



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Concha Cari, William Walter ([orcid.org/0000-0002-7259-7323](https://orcid.org/0000-0002-7259-7323))

**ASESORA:**

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel ([orcid.org/0000-0002-8613-1882](https://orcid.org/0000-0002-8613-1882))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A mis padres (Q.E.P.D) Eusebio y Julia por haberme acompañado y haber forjado lo que soy, a quienes los tengo presente en mi corazón por siempre.

A mi amada esposa Mariza y a mis adorados hijos Rodrigo y Ashley quienes son la razón de mi vida de quienes recibo el estímulo para seguir adelante en mi superación.

A mi hermana Marlene y familia por brindarme su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme vida y salud.

A la doctora Liz Maribel Robladillo Bravo por su apoyo como asesora de tesis.

A la Universidad por darme la oportunidad de formarme.

Al personal de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, por brindarme la información para el desarrollo del presente estudio.

## Índice de contenidos

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 .....	22
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	22
3.2. Variables y operacionalización .....	23
3.3. Población, muestra y muestreo .....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS .....	30
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de frecuencia con datos agrupados de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones.....	30
Tabla 2	Tabla de frecuencia con datos agrupados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	31
Tabla 3	Tabla cruzada de la gestión del talento humano y desempeño laboral ...	32
Tabla 4	Tabla cruzada de la gestión del talento humano y dominio de tareas .....	33
Tabla 5	Tabla cruzada de la gestión del talento humano y motivación .....	34
Tabla 6	Tabla cruzada de la gestión del talento humano y aprendizaje e improvisación.....	35
Tabla 7	Correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral ...	36
Tabla 8	Correlación entre la variable Gestión del talento humanos y dominio de tareas.....	37
Tabla 9	Correlación entre la variable Gestión del talento humanos y la motivación.....	38
Tabla 10	Correlación entre la variable Gestión del talento humanos y el aprendizaje e improvisación .....	39

## Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño.....	22
----------------------------------	----

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del el talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022, el estudio fue de tipo básico, de alcance descriptivo – correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población fue censal, constituida por 45 personas que laboran en el área administrativa de dicha municipalidad, a quienes se les aplicó un cuestionario con 42 ítems. Los resultados a los que se arribó fueron: la gestión del talento humano fue calificado por el 57,78% de las personas como moderado y el desempeño laboral también fue calificado como moderado por el 66,67% de los encuestados, al finalizar el estudio se concluyó que existe relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, según la prueba estadística Spearman's rho = 0,545\*\* valor que indica que existe relación significativa, directa y moderada entre ambas variables, con sig. bilateral = 0,000 < 0,05, valor con el que se acepta la hipótesis planteada.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano; desempeño laboral, dominio de tareas, aprendizaje e improvisación.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the administrative staff of the District Municipality Huayllabamba, Cusco – 2022, the study was of a basic type, of descriptive – correlational scope, of quantitative approach and of non-experimental design, of cross-sectional cut. The population was census, consisting of 45 people who work in the administrative area of that municipality, to whom a questionnaire with 42 items was applied. The results reached were: human talent management was rated by 57.78% of people as moderate and work performance was also rated moderate by 66.67% of the surveystwo, at the end of the study it was concluded that there is a relationship between the variables human talent management and work performance, according to the statistical test Spearman's  $\rho = 0.545^{**}$  value that indicates that there is a significant, direct and moderate relationship between both variables, with bilateral sig. =  $0.000 < 0.05$ , value with which the hypothesis is accepted.

**Keywords:** Human talent management; work performance, task mastery, learning and improvisation.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global en las últimas décadas, se ha considerado de manera muy profunda prestar una especial atención al desempeño laboral, ya sea en empresas del estado o privadas, tomando en cuenta para ello, el fortalecimiento de todo lo que concierne a la gestión del talento humano, ya que el manejar y dirigir personas en las organizaciones ha generado distintos aprietos, que va desde el nivel productivo que a toda empresa le gustaría alcanzar, contando para ello con un personal que se comprometa e involucre con los objetivos de la misma (Castro & Delgado, 2020).

De acuerdo con Iturralde et al. (2020), el manejo del personal en las organizaciones, es considerado con el pilar fundamental para el éxito, pues no solo enfoca en contratar nuevo personal, sino sobre todo en tener dentro de la empresa personal calificado, que se involucre y comprometa en lograr las metas y objetivos, constituyendo este un gran desafío para las organizaciones, sin embargo, y a pesar de los esfuerzos, presupuestos y estrategias orientadas para tal fin, aún se siguen observando deficiencias y problemas en lo que respecta al desempeño laboral, generando ello la necesidad de seguir fortaleciendo acciones que permitan mejorar dicha problemática. Asimismo, la corporación Bizneo HR Software (2021) en un estudio realizado en las empresas, evidenció que el 70% de los directivos reconoció que presentan problemas para retener al talento humano idóneo de sus organizaciones.

Por su parte, Espinoza & Montalvo (2021) manifiestan que el 20% del personal percibe que existe una prohibición para poder compartir el talento humano de una persona a otra, perjudicando ello de alguna manera el trabajo que se realiza en las organizaciones. El desempeño laboral del personal dentro de las municipalidades desde lo percibido por Cieza et al. (2021), indica que el personal que está laborando en las entidades públicas, en la mayoría de los casos, no cuenta con las capacidades para el cumplimiento de sus funciones administrativas municipales, presentando como características el poco manejo de software administrativos, inadecuado conocimiento de los procesos a nivel público.

En el ámbito nacional Apaza (2019), manifiesta que el talento humano en algunas instituciones se presenta como adecuado, reflejado ello en el 43% de

personas que lo perciben de esa manera, y para el 38% es regular. En el contexto nacional esta situación suele presentarse aún con mayor énfasis en cuanto a problemas se refiere, ello debido a que el desempeño laboral suele verse disminuido como fuerza de trabajo debido a muchos factores, pero principalmente a inadecuadas prácticas en lo relacionado al manejo o conducción del personal en la empresa, en ese sentido, se ha observado que, el inconveniente del inadecuado desempeño laboral en el personal, principalmente del sector público, se ha constituido como una seria traba que afecta al desarrollo y el adecuado cumplimiento de objetivos institucionales.

De manera más específica se analizó la problemática presentada en el personal de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, institución de gobierno que no solo es ajena a la problemática presentada a nivel nacional, observándose que en componentes tales como el dominio de tareas, existen falencias en cuanto al desarrollo de las capacidades orientadas al cumplimiento de tareas, causadas entre otros factores por escasas acciones de capacitación; por otro lado en cuanto a la motivación, al presentarse esta de manera reducida, no se fortalecen acciones como el sentido de la responsabilidad y la estabilidad emocional en el personal, reduciendo ello la posibilidad del que el mismo manifieste y muestre energía en el desarrollo de su labor, finalmente el aprendizaje e improvisación, suele observarse disminuido por la falta de eficacia y el interés por parte del personal en aplicar la creatividad en el desarrollo de sus actividades.

En ese sentido se planteó la siguiente situación problemática: como problema general se tiene ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022?, los problemas específicos planteados fueron los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022?, y ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022?

La situación problemática planteada, presenta la justificación teórica porque se pudo conocer de manera profunda el comportamiento de las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, asimismo, se determinó la relación que hay entre ambas, los cuales fueron considerados en las conclusiones, pudiendo estas servir como base en futuros trabajos de investigación; la justificación metodológica se presentó en el uso de los métodos propuestos por diversos metodólogos para la ejecución del estudio científico, así también, se elaboró un instrumento el cuál sirvió para el recojo de datos tomando en cuenta las bases teóricas planteadas.

En lo referido a la justificación práctica, esta se presentó en la utilidad que tendrán los resultados para el personal de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, si es que la institución tomará en cuenta las recomendaciones que se realizaron al final del estudio; y finalmente la justificación social se presentó en los beneficios que tendrá el personal de la institución, puesto que al existir un mejor talento humano se logrará alcanzar mejores niveles de desempeño personal, situación que ayudará a mejorar la gestión de la municipalidad y consecuentemente la satisfacción de la población en su conjunto.

De acuerdo a la formulación de los problemas, se plantearon los siguientes objetivos: teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022, y como objetivos específicos se planteó los siguientes: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022, y determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

Finalmente, se plantearon las siguientes hipótesis: hipótesis general existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco –

2022, como hipótesis específicas se planteó: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022, y existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se tomó en cuenta los siguientes antecedentes nacionales: Espinoza & Montalvo (2021), realizan la investigación planteando como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una institución del estado, se aplicó un trabajo de tipo básico, trabajado bajo el diseño no experimental, de alcance descriptivo – correlacional y enfoque cuantitativo, los datos fueron recolectados de las 24 personas de la organización a través de un cuestionario llegando a los siguientes resultados: se concluye existe una correlación, obtenida mediante el coeficiente de Pearson  $r=0,769$ , resultado que refleja la dependencia entre las dos variables, siendo una correlación positiva buena, así también se halló el nivel de significancia mayor a 0,05.

Por otro lado, Cieza et al. (2021), en la ciudad de Trujillo realizan el estudio con el propósito de conocer como es la gestión y el desempeño del personal en las instituciones municipales, se realizó un estudio de tipo documental, arribando a las siguientes conclusiones: la gestión municipal y todas las organizaciones públicas están orientas a realizar su gestión en base a reglas y normas legítimas, lo que ayuda a lograr dentro de la misma un buen desempeño del personal, teniendo como consecuencia que el servicio que se brinda a la población sea adecuado.

Del mismo modo, Castro & Delgado (2020), en Tarapoto realizan el estudio para el artículo científico teniendo como objetivo: establecer un modelo de gestión del talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño de las personas en el proyecto, para lo cual se aplicó la investigación bajo el tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo, los datos se recogieron con una encuesta. Con dicha información se concluyó que es aceptable la gestión del talento humano y del desempeño del personal, reflejando que dentro de la institución se realizan con frecuencia capacitaciones y se plantean estímulos que ayudan a optimizar el desempeño de los individuos al interior de la organización.

En la ciudad de Abancay también Apaza (2019), desarrolla la tesis de doctorado proponiendo como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad del sector público, la investigación fue desarrollada bajo el tipo básico, enmarcada en un nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental de

corte transversal, bajo el enfoque cuantitativo y el método hipotético-deductivo, la población estuvo conformada por 82 personas que son servidores administrativos de la universidad pública, aplicando las técnicas de la encuesta, la observación y la revisión documental para el recojo de datos. Los resultados llevan a la conclusión de que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal en los servidores de la universidad.

También se encontró el estudio realizado por Cacsire (2019), en la ciudad de Puno donde presenta el artículo científico planteando como objetivo: Establecer que influencia hay entre la gestión del talento humano en el desempeño del personal en las universidades del sector Público de Puno, considerando como población a 38 personas a quienes se les aplicó una encuesta. Se hizo uso del método descriptivo- analítico y deductivo. Los resultados dan como conclusión que, el personal cuenta con habilidades competitivas que pueden optimizar el desempeño en el trabajo, habilidades como el nivel elevado de instrucción, de capacitación, de conocimiento y conducción de las responsabilidades y funciones de los puestos de trabajo, el conocimiento y uso de los instrumentos de gestión, la interrelación adecuada que existe entre compañeros de trabajo y el agrado de las personal por las tareas y actividades que realizan en la institución.

Así también Orozco (2018), en Lima sustenta la tesis de maestría planteando como objetivo conocer la relación existente entre la conducción de talento humano y desempeño de los trabajadores, se aplicó el método hipotético – deductivo, con un enfoque cuantitativo basado en resultados numéricos, de tipo básico, desarrollada bajo un diseño no experimental, de alcance descriptivo, causal y correlacional y diseño no experimental de corte transversal, se recogió información a través de una encuesta a 322 personas del área administrativa. Los resultados determinan que existe relación entre la dirección del talento humano y desempeño de los trabajadores, presentando un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,550, resultado que indica que existe una correlación positiva media.

Por su parte Jara et al. (2018), en Lima desarrollaron la investigación cuyo objetivo fue establecer la incidencia que hay entre la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño del personal del Ministerio de Salud en el Perú, se hizo uso del método hipotético deductivo, no experimental,

de corte transversal, los resultados de los datos recolectados muestran que la gestión del talento humano influye en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral del personal del MINSA.

Alvarado y Mendoza (2018), en Lima, desarrollaron su tesis de maestría, con el siguiente objetivo: determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad y tener conocimiento de la significancia existente entre éstas dos variables; el diseño se planteó bajo el tipo correlacional explicativo; se trabajó con 186 servidores de la municipalidad, cuya muestra fue de 100 servidores, la encuesta fue la técnica utilizada y el cuestionario como instrumento. Se tuvo como conclusión que, la gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro de un ambiente integral no se considera como un aspecto importante dentro de las entidades públicas, por esta razón se incumplen los procedimientos de selección del personal, así como los procesos de capacitación y evaluación de los colaboradores.

En la ciudad de Trujillo, Sosa (2018), desarrolló la tesis de maestría que tuvo como objetivo: determinar la relación existente entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad; este estudio presenta un diseño no experimental, transeccional correlacional; la población estuvo compuesta por 239 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, y la muestra fue de 54 trabajadores; se aplicó una encuesta a través del cuestionario; analizando las variables del estudio, se pudo encontrar una relación significativa y directa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral en la Municipalidad, mostrando una correlación positiva alta ( $r = 0.824$ ) entre las variables de investigación.

En Lima Del Castillo (2017), presentó la tesis de maestría planteando como objetivo determinar qué relación hay entre el manejo del talento humano y el desempeño de las personas, el método utilizado fue el hipotético deductivo, desarrollándose bajo el tipo básico, con un enfoque cuantitativo, y es de enfoque descriptivo - correlacional, y diseño no experimental. La población fue de 82 personas a quienes se les aplicó una encuesta para recoger información, los resultados de dicha encuesta reflejan que existe relación significativa entre la

gestión del talento humano con el desempeño del personal del área administrativa de la institución.

En el ámbito internacional se consideraron los siguientes antecedentes: Gruezo (2017) Esmeraldas – Ecuador, realiza el trabajo de maestría cuyo objetivo fue: estudiar el rendimiento laboral de los trabajadores públicos de la institución; el enfoque metodológico aplicado en el estudio fue cualitativo y cuantitativo, y el método usado fue de tipo básico, explicativo y descriptivo, la población, así como la muestra estuvo conformada por 11 trabajadores del Municipio y 96 usuarios del mismo, a quienes se les aplicó evaluaciones y encuestas, respectivamente, así mismo se realizó un análisis documental de documentos de la institución e información obtenida de artículos científicos, revistas, internet y libros; después de analizar los datos obtenidos, se pudo concluir que, en la entidad hay falencias las cuales no apoyan al logro de un entorno laboral favorable, así se tiene: insuficientes capacitaciones, poca motivación y un clima laboral no adecuado, siendo éstos elementos que imposibilitan a la entidad el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Por su parte Galvis et al. (2016), en Cúcuta – Colombia realizan el artículo científico en el cual se propone como objetivo estudiar como en el sector público de Colombia se manejan a las personas, para lo cual se aplicó el alcance descriptivo, llegándose a la siguiente conclusión: en la conducción del talento humano en las instituciones, se debe perfeccionar el mantenimiento del mismo, como eje dinamizador de toda organización sobre todo en el sector público, siendo la clave del éxito, ya que esto es un factor influyente para que los objetivos estratégicos se puedan cumplir sin problemas, distinguiéndose así una organización de otra por la calidad del potencial humano con el que cuenta.

Asimismo, Bernal et al. (2020), en Tamaulipas – México presenta el artículo científico cuyo objetivo fue: determinar cómo se relacionan el capital humano de las organizaciones y el desempeño laboral del personal, para lo cual se trabajó bajo el enfoque cuantitativo aplicando encuestas a la población de 253 empresas las cuales se encuentran en el rubro comercial y son medianas y grandes, siendo el personal de la alta gerencia quienes facilitaron la información requerida. Los resultados más relevantes del estudio evidencian la relación de dependencia



directa y proporcional que existe entre el capital humano y el desempeño del personal en la organizacional.

También Verdesoto (2021), en Ecuador desarrolla la investigación cuyo objetivo fue estudiar cómo es la motivación y el desempeño del personal en el área administrativa, el estudio fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativa, con alcance descriptivo, correlacional y bajo un diseño no experimental, los datos fueron recolectados a través de una encuesta aplicada a 36 funcionarios y a dos autoridades. Los resultados a los que se arribaron, muestran diversos aspectos; los cuales ponen en manifiesto que muy a pesar de que los funcionarios tienen muy claros cuales son los factores intrínsecos, en lo relacionado a los factores extrínsecos dentro de la institución, existen carencias como el escaso reconocimiento por el trabajo acertado del personal, las posibilidades de ascenso del personal son escasas y no reciben felicitaciones por el cumplimiento de los objetivos, factores que desmotivan a las personas dentro de la institución.

Seguidamente, Estupiñán (2021), en Esmeraldas, Ecuador, desarrolló la tesis de maestría con el siguiente objetivo general: determinar la influencia de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la municipalidad, la metodología fue descriptiva y correlacional y se trabajó bajo el diseño transaccional. Para el desarrollo del trabajo la población fue de 268 funcionarios públicos a quienes se les aplicó una entrevista estructurada; determinando que la gestión del talento humano en la organización, es considerada importante para el cumplimiento de las metas organizacionales, así también un óptimo control en el desarrollo de las diferentes actividades. Finalmente se comprobó que hay una correlación alta y positiva entre ambas variables.

En tanto, en Venezuela, Hernández (2019), presentó su trabajo de investigación que tiene por objetivo: presentar estrategias gerenciales establecidas en la gestión del talento humano orientado al personal docente para optimizar su desempeño laboral; esta investigación adoptó un diseño de campo, de tipo no experimental y fue desarrollada en la particularidad de proyecto posible; la población objeto de estudio fue de 93 personas y la muestra de 21 personas, para esta investigación se seleccionó la encuesta, y se aplicó el cuestionario, obteniendo como conclusión que: se halló que el desempeño laboral de los docentes de la

institución en la actualidad, ha ido disminuyendo a lo largo del último año en un 70%, lo cual fue originado debido a que la gerencia de la institución no suele usar estrategias que les permitan realizar una adecuada selección del personal, tampoco se realiza una evaluación frecuente del desempeño de dicho personal, aspectos que ocasionan en los docentes una alta desmotivación y un bajo rendimiento laboral, puesto que los colaboradores sienten que no se les valora no los toman en cuenta cuando se buscan ideas nuevas y diferentes en beneficio de la organización.

En Ecuador, Guerrero (2020), desarrolló el trabajo de maestría, planteando el siguiente objetivo: proponer un modelo de gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano a las instituciones públicas, para la realización de este trabajo se utilizó los métodos cuantitativo y cualitativo, utilizando una investigación descriptiva, se aplicó como herramienta de investigación; una encuesta a los servidores de la institución, la población y muestra estuvo conformada por 12 personas de la entidad, se pudo concluir que el modelo de gestión propuesto proporcionará un control continuo y óptimo en los diferentes procesos de estudios de control, funciones, así como actividades desarrolladas, asimismo logrará un mejor desempeño y lograr mejorar los resultados, tanto en los procesos, como en los servicios y productos, también en el logro de una mejora continua en general; de la misma manera, los formatos trazados ayudarán a fundamentar y formalizar los estudios de control, logrando obtener valiosa información.

Por otra parte, en Argentina, Sanz (2015), presentó el trabajo de investigación cuyo objetivo fue: avanzar en la concientización sobre la relevancia de la gestión de recursos humanos con un enfoque transversal de gestión por efectos dentro de las administraciones del sector público; para lo cual se proyecta realizar un análisis de teoría para poder indagar y explorar acerca de la gestión del capital humano en las instituciones públicas así como en sus diferentes prácticas organizacionales; de esta manera, se puede concluir que, las principales ocupaciones del proceso de gestión de personal no se encuentran relacionadas entre sí, por lo tanto, no existe una concepción de enfoque sistémico. Asimismo, se concluye que, no existe una clara dirección estratégica respecto a las prácticas y

normas que son parte de la gestión de personas, relacionado con los planes y objetivos de la empresa.

Los autores Cabezas y Brito (2021), desarrollaron en Ecuador, un trabajo de investigación que tiene por objetivo: Identificar el efecto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del personal de una estación de servicios, para desarrollar este trabajo de investigación se utilizó un enfoque mixto, el cual engloba los aspectos cuantitativos y cualitativos; también se utilizó un estudio de tipo descriptivo. En esta investigación, se realizó, también, una ardua investigación bibliográfica, se utilizó la observación, así como la encuesta, con el fin de recoger información útil. La población, así como la muestra de la presente se conformó por 25 personas de la empresa. Se puede concluir que en la empresa se debe realizar una revisión de la gestión de recursos humanos en relación al rendimiento laboral que existe en dicha organización. Asimismo, en los resultados del estudio se puede evidenciar que existe un impacto positivo y significativo entre ambas variables. Consecuentemente, se debe tomar en cuenta la importancia de lograr una óptima administración del personal en la mejora de la institución, que derivará en el nivel de productividad de la compañía.

Finalmente, Navarrete (2018), en Ambato, Ecuador, presentó el estudio de maestría con el siguiente objetivo: determinar la incidencia que tiene la capacitación sobre el desempeño laboral del personal; el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, cuya modalidad fue la investigación de campo, asimismo contó con un nivel descriptivo; la población y muestra se conformó por 100 personas, la técnica usada en el trabajo fue el cuestionario y el instrumento la encuesta o test, se pudo concluir que; la mayoría del personal de la empresa, tiene necesidad de capacitación, desde los aspectos más básicos, como son conocer la empresa y sus bases, tales como: Experiencia al Cliente e Innovación, Talento Humano, País y Responsabilidad, Eficiencia; hasta los detalles para poder desempeñarse en el cargo con profesionalismo.

Las teorías que dan sustento a la presente investigación son las propuestas por Chiavenato tanto para la gestión del talento humano y desempeño laboral, las cuales se desarrollan a continuación:

La gestión del talento humano de acuerdo con Chiavenato (2020), es considerada dentro de las empresas como una de las actividades más importantes pues se enfoca en la manera como se llevan a cabo teniendo en cuenta diversos aspectos como las costumbres, aptitudes, habilidades, conocimiento, juicio y actitudes de cada una de las personas que son parte de la organización, en ese entender la gestión del talento humano toma en cuenta a los individuos con talento como un profesional que se compromete con la organización poniendo en práctica todas sus capacidades a fin de lograr óptimos resultados, considerándose como materia prima que constituye el talento organizativo (Espín et al., 2015)

López et al. (2017) mencionan que es un elemento importante en lo que se refiere a la gestión del capital o recurso humano que se desarrolla en torno a su talento. Siendo el talento, el producto de la óptima interrelación entre tres elementos: el compromiso con la labor asumida y desempeñada, la creatividad y la habilidad o inteligencia sobre el promedio. Así también la gestión del talento humano, como lo hace notar, Majad (2016) como instrumento que impulsa el trabajo organizacional, se configura como aquel proceso administrativo que inserta el capital humano, de acuerdo a las competencias individuales que posee cada individuo, con la finalidad de conseguir los objetivos de la organización, tomando en cuenta las fases planificación, organización y control, dentro de los principios de cultura, identidad y filosofía organizacional.

Acerca de la gestión del talento humano y su importancia, Iscandarov et al. (2018) manifiestan que: aspectos como; el desarrollo de nuevas formas de economía, los acelerados cambios en la tecnología, la digitalización y la globalización demandan nuevos métodos que mejoren la calidad del talento humano, así como otros enfoques de trabajo con las personas. En la actualidad, es muy importante desplegar el talento de los trabajadores, establecer el autogobierno para una toma de decisiones prácticas en situaciones cambiantes, establecer métodos de trabajo efectivas y flexibles, con el objetivo de instaurar una cultura organizacional establecida en la confianza.

La importancia radica en que sirve para ayudar a estimular las capacidades creativas e innovadoras de las personas dentro de las organizaciones, lo que permitirá hacerla más competitiva en el mercado, y poder alcanzar los objetivos propuestos. (Gómez et al. 2019)

Los objetivos del talento humano de acuerdo a lo manifestado por Reyes (2018), se clasifican en objetivos explícitos, los cuales se pueden alcanzar por medio de una apropiada gestión de las personas, los objetivos implícitos, los cuales mejoran la productividad, la calidad de vida del personal en el trabajo y la manera como se cumple la normatividad de la organización, y los objetivos a largo plazo, los cuales están encaminados a la rentabilidad, al incremento del valor de la organización y a la competitividad que presente en el mercado,

De acuerdo con Chiavenato (2020) dentro de las dimensiones de la gestión del talento humano se tiene el conocimiento, las habilidades, el juicio y la actitud, cada uno fue mencionado tomando en cuenta también sus indicadores.

Es así que se tiene como primera dimensión al conocimiento, que de acuerdo a lo manifestado por Chiavenato (2020) se trata del saber, esta deriva del aprender a aprender, de manera seguida, debido a que el conocimiento es considerado como el factor más valioso dentro de las organizaciones.

El conocimiento, en opinión de Correa et al. (2019) está compuesto por valores, experiencia, así como información, que permiten incorporar y evaluar nuevos alcances y experiencias, se diría que es más que un proceso de acumular información, puesto que el fin primordial de obtener conocimientos, es establecer un nuevo saber, que aporte valor y sea creador de ventajas competitivas.

Los indicadores que se están considerando para conocer el comportamiento del conocimiento son: el aprender continuamente que de acuerdo a Velasco (2018) manifiesta que: consiste en la habilidad de las personas de aprender en el aprender lo cual ocurre a lo largo de la vida, situación que nos ayuda a saber qué hacer, por qué, cómo, cuándo y para qué se hacen las cosas, dicho proceso se realiza en la libertad de la persona que lo realiza de manera sensata a través del lenguaje, haciendo uso de su habilidad intelectual al poder procesar lo que aprendió y así poder ponerlo en práctica.

Acerca del aprendizaje constante, Draghicescu et al. (2018) señalan que; la formación al inicio y constante de los trabajadores viene a ser un elemento importante para el progreso de las organizaciones. Acceder a una educación constante asegura a las personas los conocimientos, competencias y habilidades que son básicas en el logro de una inserción socio-profesional óptima, y de esta manera, promover la inserción, la equidad y la igualdad.

Por su parte, Hernández y Massani (2018), declaran lo siguiente; el aprendizaje constante se trata de la formación que se da a un individuo después de haber culminado su formación inicial en una carrera profesional, con el propósito de aumentar o maximizar sus competencias profesionales. En tal sentido, es la formación enfocada a los profesionales en activo que procuran perfeccionar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo de su profesión. Esta formación se da a las personas en el desempeño de su vida laboral.

Transmitir conocimiento es otro indicador considerado, en palabras de Touriñan (2019) se tiene que viene a ser el grupo de acciones y tareas enfocadas a la propagación de conocimientos, experiencia y habilidades con la finalidad de hacerla de un uso, aplicación y la explotación de manera fácil del conocimiento y las capacidades.

Compartir conocimiento está enfocado a poder pasar en la información de una persona a otra, con la finalidad de poder trabajar en la misma línea.

Como plantean Zebardast et al. (2020); una de las importantes estrategias para establecer y aplicar la gestión del conocimiento en las organizaciones es compartir o intercambiar conocimientos. El intercambio de conocimientos es el proceso mediante el cual las personas se transfieren mutuamente sus conocimientos y experiencias, siendo este, un proceso valioso para las organizaciones, la cual evita la salida de almacenamiento de conocimiento de la organización. En la actualidad, cuando el conocimiento se ha transformado en una estrategia recurso para las organizaciones y sociedades, la necesidad de desarrollar y dominar los métodos de creación, compartir y aplicar dicho conocimiento se ha vuelto vital.

Como segunda dimensión se tiene las habilidades del personal, en palabras de Chiavenato (2020) este se trata de saber hacer, esta competencia se representa

en saber utilizar y aplicar el conocimiento de manera adecuada, pudiendo ser este para dar solución a los problemas o situaciones que se muestran el día a día o para crear e innovar a fin de mejorar las actividades que se realizan. Es decir, la habilidad se entiende como la transformación del conocimiento en resultado.

En cuanto a la dimensión habilidades, Arrascue et al. (2021) sostiene que; las empresas en la actualidad deben contar con colaboradores óptimamente capacitados, con habilidades que les permitan elaborar y desarrollar procesos para tomar decisiones, que les puedan asegurar una constante adaptación a todas las situaciones que deben enfrentar, día a día.

Dentro de los indicadores considerados se tiene el aplicar el conocimiento, el cual consiste en conducir el conocimiento al ejercicio para el perfeccionamiento de productos o servicios nuevos que la organización desea crear, así como a realizar una acertada toma de decisiones relacionadas con los clientes o usuarios, la creación de diversas destrezas para hacer frente a la competencia, la logística considerada, entre otros (2017a)

Robbins & Judge (2017) manifiestan que el trabajo en equipo es aquella actividad que genera una sinergia real y efectiva por medio del esfuerzo sistematizado y coordinado de las personas dentro de la organización, el que dará como consecuencia un rendimiento por encima a la suma de las aportaciones de manera individual, para Peruzzo et al. (2019) es la capacidad para trabajar en equipo lo que toma en cuenta manejar una comunicación activa entre las personas, coordinando el desempeño de sus labores, en palabras de Puente y Santos (2018) se enfoca en un trabajo compartido el cual se logra con el esfuerzo de todos y cada uno de sus miembros.

Una empresa es eficaz cuando el trabajo en equipo es eficaz, las organizaciones necesitan implementar equipos de trabajo eficientes, siendo el trabajo en equipo en la organización, sinónimo de unión, logro de objetivos, cohesión, productividad y competitividad; en vista dentro del equipo, los individuos precisan aprovechar el talento grupal, originado por cada individuo en su actuación con las demás. Ayoví (2019)

En tanto, Rodríguez (2020), propone que; el trabajo en equipo, es aquel realizado por un grupo o conjunto de personas que tienen capacidades que se

complementan para el logro de metas comunes, compartiendo responsabilidades y estimulando un alto nivel de compromiso mutuo, asimismo, el trabajo en equipo aumenta las posibilidades de crear nuevos conocimientos, así como motivar el aprendizaje.

La comunicación según Weihrich et al., (2017) es una acción de mucha importancia que la dirección asume, el cual consiste en el traspaso de información de un emisor a un receptor, y este último la comprenda. La comunicación es fundamental para la marcha interna de las empresas o instituciones puesto que compone las actividades de la gerencia. Ferreira (2017) afirma que de igual manera se considera como la manera de cambiar información que tienen los individuos, a fin de conseguir en los demás cambios en sus comportamientos; por su parte Prado et al. (2020) consideran que es la interacción de las personas, intercambiando formas de pensar que ayudan y entender y a desarrollar la organización. Así también, Lozano (2019) agrega que, la comunicación dentro del contexto organizacional es importante debido a que el desempeño de las organizaciones está condicionado a una óptima administración de la información que circula entre los empleados dentro de la organización, así pues, es necesaria una comunicación que se base en un modelo apto a la cultura organizacional.

La tercera dimensión Chiavenato (2020) considera el juicio, el cual consiste de saber estudiar la situación que se presenta y el contexto, lo que viene a ser poder conseguir la información necesaria, contar con un espíritu crítico, calificar las situaciones, ponderar con equilibrio y justicia, y precisar prioridades.

Dentro de las dimensiones consideradas se tiene el evaluar la situación, el cual es la capacidad de análisis que tiene el personal en su puesto de trabajo dentro de la empresa, es decir aquella habilidad que le ayuda a usar la información de una manera que, en adelante le ayude a tomar decisiones apropiadas que guíen al logro de resultados mejores (Pérez, 2019).

El tener espíritu crítico es otro indicador, de acuerdo a Mackay et al. (2018), es conocido igualmente como el pensamiento crítico, son los métodos, pericias y caracteres mentales que el personal hace uso para dar solución a los problemas, tomar decisiones e instruirse con conceptos nuevos. El personal al estar valorando o creando interrogaciones sobre ciertos temas a nivel académico, y al realizar un



adecuado uso de su pensamiento crítico, obtendrá respuestas provechosas en un contexto mucho más de análisis, pudiendo incluir saberes y argumentos que serán de utilidad al momento de examinar un contenido.

Al analizar el definir prioridades se tiene lo expuesto por García (2020), quien manifiesta que se inicia determinando cuál o cuáles son las razones de mayor importancia o urgencia de los proyectos, y para ello es preciso realizar una análisis y evaluación.

Finalmente, la cuarta dimensión según lo propuesto por Chiavenato (2020), es la actitud, la cual se trata de saber hacer que ocurra, entendiéndose que, si se tiene una actitud emprendedora, esta ayudará a conseguir y sobrepasar las metas y objetivos, tomar riesgos, desenvolverse como personaje de cambio, añadir valor, lograr la perfección y orientarse en los efectos, dichas acciones son las que llevarán a las personas a lograr conseguir la autorrealización de su potencial.

Los indicadores considerados para la actitud dentro del talento humano son: la actitud emprendedora la cual de acuerdo a lo manifestado por Durán & Arias (2016) toma en cuenta el comportamiento de las personas en cara a los escenarios que se muestran el día a día, una actitud emprendedora tiene que ser creativa, persistente, optimista y proactiva, presentando ello una relación muy fuerte con la personalidad del personal.

El asumir riesgos consiste en que el personal muestra la actitud de poder realizar diversas actividades, sin temor a equivocarse, siendo ello una fortaleza para la organización.

El enfoque en los resultados de acuerdo a lo afirmado por Litano (2018), lo define el cumplimiento de metas dentro de la organización, siendo estos los resultados que realiza el personal los cuales se pueden observar y medir, con la intención de instaurar y precisar la medida de los logros determinados de forma que estos sean cuantificables, que consientan poder conocer los resultados logrados por cada persona.

Como segunda variable se tiene el desempeño laboral, que en palabras de Chiavenato (2017a), es considerado como algo que es medido y valorado, y que se optimiza cuando el personal aplica su mejor esfuerzo, poniendo al tope sus

habilidades y competencias en las acciones de la empresa. Así también se tiene lo manifestado por Bautista et al. (2020), considerando como las labores y conductas que realiza el personal dentro de la organización, las cuales ayudan a cumplir las metas y objetivos planteados, para Min y Byung (2020) tal desempeño presenta mejoras sustanciales cuando los trabajadores se sienten motivados, situación que ayuda a que trabajen mejor y cumplan su actividades de manera más comprometida.

El adecuado desempeño laboral es la fuerza más significativa que tiene una empresa, el cual se influencia en gran medida por las expectativas del personal en relación al trabajo que realiza, sus maneras frente a los logros y su aspiración de trabajar en armonía, en ese entender el desempeño es afín o vinculado con las habilidades y conocimientos que aportan a las labores del personal, en busca de alcanzar los objetivos de la organización (Pastor, 2018). En palabras de Phuong y Vinh (2020) el desempeño laboral es importante ya que ayuda a que las organizaciones alcancen sus objetivos, aspecto tomado también en cuenta por Alsafadi y Altaha (2021) quienes de igual modo consideran la misma importancia por el impacto que genera.

Chiavenato (2017a), menciona que el desempeño laboral del personal puede ser medido en base al dominio de tareas, la motivación para la realización del trabajo y el aprendizaje e improvisación que muestran en el cumplimiento de sus funciones, elementos que serán considerados como dimensiones para dicha variable, los cuales se desarrollan a continuación:

Como primera dimensión se tiene el dominio de tareas, el cual según Chiavenato (2017a), es la capacidad que tienen las personas para poder ejecutar una tarea o actividad, poniendo en práctica el conocimiento que tienen, tomando en cuenta las normas que dirigen a la organización.

La capacidad como primer indicador considerado, consiste en los niveles de productividad que alcanza la persona dentro del trabajo, que muestran relación con el esfuerzo que muestran en el desarrollo de sus funciones, sin tener que ejercer mayor presión para el desarrollo de una determinada actividad asignada para su puesto de trabajo.

De acuerdo a Chiavenato (2020) la capacitación es el proceso que busca generar en el personal condiciones a fin de que puedan realizar de mejor manera el trabajo, para lo cual se les brinda conocimiento necesario que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales, el propósito de la capacitación es poder influenciar en la conducta del personal a fin de que este pueda maximizar los resultados en el trabajo que realiza.

El cumplimiento de tareas según lo propuesto por Villacís (2021) se enfoca a que las personas ejecuten de manera normal las actividades asignadas en su puesto de trabajo, desempeñarlas de forma apropiada y muestren responsabilidad en el desarrollo, debiendo de realizar diferentes acciones a fin de cumplir con el compromiso asumido.

La segunda dimensión se tiene a la motivación, la cual es la forma de influir y guiar en una conducta, crear energía, lograr mantenerla y dirigirla, así como poder regularizar las reacciones que se presenta en las personas frente a algunos escenarios que se presentan cada día (Chiavenato, 2017a). Para García et al. (2017) la motivación esta influenciada por factores internos y externos que impulsan a los individuos a moverse, es decir a actuar de cierta manera, es un elemento de mucha importancia porque ayuda a conseguir los objetivos de la empresa, así también Makushkin (2019) manifiesta que es la voluntad para realizar las actividades que muestran las personas en el trabajo; Castro et al. (2019) considera que la motivación influye en el rendimiento de las personas, y el éxito de la organización. Para Maia y Moreira (2017) es un factor de mucha importancia en el desarrollo de las empresas, porque el personal realiza con mayor entusiasmo sus actividades.

Dentro de los indicadores se consideró a la energía, la cual desde lo manifestado por Robbins & Coulter (2018) es el vigor, el impulso y la intensidad que una persona pone en el desarrollo de sus funciones, pues cuando está motivada da su mejor esfuerzo y trabaja con mucha energía, lo que ayuda en el cumplimiento de las tareas de su puesto y con ello al logro de los objetivos de la organización donde desarrolla su trabajo.

El sentido de responsabilidad es el compromiso que tienen las personas por cumplir con las actividades o tareas asignadas, sin que ello tenga que hacerlo sentir

responsable por algunas tareas de las cuales no tiene autoridad por su cumplimiento. (2018)

De acuerdo con lo mencionado por Núñez et al. (2019) la estabilidad emocional, es un aspecto psicológico de la persona, que se relaciona con sentirse bien con el puesto de trabajo que ocupa y con las cosas que realiza en el trabajo, mostrando una conducta adecuada y un autocontrol frente a ciertas situaciones que se generan en el día a día, ayudando ello a tener una mejor autoestima, pues asume con mayor madurez los problemas y controla su conducta y comportamiento en cada circunstancia.

La tercera dimensión de acuerdo a Chiavenato (2017a), es el aprendizaje e improvisación, el cual está enfocada a que el personal desarrolle y cree nuevas formas de trabajo, poniendo en prácticas las capacidades con las que cuenta, es decir las personas en el cumplimiento de sus actividades laborales deben de dar apertura al aprendizaje a fin de mejorar sus labores en su puesto de trabajo, asimismo, deben estar dispuesta a realizar improvisaciones frente a situaciones fuera de contexto que se presentan en el trabajo, aportando de manera creativa nuevas ideas que ayuden a solucionar de manera eficaz cada situación que se presenta.

Como indicador se ha considerado el interés, el cual desde el punto de vista de Chiavenato (2017b) consiste en la importancia que le da el personal a su puesto de trabajo, lo que impulsara al mejor cumplimiento de sus tareas en el trabajo, el interés puede ser consecuencia de una adecuada motivación que tenga para el desempeño de sus funciones, así también este depende mucho de la capacitación que le den y del conocimiento que adquiera en el trabajo.

Rojas et al. (2018) mencionan que eficacia viene del término hacer o lograr, enfocado al cumplimiento o logro de los objetivos, la cual se alcanza con la capacidad que poseen las personas para conseguir los resultados planificados, es decir es contar con la capacidad de poder cumplir con lo que se desea o espera dentro de la organización.

De acuerdo a Ricci (2020) la creatividad es un elemento de mucha importancia para el desempeño laboral de los individuos, enfocado en buscar, proponer diferentes formas de trabajo que puedan dar solución o mejorar el

contexto actual, generando para ello ideas novedosas, originales y diferentes, que les permita la generación de productos y servicios nuevos en favor de la organización, buscando ejecutar actividades diferentes que les permitan alcanzar resultados diferentes en la organización. Por su parte Revilla (2019) considera que es producir ideas nuevas que son de utilidad para las empresas la cual según Nakano y Wechsler (2018) es una peculiaridad muy apreciada para el desarrollo individual y social de las personas en la organización.

El presente estudio abordó teorías desde lo propuesto por Chiavenato en ambas variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, las cuales presentan una definición operacional que se ajusta a la situación problemática encontrada, considerando a partir de los conceptos el planteamiento de los indicadores, con los cuales se ha diseñado un instrumento para el recojo de datos, lo que ha permitido analizar el comportamiento de las variables.

A efectos de cerrar el análisis teórico del presente capítulo, se desarrolla un análisis epistemológico de la problemática a partir de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, las cuales en un contexto social y organizacional permiten a todo conjunto humano tener una concepción particular y a su vez conjunta de lo que implica el desarrollo de sus habilidades plenamente identificados con factores tales como el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud, con las cuales, puedan tener una visión particular del entorno y contexto social en el cual se desempeñan y a través de un análisis particular de dicho contexto, puedan mejorar de manera paulatina sus niveles de motivación, de dominio de tareas, así como de su aprendizaje e improvisación, el desarrollo de dichas acciones, tácticas y operativas permitirán que el colectivo de los individuos pueda tener un sustento técnico y profesional de mayor arraigo e identificación, no solo con su labor ocupacional, sino, con todo el contexto social y la época en la cual desempeñan su labor.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Se desarrolló bajo el tipo básico, para Ñaupas et al. (2018) este tipo de investigación está motivado solo por la curiosidad del investigador, a descubrir nuevos conocimientos, Carrasco (2015) afirma que tiene como finalidad aumentar el caudal del conocimiento que tiene el investigador sobre la realidad. Es bajo ambas definiciones que la presente investigación buscó solo ampliar el conocimiento que el investigador tiene sobre la realidad problemática planteada.

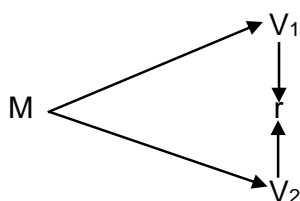
##### Diseño de investigación

Se desarrolló bajo el siguiente esquema:

##### Figura 1

##### Esquema del diseño

Esquema: Descriptivo – Correlacional



Donde:

Figura N° 1: Esquema del Diseño

M: Muestra

V<sub>1</sub>: Gestión del talento humano

V<sub>2</sub>: Desempeño laboral

r: relación entre V<sub>1</sub> y V<sub>2</sub>

Bajo ese diseño se tiene que la investigación fue descriptiva, correlacional, cuantitativa no experimental y corte transversal

Se trabajó bajo el alcance descriptivo – correlacional, Hernández y Mendoza (2018) afirma que una investigación es de alcance descriptivo cuando solo se quiere describir la realidad problemática identificada tal como se muestra en la realidad, buscando resaltar las características más resaltantes de la situación que

se investiga, y fue correlacional porque se buscó determinar la relación que existe entre las variables.

El enfoque con el que se desarrolló el presente estudio fue cuantitativo, de acuerdo con Carhuancho et al. (2019) este enfoque se determina por que se aplicó y siguió un método, los datos se recopilaron con una encuesta, se usaron mediciones, muestreo y tratamiento estadístico, haciendo uso de la estadística, con lo cual se obtuvieron resultados numéricos los cuales se analizaron e interpretaron aplicando el rigor científico.

El diseño considerado fue el no experimental, de corte transversal o transaccional. De acuerdo a lo mencionado por Fuentes et al. (2020) manifiesta que una investigación es no experimental se realiza sin que el investigador manipule la variables, solo observa los fenómenos que ocurren en su contexto natural, es decir no propicia cambios en el comportamiento de las variables, García et al. (2019) manifiestan que una investigación presenta corte trasversal o transaccional, porque los datos se recogen en un solo momento, teniendo como objetivo analizarlos en un momento dado.

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

Las variables con las que se trabajaron en el presente estudio fueron la gestión del talento humano y el desempeño laboral

#### **Variable 1: Gestión del talento humano**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo con Chiavenato (2020), es considerada dentro de las empresas como una de las actividades más importantes pues se enfoca en la manera como se llevan a cabo teniendo en cuenta diversos aspectos como las costumbres, aptitudes, habilidades, conocimiento, juicio y actitudes de cada una de las personas que son parte de la empresa.

##### **Definición operacional**

De acuerdo con Chiavenato (2020) la gestión del talento humano puede ser estudiada desde los siguientes componentes: el conocimiento, las habilidades, el juicio y la actitud. (pág. 50)

## **Dimensiones e indicadores**

### ➤ **Conocimiento**

- ✓ Aprender continuamente
- ✓ Transmitir conocimiento
- ✓ Compartir conocimiento

### ➤ **Habilidad**

- ✓ Aplicar el conocimiento
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Comunicación

### ➤ **Juicio**

- ✓ Evaluar la situación
- ✓ Tener espíritu crítico
- ✓ Definir prioridades

### ➤ **Actitud**

- ✓ Actitud emprendedora
- ✓ Asumir riesgos
- ✓ Enfoque en los resultados

## **Escala de medición**

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

## **Variable 2: Desempeño laboral**

### **Definición conceptual**

De acuerdo a lo manifestado por Chiavenato (2017a), es considerado como algo que es medido y valorado, y que se optimiza cuando el personal aplica su



mejor esfuerzo, poniendo al tope sus habilidades y competencias en las actividades de la empresa.

### **Definición operacional**

Chiavenato (2017a), menciona que el desempeño laboral del personal puede ser medido en base al dominio de tareas, la motivación para la realización del trabajo y el aprendizaje e improvisación que muestran en el cumplimiento de sus funciones.

### **Dimensiones e indicadores**

- **Dominio de tareas**
  - ✓ Capacidad
  - ✓ Capacitación
  - ✓ Cumplimiento de tareas
- **Motivación**
  - ✓ Energía
  - ✓ Sentido de responsabilidad
  - ✓ Estabilidad emocional
- **Aprendizaje e improvisación**
  - ✓ Intereses
  - ✓ Eficacia
  - ✓ Creatividad

### **Escala de medición**

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Para Canahuire et al. (2015) la población viene a ser el compuesto de los elementos que van a ser parte del estudio, de quienes se recogió los datos para analizarlos, dichos elementos deben presentar ciertas características parejas, básicas. La población que se tuvo en cuenta para este estudio son las 45 personas que laboran en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba.

#### **Muestra:**

De acuerdo a lo propuesto por Ñaupas et al. (2018) la muestra es una fracción del total de la población, son los elementos de quienes se recoge la información, para el caso de este estudio no se consideró una muestra porque se trabajó con toda la población, en ese entender se trabajó con el muestreo censal, el cual en palabras de Muñoz (2016) consiste en recoger información del total de la población consignada sin realizar exclusión alguna, teniendo un total de 45 elementos de estudio.

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

#### **Técnica:**

La técnica usada fue la encuesta, según Hernández & Mendoza (2018) es un plan minucioso, que se emplea para obtener información de la población participante.

#### **Instrumento:**

Se empleó el cuestionario, de acuerdo a Hernández & Mendoza (2018) manifiestan que es el conjunto de afirmaciones, que se usa para recabar datos de la población de estudio. Para esta investigación se diseñaron los instrumentos cuyas fichas técnicas se presentan en los anexos. (Ver anexo 3)

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez**

Hernández et al. (2014) menciona que la validez es el grado de claridad, pertinencia y relevancia, que presenta un cuestionario, el cual es realizado por expertos en la materia. Se consideró el juicio y técnica de los expertos, los mismos

que revisaron los cuestionarios elaborados y aportaron recomendaciones y mejoras. La relación de los validadores y resultados se presentan en los anexos. (Ver anexo 5)

### **Confiabilidad**

En palabras de Canahuire et al. (2015) la confiabilidad de un instrumento se da cuando se obtienen resultados consistentes, para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó una encuesta piloto a 15 personas, las respuestas de dicho instrumento fueron valoradas por medio del Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach.

Los resultados de la confiabilidad del instrumento considerando para la variable gestión del talento humano el valor de 0,895 con el número de elementos 24 que son los ítems del cuestionario lo que da a conocer que existe una alta confiabilidad, para la variable desempeño laboral con un resultado de 0,832, también da a conocer que la confiabilidad es alta, considerando como número de elementos 18 los cuales corresponden a la cantidad de ítems en el cuestionario, observándose que en ambas variables la confiabilidad es de 0,876 que refleja una alta confiabilidad con 42 ítems como número de elementos. (Ver anexo 5)

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos según Fuentes et al. (2020) es el momento en el que el investigador describe todos los pasos que aplicó para obtener la información; este estudio se elaboró teniendo presente la guía de elaboración del trabajo de investigación, documento facilitado por la escuela de posgrado, con las siguiente secuencia: se dio inicio identificando el problema que se presentaba, se revisaron artículos científicos, trabajos de investigación y libros a fin de poder identificar las variables de estudio, que son las teorías de que dan sustento a la investigación, se realizó la descripción problemática, en la cual se diseñaron las interrogantes, justificación, objetivos e hipótesis de estudio, se desarrolló el marco teórico, tomando en cuenta los antecedentes de estudio a nivel nacional e internacional, se trabajó las teorías de ambas variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Asimismo, se estructuró la metodología la cual contiene en el tipo y diseño de estudio, se delimitó la población y el muestreo considerado, se eligieron las técnicas e instrumentos para el recojo de información, instrumento que será validado por opinión de expertos, se aplicó una encuesta piloto a 15 personas para poder calcular la confiabilidad del instrumento, se explicó el procedimiento seguido y se mencionó cuál será el método de análisis de datos u finalmente los aspectos éticos considerados en el desarrollo del trabajo.

Finalmente, se pasó la encuesta a toda la población participante, los datos fueron procesados en paquetes estadísticos y presentados en tablas para su interpretación, se halló la correlación de las variables, se realizó la prueba de hipótesis, se desarrolló la discusión de resultados, se redactaron las conclusiones y las recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Hernández & Mendoza (2018) indican que una vez codificados los datos, se guarda en una matriz ya corregidos para poder analizarlos, los estudios que presentan un enfoque cuantitativo, deben ser analizados con paquetes estadísticos para procesar los resultados, dentro de los cuales se considera la estadística descriptiva, la que permitió determinar la media, aritmética, frecuencias y porcentajes; asimismo, se usó la estadística inferencial la cual permitió conocer correlación entre ambas variables, considerando el Rho de Spearman por la naturaleza de las variables, es decir que se evaluó la relación monótona entre dos variables continuas u ordinales, la que pueden cambiar al mismo tiempo, pero no precisamente a un ritmo constante; realizando también la prueba de hipótesis con las siguientes condiciones: Si el valor obtenido (valor P)  $> 0.05$  se acepta la hipótesis nula; y si el valor obtenido (valor P)  $< 0.05$  se acepta la hipótesis planteada.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018) se considera a la actitud de respeto a los aspectos implicados en el estudio; para el presente caso se ha considerado tomar en cuenta los pasos que se piden en la guía de elaboración de trabajo, es un estudio que presenta originalidad, cumpliendo con los porcentajes de

similitud exigidos por la universidad, respetando los derechos de autor realizando las citas correspondientes en todo el trabajo, se solicitaran los permisos necesarios para el uso del nombre de la institución.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos de las variables

**Tabla 1**

*Tabla de frecuencia con datos agrupados de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones*

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Conocimiento	9	20,00%	26	57,78%	10	22,22%
Habilidad	5	11,11%	24	53,33%	16	35,56%
Juicio	6	13,33%	26	57,78%	13	28,89%
Actitud	7	15,56%	26	57,78%	12	26,67%
<b>Gestión del talento humano</b>	<b>5</b>	<b>11,11%</b>	<b>26</b>	<b>57,78%</b>	<b>14</b>	<b>31,11%</b>

#### **Interpretación:**

Como se ve en la tabla 1, la gestión del talento humano se presenta a un nivel moderado en 57,78%, seguido del 31,11% quienes opinaron que es eficiente y el 11,11% lo consideran deficiente, resultados que muestran una tendencia central con inclinación a una gestión positiva, sin embargo, existe un porcentaje menor que opina lo contrario. Dichos resultados muestran que en cuanto al conocimiento se ve que el 57,78% de las personas encuestadas opinaron que es moderado, para el 22,22% es eficiente y el 20% respondió que es deficiente, asimismo, la habilidad muestra que el 53,33% del personal encuestado indicó que es moderado, para el 35,56% es eficiente y el 11,11% lo considera deficiente, en cuanto a lo relacionado al juicio, se ve que el 57,78% de encuestados opinaron que es moderado, para el 28,89% es eficiente y el 13,33% respondió que es deficiente, y finalmente, la actitud muestra que el 57,78% de las personas encuestadas manifestaron que es moderada, para el 26,67% es eficiente y el 15,56% respondió que es deficiente.

**Tabla 2**

*Tabla de frecuencia con datos agrupados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Dominio de tareas	8	17,78%	27	60,00%	10	22,22%
Motivación	8	17,78%	26	57,78%	11	24,44%
Aprendizaje e improvisación	10	22,22%	24	53,33%	11	24,44%
<b>Desempeño laboral</b>	<b>5</b>	<b>11,11%</b>	<b>30</b>	<b>66,67%</b>	<b>10</b>	<b>22,22%</b>

**Interpretación:**

Como se ve en la tabla 2, las personas encuestadas opinaron que el desempeño laboral se presenta con un 66,67% quienes opinaron que el nivel es moderado, para el 22,22% es eficiente y el 11,11% opinó que es deficiente, con dichos resultados se evidencia que el desempeño laboral se presenta con un nivel central con una tendencia a eficiente, sin embargo, existe un porcentaje menor que opina que es deficiente. En cuanto al dominio de tareas, el 60% de las personas encuestadas indicaron que es moderado, para el 22,22% es eficiente y el 17,78% manifestó que es deficiente, en lo relacionado a la motivación muestra que el 57,78% de los encuestados manifestaron que es moderada, el 24,44% lo percibe como eficiente y el 17,78% lo considera deficiente, y finalmente, en lo relacionado al aprendizaje e improvisación, se observa que el 53,33% del personal encuestado manifestó que es moderado, para el 24,44% es eficiente y el 22,22% lo considera deficiente.

## 4.2. Tablas cruzadas

**Tabla 3**

*Tabla cruzada de la gestión del talento humano y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
<b>Gestión del talento humano</b>		Recuento	4	1	0	5
	Deficiente	Recuento esperado	0,6	3,3	1,1	5,0
		% del Total	8,89%	2,22%	0,00%	11,11%
		Recuento	0	23	3	26
	Moderado	Recuento esperado	2,9	17,3	5,8	26,0
		% del Total	0,00%	51,11%	6,67%	57,78%
		Recuento	1	6	7	14
	Eficiente	Recuento esperado	1,6	9,3	3,1	14,0
		% del Total	2,22%	13,33%	15,56%	31,11%
Recuento		5	30	10	45	
Total	Recuento esperado	5,0	30,0	10,0	45,0	
	% del Total	11,11%	66,67%	22,22%	100%	

### Interpretación:

Como se puede ver de un total de 11,11% de personas encuestadas de la municipalidad, consideran que la gestión del talento humano es deficiente, de los cuales el 8,89% manifestaron que es deficiente, para el 2,22% es moderado y el 0%, es decir ninguna persona lo califica como eficiente. Asimismo, se puede observar que el 57,78% de las personas consideran que la gestión del talento humano es moderada, de los cuales el 0% (ninguna persona) respondió que sea deficiente, para el 51,11% es moderado y el 6,67% opinó que es eficiente. Finalmente, el 31,11% de los encuestados manifestaron que la gestión del talento humano es eficiente, de los cuales el 2,22% lo calificó como deficiente, el 13,33% manifestó que es moderado y el 15,56% respondió que es eficiente. Con dichos resultados se concluye que del 100% de las personas encuestadas en la municipalidad, cualquiera sea el nivel de la gestión del talento humano, el 11,11% opinó que el desempeño laboral es deficiente, el 66,67% lo considera moderado y para el 22,22% es eficiente.



**Tabla 4***Tabla cruzada de la gestión del talento humano y dominio de tareas*

		Dominio de tareas			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
<b>Gestión del talento humano</b>		Recuento	4	1	0	5
	Deficiente	Recuento esperado	0,9	3,0	1,1	5,0
		% del Total	8,89%	2,22%	0,00%	11,11%
		Recuento	3	19	4	26
	Moderado	Recuento esperado	4,6	15,6	5,8	26,0
		% del Total	6,67%	42,22%	8,89%	57,78%
		Recuento	1	7	6	14
	Eficiente	Recuento esperado	2,5	8,4	3,1	14,0
		% del Total	2,22%	15,56%	13,33%	31,11%
Total		Recuento	8	27	10	45
		Recuento esperado	8,0	27,0	10,0	45,0
		% del Total	17,78%	60,00%	22,22%	100%

**Interpretación:**

Como se puede ver de un total de 11,11% de personas encuestadas de la municipalidad, consideran que la gestión del talento humano es deficiente, de los cuales el 8,89% manifestaron que es deficiente, para el 2,22% es moderado y el 0%, es decir ninguna persona lo califica como eficiente. Asimismo, se puede observar que el 57,78% de las personas consideran que la gestión del talento humano es moderada, de los cuales el 6,67% respondió que es deficiente, para el 42,22% es moderado y el 8,89% lo calificó como eficiente. Finalmente, el 31,11% de los encuestados manifestaron que la gestión del talento humano es eficiente, de los cuales el 2,22% lo calificó como deficiente, el 15,56% respondió que es moderado y el 13,33% lo considera eficiente. Con dichos resultados se concluye que del 100% de las personas encuestadas en la municipalidad, cualquiera sea el nivel de la gestión del talento humano, el 17,78% opinó que el dominio de tareas es deficiente, el 60% lo calificó como moderado y para el 22,22% es eficiente.

**Tabla 5***Tabla cruzada de la gestión del talento humano y motivación*

		Motivación			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
<b>Gestión del talento humano</b>	Deficiente	Recuento	4	1	0	5
		Recuento esperado	0,9	2,9	1,2	5,0
		% del Total	8,89%	2,22%	0,00%	11,11%
	Moderado	Recuento	3	20	3	26
		Recuento esperado	4,6	15,0	6,4	26,0
		% del Total	6,67%	44,44%	6,67%	57,78%
	Eficiente	Recuento	1	5	8	14
		Recuento esperado	2,5	8,1	3,4	14,0
		% del Total	2,22%	11,11%	17,78%	31,11%
Total		Recuento	8	26	11	45
		Recuento esperado	8,0	26,0	11,0	45,0
		% del Total	17,78%	57,78%	24,44%	100%

**Interpretación:**

Como se puede ver de un total de 11,11% de personas encuestadas de la municipalidad, consideran que la gestión del talento humano es deficiente, de los cuales el 8,89% manifestaron que es deficiente, para el 2,22% es moderado y el 0%, es decir ninguna persona lo califica como eficiente. Asimismo, se puede observar que el 57,78% de las personas consideran que la gestión del talento humano es moderada, de los cuales el 6,67% lo consideró deficiente, para el 44,44% es moderado y el 6,67% opinó que es eficiente. Finalmente, el 31,11% de los encuestados manifestaron que la gestión del talento humano es eficiente, de los cuales el 2,22% lo calificó como deficiente, el 11,11% manifestó que es moderado y el 17,78% respondió que es eficiente. Con dichos resultados se concluye que del 100% de las personas encuestadas en la municipalidad, cualquiera sea el nivel de la gestión del talento humano, el 17,78% opinó que la motivación es deficiente, el 57,78% lo considera moderado y para el 24,44% es eficiente.

**Tabla 6***Tabla cruzada de la gestión del talento humano y aprendizaje e improvisación*

		Aprendizaje e improvisación			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
<b>Gestión del talento humano</b>		Recuento	4	0	1	5
	Deficiente	Recuento esperado	1,1	2,7	1,2	5,0
		% del Total	8,89%	0,00%	2,22%	11,11%
		Recuento	5	17	4	26
	Moderado	Recuento esperado	5,8	13,9	6,4	26,0
		% del Total	11,11%	37,78%	8,89%	57,78%
		Recuento	1	7	6	14
	Eficiente	Recuento esperado	3,1	7,5	3,4	14,0
		% del Total	2,22%	15,56%	13,33%	31,11%
Recuento		10	24	11	45	
Total	Recuento esperado	10,0	24,0	11,0	45,0	
	% del Total	22,22%	53,33%	24,44%	100%	

**Interpretación:**

Como se puede ver de un total de 11,11% de personas encuestadas de la municipalidad, consideran que la gestión del talento humano es deficiente, de los cuales el 8,89% manifestaron que es deficiente, para el 0% es decir ninguna persona lo considera moderado y el 2,22%, lo calificó como eficiente. Asimismo, se puede observar que el 57,78% de las personas consideran que la gestión del talento humano es moderada, de los cuales el 11,11% respondió que es deficiente, para el 37,78% es moderado y el 8,89% indicó que es eficiente. Finalmente, el 31,11% de los encuestados manifestaron que la gestión del talento humano es eficiente, de los cuales el 2,22% lo calificó como deficiente, el 15,56% indicó que es moderado y para el 13,33% es eficiente. Con dichos resultados se concluye que del 100% de las personas encuestadas en la municipalidad, cualquiera sea el nivel de la gestión del talento humano, el 22,22% opinó que el aprendizaje e improvisación es deficiente, el 53,33% lo considera moderado y para el 24,44% es eficiente.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Resultado de la prueba de hipótesis general:

**Hipótesis alterna (H<sub>i</sub>):** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>o</sub>):** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral*

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1,000	,545**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	,545**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### **Interpretación:**

La tabla 7 indica los resultados para la prueba de hipótesis entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, evidenciándose que el sig. bilateral = 0,000 < 0,05, valor con el que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se muestra el resultado del Spearman's rho = 0,545\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre ambas variables.

#### 4.3.2. Resultado de la prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna (H<sub>i</sub>):** Existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la variable Gestión del talento humanos y dominio de tareas*

			Gestión del talento humano	Dominio de tareas
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1,000	,470**
		Sig. (2-tailed)		0,001
		N	45	45
	Dominio de tareas	Correlation Coefficient	,470**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,001	
		N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### **Interpretación:**

La tabla 8 indica los resultados para la prueba de hipótesis entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas, evidenciándose que el sig. bilateral =  $0,000 < 0,05$ , valor con el que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se muestra el resultado del Spearman's rho =  $0,470^{**}$  por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas.

### 4.3.3. Resultado de la prueba de hipótesis específica 2:

**Hipótesis alterna (H<sub>i</sub>):** Existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre la variable Gestión del talento humanos y la motivación*

			Gestión del talento humano	Motivación
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1,000	,568**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	45	45
	Motivación	Correlation Coefficient	,568**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### **Interpretación:**

La tabla 9 indica los resultados para la prueba de hipótesis entre la gestión del talento humano y la motivación, evidenciándose que el sig. bilateral = 0,000 < 0,05, valor con el que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se muestra el resultado del Spearman's rho = 0,568\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre la gestión del talento humano y la motivación.

#### 4.3.4. Resultado de la prueba de hipótesis específica 3:

**Hipótesis alterna (H<sub>i</sub>):** Existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre la variable Gestión del talento humanos y el aprendizaje e improvisación*

		Gestión del talento humano	Aprendizaje e improvisación
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,402**
		N	45
	Aprendizaje e improvisación	Correlation Coefficient	,402**
		Sig. (2-tailed)	0,006
		N	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### **Interpretación:**

La tabla 10 indica los resultados para la prueba de hipótesis entre la gestión del talento humano y el aprendizaje e improvisación, evidenciándose que el sig. bilateral = 0,000 < 0,05, valor con el que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se muestra el resultado del Spearman's rho = 0,402\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre la gestión del talento humano y el aprendizaje e improvisación.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo planteado en el objetivo general el cual indica determinar la relación que existe entre la gestión del el talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022, se llegó a la conclusión de que existe relación significativa, directa y moderada entre ambas variables, con un valor de Spearman's rho = 0,545\*\*.

Así también se tuvieron los resultados de la gestión del talento humano, la cual fue calificada como moderada por el 57,78% del personal encuestado, manifestando que en cuanto al conocimiento muy pocas veces el personal se preocupa por aprender de manera continua, pues esta es una actividad que no es promovida por la municipalidad conformándose con los conocimientos que tienen, asimismo, la transmisión de conocimientos no es la más adecuada lo que muchas veces no logra facilitar el trabajo entre áreas; observándose también que en ocasiones el conocimiento que poseen es compartido con el personal nuevo; de la misma manera se encontraron algunos aspectos en cuanto a las habilidades del personal, el cual muestra que este, la mayoría de veces pone en práctica sus conocimientos, sobre todos al momento de tomar decisiones, mostrando casi siempre un trabajo colaborativo y coordinado, para lo cual casi siempre buscan que exista una comunicación clara con sus compañeros de trabajo, participando de manera activa al intercambiar información.

En cuanto al juicio, el personal casi siempre muestra capacidad analítica para el desempeño de sus funciones y toma de decisiones, sin embargo, la actitud del espíritu crítico no es una actividad que promueva la municipalidad; así también, los resultados muestran que el personal trata de priorizar las actividades a desarrollar; Finalmente la actitud es un elemento que se desarrolla de manera moderada a eficiente, ya que el personal muestra casi siempre una actitud innovadora en su trabajo, tratando de asumir nuevos retos cada día; así también acepta de manera positiva los cambios que se realizan, tratando de adaptarse de manera rápida a ellos; de igual manera el trabajo que realizan los enfocan en los resultados, buscando apoyarse unos a otros a fin de alcanzar los objetivos planteados y realizarlos de manera responsable y ética.



En cuanto al desempeño laboral, los resultados muestran que fue calificado como moderado por el 66,67% del personal, con una tendencia a eficiente, tales resultados son reflejo de la capacidad con la que cuenta el personal, la cual la mayoría de veces es puesta en práctica en el cumplimiento de sus funciones, así también muchas de las personas buscan mejorar sus capacidades de manera independiente; de igual manera la capacitación, muy a pesar de no ser realizada con frecuencia por la institución, el personal busca realizarlo por sus medios para que ello lo ayude a cumplir las tareas asignadas de manera más rápida.

En cuanto a la motivación, se observó que el personal llega al trabajo con mucha energía, pero muchas veces la sobrecarga laboral que tienen algunas personas, hace que esta se agote muy rápido, también se pudo evidenciar que el sentido de responsabilidad que existe en el personal es bueno, sin embargo hay situaciones en las que el personal no sabe cómo dominar sus emociones, presentándose en ciertas ocasiones situaciones en las que pierden el control y generan conflictos tanto con los usuarios como con los compañeros de trabajo. De igual manera se pudo evidenciar que el aprendizaje e improvisación por lo general se presenta de manera adecuada, mostrando interés, eficacia y efectividad del personal en el cumplimiento de su trabajo.

En un análisis comparativo de los resultados obtenidos en la presente investigación, en lo relacionado a la gestión del talento humano, se considera el concepto establecido por Chiavenato (2020) para la gestión del talento humano, quien considera que es una actividad importante en la cual se toman en cuenta diversos aspectos como costumbres, habilidades, conocimiento, juicio y actitudes de cada persona dentro de la organización, concepto muy relacionado a lo propuesto por Espín et al. (2015) quien también manifiesta que el talento humano toma en cuenta a las personas que a través de su talento y poniéndolo en práctica logran comprometerse con los objetivos organizacionales, en ese sentido, se observa que en lo que respecta al conocimiento si bien es cierto el concepto resalta la importancia de aprender a aprender de una manera continua, la gestión dentro de la municipalidad, no ha implementado de manera adecuada dichos elementos, seguramente debido a distintos factores, sin embargo, deberá de orientar sus acciones a efectos de que el personal en su conjunto, pueda aprender

continuamente y eso le permita desarrollar sus actividades de mejor manera, así mismo será importante que transmita conocimiento, acción que deberá darse tanto de manera vertical como de manera horizontal dentro de la institución, de forma tal que el conocimiento compartido permita generar un efecto multiplicador el cual desarrolle el incremento en la eficacia y la eficiencia del personal y la productividad a nivel institucional.

Por otro lado en cuanto a la habilidad se considera principalmente el concepto de saber hacer y en consecuencia poner en práctica el conocimiento con el que se cuenta, el cual está orientado a generar solución a diversas situaciones adversas que se presenten en el quehacer cotidiano de la institución, por ello será importante que con el fin de fortalecer el talento humano en la municipalidad, tanto el área directriz como operativa, desarrolle y aplique de mejor manera el conocimiento con el que cuentan, actividad que deberá desarrollarla a través de un correcto y adecuado trabajo en equipo, para lo cual será importante que a su vez desarrollen adecuados medios de comunicación, con los cuales se puedan orientar de mayor y mejor manera hacia el logro de los objetivos y metas dentro de la institución.

En otro momento del análisis comparativo de la teoría considerada, así como de los resultados obtenidos en los antecedentes revisados, se tiene un factor muy importante el cual es el juicio, el que está directamente relacionado con la capacidad tanto del personal directivo como del operativo de saber y poder analizar las situaciones que diariamente se presentan en el contexto laboral, debiendo para ello optimizar y manejar adecuadamente la información generada por la adecuada comunicación, la cual debe de ser analizada con un espíritu constructivo desde un punto de vista crítico, valorando para ello el equilibrio en su quehacer, para ello será importante que el personal evalúe de manera correcta las situaciones que se presentan de forma tal, que luego de un análisis crítico este en la capacidad de definir cuáles serán las acciones prioritarias que deban tomar para poder cumplir de mejor manera los objetivos trazados.

Así mismo en cuanto a la actitud, es otro factor que la teoría planteada por Chiavenato considera importante fortalecer, dimensión que a su vez también es considerada como primordial en antecedentes revisados y eso está relacionado con

un factor no muy bien trabajado dentro de la municipalidad y que se relaciona directamente con la actitud en todos y cada uno de los trabajadores a fin de que estos sean generadores de hacer que las cosas ocurran, sin embargo, este es un hecho que lamentablemente es poco considerado en la institución, tanto por el personal directivo como el personal administrativo, descuidándose en ello elementos como la actitud emprendedora que está orientada al desarrollo de iniciativas para la mejora del trabajo individual y colectivo, asimismo, se observa que el personal ha descuidado por completo la posibilidad de asumir riesgos en sus decisiones y quehacer dentro de su desempeño laboral, ello seguramente por distintos motivos, pero principalmente por temor a equivocarse en sus acciones, muy a pesar de contar con habilidades y actitudes que los puedan llevar a lograr resultados positivos como consecuencia de la toma de dichas decisiones.

En otro contexto del análisis de la discusión comparativa de los resultados obtenidos frente a los establecido por la teoría frente a los antecedentes revisados, se puede observar lo mencionado por Chiavenato (2017a), en cuanto al desempeño laboral, quien indica que es considerado como algo que se puede medir y que se optimiza cuando las personas ponen en práctica correcta sus habilidades y competencias, considerando también lo propuesto por Min y Byung (2020) el desempeño debe mostrar mejoras sustanciales cuando el trabajador está motivado.

En base a este contexto marco se puede desprender un análisis más específico bajo el cual se observa una gran distancia entre lo que actualmente hace el personal en la municipalidad dentro de su desempeño laboral frente a lo sugerido por la teoría, en ese sentido el dominio de tareas, debiera ser en el municipio una capacidad desarrollada en conjunto por todo el personal bajo un estricto cumplimiento de las políticas y normas que rigen a la misma, entonces para ello será importante que de manera paulatina la municipalidad mejore en su personal las capacidades del mismo, a fin de hacerlo mucho más productivo y eficiente, para ello será importante una capacitación continua en temas relacionados a las labores específicas de las diversa áreas con lo cual se pueda mejorar el nivel de cumplimiento de tareas y en consecuencia también a nivel general el desempeño laboral.

Por otro lado, juega un rol fundamental para este fin la motivación que se brinda al personal, a fin de que este, opte por mejores comportamientos frente su quehacer laboral y colectivo social dentro de su espacio de trabajo, para ello será muy importante que se capacite y sensibilice al personal de un adecuado manejo de su energía, hecho que lo lleve a tener un mayor y mejor sentido de responsabilidad, para con su trabajo, así como con las personas con quienes comparte labor y hacia aquellas a quienes brinda su servicio, utilizando para ello en todo momento niveles de estabilidad de la inteligencia emocional acordes a las que debe tener un servidor público en estos tiempos.

Asimismo, resulta también importante que el municipio promueva el aprendizaje e improvisación en sus servidores, el cual está relacionado directamente a que el personal ponga en práctica su iniciativa propia así como sus habilidades individuales para resolver de manera eficaz los diversos problemas que se presentan a diario, todo ello se logrará desde el momento en que se haya generado un adecuado interés en el trabajador por cumplir de manera eficaz su responsabilidad, pero será muy importante que en este ámbito el trabajador ponga en práctica sus creatividad la cual seguramente le permitirá obtener mayores y mejores resultados en aras del cumplimiento de sus objetivos individuales como trabajador y que estos a su vez lleven al cumplimiento de objetivos mayores dentro de la institución.

Haciendo una comparación con los antecedentes, se ha considerado el estudio de Espinoza & Montalvo (2021) quien desarrollo una metodología similar al presente estudio, y llego a la siguiente conclusión: existe una correlación, obtenida mediante el coeficiente de Pearson  $r=0,769$ , resultado que refleja la dependencia entre las dos variables, siendo una correlación positiva buena, así también se halló el nivel de significancia mayor a 0,05, resultado que muestra mucha similitud con los resultados obtenidos, pues también se evidencia que Spearman's rho = 0,545\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, aceptando de igual manera la hipótesis planteada con sig. bilateral = 0,000 < 0,05.

Así también se tiene el estudio de Castro & Delgado (2020) quienes trabajaron con una metodología similar al presente estudio, concluyendo que es

aceptable la gestión del talento humano y del desempeño del personal, reflejando que dentro de la institución se realizan con frecuencia capacitaciones y se plantean estímulos que ayudan a optimizar el desempeño de las personas al interior de la organización, tales resultados concuerdan con los obtenidos en el presente trabajo, ya que muestran que tanto la gestión del talento humano y el desempeño laboral fueron calificados como moderados, sin embargo frente a las capacitaciones marcan la diferencia, pues la municipalidad no realiza con frecuencia capacitaciones para su personal.

También Sosa (2018) en su estudio trabajado con la misma metodología concluye que existe relación significativa y directa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral en la Municipalidad, mostrando una correlación positiva alta ( $r = 0.824$ ) entre las variables de investigación, resultado muy parecido a los obtenidos en el presente trabajo, mostrando que también hay correlación entre ambas variables siendo el Spearman's rho = 0,545\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada.

Cabezas y Brito (2021) en su investigación concluyen que, en la empresa se debe realizar una revisión de la gestión de recursos humanos en relación al rendimiento laboral que existe en dicha organización. Asimismo, en los resultados del estudio se puede evidenciar que existe un impacto positivo y significativo entre ambas variables, dichos resultado presentan una similitud a los logrados en la presente investigación, pues también se considera que la gestión del talento humano requiere de una revisión, de igual modo se evidencia una relación significativa, positiva y moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral presentando un Spearman's rho = 0,545\*\*.

La investigación realizada por Del Castillo (2017) se trabajó con una metodología parecida, y los resultados logrados indican que: existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal del área administrativa de la institución, resultados que muestran parecido con los logrados en el presente estudio, pues al ser calificadas ambas variables como moderadas, muestran la existencia de una correlación directa y moderada.

Dentro de los puntos que han sido limitantes en el desarrollo de la presente investigación, se ha tenido como factor principal al recelo que en todo momento ha

mostrado el personal de la municipalidad al momento de responder las distintas preguntas planteadas en el instrumento, las que si bien es cierto estuvieron elaboradas a fin de que los mismos puedan responder de una manera totalmente impersonal, se pudo observar claramente el temor de los mismos al momento de responder, hecho que se constituyó en una restricción y limitante muy dura a hacer frente por parte del investigador en el afán de lograr conseguir respuestas que se ajusten de manera más cercana posible a la realidad y que a su vez estas no sean intencionadas o llevadas a otra interpretación por parte del personal encuestado.

Asimismo, se pudo observar también como una limitante la inexistencia de teoría adecuada al manejo de las variables desde un punto de vista del sector público, puesto que la mayoría de información relacionada tanto a la gestión del talento humano como al desempeño laboral, están planteadas desde una óptica de análisis del sector privado, motivo que exigió del investigador un análisis mucho más cuidadoso y detallado al momento de plantear la teoría de las variables, las dimensiones y los respectivos indicadores bajo los cuales se construyeron los reactivos que permitieron recopilar la información.

La presente investigación a partir de todo el análisis teórico y práctico desarrollado, así como la interpretación cuantitativa de los resultados obtenidos, motivo de la aplicación del instrumento, permitirá al investigador proponer y orientar posibles alternativas de solución frente a la problemática observada y en función de los datos obtenidos, de forma tal que la municipalidad y principalmente el área de recursos humanos pueda contar con una alternativa de análisis bajo la cual oriente políticas, estrategias y actividades específicas relacionadas a mejorar la gestión del talento humano con la cual se fortalezca la gestión interna, pero principalmente se mejore el servicio y la atención hacia la ciudadanía en su conjunto, objetivo principal y primordial de una municipalidad.

Por otro lado, en lo que respecta al desempeño laboral, se puede observar que los resultados logrados en la investigación, se constituyen en una herramienta muy práctica bajo la cual se construya y mejore el dominio de las tareas, la motivación, así como el aprendizaje e improvisación en las acciones cotidianas que desarrolla el personal, todo ello en aras de mejorar el servicio hacia sus usuarios que en este caso viene a ser la ciudadanía en su conjunto.

## VI. CONCLUSIONES

En mérito a los objetivos planteados se tienen las siguientes conclusiones:

**Primera:** En mérito al objetivo general propuesto, se estableció que el sig. bilateral = 0,000 < 0,05. Por otra parte, el resultado del Spearman's rho = 0,545\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre ambas variables.

**Segunda:** En relación al primer objetivo específico se estableció que la sig. bilateral = 0,000 es < 0,05. Por otra parte, el resultado del Spearman's rho = 0,470\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas.

**Tercera:** En cuanto al segundo objetivo específico se estableció que la sig. bilateral = 0,000 es < 0,05. Por otra parte, el resultado del Spearman's rho = 0,568\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre la gestión del talento humano y la motivación.

**Cuarta:** Finalmente, respecto al tercer objetivo específico se estableció que la sig. bilateral = 0,000 es < 0,05. Por otra parte, el resultado del Spearman's rho = 0,402\*\* por lo que se concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre la gestión del talento humano y el aprendizaje e improvisación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la municipalidad que, a través del Área de Recursos Humanos, y con la finalidad de mejorar el nivel de desempeño laboral en su personal, se implemente el desarrollo de talleres de capacitación al área directriz a fin de que esta pueda identificar sus falencias en el proceso de gestión del talento humano y a partir de ello pueda implementar estrategias que ayuden a mejorar el desempeño laboral en el personal administrativo, se recomienda que dichas capacitaciones se realicen de manera trimestral y en función a un plan de mejoras debida y previamente estructurada.

**Segunda:** Se recomienda a la municipalidad que, mediante el Área de Recursos Humanos, y a efectos de mejorar el dominio de tareas en el personal administrativo, se desarrollen con mayor frecuencia talleres que permitan transmitir al área de personal los conocimientos obtenidos en sus diversas capacitaciones planificadas, a fin de que desarrollen en el personal las capacidades para el desempeño de sus tareas y el adecuado cumplimiento de las mismas, todo ello basado en el estricto conocimiento y cumplimiento de la normativa de la Ley Orgánica de Municipalidades.

**Tercera:** Se recomienda a la municipalidad que, a través del Área de Recursos Humanos, se elaboren actividades de confraternización u otras similares de corte extralaboral a partir de las cuales, se incremente el nivel de motivación en el personal, fortaleciendo en ellos la energía que deben poner en el desarrollo de sus actividades, sus sentido de responsabilidad y que a su vez ello permita fortalecer la estabilidad emocional en dicho personal, esta labor deberá contar con el apoyo de un especialista en motivación contratado para tal fin.

**Cuarta:** Finalmente, se recomienda a la municipalidad que, a través del Área de Recursos Humanos, que con el objetivo de incrementar los niveles de aprendizaje e improvisación del personal administrativo y que estos puedan desarrollar nuevas capacidades con el fin de mejorar la productividad en la municipalidad, se desarrollen talleres de



sensibilización con los cuales el personal identifique de mejor y mayor manera sus intereses individuales así como los institucionales, y que con ello pueda mejorar sus eficacia laboral a partir de la puesta en práctica de diversas acciones de creatividad, que deberán ser orientadas en los talleres a desarrollarse, dicha actividad deberá contar con la participación de un consultor externo especialista en el área de desarrollo de aprendizajes.

## REFERENCIAS

- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.519>
- Alvarado, M., & Mendoza, R. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33381/alvarado\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33381/alvarado_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Apaza, O. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018. *Tesis de doctorado*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza\\_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arrascue, E., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., & Ruiz, R. (2021). Employees' perception of management skills at Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Ayoví, J. (enero-junio de 2019). Teamwork: key to the success of organizations. *FIPCAEC*, 4(10), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 41(22), 213-227. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Bizneo HR Software. (2021). *Desarrollo de talento humano en las organizaciones*. Estudio. <https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-de-talento/>

- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Cacsire, G. I. (2019). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la Región Puno. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys\\_Irene\\_Cacsire\\_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis Universitaria?* (Primera ed.).
- Carhuancho, M., Nolazco, A., Sicheri, L., Guerrero, A., & Casana, M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica* (Segunda - novena reimpresión ed.). San Marcos.
- Castro, F., Soares, P., Pereira, C., & Uchoa, F. (2019). Impactos do fator motivacional no desempenho da manufatura enxuta: o caso de uma multinacional de bens de consumo. *Gestão & Produção*, 26(3), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0104-530X4850-19>
- Castro, O., & Delgado, M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684 - 703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chiavenato, I. (2017a). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017b). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos en las organizaciones* (Quinta ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Correa, A., Benjumea, M., & Valencia, A. (2019). Knowledge Management: An Alternative to Solve Educational Problems. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/9296/14888>
- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Draghicescu, L., Petrescu, A., Stancescu, I., & Gorghiu, L. (2018). The Relevance of Continuous Training Programmes Dedicated for Teachers from Pre-University Education. *Românească pentru Educație Multidimensională*, 10(3), 6-16. <https://lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/1054/pdf>
- Durán, E., & Arias, D. (2016). Actitud emprendedora y estilos emocionales. Contribuciones para el diseño de la formación de futuros emprendedores. *Gestión de la Educación*, 6(2), 83-102. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/download/25490/25774/>.
- Duve, A. (2019). Alfa de Cronbach. *Análisis de la consistencia o confiabilidad de un instrumento*. <https://www.youtube.com/watch?v=nIZgDNVQEWE>
- Espín, E., Zula, J., Espín, R., & Carrión, E. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*(29). <https://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>

- Espinoza, B., & Montalvo, C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. *Tesis de maestría*. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Estupiñán, M. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019. *Tesis de maestría*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%C3%B1%C3%A1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>
- Ferreira, C. (2017). Communication in health: a new time. *Food Science and Technology*, 37(3), 345-348. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1678-457X.19517>
- Fuentes, D., Toscano, E., Malvaceda, E., & Díaz, L. D. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Galvis, L., & Cárdenas, N. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Apuntes de Administración*, 1(1), 20-28. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989/936>
- García, F., Boom, E., & Molina, J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del César - Colombia. *Visión de Futuro*, 21(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- García, J. (2020). *Establecer prioridades del negocio*. <https://www.telcel.com/empresas/tendencias/notas/establecer-prioridades-de-negocio>
- García, N., Manterola, C., Quiroz, G., & Salazar, P. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36 - 49. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

- Gómez, C., Gómez, A., Gómez, V., & López, S. (2019). La importancia de la gestión humana en algunas empresas comerciales de Pereira. *Revista Gestión y Región*, 10. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/gestionyregion/article/view/915#:~:text=La%20adecuada%20gesti%C3%B3n%20del%20talento,buenas%20pr%C3%A1cticas%20de%20Gesti%C3%B3n%20Humana>.
- Gruezo, X. (2017). Análisis del desempeño laboral de la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rioverde. *Tesis de maestría*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf>
- Guerrero, S. (2020). Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano a las instituciones públicas, para la Dirección de Control del Servicio Público del Ministerio del Trabajo. *Tesis de maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7898/1/T3426-MDTH-Guerrero-Propuesta.pdf>
- Hernández, L., & Massani, J. (2018). The continuous training of teachers for the educational attention to students with academic talent in secondary basic education. *Conrado*, 14(63), 307-313. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/768/800>
- Hernández, M. (2019). Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio Santa Rosa. *Tesis de maestría*. Universidad de Carabobo. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8027/1/mhernandez.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Baptista, M., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Iscandarov, R., Mansurova, T., & Rudneva, N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Revista San*

- Gregorio(25), 106-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841022>
- Iturralde, D., Paltan, M., Ollague, K., & Pacheco, M. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Digital Publisher*, 5(6), 342-359. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Litano, R. (2018). Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín - Lima, 2018. *Tesis de grado*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24604/Litano\\_YRM.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24604/Litano_YRM.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- López, P., Bernal, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2017/csp171b.pdf>
- Lozano, J. (2019). The role of corporate communication in intelligent organizations. *Cuadernos de Administración*, 35(65), 105-117. <https://www.redalyc.org/journal/2250/225068661009/html/#B7>
- Mackay, R., Franco, E., & Villacis, W. (2018). El pensamiento crítico. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 336 - 342. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-336.pdf>
- Maia, R., & Moreira, J. (2017). Cultura da empresa e motivação dos gerentes em uma indústria têxtil. *Dimensão Empresarial*, 16(1), 147-163. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/dem.v16i1.1496>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>

- Makushkin, S. (2019). Company's personnel motivation. *Revista Espacios*, 40(40), 23-39. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p23.pdf>
- Min, K., & Byung, K. (2020). Analysis of the Importance of Job Insecurity,. *Sustainability*, 12(9), 3514-3531. [www.mdpi.com/journal/sustainability](http://www.mdpi.com/journal/sustainability)
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). Ocford.
- Nakano, T., & Wechsler, S. (2018). Creativity and innovation: Skills for the 21st Century. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(3), 237-246. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752018000300002>
- Navarrete, M. (2018). La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral. *Tesis de maestría*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
- Núñez, C., Rivera, D., Miranda, X., & Indacochea, L. (2019). Estabilidad emocional y el comportamiento estudiantil. *Revista inclusiones*, 6, 74-84. <http://revistainclusiones.org/pdf34/6%20VOL%206%20NUM%203%20ESPECIALAMBATODOS2019JULSEP19ESPECIALINCL.pdf>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., & Valdivia, R. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis* (Quinta ed.). Ediciones de la U.
- Orozco, E. (2018). Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO\\_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. *Tesis de grado*. Universidad San Ignacio de Loyola. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)



- Pérez, A. (2019). *Capacidad analítica: sus ventajas en el desarrollo de proyectos*.  
<https://www.obsbusiness.school/blog/capacidad-analitica-sus-ventajas-en-el-desarrollo-de-proyectos>
- Peruzzo, E., Silva, S., Batista, C., Haddad, M. d., Peres, M., & Marcon, S. (2019). Organizational climate and teamwork at the Family Health Strategy. *Revista Brasileira Enfermagem*, 72(3), 721-7. <https://doi.org/doi:10.1590/0034-7167-2017-0770>
- Phuong, T., & Vinh, T. (2020). *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698-713. <https://doi.org/DOI:10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Prado, C., Diez, F., & Blanco, A. (2020). The effect of communication on the legitimacy and performance of organizations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(3), 565-581. <https://doi.org/DOI:10.7819/rbgn.v22i3.4071>
- Puente, K., & Santos, G. (2018). Professional self-concept: Prediction of teamwork commitment. *Revista de Psicología*, 36(2), 465-492. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/psico.201802.003>
- Revilla, E. (2019). The creativity dilemma. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 149-153. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0034-759020190207>
- Reyes, N. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. *Tesis de grado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2846/Neil%20Christian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ricci, P. (2020). Una revisión general sobre la creatividad. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5(201). <https://doi.org/https://doi.org/10.32351/rca.v5.201>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Décimo tercera ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Décimo séptima ed.). Pearson.

- Rodríguez, J. (2020). Teamwork as a transversal competence of the teaching staff in higher medical teaching. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4). <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n4/1561-3046-mil-49-04-e597.pdf>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revistas Espacios*, 39(6), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sanz, P. (2015). La gestión del capital humano en el ámbito de la administración pública: su importancia para la implementación de un modelo de Gestión por Resultados. *Tesis de maestría*. Universidad de Buenos Aires. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0397\\_SanzPV.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0397_SanzPV.pdf)
- Sosa, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa\\_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Touriñan, J. M. (2019). La transferencia de conocimiento como proceso: de la universidad al sector educativo. Una mirada desde la pedagogía. *Redipe*, 8(3). <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/695/648>
- Velasco, J. (2018). Aprender en el aprender a lo largo de la vida. *Revista Iberoamericana de Educación*, 76(1), 125-144. <https://rieoei.org/RIE/article/download/2648/3944/>.
- Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. *Tesis de maestría*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
- Villacís, P. (2021). *Responsabilidades y tareas claras*. <https://www.coachpepevillacis.com/blog/responsabilidades-y-tareas-claras-por-coach-pepe-villacis/>

Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación* (Décimoquinta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Zebardast, F., Mehrdad, H., & Jalili, R. (2020). Detecting Factors Effective in Knowledge Sharing Model Among Educational Staff. *Propósitos y Representaciones*, 8(2). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/805>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022.	<b>Conocimiento</b>	• Aprender continuamente	• 1, 2	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Ordinal
				• Transmitir conocimiento	• 3, 4		
				• Compartir conocimiento	• 5, 6		
			<b>Habilidad</b>	• Aplicar el conocimiento	• 7, 8		
				• Trabajo en equipo	• 9, 10		
				• Comunicación	• 11, 12		
<b>Juicio</b>	• Evaluar la situación	• 13, 14					
	• Tener espíritu crítico	• 15, 16					
	• Definir prioridades	• 17, 18					
<b>Actitud</b>	• Actitud emprendedora	• 19, 20					
	• Asumir riesgos	• 21, 22					
	• Enfoque en los resultados	• 23, 24					
			Variable 2: Desempeño laboral				
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el dominio de tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco – 2022.	<b>Dominio de tareas</b>	• Capacidad • Capacitación	• 25, 26 • 27, 28	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces	

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del el talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas • 29, .30</li> <li>• Energía • 31, 32</li> <li>• Sentido de responsabilidad • 33, 34</li> <li>• Estabilidad emocional • 35, 36</li> <li>• Intereses • 37, 38</li> </ul>	4.Casi siempre 5. Siempre
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del el talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del el talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del el talento humano y el aprendizaje e improvisación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Huayllabamba, Cusco – 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia • 39, 40</li> <li>• Creatividad • 41, 42</li> </ul>	
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<b>Método de análisis de datos:</b>
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental de corte transversal Alcance: Descriptivo – correlacional		Población: 45 Muestra: 45	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Estadística Descriptiva: presentación y tablas y figuras Estadística Inferencial: Correlación Rho de Spearman

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión del talento humano</b>	La gestión del talento humano de acuerdo con Chiavenato (2020), es considerada dentro de las empresas como una de las actividades más importantes pues se enfoca en la manera como se llevan a cabo teniendo en cuenta diversos aspectos como las costumbres, aptitudes, habilidades, conocimiento, juicio y actitudes de cada una de las personas que son parte de la organización.	De acuerdo con Chiavenato (2020) la gestión del talento humano puede ser estudiada desde los siguientes componentes: el conocimiento, las habilidades, el juicio y la actitud. (pág. 50)	<b>Conocimiento:</b> “Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI” (Chiavenato, 2020, pág. 50).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender continuamente</li> <li>• Transmitir conocimiento</li> <li>• Compartir conocimiento</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
			<b>Habilidad:</b> “Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (Chiavenato, 2020, pág. 50).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar el conocimiento</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	
			<b>Juicio:</b> “Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades” (Chiavenato, 2020, pág. 50).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la situación</li> <li>• Tener espíritu crítico</li> <li>• Definir prioridades</li> </ul>	
			<b>Actitud:</b> “Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial” (Chiavenato, 2020, pág. 50).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud emprendedora</li> <li>• Asumir riesgos</li> <li>• Enfoque en los resultados</li> </ul>	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Desempeño laboral</b>	De acuerdo a lo manifestado por Chiavenato (2017a), es considerado como algo que es medido y valorado, y que se optimiza cuando el personal aplica su mejor esfuerzo, poniendo al máximo sus habilidades y competencias en las actividades de la organización.	Chiavenato (2017a), menciona que el desempeño laboral del personal puede ser medido en base al dominio de tareas, la motivación para la realización del trabajo y el aprendizaje e improvisación que muestran en el cumplimiento de sus funciones.	<b>Dominio de tareas:</b> “Es la capacidad de desempeñar una tarea o un conjunto de tareas utilizando el conocimiento de acuerdo con las normas que exige la organización o la sociedad” (Chiavenato, 2017a, pág. 202).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Cumplimiento de tareas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
			<b>Motivación:</b> “La motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre” (Chiavenato, 2017a, pág. 236).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía</li> <li>• Sentido de responsabilidad</li> <li>• Estabilidad emocional</li> </ul>	
			<b>Aprendizaje e improvisación:</b> “Es cuando las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz” (Chiavenato, 2017a, pág. 202).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intereses</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Creatividad</li> </ul>	



### Anexo 3. Matriz del instrumento

#### Variable: Gestión del talento humano y desempeño laboral

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos		
Gestión del talento humano	Conocimiento	• Aprender continuamente	1. En la municipalidad se promueve a que el personal adquiera conocimientos para el mejor desempeño de su trabajo.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	✓ 1,00–1,80		
			2. En la Municipalidad el personal se preocupa por adquirir conocimientos de manera constante.		Muy bajo		
		• Transmitir conocimiento	3. En la municipalidad se realiza la difusión de conocimientos para facilitar las tareas en los diferentes puestos de trabajo.		✓ 1,81–2,60		
			4. Es clara la información que se transmite entre las diferentes áreas de la municipalidad.		Bajo		
			• Compartir conocimiento		5. El personal comparte sus conocimientos con los colaboradores nuevos que recién ingresan a laborar.	✓ 2,61–3,40	
					6. En la municipalidad se promueve que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.	Regular	
	Habilidad	• Aplicar el conocimiento	7. En el desarrollo de funciones el personal pone en práctica los conocimientos que posee.	✓ 3,41–4,20	Alto		
			8. El personal aplica sus conocimientos para realizar una toma de decisiones acertada.				
		• Trabajo en equipo	9. En la municipalidad los colaboradores trabajan de manera coordinada para cumplir los objetivos organizacionales.			✓ 4,21–5,00	Muy alto
			10. El personal muestra habilidad para desarrollar el trabajo en equipo.				
		• Comunicación	11. Los colaboradores en la municipalidad logran comunicarse de manera clara con sus compañeros de trabajo.				

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
			12. En la municipalidad los colaboradores participan activamente en el intercambio de información entre las distintas áreas.		
	Juicio	• Evaluar la situación	13. El personal muestra capacidad de análisis para desempeñarse en su puesto de trabajo. 14. El personal usa la información para tomar decisiones acertadas.		
		• Tener espíritu crítico	15. En la municipalidad se promueve entre el personal un pensamiento crítico para la toma de decisiones. 16. El personal tiene un nivel crítico para evaluar las diferentes situaciones de su trabajo.		
		• Definir prioridades	17. El personal de la municipalidad selecciona las actividades importantes de las urgentes. 18. Se canalizan primero las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.		
	Actitud	• Actitud emprendedora	19. El personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir. 20. El personal tiene iniciativa para asumir nuevos retos en la organización.		
		• Asumir riesgos	21. El personal de la institución asume de manera asertiva los cambios realizados en la municipalidad. 22. En la municipalidad se promueve la cultura de enfrentar nuevas situaciones que se presentan.		
		• Enfoque en los resultados	23. El personal de la municipalidad enfoca su trabajo al cumplimiento de los objetivos. 24. Sus compañeros de trabajo realizan sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados.		

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Desempeño laboral	Dominio de tareas	• Capacidad	25. El personal en la municipalidad pone en práctica sus capacidades para cumplir las funciones que se le asigna.	1=Nunca	✓ 1,00–1,80
			26. El personal se esfuerza por mejorar las capacidades que tiene para el desempeño de sus funciones.	2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Muy bajo ✓ 1,81-2,60 Bajo
		• Capacitación	27. En la municipalidad se realizan capacitaciones permanentes para el personal.		✓ 2,61–3,40
	28. El personal asiste voluntariamente a las capacitaciones programadas.			Regular	
	• Cumplimiento de tareas	29. El personal de la municipalidad se preocupa por cumplir las tareas asignadas a su puesto de trabajo.		✓ 3,41–4,20	
		30. El personal realiza el cumplimiento de sus tareas con facilidad.		Alto	
	Motivación	• Energía	31. El personal muestra energía en el desarrollo de sus funciones.		✓ 4,21–5,00
			32. Se motiva al personal para que realice su trabajo con energía.		Muy alto
		• Sentido de responsabilidad	33. Existe en el trabajo del personal una actitud de responsabilidad.		
			34. En la municipalidad se realizan actividades de motivación que inspire la responsabilidad en el personal.		
• Estabilidad emocional		35. En la municipalidad se promueven actividades a fin de mejorar la estabilidad emocional del personal.			
	36. El personal muestra un control de sus emociones frente a diversas situaciones que se presentan.				
• Intereses	37. El personal de la municipalidad muestra interés por realizar su trabajo de manera adecuada.				

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
			38. El personal actúa con interés para dar solución a los problemas que se presentan en la municipalidad.		
	Aprendizaje e improvisación	• Eficacia	39. El personal logra realizar todas sus funciones dentro de su jornada laboral. 40. El personal actúa de inmediato frente a un requerimiento.		
		• Creatividad	41. El personal aporta con nuevas ideas, que ayudan a realizar el trabajo de mejor manera. 42. El la municipalidad se brinda el espacio para que el personal ponga en práctica su creatividad.		

## Cuestionario: Gestión del talento humano

El presente instrumento se aplica con la finalidad de recoger información para el trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco, 2022, teniendo como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con el cual se podrá conocer de mejor manera el comportamiento de la variable gestión de talento humano dentro de la municipalidad; la información que Ud. facilite será de completa reserva.

**Instrucciones:** Marcar con una X la respuesta que Ud. considere más adecuada a las afirmaciones presentadas:

<b>Escala de medición – Likert</b>				
<b>Nomenclatura</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

*Nota:* Elaboración propia

Instrumento:

Nro.	Dimensión 1: Conocimiento	1	2	3	4	5
01	En la municipalidad se promueve a que el personal adquiera conocimientos para el mejor desempeño de su trabajo.					
02	En la Municipalidad el personal se preocupa por adquirir conocimientos de manera constante.					
03	En la municipalidad se realiza la difusión de conocimientos para facilitar las tareas en los diferentes puestos de trabajo.					
04	Es clara la información que se transmite entre las diferentes áreas de la municipalidad.					
05	El personal comparte sus conocimientos con los colaboradores nuevos que recién ingresan a laborar.					
06	En la municipalidad se promueve que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
	<b>Dimensión 2: Habilidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	En el desarrollo de funciones el personal pone en práctica los conocimientos que posee.					
08	El personal aplica sus conocimientos para realizar una toma de decisiones acertada.					
09	En la municipalidad los colaboradores trabajan de manera coordinada para cumplir los objetivos organizacionales.					
10	El personal muestra habilidad para desarrollar el trabajo en equipo.					
11	Los colaboradores en la municipalidad logran comunicarse de manera clara con sus compañeros de trabajo.					

12	En la municipalidad los colaboradores participan activamente en el intercambio de información entre las distintas áreas.					
<b>Dimensión 3: Juicio</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El personal muestra capacidad de análisis para desempeñarse en su puesto de trabajo.					
14	El personal usa la información para tomar decisiones acertadas.					
15	En la municipalidad se promueve entre el personal un pensamiento crítico para la toma de decisiones.					
16	El personal tiene un nivel crítico para evaluar las diferentes situaciones de su trabajo.					
17	El personal de la municipalidad selecciona las actividades importantes de las urgentes.					
18	Se canalizan primero las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.					
<b>Dimensión 4: Actitud</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	El personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.					
20	El personal tiene iniciativa para asumir nuevos retos en la organización.					
21	El personal de la institución asume de manera asertiva los cambios realizados en la municipalidad.					
22	En la municipalidad se promueve la cultura de enfrentar nuevas situaciones que se presentan.					
23	El personal de la municipalidad enfoca su trabajo al cumplimiento de los objetivos.					
24	Sus compañeros de trabajo realizan sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados.					

**Gracias por su colaboración**

### **Ficha técnica del instrumento de la gestión del talento humano**

Denominación	:	Cuestionario para medir la Gestión del talento humano
Autor	:	Concha Cari, William Walter
Año	:	2022
Objetivo	:	Recoger información sobre cómo es la gestión del talento humano
Administración	:	Individual
Validez	:	Fue validado por la opinión de 3 expertos
Confiabilidad	:	Se halló por el Índice de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,895
Construcción	:	Elaborado en base a la teoría utilizada
Estructura	:	Está conformada por 4 dimensiones, 12 indicadores y 24 ítems
Adaptación	:	Ninguna

## Cuestionario: Desempeño laboral

El presente instrumento se aplica con la finalidad de recoger información para el trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco, 2022, teniendo como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con el cual se podrá conocer de mejor manera el comportamiento de la variable desempeño laboral dentro de la municipalidad; la información que Ud. facilite será de completa reserva.

**Instrucciones:** Marcar con una X la respuesta que Ud. considere más adecuada a las afirmaciones presentadas:

<b>Escala de medición – Likert</b>				
<b>Nomenclatura</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

*Nota:* Elaboración propia

Instrumento:

Nro.	Dimensión 1: Dominio de tareas	1	2	3	4	5
25	El personal en la municipalidad pone en práctica sus capacidades para cumplir las funciones que se le asigna.					
26	El personal se esfuerza por mejorar las capacidades que tiene para el desempeño de sus funciones.					
27	En la municipalidad se realizan capacitaciones permanentes para el personal.					
28	El personal asiste voluntariamente a las capacitaciones programadas.					
29	El personal de la municipalidad se preocupa por cumplir las tareas asignadas a su puesto de trabajo.					
30	El personal realiza el cumplimiento de sus tareas con facilidad.					
Dimensión 2: Motivación		1	2	3	4	5
31	El personal muestra energía en el desarrollo de sus funciones.					
32	Se motiva al personal para que realice su trabajo con energía.					
33	Existe en el trabajo del personal una actitud de responsabilidad.					
34	En la municipalidad se realizan actividades de motivación que inspire la responsabilidad en el personal.					
35	En la municipalidad se promueven actividades a fin de mejorar la estabilidad emocional del personal.					

36	El personal muestra un control de sus emociones frente a diversas situaciones que se presentan.					
<b>Dimensión 3: Aprendizaje e improvisación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
37	El personal de la municipalidad muestra interés por realizar su trabajo de manera adecuada.					
38	El personal actúa con interés para dar solución a los problemas que se presentan en la municipalidad.					
39	El personal logra realizar todas sus funciones dentro de su jornada laboral.					
40	El personal actúa de inmediato frente a un requerimiento.					
41	El personal aporta con nuevas ideas, que ayudan a realizar el trabajo de mejor manera.					
42	El la municipalidad se brinda el espacio para que el personal ponga en práctica su creatividad.					

**Gracias por su colaboración**

### **Ficha técnica del instrumento del desempeño laboral**

Denominación	:	Cuestionario para medir el Desempeño laboral
Autor	:	Concha Cari, William Walter
Año	:	2022
Objetivo	:	Recoger información sobre cómo es el desempeño laboral
Administración	:	Individual
Validez	:	Fue validada por la opinión de 3 expertos
Confiabilidad	:	Se halló por el Índice de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,832
Construcción	:	Elaborado en base a la teoría utilizada
Estructura	:	Está conformada por 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems
Adaptación	:	Ninguna



## Anexo 4: Certificados de validaciones



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Dr. Rafael Aquize Estrada.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Docencia Universitaria de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2022 -1, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad del Cusco, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

William Walter Concha Cari  
D.N.I: 23823589

## Gestión del talento humano

17	El personal de la municipalidad selecciona las actividades importantes de las urgentes.	X		X		X	
18	Se canalizan primero las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: Actitud</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	El personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.	X		X		X	
20	El personal tiene iniciativa para asumir nuevos retos en la organización.	X		X		X	
21	El personal de la institución asume de manera asertiva los cambios realizados en la municipalidad.	X		X		X	
22	En la municipalidad se promueve la cultura de enfrentar nuevas situaciones que se presentan.	X		X		X	
23	El personal de la municipalidad enfoca su trabajo al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	
24	Sus compañeros de trabajo realizan sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Los reactivos evidencian suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Rafael Aquize Estrada..... DNI: ...06437367.....

Especialidad del validador:.....Lic. En Administración.....

Cusco 18 de mayo de 2022

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

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



Dr. Rafael Aquize Estrada  
Cod. ORCID: 0000-0001-7103-7773

## Desempeño laboral

18	El la municipalidad se brinda el espacio para que el personal ponga en práctica su creatividad.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Los reactivos evidencian suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Rafael Aquize Estrada..... DNI: ...06437367.....

Especialidad del validador:.....Lic. En Administración.....

Cusco 18 de mayo de 2022

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

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



Dr. Rafael Aquize Estrada  
Cod. ORCID: 0000-0001-7103-7773

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Mag. Lizbett Tello Torres

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Docencia Universitaria de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2022 -1, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad del Cusco, 2022.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

William Walter Concha Cari  
D.N.I: 23823569

## Gestión del talento humano

17	El personal de la municipalidad selecciona las actividades importantes de las urgentes.	X		X		X	
18	Se canalizan primero las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: Actitud</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	El personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.	X		X		X	
20	El personal tiene iniciativa para asumir nuevos retos en la organización.	X		X		X	
21	El personal de la institución asume de manera asertiva los cambios realizados en la municipalidad.	X		X		X	
22	En la municipalidad se promueve la cultura de enfrentar nuevas situaciones que se presentan.	X		X		X	
23	El personal de la municipalidad enfoca su trabajo al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	
24	Sus compañeros de trabajo realizan sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los reactivos evidencian suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador. Mag: Lizbett Tello Torres      DNI: 23994582

Especialidad del validador:      Lic. en Administración

Cusco 18, de mayo del 2022.

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

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



Mag. Lizbett Tello Torres  
Cod. ORCID: 0000-0003-1191-7773

## Desempeño laboral

18	El la municipalidad se brinda el espacio para que el personal ponga en práctica su creatividad.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los reactivos evidencian suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag: Lizbett Tello Torres      DNI: 23994582

Especialidad del validador:      Lic. en Administración

Cusco 18, de mayo del 2022.

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

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



Mag. Lizbett Tello Torres  
Cod. ORCID: 0000-0003-1191-7773

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ta):  
Mag. Mariza Macedo Calderón.  
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Docencia Universitaria de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2022 - 1, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad del Cusco, 2022.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

William Walter Concha Cari  
D.N.I: 23823569

## Gestión del talento humano

17	El personal de la municipalidad selecciona las actividades importantes de las urgentes.	X		X		X	
18	Se canalizan primero las actividades que muestran alta prioridad de ejecución.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Actitud</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	El personal trabaja con actitud innovadora en las actividades que debe cumplir.	X		X		X	
20	El personal tiene iniciativa para asumir nuevos retos en la organización.	X		X		X	
21	El personal de la institución asume de manera asertiva los cambios realizados en la municipalidad.	X		X		X	
22	En la municipalidad se promueve la cultura de enfrentar nuevas situaciones que se presentan.	X		X		X	
23	El personal de la municipalidad enfoca su trabajo al cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	
24	Sus compañeros de trabajo realizan sus actividades, con actitudes responsables y éticas hacia los resultados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mag. Mariza Macedo Calderón**.....

DNI 23861765

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

Cusco 1, de junio del 2022.

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

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

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

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

**Mag. Macedo Calderón, Mariza**

ORCID: 0000-0002-1348-5540

## Desempeño laboral

17	El personal aporta con nuevas ideas, que ayudan a realizar el trabajo de mejor manera.	X		X		X	
18	El la municipalidad se brinda el espacio para que el personal ponga en práctica su creatividad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mag. Mariza Macedo Calderón**.....

DNI 23861765

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

Cusco 1, de junio del 2022.

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

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

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

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

**Mag. Macedo Calderón, Mariza**

ORCID: 0000-0002-1348-5540

## Anexo 5: Evidencias de pruebas de validación, confiabilidad

### Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del Experto	Dictamen
1	Doctor	Rafael Aquize Estrada	Aplicable
2	Magister	Lizbett Tello Torres	Aplicable
3	Magister	Mariza Macedo Calderón	Aplicable

### Análisis de la consistencia o confiabilidad de un instrumento

Promedios	Interpretación
[0 – 0,20[	Muy baja
[0,21 – 0,40[	Baja
[0,41 – 0,60[	Moderada
[0,61 – 0,80[	Buena
[0,81 – 1,00]	Alta

Fuente: Duve (2019)

### Estadísticas de fiabilidad de la encuesta piloto

"Variable"	"Alfa de Cronbach"	N° de elementos
Gestión del talento humano	0,895	24
Desempeño laboral	0,832	18
Ambas variables	0,876	42

## Anexo 6: Base de datos

Sujeto	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																							
	CONOCIMIENTO						HABILIDAD						JUICIO						ACTITUD					
	Aprender continuamente		Transmitir conocimiento		Compartir conocimiento		Aplicar el conocimiento		Trabajar en equipo		Comunicación		Evaluar la situación		Tener espíritu crítico		Definir prioridades		Actitud emprendedora		Asumir riesgos		Enfoque en los resultados	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Persona 1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1
Persona 2	3	3	3	3	1	1	1	4	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	1	1
Persona 3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Persona 4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
Persona 5	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3
Persona 6	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	2	2	2	2	4	5
Persona 7	4	5	2	4	5	2	2	3	4	2	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3
Persona 8	2	1	3	2	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Persona 9	3	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3
Persona 10	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 11	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3	5
Persona 12	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
Persona 13	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3
Persona 14	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3
Persona 15	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3
Persona 16	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5
Persona 17	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5
Persona 18	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5
Persona 19	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
Persona 20	3	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5
Persona 21	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3
Persona 22	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5
Persona 23	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2
Persona 24	2	2	3	3	2	2	5	2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3
Persona 25	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
Persona 26	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4
Persona 27	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4
Persona 28	2	3	3	3	4	4	3	5	5	3	5	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5
Persona 29	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4
Persona 30	1	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	1	1	4
Persona 31	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4
Persona 32	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
Persona 33	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4
Persona 34	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3
Persona 35	1	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	5	4	3	4	3	3	5	3	3
Persona 36	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
Persona 37	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2
Persona 38	2	2	2	2	3	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
Persona 39	1	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 40	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1
Persona 41	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3
Persona 42	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	5	2	2	2	2	5	3	3
Persona 43	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
Persona 44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Persona 45	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2



DESEMPEÑO LABORAL																			
Sujeto	DOMINIO DE TAREAS						MOTIVACIÓN						APRENDIZAJE E IMPROVISACIÓN						
	Capacidad		Capacitación		Cumplimiento de tareas		Energía		Sentido de responsabilidad		Estabilidad emocional		Intereses		Eficacia		Creatividad		
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	
Persona 1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	
Persona 2	1	1	2	4	1	1	1	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	1	
Persona 3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	
Persona 4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
Persona 5	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	
Persona 6	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	
Persona 7	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
Persona 8	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	
Persona 9	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	
Persona 10	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
Persona 11	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	
Persona 12	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
Persona 13	5	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	
Persona 14	3	3	2	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
Persona 15	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	
Persona 16	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	4	4	3	3	4	3	5	4	
Persona 17	3	3	3	1	1	2	3	1	1	3	4	2	2	2	2	3	3	3	
Persona 18	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	
Persona 19	4	4	1	2	4	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	
Persona 20	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	
Persona 21	5	3	2	3	3	5	5	5	3	4	3	5	3	5	3	3	3	4	
Persona 22	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	
Persona 23	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	
Persona 24	5	4	2	3	3	1	4	4	1	3	5	4	5	5	3	4	2	2	
Persona 25	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	
Persona 26	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	
Persona 27	4	1	3	3	5	4	4	4	4	1	1	3	4	5	4	5	4	2	
Persona 28	3	5	2	5	3	5	5	4	5	3	2	3	5	5	3	4	2	2	
Persona 29	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	
Persona 30	1	2	2	2	2	3	5	4	4	2	1	4	1	2	3	3	4	1	
Persona 31	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	
Persona 32	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
Persona 33	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	3	4	
Persona 34	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	
Persona 35	3	3	5	4	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	
Persona 36	3	2	5	5	2	1	2	4	2	2	2	3	3	4	5	5	3	3	
Persona 37	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
Persona 38	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
Persona 39	4	4	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	2	
Persona 40	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	
Persona 41	3	5	4	2	2	2	2	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	2	
Persona 42	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	
Persona 43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	
Persona 44	5	5	1	3	3	2	2	5	3	5	5	2	3	3	5	2	2	2	
Persona 45	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	

## Anexo 7: Tablas de frecuencias por ítems

### Gestión del talento humano

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
i1	3	6,67%	13	28,89%	17	37,78%	8	4,00%	4	8,89%
i2	3	6,67%	12	26,67%	17	37,78%	7	15,56%	6	13,33%
i3	2	4,44%	13	28,89%	18	40,00%	9	20,00%	3	6,67%
i4	2	4,44%	10	22,22%	16	35,56%	10	22,22%	7	15,56%
i5	2	4,44%	8	17,78%	19	42,22%	11	24,44%	5	11,11%
i6	4	8,89%	7	15,56%	17	37,78%	11	24,44%	6	13,33%
i7	2	4,44%	6	13,33%	17	37,78%	12	26,67%	8	17,78%
i8	1	2,22%	6	13,33%	19	42,22%	12	26,67%	7	15,56%
i9	2	4,44%	6	13,33%	20	44,44%	11	24,44%	6	13,33%
i10	2	4,44%	8	17,78%	19	42,22%	10	22,22%	6	13,33%
i11	2	4,44%	7	15,56%	16	35,56%	13	28,89%	7	15,56%
i12	4	8,89%	6	13,33%	18	40,00%	11	24,44%	6	13,33%
i13	4	8,89%	7	15,56%	16	35,56%	13	28,89%	5	11,11%
i14	2	4,44%	7	15,56%	18	40,00%	13	28,89%	5	11,11%
i15	3	6,67%	10	22,22%	21	46,67%	8	17,78%	3	6,67%
i16	4	8,89%	6	13,33%	15	33,33%	12	26,67%	8	17,78%
i17	2	4,44%	5	11,11%	19	42,22%	12	26,67%	7	15,56%
i18	4	8,89%	5	11,11%	17	37,78%	11	24,44%	8	17,78%
i19	3	6,67%	5	11,11%	20	44,44%	15	33,33%	2	4,44%
i20	3	6,67%	5	11,11%	19	42,22%	14	31,11%	4	8,89%
i21	2	4,44%	8	17,78%	18	40,00%	10	22,22%	7	15,56%
i22	4	8,89%	5	11,11%	20	44,44%	9	20,00%	7	15,56%
i23	3	6,67%	5	11,11%	20	44,44%	10	22,22%	7	15,56%
i24	4	8,89%	7	15,56%	17	37,78%	9	20,00%	8	17,78%

## Desempeño laboral

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
i1	3	6,67%	7	15,56%	18	40,00%	9	20,00%	8	17,78%
i2	3	6,67%	9	20,00%	16	35,56%	9	20,00%	8	17,78%
i3	4	8,89%	12	26,67%	17	37,78%	8	17,78%	4	8,89%
i4	2	4,44%	9	20,00%	21	46,67%	9	20,00%	4	8,89%
i5	5	11,11%	7	15,56%	16	35,56%	10	22,22%	7	15,56%
i6	5	11,11%	6	13,33%	15	33,33%	12	26,67%	7	15,56%
i7	2	4,44%	6	13,33%	19	42,22%	11	24,44%	7	15,56%
i8	3	6,67%	5	11,11%	19	42,22%	11	24,44%	7	15,56%
i9	4	8,89%	6	13,33%	15	33,33%	13	28,89%	7	15,56%
i10	4	8,89%	5	11,11%	22	48,89%	9	20,00%	5	11,11%
i11	4	8,89%	7	15,56%	18	40,00%	11	24,44%	5	11,11%
i12	3	6,67%	6	13,33%	18	40,00%	13	28,89%	5	11,11%
i13	4	8,89%	6	13,33%	19	42,22%	11	24,44%	5	11,11%
i14	4	8,89%	7	15,56%	15	33,33%	13	28,89%	6	13,33%
i15	3	6,67%	6	13,33%	16	35,56%	11	24,44%	9	20,00%
i16	4	8,89%	8	17,78%	16	35,56%	11	24,44%	6	13,33%
i17	2	4,44%	6	13,33%	21	46,67%	12	26,67%	4	8,89%
i18	5	11,11%	11	24,44%	16	35,56%	9	20,00%	4	8,89%

## Anexo 8: Autorizaciones de la Municipalidad para el recojo de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20159377696
<b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLABAMBA</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos <b>AMILCAR CUSICUNA ÁLVAREZ</b>	DNI: 41154679

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(1)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DEL CUSCO, 2022</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI: 23823569
<b>WILLIAM WALTER CONCHA CARI</b>	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor(a) del estudio.

Huayllabamba, 03 junio del 2022

  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLABAMBA**  
 Huayllabamba - Cusco  
 Ing. Amilcar Cusicuna Álvarez  
**ALCALDE**  
 DNI: 41154679

Firma: \_\_\_\_\_

(1) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



# MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE HUAYLLABAMBA

*Capital Mundial del Maíz*



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huayllabamba, 03 de junio del 2022

OFICIO N° N° 215 -2022/A-MDH/H-U

**ING. WILLIAM WALTER CONCHA CARI**

Estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV.

**ASUNTO: AUTORIZA OBTENER INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD A QUIEN REPRESENTO.**

**REFERENCIA: CARTA P. 0487-2022-UCV-EPG-SP.**

Mediante la presente, me dirijo a usted, para manifestarle que se ha recibido la carta indicada en la referencia, mediante el cual la Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales de la Universidad César Vallejo, MBA Ruth Angélica Chicana Becerra, solicita autorización para que usted en calidad de estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, pueda obtener información en la Entidad a quien represento con fines de realizar su trabajo de investigación (tesis) titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DEL CUSCO, 2022"

Basado en dicho documento, mi representada autoriza a usted ejecutar la actividad solicitada por la Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales de la Universidad César Vallejo, MBA Ruth Angélica Chicana Becerra, el mismo que debe realizarse en la Municipalidad Distrital de Huayllabamba.

Es propicia la ocasión, para reiterarle las consideraciones de mi estima personal.

Atentamente.

  
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE HUAYLLABAMBA  
URUBAMBA - CUSCO  
ING. ANILCAT CUSICUDA ALVAREZ  
ALCALDE  
DNI: 41148898





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLABAMBA

*Capital Mundial del Maíz*



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huayllabamba, 03 de junio del 2022

**OFICIO N° 214 -2022/A-MDH/H-U**

**MBA. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA**

**ASUNTO: AUTORIZA OBTENER INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD A QUIEN REPRESENTO.**

**REFERENCIA: CARTA P. 0487-2022-UCV-EPG-SP.**

Mediante la presente, me dirijo a usted, para manifestarle que se ha recibido la carta indicada en la referencia, que solicita autorización para que el estudiante **CONCHA CARI WILLIAM WALTER** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, para que pueda obtener información en la Entidad a quién represento con fines de realizar el trabajo de investigación (tesis) titulado: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DEL CUSCO, 2022"**

Basado en dicho documento, mi representada autoriza ejecutar la actividad solicitada al estudiante **CONCHA CARI WILLIAM WALTER**, que se realizará en la Municipalidad Distrital de Huayllabamba.

Es propicia la ocasión, para reiterarle las consideraciones de mi estima personal.

Atentamente.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLABAMBA  
URUBAMBA - CUSCO  
Ing. Ruth Chicana Becerra  
MBA. 2022





Lima, 25 de mayo de 2022

Carta P. 0487-2022-UCV-EPG-SP

Ing.  
AMILCAR CUSICUNA ÁLVAREZ  
Alcalde  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLABAMBA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CONCHA CARI WILLIAM WALTER**; identificado(a) con DNI/CE N° 23823569 y código de matrícula N° 7002687710; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DEL CUSCO, 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

## Anexo 9: Carta consentimiento informado al participante

### Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por William Walter Concha Cari estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad del Cusco, 2022.

Si usted accede a participar de este estudio se le pedirá responder un cuestionario de 42 preguntas. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a William Walter Concha Cari, al teléfono 984908177 o al correo electrónico [williamconchacari@gmail.com](mailto:williamconchacari@gmail.com).

Agradecido desde ya por su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor: William Walter Concha Cari

Firma del autor



Yo Jose Sebastian Espejo Huamani acepto preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Acepto mi participación en la investigación científica referida a la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad del Cusco, 2022.

Firma y nombre del participante







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco, 2022", cuyo autor es CONCHA CARI WILLIAM WALTER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL <b>DNI:</b> 09217078 <b>ORCID</b> 0000-0002-8613-1882	Firmado digitalmente por: LROBLADILLOB el 11-08- 2022 08:50:56

Código documento Trilce: TRI - 0388557