spearman de 0.775, es decir, que de los resultados que alcance el usuario interno dentro de su respectivo puesto de trabajo depende el desempeño organizacional, si estos resultados son positivos se promueve el crecimiento y se posibilita el despliegue de actividades que incentiven la mejora continua.

El estudio también indica el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; un nivel medio del 51 %,

seguido del nivel bajo en 38 % y por último un nivel alto del 11 %, Esto se deben a que no se toman en cuenta el alcance de los objetivos, dicho resultado coincide con Martínez y Vargas (2019), indica que, llegando a la conclusión que un punto vital dentro esta gestión viene a ser todo el proceso que se ejecuta, supuesto que a través de éstos la organización contará con personal calificado para el cumplimiento eficaz y eficiente de todos aquellos objetivos y metas que tiene trazadas, asimismo a Torres et al. (2020), refiere que, llegando a la conclusión que en referencia a los hoteles que se encuentran dentro de la ciudad, estas tienen cierta tendencia a restarle importancia al proceso de reclutamiento, a la parte que trabajan dentro de la informalidad y a ellos son se suma la falta de recursos para una implementación de este proceso adecuado, generando que estos hoteles no cuenten con personal calificado para sus puestos.

En cuanto a Gonzáles y Cruz (2021), indica que, se pudo aceptar la hipótesis general, la que indica la influencia que tiene la afinidad del perfil del puesto en la calidad de los procesos de selección. A su vez, resulta relevante que estos procesos de selección sean afines al perfil profesional, garantizando que el personal que entre dentro de la institución cumpla con las competencias requeridas, por lo que resulta necesario que estas entidades realicen y diseñen sus perfiles y la descripción de sus puestos antes de estos procesos de selección, asimismo a Barrios et al (2020), hace mención que, llegando a la conclusión que, cuando se habla del desarrollo de ciertas capacidades de los colaboradores resulta necesario la creación de ciertas estrategias encaminadas a trabajar las capacidades y potenciamiento de capacidades propias de los trabajadores, aunado a ello, se pudo determinar que la habilidad de la motivación que tienen los colaboradores representa un papel fundamental.

En ese mismo contexto Alanya et al (2021), refiere que, se ha inferido la existencia de una relación respecto a las variables abordadas, de esta manera se procede a aceptar la hipótesis general, a su vez, se determinó que la gestión tiene una vinculación respecto al desempeño docente lo cual lo

favorece el despliegue estratégico del plan académico y posibilita llevar a cabo una gestión orientada hacia la consecución de los resultados.

Asimismo a Quintana y Tarqui (2019), hace mención que gran parte de los enfermeros que laboran dentro de la entidad tienen un desempeño laboral normal, pero resulta vital que la administración realice diversos esfuerzos para lograr las metas e implementar mejoras con respecto al desempeño laboral, asimismo a Saldaña et al. (2021), indica que, de acuerdo a la información obtenida, se ha podido determinar que los métodos de selección del personal que se ejecutan dentro de la institución no son los adecuados para contratar personal capacitado para ejecutar las labores dentro de cada una de las oficinas de la institución; a su vez, señala que el 51,4% de los colaboradores han considerado que estos métodos no resultan siendo los más adecuados.

Asimismo, se demostró la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.827 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); aceptando así la hipótesis alterna; el 68.39 % del desempeño laboral es influenciada por la gestión del talento humano. Asimismo, Mendivel et al (2020), refiere que, llegando a la conclusión que se ha podido determinar una correlación existente entre sus dos variables en los colaboradores de la Universidad, obteniéndose un valor a 0,661, determinando de esta manera que existe una relación media y directa, lo que nos ha permitido señalar que, ante una mayor gestión administrativa, mayor será el nivel de gestión, generando de esta manera un impacto positivo dentro de la Universidad.

Asimismo a Ríos (2020), indica que, se ha podido determinar que gran parte de empresarios sea encuestada refieren que esta normativa orientada a la contratación de personal dentro de las entidades públicas, no se aplica de la manera esperada, generando de esta manera que la entidad no cuenta con colaboradores idóneos en las diversas áreas dentro de estas instituciones,

asimismo a Vela (2021), quien manifiesta que el estadístico de Spearman ha sido el principal recurso cuantitativo que se ha utilizado para conocer la relación que existe entre los conceptos de estudio, el cual dio como resultado un valor igual a 0.698, mismo que establecen que la relación existente es de tipo positiva; lo anterior se debe a que dentro de la institución se han desarrollado estrategias para mantener motivados a los colaboradores de los que se destacan los incentivos dinerarios y los reconocimientos públicos.

Además, existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres-Juanjuí 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.815 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); aceptando así la hipótesis alterna, además existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.761 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); aceptando así la hipótesis alterna, además, existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.761 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); aceptando así la hipótesis alterna, además, existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.837 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); aceptando así la hipótesis alterna; en cuanto a Panduro (2021), indica que, sobre la existencia en relación a alta, significativa y directa, en referencia a las variables de investigación ejecutadas dentro de la empresa; pudiéndose señalar a su vez que una tiene implicancia en la otra, sí una mejora también repercutirá de manera positiva en la otra.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.837 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); el 68.39% del desempeño laboral es influenciada por la gestión del talento humano.
- 6.2.** El nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí el 49 % de los servidores públicos como nivel medio, por otro lado, el 28 % lo posiciona en el nivel bajo y un 23 % considera nivel alto, debido a que, los servidores públicos no identifican sus habilidades para su puesto de trabajo, los servidores públicos no cuentan con las competencias para su puesto de trabajo.
- 6.3.** El nivel predominante del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí desde la percepción de los servidores públicos, se ubica mayoritariamente en el nivel medio en 51 %, el 38 % lo considera el nivel bajo y nivel alto un 11 %, esto se deben a que no se toman en cuenta el alcance de los objetivos.
- 6.4.** Existe relación significativa entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.825 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); afirmando que, mientras mejor sea la selección, mejor será el desempeño laboral.
- 6.5.** Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.815 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); afirmando que, mientras mejor sea la capacitación, mejor será el desempeño laboral.

- 6.6.** Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.761 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); manifestando que, mientras mejor sea la evaluación, mejor será el desempeño laboral.
- 6.7.** Existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, este fue determinado mediante Pearson, el cual muestra un coeficiente de 0.837 (se considera una relación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); indicando que, mientras mejor sea la retención, mejor será el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al equipo de autoridades municipales, encabezados por el alcalde, se recomienda desarrollar planes para mejorar las capacidades, competencias y habilidades del recurso humano de manera que se pueda alcanzar satisfactoriamente los objetivos trazados a nivel individual, departamental como institucional y se mejore el desempeño laboral.
- 7.2.** Al gerente de recursos humanos, brindar al servidor público los recursos necesarios para desempeñar eficientemente sus labores de modo que se pueda conseguir las metas trazadas en el lapso previsto y se genere un escenario de trabajo competitivo. De igual manera, realizar el seguimiento oportuno al servidor público respecto a las actividades que ejecuta diariamente, esto permitirá corregir las fallas y gestionar estrategias que lo estimulen a ser más eficientes en sus puestos de trabajo.
- 7.3.** Al gerente de recursos humanos, medir el desempeño del servidor público de manera constante a través de la aplicación de pruebas para conocer cuantitativamente su aporte hacia el cumplimiento de los objetivos fijados. Asimismo, llevar a cabo retroalimentación nutritiva con las respuestas de tal manera que se fortalezca las competencias y se optimice las debilidades de los servidores públicos.
- 7.4.** Al gerente de recursos humanos, analizar a detalle los criterios de selección a la hora de valorar el perfil profesional y competitivo de cada profesionista en virtud de llevar a cabo un proceso transparente que permita seleccionar al candidato más idóneo para ocupar la vacante disponible.
- 7.5.** Al gerente de recursos humanos, desarrollar cursos de profesionalización y actualización a todos los servidores públicos con el propósito de contar con profesionales que conozcan a detalle sus funciones, realizando una gestión eficiente y orientada a los resultados.

- 7.6.** Al gerente de recursos humanos, comunicar oportunamente las respuestas del desempeño de tal modo que estos puedan conocer a detalle cuáles son los puntos o aspectos claves que necesitan mejorar para ser más productivos.
- 7.7.** Al gerente de recursos humanos, establecer políticas de retención a los colaboradores que mejores resultados hayan obtenido en virtud de generar un mayor grado de compromiso respecto a las actividades que se pretenden alcanzar y se minimice la fuga de los talentos organizacionales.

REFERENCIAS

- Ahmed, S. (2019). *The shopping list in goal-directed shopping* : scale development and validation. *The Service Industries Journal*.
- Alonso, P., Moscoso, S., Cuadrado, D. (2015), Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations. (artículo científico). Elsevier. España. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a03.pdf>
- Aparicio, R. (2021), *Después del CAS¿Cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad anteladerogaciónprogresivadel DecretoLegislativo1057*. (artículo científico). <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/516/989>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6th ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170
- Recuperado de : <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Areandina. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bardalez, J. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda Interbank 750 – Tarapoto 2016*. (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3790/MAEST.%20GEST.EMP.%20-%20Journeth%20Bardalez%20Valles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la*

investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
[http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion_a_la_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica.pdf)

Campoverde, R., Mendoza, J. y Segovia, A. (2020), *Competencias de gestión que inciden en el cumplimiento de metas de las PyMes del sector textil en Cuenca*. (artículo científico). Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/45_Campoverde_Mendoza_Segovia.pdf

Castellares, I., Vílchez, M. (2020), *Monitoring of graduates: meeting the educational objectives of the Faculty of Law*. (artículo científico). Searching. Perú.
<https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/122/133>

Cavero, J. (2019). *Public procurement for reconstruction with changes*. (artículo científico). Especialista en Contrataciones del Estado – Perú.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7053188>

Chan, G., Duret, N., Sevilla, D. (2020), *The meaning of life and goals setting in high school students*. (artículo científico). Academo. México.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v7n1/2414-8938-academo-7-01-22.pdf>

Chocano, C. (2020). *Integridad, competencia restringida y COVID-19: retos para la contratación pública peruana*. (artículo científico). Universidad Católica del Perú.
<https://revistadederecho.uwiener.edu.pe/index.php/rider/article/view/84/38>

Chocano, C. (2020). *Tools for integrity in Peruvian public procurement*. (artículo científico). Peru.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22856/21945>

Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación- Reglamento Renacyt*. 12.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Correa, A., Cuevas, M., Villaseñor, M. (2016), *Psychological well-being, goals and academic performance*. (artículo científico). Vertientes. https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/revistas/vertientes/Volumen19_1/VERT19ART4.pdf
- Cruzado, V. (2017), Payment by performance to improve the nutritional status of children: impact of budget support agreements in three peruvian regions with a high prevalence of chronic malnutrition in children in 2010–2014. (artículo científico). Salud pública. Perú. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2017.v34n3/365-376/es>
- DECRETO SUPREMO N° 362-2019-EF. Aprueban los procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de recursos del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal del año 2020, y dictan otras medidas. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-los-procedimientos-para-el-cumplimiento-de-metas-y-decreto-supremo-n-362-2019-ef-1834837-1/>
- Díaz, E. (2018), *Cumplimiento de metas y su relación con la ejecución del gasto en el área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26040/D%c3%adaz_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez, S. (2021). *Instrumentos de gestión y su relación con la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán - 2020*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70576/Dominquez_HST-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El Peruano (2018), *Aprueban los procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de los recursos del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del Año 2018*. Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-los->

procedimientos-para-el-cumplimiento-de-metas-y-decreto-supremo-n-367-2017-ef-1598151-4/

- Fernández, I. y Fermín, B. (2020). *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*. (artículo científico). Universidad Internacional de La Rioja. España. https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v36n3/es_1695-2294-ap-36-03-503.pdf
- Fernández, I., Botey, M., Torrano, F. (2020), *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*. (artículo científico). España. https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v36n3/es_1695-2294-ap-36-03-503.pdf
- Gaspar, M., Zambrano, M., Ronquillo, O. (2020), *Termination of the individual contract of work due to unforeseen circumstances or force majeure that makes it impossible to work in times of pandemic covid-19*. (artículo científico). Universidad y sociedad. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>
- González, G. y Cruz, D. (2021). *Diagnosis of the selection process of companies of the queretana entity: perspective of human talent*. (artículo científico). Universidad Politécnica de Querétaro. México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8083752.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: 6° edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, L., Bravo, E., Pérez, Y. (2020), *The Execution of the Pedagogic Objectives in Athletes of Volleyball Pioneril of the Municipality Cumanayagua*. (artículo científico). Efdportes. Cuba. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i269.1991>
- Jarrín, W. (2016), *Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados*. (artículo científico). Ciencia, Tecnología e Innovación. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756337>
- López, C., Zapata, D., Vanegas, M. (2019), *Modelos de contratación de salud en colombia*.

https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3978/1026146069_2019.pdf;jsessionid=BE72243F4FF3A984860D60217F9EDEAC?sequence=3

Macías, C. (2012), *New forms of recruitment and their repercussions in labour rights. study from the legal labour framework in force.* (artículo científico). Bibliojurídica. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n16/1870-4670-rlds-16-83.pdf>

Martínez, O. y Vargas, T. (2019). *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development.* (artículo científico). COODES. Cuba. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7013656.pdf>

Martínez, O., Vargas, T. (2019), *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development.* (artículo científico). Coodes. Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas (2019), Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal para el Año 2019. Perú. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/Brochure_PI_2019.pdf

Miranda, N. (2018). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipiudad Provincial de Chota, 2018. (tesis de maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monzon, W. (2021), *Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad.* (artículo científico). Laborem. Perú. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-79-118-23-40.pdf>

Morales, M. (2015), *El logro de las metas y la consolidación de los proyectos de vida de los y las jóvenes egresados/as de la Telesecundaria Tetsijtsilin en Tzinacapan, Cuetzalan, Puebla Bajo el Volcán.* (artículo científico). México.

<https://www.redalyc.org/pdf/286/28642148012.pdf>

Morita, Á., García, T. y Escudero, A. (2020), *Modelo de desarrollo de la competencia genérica de comunicación oral y escrita con TIC*. (artículo científico). Universidad Tecnológica de Querétaro, México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000200034

Mosquera, K., Vallejo, O., Tobón, G. (2016), *Factores motivacionales, metas de logro y proyecto de vida en estudiantes universitarios*. (artículo científico). Plumilla educativa. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/download/1965/2106/8263>

Naranjo, R. (2012), El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). (artículo científico). Pensamiento y gestión. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>

Núñez, J. (2019). *Emotional intelligence and compliance with the school management commitments of the initial education management staff*. (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062185001/586062185001.pdf>

Orozco, E. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peláez, G., Soto, V. (2016), Factores asociados al cumplimiento de metas programáticas de las estrategias sanitarias nacionales en la microred La Victoria, Chiclayo. (artículo científico). Experiencia médica. Perú. <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/36>

Rios, G. (2020). *Ley de Contrataciones del Estado y su incidencia en el acceso de las Mypes a las compras públicas, Tarapoto. 2019*. (tesis de maestría).

Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52101/R%c3%ados_LG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pulkka, E. y Niemvirta, O. (2013). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. España: Paraninfo S.A.

Rivas, J., Verde, E., Ramírez, R., Guerra, M., Ramírez, L. (2015), Cumplimiento de las metas internacionales para la seguridad del paciente. (artículo científico). Rev Enferm Inst Mex Seguro. México.
http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/prINTERfriendly/55/100

Rizzo, G., Castro, A. (2017), Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier organización. (artículo científico). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf_431

Rojas, L. (2018), Plan anual de control y cumplimiento de metas de las áreas de la municipalidad provincial de Moyobamba 2018. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28698>

Ruiz, E., Saldaña, C., Saavedra, F., Flores, K. (2021), Gestión municipal y cumplimiento de la meta 4 en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/946/1281>

Ruiz, I., Ruiz, A., Martínez, P. (2017), *Gestión de talento humano en la selección del personal*. (libro). Compás. Ecuador.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>

Sáldaña, C. Saavedra, F. Alejandría, C. y Delgado, J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto -región San Martín. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>

- Salinas, J., Malpartida, J. (2020) Evolution of the recruitment process in Latin American companies. (artículo científico). Alpha Centauri. https://www.researchgate.net/publication/348197805_Evolucion_del_proceso_de_reclutamiento_de_personal_en_las_empresas_latinoamericanas
- Sánchez, C. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66351/S%C3%A1nchez_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica (4th ed.). Editor Limusa. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Tapia, A. (2020), Cumplimiento de metas del plan de incentivos y su incidencia en la mejora de la gestión y modernización municipal de la Municipalidad Distrital De Macarí, periodo 2018. Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13976/Tapia_Lima_Alex_Kevin.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Torres, D. Velásquez, J. y Hernández, J. (2020). *Importance of staff recruiting and selection in the hotel industry: A case study of Villavicencio, Colombia*. (artículo científico). Desarrollo gerencial. Colombia. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>
- Vargas, J., Zavaleta, W. (2020), The management of the budget for results and the quality of expenditure in local governments. (artículo científico). Visión de futuro. Perú. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357963491002/html/index.html>
- Vela, R. (2020), Motivación y desempeño laboral del personal de la empresa Consorcio & Asociados SAC, Tarapoto- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58549/Vela_R

RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Villa, N. (2020), Cumplimiento de metas de la Secretaría de Hacienda, Secretaría de Economía y Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora del ejercicio 2015. (artículo científico). Rascender. México. <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/91/94>
- Wörner, C. (2014), *Cumplimiento de metas: El caso de un incentivo a las universidades chilenas parcialmente financiadas por el Estado*. (artículo científico). Aspe. Estados Unidos. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275031898027>
- Yangales, J. (2021). *Contracts in the public sector*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1449/2009>
- Zemack, Y. & Corus, C. (2018). The effects of anticipated goal-inconsistent behavior on present goal choices. *Psychology and Marketing*, 676–696. <https://doi.org/10.1002/mar.21115>

ANEXOS

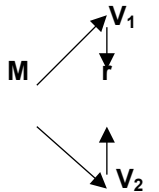
Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	De acuerdo a Ruiz et al. (2017), es el conjunto de fases de los candidatos designados para desempeñar en las áreas solicitadas.	Es el desarrollo de las potencialidades del personal para el cumplimiento de los objetivos propuestos de la empresa.	Selección	Identificación de habilidades	Ordinal
				Competencias requeridas	
			Capacitación	Retroalimentación	
				Pasantías	
			Evaluación	Monitoreo de procesos	
				Cumplimiento de objetivos	
			Retención	Reporte de resultado	
				Incentivos	
Desempeño laboral	De acuerdo a Pulkay Niemvirta. (2013), considera que son aquellos determinantes por el que las acciones y conductas del ser humano se generen en base a objetivos trazadas.	Acciones visibles del personal encaminadas al cumplimiento de los objetivos trazados.	Adaptabilidad	Identificación de metas a alcanzar	Ordinal
				Grado de comunicación entre los pares	
				Conocimiento de la asignación presupuestal para alcanzar productos	
			Comunicación	Flujo de información recibida	
				Información de objetivos	
			Iniciativa	Pro actividad del servidor público	
				Generación de ideas	
			Conocimiento	Capacidades del servidor público	
				Manejo de información	
				Selección de procesos	

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Establecer la relación entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Establecer la relación entre capacitación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Establecer la relación entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H_i: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>H_o: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H₁: El nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022, es buena.</p> <p>H₂: El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022, es regular.</p> <p>H₃: Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>H₄: Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en la</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p>	<p>Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Establecer la relación entre retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022.</p>	<p>Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>H₅: Existe relación significativa entre evaluación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>H₆: Existe relación significativa entre retención y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p>													
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>													
<p>Diseño de investigación: básico, no experimental- correlacional de corte transversal; posee el siguiente esquema:</p>  <p>Dónde:</p>	<p>Población:</p> <p>La población fue de 108 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra fue de 84 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Gestión del talento humano</td> <td>Selección</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td>Retención</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td>Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Selección	Capacitación	Evaluación	Retención	Desempeño laboral	Adaptabilidad	Comunicación	Iniciativa	Conocimiento	
Variables	Dimensiones														
Gestión del talento humano	Selección														
	Capacitación														
	Evaluación														
	Retención														
Desempeño laboral	Adaptabilidad														
	Comunicación														
	Iniciativa														
	Conocimiento														

M: Muestra V1: Gestión del talento humano V2: Desempeño laboral r: Relación entre variables de estudio			
---	--	--	--

Cuestionario: Gestión del talento humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí- 2022.

Instrucción:

Lea con atención cada ítem y marque una de las alternativas seleccionando del 1 al 5. Se necesita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción; quedando reservada confidencialmente.

Escala valorativa		Escala de conversión
Nunca	1	Bajo
Casi nunca	2	
A veces	3	Medio
Casi siempre	4	Alto
Siempre	5	

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
SELECCIÓN						
1	Considera que los servidores públicos identifican sus habilidades para su puesto de trabajo.					
2	Los servidores públicos cuentan con las competencias requeridas para su puesto de trabajo.					
3	La selección de personal se realiza conforme a las competencias requeridas por el Manual de Organización y Funciones (MOF).					
4	Los procesos de selección se realizan de acuerdo a las competencias requeridas, enmarcadas en los					

	requerimientos de área usuaria.					
CAPACITACIÓN						
5	La municipalidad brinda retroalimentación de manera permanente a los servidores públicos.					
6	La municipalidad capacita a los servidores públicos de manera contante en base a un plan de capacidades.					
7	La municipalidad gestiona pasantías para la adquisición y fortalecimiento de nuevos conocimientos y experiencias en los servidores públicos.					
EVALUACIÓN						
8	Consideras pertinente las evaluaciones que realiza la municipalidad a los servidores públicos como mecanismo de monitoreo de procesos.					
9	Se monitorea constantemente el cumplimiento de los objetivos solicitados para su contratación.					
10	Se cumple a cabalidad los objetivos propuestos por la municipalidad.					
11	Se publica el reporte de los resultados obtenidos.					
RETENCIÓN						
12	Considera que la política de incentivos es adecuada para los servidores públicos dentro de la municipalidad.					
13	La municipalidad brinda incentivos por el cumplimiento de metas.					
14	La municipalidad reconoce las horas extras laboradas por el servidor público.					
15	La municipalidad realiza reconocimientos a los mejores servidores públicos.					
16	La municipalidad realiza estímulos a los servidores públicos como mecanismo de motivación.					

Fuente: Domínguez. (2021) *Instrumentos de gestión y su relación con la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán - 2020*

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Instrucción:

Lea con atención cada ítem y marque una de las alternativas seleccionando del 1 al 5. Se necesita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción; quedando reservada confidencialmente

Escala valorativa		Escala de conversión
Muy bajo	1	Bajo
Bajo	2	
Medio	3	Medio
Alto	4	Alto
Muy alto	5	

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
Adaptabilidad						
1	Cómo considera la identificación de metas a alcanzar.					
2	Cómo considera la comunicación desarrollada entre servidores públicos y superiores.					
3	Cómo considera la asignación presupuestal para poder cumplir con las metas establecidas.					

4	Cómo califica el nivel de conocimiento sobre la designación presupuestal para la ejecución de las actividades y proyectos.					
Comunicación						
5	Cómo considera el flujo de información recibida de sus superiores.					
6	Cómo califica la relación empleada entre superiores y servidores públicos.					
7	Cómo califica las actividades implementadas para poder cumplir los objetivos institucionales.					
8	Cómo califica la inducción brindada para el desarrollo de cada proceso.					
Iniciativa						
9	Cómo califica el nivel de pro actividad de los servidores públicos en la institución.					
10	Cómo la califica la autonomía que brinda los superiores a los servidores públicos el desarrollo de sus funciones.					
11	Cómo califica el desempeño de los servidores públicos en la generación de ideas.					
Conocimiento						
12	Cómo considera el desarrollo de las capacidades del servidor público.					
13	Cómo considera el manejo de información por parte de los servidores públicos.					

14	Cómo considera la adquisición de ideas que tienen los colaboradores a cerca de los procesos que realiza.					
15	Cómo califica el nivel de desempeño de los servidores públicos en cada proceso desarrollado.					

Fuente: Díaz (2018) "Cumplimiento de metas y su relación con la ejecución del gasto en el área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2017"

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas, Aladino
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano
 Autor del instrumento : Vela Cabrera, Margarita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento Humano.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

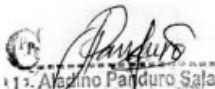
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 31 de mayo de 2022.


 Aladino Panduro Salas
 D. N.º 2501128059

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas, Aladino
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Vela Cabrera, Margarita.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento es confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 31 de mayo de 2022.



Aladino Panduro Salas
 D. N.º 2501128059

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano
 Autor del instrumento : Vela Cabrera, Margarita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 31 de mayo de 2022



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor del instrumento : Vela Cabrera, Margarita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 31 de mayo de 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Economista, Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Cabrera, Margarita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión del talento humano				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Tarapoto, 09 de junio de 2022.



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Economista, Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Cabrera, Margarita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2



.....
Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECÓNOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Tarapoto, 09 de junio de 2022.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL CACERES Juanjuí – San Martín – Perú

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Juanjuí, 10 de Junio del 2022.

CARTA N° 0021- 2022-SGRRHH/MPMC-J

Señor (A):

JOSE ENRIQUE ARMAS BARRANTES.

Jefe de la Unidad de Posgrado UCV- Tarapoto.

Presente.-

ASUNTO: ACEPTACIÓN Y AUTORIZACION DE REALIZAR INVESTIGACION.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente en nombre de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres – Juanjuí, y a su vez, en mi calidad de Subgerente de Gestión de Recurso Humanos, se acepta y autoriza el permiso para realizar trabajo de investigación **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL CACERES, JUANJUI - 2022"**. Para lo cual se estará brindando las facilidades a la estudiante **VELA CABRERA MARGARITA**, ciclo de estudios III CICLO, programa de estudios, MAESTRIA, mención GESTION PUBLICA.

Sin otro particular, me despido cordialmente, no sin antes expresarle muestras de mi mayor gratitud y estima.

Atentamente.,


Municipalidad Provincial
MARISCAL CACERES - JUANJUI
Abg. Wilman Jesús Meza Leandro
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

CC.
Archivo

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS

Variable 1: Gestión del talento humano																					
Cuestionario	Selección				Subtotal	Capacitación			Subtotal	Evaluación				Subtotal	Retención					Subtotal	Total
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16		
1	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
2	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
3	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19
4	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
5	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
6	1	2	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	28
7	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	63
8	3	2	3	2	10	3	3	2	8	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13	42
9	4	4	5	3	16	3	4	4	11	4	1	3	4	12	4	4	4	5	5	22	61
10	5	4	5	4	18	5	5	4	14	4	1	5	5	15	4	5	4	5	5	23	70
11	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	67
12	3	2	4	3	12	2	3	2	7	2	4	2	3	11	2	3	2	4	4	15	45
13	2	3	2	2	9	2	2	3	7	3	4	2	2	11	3	2	3	2	2	12	39
14	4	3	4	2	13	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	4	4	18	55
15	2	2	1	1	6	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	2	2	1	1	8	27
16	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
17	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
18	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19

19	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
20	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
21	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
22	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
23	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19
24	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
25	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
26	1	2	2	2	7	2	1	n	5	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	28
27	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	63
28	3	2	3	2	10	3	3	2	8	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13	42
29	4	4	5	3	16	3	4	4	11	4	1	3	4	12	4	4	4	5	5	22	61
30	5	4	5	4	18	5	5	4	14	4	1	5	5	15	4	5	4	5	5	23	70
31	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	67
32	3	2	4	3	12	2	3	2	7	2	4	2	3	11	2	3	2	4	4	15	45
33	2	3	2	2	9	2	2	3	7	3	4	2	2	11	3	2	3	2	2	12	39
34	4	3	4	2	13	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	4	4	18	55
35	2	2	1	1	6	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	2	2	1	1	8	27
36	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
37	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
38	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19
39	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
40	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
41	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
42	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
43	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19

44	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
45	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
46	1	2	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	28
47	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	63
48	3	2	3	2	10	3	3	2	8	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13	42
49	4	4	5	3	16	3	4	4	11	4	1	3	4	12	4	4	4	5	5	22	61
50	5	4	5	4	18	5	5	4	14	4	1	5	5	15	4	5	4	5	5	23	70
51	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
52	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
53	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19
54	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
55	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
56	1	2	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	28
57	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	63
58	3	2	3	2	10	3	3	2	8	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13	42
59	4	4	5	3	16	3	4	4	11	4	1	3	4	12	4	4	4	5	5	22	61
60	5	4	5	4	18	5	5	4	14	4	1	5	5	15	4	5	4	5	5	23	70
61	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	67
62	3	2	4	3	12	2	3	2	7	2	4	2	3	11	2	3	2	4	4	15	45
63	2	3	2	2	9	2	2	3	7	3	4	2	2	11	3	2	3	2	2	12	39
64	4	3	4	2	13	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	4	4	18	55
65	2	2	1	1	6	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	2	2	1	1	8	27
66	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
67	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
68	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19

69	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
70	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
71	2	3	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	41
72	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	55
73	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	19
74	1	2	2	2	7	1	1	2	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	26
75	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17	54
76	1	2	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	28
77	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	63
78	3	2	3	2	10	3	3	2	8	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13	42
79	4	4	5	3	16	3	4	4	11	4	1	3	4	12	4	4	4	5	5	22	61
80	5	4	5	4	18	5	5	4	14	4	1	5	5	15	4	5	4	5	5	23	70
81	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	67
82	3	2	4	3	12	2	3	2	7	2	4	2	3	11	2	3	2	4	4	15	45
83	2	3	2	2	9	2	2	3	7	3	4	2	2	11	3	2	3	2	2	12	39
84	4	3	4	2	13	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	4	4	18	55
Promedio					952				696					922						1215	3785

Variable 2: Desempeño laboral

Cuestionario	Adaptabilidad				Subtotal	Comunicación				Subtotal	Iniciativa			Subtotal	Conocimiento				Subtotal	Total
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15		
1	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	5	2	2	2	2	8	37
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	6	4	4	3	3	14	45
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	1	6	16
4	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	3	2	1	1	1	5	20
5	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	7	4	3	3	3	13	47
6	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	3	2	2	1	1	6	21
7	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	8	3	4	4	4	15	52
8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	5	2	3	3	3	11	37
9	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	8	3	3	4	4	14	55
10	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	9	4	5	5	5	19	65
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	5	5	4	4	18	58
12	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	5	3	2	3	3	11	38
13	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	5	2	2	2	2	8	32
14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	7	2	3	4	4	13	49
15	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	4	1	2	2	2	7	26
16	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	5	2	2	2	2	8	31
17	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	6	4	4	3	3	14	42
18	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	2	2	2	1	1	6	22
19	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	3	2	1	1	1	5	24
20	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	7	4	3	3	3	13	48

21	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	5	2	2	2	2	8	37
22	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	6	4	4	3	3	14	45
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	1	6	16
24	1	2	3	4	10	3	3	3	3	12	3	3	3	6	4	1	1	1	7	35
25	3	4	1	1	9	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	3	3	3	11	26
26	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	3	2	2	1	1	6	21
27	4	4	4	3	15	3	3	4	3	13	4	3	4	7	4	4	4	4	16	51
28	3	2	2	2	9	1	1	2	1	5	2	1	2	3	2	3	3	3	11	28
29	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	8	3	3	4	4	14	51
30	5	4	2	3	14	3	3	2	3	11	2	3	2	5	2	5	5	5	17	47
31	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	8	3	5	4	4	16	57
32	3	2	4	5	14	5	5	4	5	19	4	5	4	9	4	2	3	3	12	54
33	2	3	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	8	5	2	2	2	11	48
34	4	3	2	4	13	3	3	2	3	11	2	3	2	5	3	3	4	4	14	43
35	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	3	2	3	5	2	2	2	2	8	31
36	2	3	3	4	12	4	4	3	4	15	3	4	3	7	2	2	2	2	8	42
37	3	3	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	4	1	4	3	3	11	32
38	1	1	3	3	8	2	1	2	2	7	2	2	3	5	2	2	1	1	6	26
39	1	2	3	4	10	3	1	3	2	9	2	3	3	6	4	1	1	1	7	32
40	3	4	1	1	9	1	3	2	4	10	4	1	1	2	2	3	3	3	11	32
41	2	3	3	3	11	4	3	3	3	13	3	3	3	6	4	4	2	2	12	42
42	3	3	3	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	3	3	9	25
43	1	1	1	2	5	2	1	1	2	6	1	2	1	3	2	2	1	1	6	20
44	1	2	2	4	9	3	3	3	4	13	3	4	3	7	3	4	1	1	9	38
45	3	4	4	2	13	2	1	1	2	6	1	2	1	3	2	2	3	3	10	32

46	1	2	2	4	9	4	1	4	4	13	4	4	4	8	4	3	1	1	9	39
47	4	4	4	2	14	3	3	3	2	11	3	2	3	5	3	2	4	4	13	43
48	3	2	2	4	11	5	4	4	4	17	4	4	4	8	5	3	3	3	14	50
49	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	4	5	9	5	4	4	4	17	61
50	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	5	5	5	19	60
51	2	3	3	2	10	4	3	3	2	12	3	2	3	5	4	3	2	2	11	38
52	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	2	3	2	5	2	2	3	3	10	36
53	1	1	1	3	6	4	4	4	3	15	4	3	4	7	4	2	1	1	8	36
54	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	2	2	2	4	1	1	1	1	4	22
55	3	4	4	3	14	3	2	1	2	8	2	2	2	4	3	2	3	3	11	37
56	1	2	2	3	8	4	3	1	3	11	2	2	3	5	4	4	1	1	10	34
57	4	4	4	1	13	1	1	3	2	7	4	4	1	5	1	2	4	4	11	36
58	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	5	2	3	3	3	11	37
59	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	8	3	3	4	4	14	55
60	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	9	4	5	5	5	19	65
61	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	5	5	4	4	18	58
62	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	5	3	2	3	3	11	38
63	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	5	2	2	2	2	8	32
64	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	7	2	3	4	4	13	49
65	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	4	1	2	2	2	7	26
66	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	5	2	2	2	2	8	31
67	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	6	4	4	3	3	14	42
68	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	2	2	2	1	1	6	22
69	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	3	2	1	1	1	5	24
70	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	7	4	3	3	3	13	48

71	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	5	2	2	2	2	8	37
72	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	6	4	4	3	3	14	45
73	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	1	6	16
74	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	3	2	1	1	1	5	20
75	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	7	4	3	3	3	13	47
76	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	3	2	2	1	1	6	21
77	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	8	3	4	4	4	15	52
78	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	5	2	3	3	3	11	37
79	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	8	3	3	4	4	14	55
80	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	9	4	5	5	5	19	65
81	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	5	5	4	4	18	58
82	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	5	3	2	3	3	11	38
83	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	5	2	2	2	2	8	32
84	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	7	2	3	4	4	13	49
Promedio					951					934				463					919	3267