



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores en una municipalidad de Ayacucho, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Samame Robles, Oscar Antonio (orcid.org/0000-0001-8740-8639)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este espacio a mis padres por el amor y confianza brindada a través de los años, por motivarme a continuar en mi formación profesional. A mis hermanos y familia por estar pendiente de mi persona en todo momento.

Agradecimiento

Gracias a Dios por estar a mi lado en cada momento de mi vida, a mis amigos que me acompañaron en el camino de la maestría, aconsejándome, brindándome aliento para continuar y no desistir.

A los Docentes de las diversas experiencias curriculares quienes me motivaron para alcázar la meta trazada.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de analisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de variable Gestión del talento humano por dimensiones.....	28
Tabla 2 Distribución de las frecuencias y los porcentajes obtenidos de las dimensiones de la variable 1 Gestión del talento humano	28
Tabla 3 Nivel de la variable desempeño laboral y dimensiones.....	30
Tabla 4 Distribución de las frecuencias y los porcentajes de las dimensiones de la variable 1 Gestión del talento humano.....	31
Tabla 5 Tabla de hipótesis de la investigación	33

Índice figuras

Figura 1 Esquema de correlación de las variables	22
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022. El estudio fue de tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal y descriptiva-explicativo, método hipotético deductivo. Con respecto a la población y muestra, ello se vio conformado por 40 colaboradores de la entidad pública. Para la recolección de datos la técnica fue la encuesta y el instrumento corresponde al cuestionario. Los resultados demostraron que la gestión de talento humano determina una relación significativa con la segunda variable desempeño laboral en una Municipalidad de Ayacucho. En este sentido, esta afirmación se dio a partir del p-valor obtenido 0,012 siendo en este caso menor al margen de error del 5%; además, el coeficiente de correlación fue positiva baja 0,395**; lo que llegó a permitir que se acepte puntualmente la hipótesis de investigación y por defecto rechazar la hipótesis nula. Concluye de esta forma que las variables se relacionan positiva y significativamente.

Palabras clave: Capacitación, incentivos, rendimiento, desempeño.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between human talent Management and job performance in workers of the Municipality Ayacucho, 2022. The study was of an applied type, non-experimental design, cross-sectional and descriptive-explanatory, hypothetical method deductive. With respect to the population and sample, this was made up of 40 collaborators of the public entity. For data collection, the technique was the survey and the instrument corresponds to the questionnaire. The results showed that the management of human talent determines a significant relationship with the second variable job performance of Municipality Ayacucho. In this sense, this statement was given from the p-value obtained 0.012 being in this case less than the 5% margin of error; in addition, the correlation coefficient was positive low 0.395**; which came to allow the research hypothesis to be accepted on time and by default to reject the null hypothesis. It concludes in this way that the variables are positively and significantly related.

Keywords: Training, incentives, performance, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las instituciones requieren encontrar mecanismos que le permitan estimular y alentar el capital humano, es por ello según Chiavenato (2006), hay un mayor enfoque en la gestión del talento humano (GTH), debido al cambio acelerado en el mundo actual, en todos los ámbitos ya sean tecnológicos políticos, sociales, etc., alertan a las organizaciones a tomar medidas de ajuste y adaptación a estos nuevos escenarios para su permanencia en esta nueva estructura de negocios. Para Cuesta (2010), la gestión de los individuos que laboran en una institución u organización sería el objeto principal de la GTH, siendo estos individuos los que portan el conocimiento, las organizaciones no deberían condicionarse, ya que está utilizando su conocimiento para una renovación constante. Es así que las instituciones con una estructura sólida, tendrían buenos resultados según las sesiones que adopten así también se relacionan de manera adecuada con la GTH, adhiriéndose al actuar de los colaboradores, los cuales van a potenciar un retorno de las inversiones realizadas por la organización.

En el país de Chile Chiang Vega y San Martín Neira (2015), informa que las empresas toman muy en cuenta el análisis de desempeño laboral por el hecho de que es indispensable para las organizaciones nacionales reconocer el nivel tanto de satisfacción y motivación de los trabajadores. Tal como lo hace la municipalidad de Talcahuano, en la que evaluó la labor dirigida por el área de recursos humanos, por el motivo de que se ha observado que durante las últimas décadas las instituciones públicas han ido tomando mayor relevancia ya sea económica, política y también social. De manera que son los principales encargados de cuidar por el bienestar de la localidad a la que sirven. Por esta razón fue de vital importancia analizar la gestión que vienen realizando en conjunto con sus colaboradores con el propósito principal de mejorar o corregir las políticas de la empresa. Claro está que la relación entre el nivel de satisfacción de los trabajadores influye en el desempeño que realizan día a día.

El motivo por el cual se tiene una alta expectativa en analizar la GTH por las instituciones, se debe a que ven la necesidad de entender y explicar la problemática dentro del ámbito laboral y determinar cómo esto afecta el desempeño laboral, que a su vez deja en evidencia el peligro del desarrollo de la institución, en consecuencia, de

lo anterior se considera importante poner en marcha un estudio que relacione la GTH y el desempeño laboral.

Por su parte, Calderón (2004), menciona que la GTH en la administración pública se viene centrando en administrar personas, dejando de lado la gestión estratégica del área así como también lograr los objetivos institucionales, es así que concluye que la gestión humana en las entidades públicas no alcanzan las expectativas de los cambios y avances teóricos de esta disciplina; también menciona el escaso aporte que el campo de talento humano en busca de un desarrollo estratégico de las instituciones; precisando que existen fallas en la organización de las entidades públicas colombianas debido a que no implementan estrategias que aplaquen el problema.

A nivel nacional, se puede observar que las instituciones públicas reflejan programas de formaciones insuficientes, en muchas de las entidades públicas la gestión del factor humano está muy lejos de las bases estratégicas de la institución. Generando una situación problemática que alcanza a la población, evidenciándose en una atención que no es la más óptima, debiendo ser, la gestión del talento en los municipios, una pieza clave que busque incrementar la calidad y potencializar los servicios brindados a la comunidad. En cuanto al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Castro Mori & Delgado Bardales (2020), observó socios mostrando inestabilidad; falta de preparación interna en los diferentes campos de actividad, programas menos motivadores, baja supervisión e información general sobre los empleados, disputas salariales, factores que provocan baja productividad, ausentismo, hacinamiento, comunicación inadecuada entre empleados, conflictos internos; estos factores se vuelven importantes en el desarrollo de la capacidad humana y el desempeño en el lugar de trabajo, ya que siempre son raros y extremos en muchas organizaciones. Claro está que se encontraron diversas falencias por la cual analizar la relación significativa que tiene la gestión que se realiza en cuanto al talento humano del personal y el desempeño que tienen en el periodo establecido por el proyecto.

A nivel de la región de Ayacucho, la GTH no es ajena a la situación nacional ya que se aprecia muchas carencias en las municipalidades como: falta de objetivos estratégicos, selección y gestión de los trabajadores, esto conlleva a un problema en el rendimiento laboral. En una Municipalidad de Ayacucho, se observa que a los trabajadores no se les ha brindado las herramientas necesarias para desarrollar de forma adecuada sus funciones y de ese modo desempeñarse de excelente forma en su espacio laboral. Esta situación puede ser resultado de no brindar una adecuada atención al sector de GTH; además, pese a realizarse un proceso de selección de personal en la institución cumpliendo con los términos de referencia para algún cargo a ocupar, el personal percibe que no se realiza un seguimiento adecuado al desempeño de sus funciones. Por otra parte, los trabajadores manifiestan que las capacitaciones necesarias para el desempeño de sus labores no se dan de manera adecuada, no hay un reconocimiento al esfuerzo adicional que ellos dan respecto a sus actividades laborales y muchas veces terminan desarrollando actividades para las cuales no fueron contratados.

Es así, que se planteó el siguiente problema general en la presente investigación: ¿Qué relación existe entre la GTH y el desempeño laboral en los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022? Y como problemas específicos los siguientes, 1. ¿Qué relación existe entre la incorporación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022.?, 2. ¿Qué relación existe entre la recompensa de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022.?, 3. ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022.?, 4. ¿Qué relación existe entre la supervisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022.?

Por otra parte, el objetivo principal de la investigación es: establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022; mientras que de manera específica se tiene: Establecer la relación que existe entre la incorporación de personas y el desempeño

laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022; establecer la relación que existe entre la recompensa de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022; establecer la relación que existe el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022; establecer la relación que existe entre la supervisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022.

Así mismo, se formula la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022; de manera específica: Existe una relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Ayacucho, 2022; existe una relación significativa entre la recompensa de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022; existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022; existe una relación significativa entre la supervisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De la problemática estudiada, en este apartado se presentan los trabajos previos de corte internacional los cuales se mencionan:

En este sentido, se tiene como primer trabajo previo a Blanco y Vera (2019), en su investigación refiere que la GTH va a permitir una mejora en el desempeño de los empleados de las organizaciones; siendo así, necesario que se implementen estrategias, y elementos y herramientas respecto a este tema que va a permitir competitividad efectiva en el entorno globalizado que se señala. Es así que el objetivo del artículo en mención busca distinguir las carencias de GTH que tienen las pymes del área de servicios, relacionadas a la Asociación Colombiana de Pequeños y Medianos Empresarios (ACOPI) en Barranquilla, de ese modo poder realizar un modelo de GTH, que ayude a potenciar los procesos internos de las instituciones y facilite alcanzar los metas establecidos. Para esta investigación se empleó el enfoque cuantitativo, el método es de tipo descriptivo correlacional, siendo la población de 30 instituciones. Se concluyó en los resultados finales, encontrar las necesidades según las características de las pymes del sector en relación con la GTH, dando una visión a futuro para potenciar el desempeño laboral dentro de un entorno competitivo. Es necesario poner en marcha un modelo de GTH que esté enrumado al desarrollo y valoración para que de ese modo los procesos internos de las instituciones se vean fortalecidos.

Sucesivamente, Gaspar (2021), la investigación busca como objetivo analizar qué tan importante es la GTH y cómo esta influye en el desempeño laboral, de ese modo lograr el éxito en las empresas. Es así, que dicho artículo está centrado en una metodología descriptiva, no experimental, cuya finalidad es analizar y explicar que tan importante es la relación de la GTH sobre el desempeño laboral, para llegar a lograr el éxito en las organizaciones. Hay que destacar también que en la actualidad las empresas asumen una mayor atención a la capacitación del capital humano, así como a su desarrollo, ya que entienden que el rol que ellos cumplen ayuda a lograr los objetivos planteados por las empresas. Ahora bien, la GTH es fundamental en las organizaciones ya que asume la forma adecuada de administrar de forma eficiente el recurso humano y sus capacidades, para que ejecuten sus funciones. Concluyendo

entonces que la adecuada, eficiente GTH promueve un correcto desempeño laboral, llevándonos a cumplir con los objetivos de las empresas u organizaciones.

De igual manera, Estupiñan (2021), el trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo influye GTH en el desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne 2019. Al respecto realizó un diagnóstico del equipo de trabajo para de ese modo lograr obtener información que fundamente la teoría del tema relacionándola con la práctica de la institución. Cabe mencionar que para esta investigación es descriptiva, correlacional, con un diseño transaccional. Realizándose una entrevista, la cual se aplicó a 268 funcionarios públicos, se obtuvieron resultados significativos siendo estos consistentes y fiables. La información recopilada fue procesada y analizada, aplicando el coeficiente de relación de Spearman, en la cual se evidencio la existencia de correlación positiva alta, notándose que existe relación de manera significativa entre el desempeño y la motivación.

Asimismo, Verdesoto Plaza (2021), presenta como objetivo en su investigación examinar la motivación en relación al desempeño laboral de los empleados administrativos del Consejo del juzgado del cantón Esmeraldas. Para lograr lo esperado la metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. La técnica utilizada fue la entrevista y encuesta, esta se aplicó a 36 trabajadores y a 2 autoridades de dicha institución, la investigación tuvo como resultado evidenciar varios aspectos como falta de reconocimiento por las actividades sobresalientes que ellos realizaban, poca posibilidad de ascender a un mayor cargo, así también como el reconocimiento público. Si bien los indicadores mostraron valores positivos en temas como productividad, relación y competencia, también se evidenció escasa ejecución en capacitación y dificultades en la manera de comunicar internamente en la institución. Por último, se dio a conocer que la institución no tenía un plan para motivar una adecuada atención a los trabajadores, con la cual ellos se sientan motivados, y comprometidos con la institución para el logro de objetivos personales y este se vea reflejado en la institución. El investigador presentó estrategias de motivación que lograrían mejorar la motivación laboral para de ese modo mejorar la productividad y

fortalecer la gestión institucional.

Además, Brito y Cabezas (2021), en su investigación buscan encontrar el efecto de la GTH ante el rendimiento laboral de los trabajadores de una estación de servicio. Utilizando una metodología mixta, basada en la observación y recolección de información mediante la encuesta, investigación cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo, mediante la cual se analizó las variables en estudio. Se concluyó en la investigación el impacto positivo y significativo entre ambas variables, hay que resaltar que al valorar una adecuada administración de personal y sosteniéndose en el tiempo habrá una mayor productividad en la institución.

A nivel nacional tenemos como referencia que antecede a la investigación, Monteza (2020), tenía como objetivo en su investigación proponer un plan de GTH la cual busca una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores del sector del nuevo código procesal penal, del Poder Judicial – Chiclayo. 2019. De investigación cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental. La muestra fue censal por tal motivo su población fue el total de 50 trabajadores del área en mención, aplicó con técnica la encuesta, para la recolección de información según sus variables se utilizó el cuestionario. Llegando a la conclusión que los factores del desempeño laboral establecen actitudes en el trabajador, mejorando la productividad en la institución.

Posteriormente, se tiene a Huaytán (2021), en su investigación busca establecer la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores municipales del distrito de Castillo Grande. La investigación realizada fue de tipo básica, de corte transversal con diseño no experimental. La metodología fue descriptivo-correlacional. Para esta investigación la muestra utilizada fue de 86 trabajadores a los cuales se le aplicó una encuesta por cada variable en estudio. Logrando, así como resultados establecer que la GTH muestra una relación significativa con el desempeño laboral ($\text{sig.} = 0.00 < 0.05$), también un rango de relación moderada ($r_s = 0,521$), el modelo de Rho Spearman fue el utilizado para analizar los datos recopilados.

Además, Gonzales (2018), la presente investigación busca precisar la relación entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Investigación de tipo básica, con un paradigma positivista de enfoque cuantitativo, empleando el método hipotético deductivo, de nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, transversal. 100 trabajadores conformaron la población de estudio y de esta se obtuvo la muestra, conformada por 80 trabajadores. El cuestionario fue el instrumento utilizado para la recolección de datos para cada variable, los cuales fueron validados previamente por el juicio de los expertos. La conclusión que se determinó una correlación alta (Rho de Spearman) = 0,804, entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación de la institución. un nivel de correlación moderada (Rho de Spearman) = 0,761 y finalmente se dio a conocer la existencia de una relación significativamente alta entre la GTH y el desempeño laboral.

De igual manera, Apolaya (2016), en su investigación busca determinar la relación existente entre la GTH y el desempeño laboral, para el estudio se enfocó en los empleados de una municipalidad provincial de la región Ica, 2016, la investigación es de tipo aplicada, cuantitativa, con un diseño transversal no experimental. La población utilizada es de 250 empleados con una muestra de 156 empleados, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, se obtuvo como resultados en los objetivos específicos la existencia de correlación positiva moderada entre la GTH y las dimensiones en estudio. Llegando a la conclusión que ambas variables en estudio mantienen relación positiva moderada.

Asimismo, Castro (2016), el objetivo de investigación se enfoca en evaluar la influencia de la GTH sobre el desempeño laboral del personal de la comisaría del Callao-Cercado, año 2015. la investigación fue de tipo básica, el método utilizado es hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo. La muestra estaba conformada por 38 policías que trabajan en la mencionada comisaría. Se aplicó el modelo estadístico de regresión y correlación, encontrando que ambas variables en estudio tienen una correlación conjunta “R”, de 0.923 y un valor $p = 0.000$. se concluye que al conducirse adecuadamente las instituciones dándole valor al fortalecimiento del capital intelectual, ya que este constituye un pilar importante en las organizaciones.

Para finalizar, Cacsire (2019), la investigación busca determinar la influencia de la GTH en el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno, para esto se utilizó como metodología analítica, deductiva y descriptiva. Para recabar información se utilizó técnicas de encuesta y entrevista, siendo el cuestionario el instrumento que se aplicó a los empleados de la entidad en mención. Dicha investigación tenía como fin, diagnosticar que tan vital resulta para las organizaciones o instituciones el esfuerzo humano, concluyendo que si el factor humano brinda todo su esfuerzo la entidad estaría en un funcionamiento óptimo, caso contrario puede paralizarse. Con esto las instituciones deben valorar las competencias y habilidades de los empleados, gestionando con inteligencia. Se concluyó en la existencia de habilidades competitivas que ayudan a potenciar el desempeño laboral, los cuales serían una adecuada capacitación, instruir de manera correcta a los trabajadores, una armoniosa relación entre compañeros, buscando la satisfacción en las actividades realizadas en la institución.

Después de haber presentado los antecedentes de investigación se procede a las bases teóricas de cada variable, se inicia por gestión de talento humano:

Para conocer más acerca de la variable gestión del talento humano, es conveniente mencionar que Según, Chiavenato (2008), esta es vista como un conjunto de prácticas y principios necesarios para orientar las funciones de los puestos de alto rango, que están estrechamente relacionados con los recursos humanos, esto incluye, tanto la selección, como la capacitación, recompensas y posterior evaluación del desempeño. Asimismo, es considerada como programas de capacitación, las cuales buscan poder optimizar el desempeño, potenciar la cultura, y de la misma manera incrementar el nivel de los colaboradores que conforman la organización. Por otro lado, Mejía Giraldo et al. (2013), pero también es un factor importante para lograr metas futuras y mejorar las oportunidades organizacionales en condiciones competitivas. Por lo tanto, el concepto de la gestión del talento humano se orienta a que es una estrategia

de las organizaciones para brindar apoyo a sus trabajadores en cuanto a impulsar sus capacidades mediante diversos programas que ayuden a capacitarlos en sus respectivos campos.

Por su parte, Chiavenato (2009), explica que la GTH está conformado por una secuencia de procedimientos que una empresa, por medio de su departamento de recursos humanos, en la integración, atracción y captación de nuevos trabajadores; además, refiere bajo este nuevo concepto de trabajo que la persona deja de ser un simple recurso dentro de una organización, ahora se valora la personalidad, la inteligencia, habilidades, conocimientos, competencias y aspectos propios de cada individuo, siendo los nuevos asociados en la organización. Así también la GTH como área ya no es cerrada, hermética y centralizada como en tiempos pasados, sino que pasa a convertirse en un espacio abierto, amigable, de compartir, transparente y descentralizado. Para Tobon y Parra (2016), la GTH pasó por diversos planteamientos y enfoques. En la etapa de una sociedad industrial se asumió como el fundamento de procesos de la administración lineal apoyados en objetivos precisos dentro de un área y los individuos eran tratados como el recurso de los procesos productivos. Ahora bien, en esta nueva sociedad de la información, vemos, que la GTH se considera como un proceso adaptable donde los individuos son el centro del cambio social, realizando trabajo de forma colaborativa y enfocándose en una visión de compartir, se logra articular las diversas áreas. Es por ello que, en este nuevo espacio social, se observa que los individuos llevan adelante sus potencialidades para dar solución a los problemas del entorno actual mediante la colaboración.

De la misma manera, Jara et al. (2018), al hablar sobre esta temática, también nos referimos a la gestión del valor del talento humano. En la cual se comparten dos puntos claves, el primero a considerar es rol que cumple la persona, si es aún más importante que solo ser identificada como una herramienta para la empresa, por otra parte, cuando un individuo tiene una necesidad, este debe si o si encontrar los medios necesarios para hacerlo realidad, lo mismo pasa cuando una empresa que necesita un personal para la realización de un proyecto, esta debe encontrar trabajadores capacitados y eficientes. Además, complementando la idea, esta nos indica que es un

evento que depende principalmente de la jerarquía, el orden y enfatiza el valor del trabajo de todos los empleados de la empresa, ya no estamos hablando de los empleados de la empresa, sino del capital que pueden llegar a contribuir. Por tal motivo, el elemento primordial de una organización son sus empleados, lo que nos permite demostrar el valor del talento humano en nuestra empresa.

En cuanto a las características encontramos que, según, Ramírez et al. (2019), para los que analizan de manera específica, la GTH, son acciones que los individuos toman con su experiencia en un lugar para fortalecer patrones de desarrollo, supuestos y potenciar su carácter personal y colectivo en la comunidad de la organización. En el sector público se ve como una forma de trabajar con personas cuyas metas se basaban en la evaluación del desempeño, con una fuerte estructura de autoridad para brindarle al líder conocimientos valiosos que le permitieron ganar experiencia acerca del derecho a la acción organizativa eficaz. Sin duda alguna, las acciones que realizan en la gestión de talentos humanos de una organización son para beneficio tanto para la misma como para el colaborador ya que incrementan su desarrollo tanto en un nivel personal como institucional, respectivamente.

Debido a la forma Barrios et al. (2020), explica de forma vertiginosa como varía los aspectos económicos del mundo, la GTH en las empresas, es denominado como un pilar primordial para la empresa. Por lo que, este es una fuente principal de desarrollo informativo de producción; por consiguiente, este conocimiento se convierte en la base para el progreso y el éxito. Los gerentes de recursos humanos tienen el potencial de ser intermediarios en el proceso de cambio organizacional ya que estos miembros del equipo como líderes en la organización hacen realidad el cambio que mejora los resultados y responde a las tendencias del mercado correspondientes. Adicionalmente, se debe mantener una perspectiva de futuro, anticipando los cambios y evaluando sus consecuencias. En otras palabras, la gestión de talento humano es la base que sostiene al desarrollo de la empresa ya que se encarga de gestionar el bienestar a través de estrategias muy bien implementadas que aseguren el éxito de los proyectos.

Según lo especificado por Galvis et al. (2016), en el rol de gerente individual o gerente de talentos; deben ser prácticos, efectivos, creativos, innovadores y, sobre todo, comprender la importancia de la cooperación, pero algunas de sus tareas deben resolverse, por ejemplo: elegir a los empleados adecuados y persuadirlos para que hagan su trabajo. Pero al mismo tiempo, un buen trabajo y un buen salario, prestaciones, dignidad, etc. Es responsabilidad de todos los empleados planificar, motivar, capacitar, motivar y satisfacer sus principales necesidades básicas

Asimismo, cabe resaltar la relevante información proporcionada por Mejía Giraldo et al. (2013), en la que indica que la naturaleza del servicio de la empresa es la capacidad de desarrollar el talento humano durante un largo período de tiempo. En general, se pueden considerar distintos factores que afecten en la participación de los talentos individuales. Como, por ejemplo, la organización del trabajo, que se caracteriza básicamente por el buen funcionamiento de grupos individuales, donde realizan diversos trabajos y prevalece el tiempo de trabajo. Del mismo modo, no existe una división universal del trabajo, es decir no existen las jerarquías piramidales a lo que estamos acostumbrados, más bien esta tiene un formato de conexiones. También, el factor unificador requiere "recursos humanos" basados en la cooperación y la confianza, y una organización basada en buenas relaciones de trabajo.

Naturalmente, según Reyes et al. (2021), la gestión de recursos humanos es un factor necesario en el crecimiento y desarrollo de la organización, las personas se convierten en miembros de la organización; Las habilidades y decisiones que toman todos los días les permitirán competir en el mundo de los negocios Además, Jara et al. (2018), conviene destacar que es una aplicación de la autoridad general como una forma de mejorar la gestión depende del éxito y la eficiencia de las organizaciones, y en este caso, las organizaciones están en la posición de dirección general. El mundo de los cambios radicales; Esto significa repensar diferentes formas de dirigir las instituciones, especialmente las gubernamentales.

La GTH según Danahe y Hayes (2016), es importante y la clave para determinar el objetivo, ya que el éxito conseguido de las empresas depende de las personas y su

comportamiento, relaciones, organización y actividades, desempeño, actividades y actitudes, esto dado a que, se puede decir que invertir y evaluar a las personas brindará grandes beneficios. Por consiguiente, aspirar a ser un valioso asistente y organizador en todas las áreas que conforman la organización, la capacidad de desarrollar, mejorar y dirigir las actividades del equipo y convertirlas en valor y rentabilidad. Y ese es el objetivo de la gestión del talento de las personas: el desarrollo integral de los empleados de forma individual y grupal, asegurando así el crecimiento de la empresa, atrayendo, desarrollando y reteniendo el mejor talento, manteniendo los niveles de satisfacción como algo diferente a otras empresas. Lo que sin duda podemos resaltar es cuán importante es el trabajador y su debida gestión de talentos ya que este impulsará a la organización a tener mejores resultados en cuanto a productividad y bienestar.

Para la evaluación de la variable GTH se tomó en cuenta la teoría de Chiavenato (2009a), adaptada con el aporte de Llamoca (2022), quien plantea las siguientes dimensiones:

Las dimensiones de la variable 1 de nuestro estudio, en cuanto a la gestión del talento humano; indica Chiavenato (2009) está constituida en seis dimensiones: la primera es la incorporación de personas; son las actividades o estrategias que se emplean para atraer nuevos colaboradores a la organización. Estos a veces se denominan componentes de adquisición, y suministro del personal capacitado, asimismo, incluyen las elecciones de las personas y por consiguiente la reclutación. Por otro lado, la posición de las personas; en las cuales se diseñan las actividades que los empleados realizan dentro de la organización y orientan y guían el desarrollo de la organización. Estos incluyen organigramas, diseño y descripción del trabajo, dotación de personal y evaluación del desempeño. Así como también, se encuentra en la etapa de preselección. Por la que se capacita adecuadamente a los candidatos que se consideren aptos de realizar las asignaciones requeridas para el trabajo anunciado y que sigan los lineamientos de acuerdo a la descripción del trabajo. De la misma manera para la contratación capta a más personas que reúnen los requisitos mínimos, por lo que, en el proceso de selección, tienen más probabilidades de conservar su

trabajo.

Recompensa de personas; son aquellas medidas adoptadas para motivar y satisfacer las necesidades individuales de los empleados. Estos incluyen compensación, incentivos, recompensas, servicios sociales. Del mismo modo, el crecimiento de la población se basa en las actividades para el desarrollo personal y el desarrollo de habilidades. Estos incluyen el aprendizaje y el desarrollo, la gestión del conocimiento, las habilidades, la formación, los programas de transferencia, la comunicación, el desarrollo profesional y el desarrollo humano en general.

Desarrollo de personas. Incentivar el desarrollo humano en las empresas, necesita cumplir con los requisitos de una combinación de habilidades en cuanto a una formación más centralizada y la evaluación constante del desempeño de los trabajadores. También se recomienda desarrollar planes específicos para las metas de la empresa.

Supervisión de personas. Este es un componente esencial puesto que de ello está ligado a la calidad del trabajo, los indicadores de rendimiento, el carácter y el desarrollo del buen comportamiento de los empleados. El encargado se centra en dirigir y evaluar el trabajo efectuado y llega a congeniar con el personal a cargo. Este rol también incluye la denominación de poder e influencia acerca de la toma de decisiones, es decir que el líder debe mantener los buenos tratos públicos, asegurándose de que las indicaciones sean concisas, completas y claras, y mantener un alto nivel de profesionalismo con su personal a cargo.

Después de haber presentado las bases teóricas de la GTH, se procede al desempeño laboral:

Para Alles (2017), la variable desempeño laboral, pasamos a definir desempeño como un concepto que integra resultados y comportamientos de un colaborador en un periodo fijo de tiempo. Es así que el desempeño en las personas sea su actividad laboral o de otro tipo, sería la consecuencia de un grupo de causas que se juntan en tres ejes fundamentales: Los conocimientos aprendidos por la persona, la experiencia

práctica y las competencias, siendo este último el que llevará a un comportamiento exitoso.

Así también Robbins y Judge (2009), refieren que el desempeño laboral tiene relación con el comportamiento organizacional, se observa que las actitudes de los colaboradores dentro de una institución u organización, está vinculado a su desempeño, y depende también de la aptitud para relacionarse con sus compañeros y jefes, de este el colaborador impactaría sobre el comportamiento de la organización.

Uno de los aspectos más importantes de una organización empresarial según Calderón Ángulo et al. (2018), son las personas que la crean. Su éxito o fracaso depende de su liderazgo y dirección, ciertamente, llega un momento en que el conocimiento generado por la economía humana es una de las principales fuerzas creativas. De igual manera, Robbins y Coulter (2010), el desempeño laboral es qué tan familiarizado está un empleado con su trabajo, participa activamente en él y lo ve como un factor importante para evaluar su desempeño. Al igual que Pérez Montejó (2009), definiéndolo como, acciones o prácticas observadas por los empleados que son consistentes con los objetivos de la organización y pueden medirse en términos de sus habilidades individuales y nivel de compromiso con la empresa. El conjunto de trabajadores son el soporte de la empresa y si estos se sienten identificados con la labor que realizan sin lugar a duda tendrán mejores resultados ya que está relacionado al desempeño laboral.

Para Bautista Cuello et al. (2020), en el desempeño laboral, al final de la primera fase, conocida como descripción del puesto, luego se convirtió en una herramienta para medir indicadores relevantes en todas las áreas de producción, y ahora el desempeño es la piedra angular del crecimiento y el éxito. En instituciones Caisa et al. (2018), se refiere a lo que el empleado no solo sabe hacer, sino que realmente hace, es decir, habilidades (capacidad, calidad y productividad utilizadas en la realización de las tareas que le son asignadas), puntualidad, valores, disciplina, orientación al trabajo) y características personales en el desempeño de sus funciones. ciertas tareas o tareas y estas, por tales razones, se requieren las calificaciones adecuadas

En base a Calderón Ángulo et al. (2018), explica que el desempeño de un empleado mientras realiza las funciones básicas requeridas por su trabajo en un entorno laboral real permite determinar su idoneidad. Es en el lugar de trabajo que una persona demuestra, por correspondencia y profesionalmente, habilidades tales como planificación, experiencia, emociones, actitudes, motivación, cualidades y características personales que están disponibles para los involucrados y los requisitos de la empresa y del servicio. En este sentido, Pedraza et al. (2010), la implementación de estas acciones o prácticas observadas entre los empleados es consistente con los objetivos de la organización y puede medirse en términos de sus habilidades individuales y el nivel de servicio prestado. Esta aplicación puede o no ser efectiva según el conjunto de funciones que normalmente muestra el sistema.

Según lo analizado por Ares Parra (2013), se consideran diferentes tipos de desempeño, una de ellas es; De tarea, la cual muestra los resultados de la actividad empresarial o profesional. Asimismo, De contexto: esta demuestra cortesía y deportividad en el trabajo, por otro lado, el Proactivo: es la capacidad para anticipar eventos, aprovechar riesgos y oportunidades, advertir a otros y poder planificar con anticipación. Por último, el Adaptativo: que indica los cambios dinámicos para encajar en la sociedad, la tecnología, la organización, los medios.

Según lo indica Calderón Ángulo et al. (2018), los elementos para la variable desempeño laboral son las siguientes, la primera es la Eficiencia: la relación entre las dos dimensiones del cuerpo: la calidad del producto o servicio y el nivel de entrada a ese producto. La segunda a tomar en cuenta es la Eficacia: medir el cumplimiento de las metas establecidas. ¿Qué tan bien la organización está logrando sus objetivos principales? También, la Economía: la capacidad de la organización para desarrollar y utilizar plenamente los recursos financieros para lograr su misión fundacional. Finalmente, la Calidad del servicio: capacidad organizativa para responder rápida y directamente a las necesidades de los usuarios, rasgos de carácter: regularidad, participación, organización y coherencia, comodidad y respeto en la gestión.

Las ideas fundamentales para poder evaluar el desempeño son las siguientes según, Calderon Ángulo et al. (2018), la primera es que puede mejorar las condiciones de otros trabajadores; explicar si necesita ocupar el puesto y la capacidad para desarrollarse en el mismo. También, medir las habilidades y destrezas de los empleados nos permite tener un punto de referencia para el éxito organizacional, ya que impacta en los cimientos de la empresa. Como tercer punto, puede observar el desempeño de los empleados, la toma de decisiones, el pago y los incentivos, así como las necesidades de capacitación y educación. Del mismo modo, los beneficios para la organización: aquí es donde se evalúa el potencial humano y la contribución de cada colaborador en el mediano plazo. Como punto final, examina a los empleados que necesitan ser fuertes y avanzados en ciertas áreas de sus carreras y selecciona a los empleados mediante el desarrollo de relaciones humanas de trabajo.

La evaluación del rendimiento ayuda a crear nuevas reglas de precios, mejorar el rendimiento, aprobar opciones de actualización o instalación, determinar si se requiere capacitación adicional, identificar errores en la programación de trabajos e identificar la presencia de errores. función de posición. Por otro lado, Pérez Montejó (2009), es necesario profundizar, descubrir las razones y determinar una perspectiva que sea compatible con los participantes. Del mismo modo, Bautista Cuello et al. (2020), en cuanto a los indicadores son un factor importante en el crecimiento de la empresa, porque ayuda a establecer sistemas, mejorar efectivamente el desempeño de los empleados, es decir, le dan a la organización una ventaja que le permite desarrollarse, etc. Muy competitivo. Por ello, las empresas deben prestar mucha atención y cuidado al trabajo de cada uno de sus empleados

Para la evaluación de la variable desempeño laboral se tomó en cuenta la teoría de Robbins y Judge (2009), adaptada con el aporte de Llamoca (2022), quien plantea las siguientes dimensiones: Rendimiento; es algo utilizado por los gerentes de recursos humanos para medir el desempeño del trabajo del empleado con el fin de tomar las decisiones correctas. Por tal motivo, las nuevas organizaciones utilizan encuestas de empleados para identificar aumentos salariales, capacitación y necesidades de desarrollo. Es por ello que, la fijación de precios también es una buena

herramienta para administrar y aumentar el sector de la fuerza laboral ya que se convierte en una forma de aumentar el valor y la calidad del trabajo de los empleados. En síntesis, es una herramienta de gestión que es importante para mejorarla y ayudar a establecer los principales indicadores de un buen desempeño.

Cabe resaltar que, asimismo, las aptitudes; el rendimiento varía de un empleado a otro, la capacidad de comportamiento, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación de los empleados, el cuidado y las condiciones de todos los empleados y la comprensión humana del trabajo realizado, el comportamiento humano y la información práctica también se tienen en cuenta. Así también como lo menciona Gómez et. al. (2008), la cantidad de trabajo de desarrollo profesional en un puesto en particular depende del asistente.

Por último, en cuanto a las Actitudes; se refiere a que comprende a tener una actitud positiva es un rasgo que incluye muchas cosas como el respeto por los demás, la honestidad, la presión, la adaptabilidad, aceptar los errores, aprender de ellos y apreciar a otras personas que logran sus objetivos, las cosas más complejas. realmente para ejecutar tareas. Por tal motivo, no es correcto dejar de lado las ideas, la confianza, el conocimiento y las cosas cuyo propósito, con buenos resultados, se evalúa para medir el desempeño de los demás una personal, por el hecho de que si importan al desarrollo de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación del presente proyecto según su finalidad fue aplicada, pues según Cegarra (2012), por lo tanto, buscamos solucionar problemas o desarrollar ideas a corto plazo, así como también mejorar procesos, incrementando la calidad y productividad. Así también Baena (2017), estos problemas planteados son concretos y requieren soluciones inmediatas, con un objetivo destinado a la acción, siendo probable que aportes nuevos hechos a la investigación. Según su alcance fue descriptiva-explicativa, pues según Rodríguez (2005), ello hace entender que primeramente se describió a las variables y seguidamente establecer relaciones causales; además, el método fue hipotético-deductivo, pues ello representa un recurso de razonabilidad para aumentar los saberes científicos por medio de la construcción de nuevos aportes teóricos.

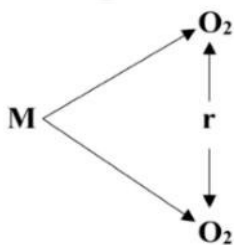
3.1.2. Diseño de investigación

Según Parra y Toro (2006), considerando que no se manipula deliberadamente las variables el diseño es no experimental, no hubo variación intencional en la variable independiente, solo se observa el fenómeno en su forma natural para luego analizarla. Es transversal, según Gómez (2006), recopila información en un único y solo momento en el tiempo.

El siguiente esquema muestra cómo se correlacionan las variables

Figura 1

Esquema de correlación de las variables



Nota. Obtenido en la teoría de Rodríguez (2005).

De tal modo que:

M: Muestra de estudio

O1: GTH

O2: Desempeño laboral

r: relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión del talento Humano (GTH)

Definición conceptual

Chiavenato (2009), explica que la GTH está conformado por una secuencia de procedimientos que una empresa, por medio de su departamento de recursos humanos, en la integración, atracción y captación de nuevos trabajadores; además, refiere bajo este nuevo concepto de trabajo que la persona deja de ser un simple recurso dentro de una organización, ahora se valora la personalidad, la inteligencia, habilidades, conocimientos, competencias y aspectos propios de cada individuo, siendo los nuevos asociados en la organización. Así también la GTH como área ya no es cerrada, hermética y centralizada como en tiempos pasados, sino que pasa a convertirse en un espacio abierto, amigable, de compartir, transparente y descentralizado.

Definición operacional

La primera variable fue evaluada en base a la aplicación de un cuestionario como instrumento de recojo de datos siendo adaptado en base al aporte de Llamoca (2022), comprende 16 ítems, compuestos por cuatro dimensiones, se hace mención a las escalas (Likert), niveles y rangos.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Robbins y Judge (2009), refieren que el desempeño laboral tiene relación con

el comportamiento organizacional, se observa que las actitudes de los colaboradores dentro de una institución u organización, está vinculado a su desempeño, y depende también de la aptitud para relacionarse con sus compañeros y jefes, de este el colaborador impactaría sobre el comportamiento de la organización.

Definición operacional

La segunda variable fue evaluada en base a la aplicación de un cuestionario como instrumento de recojo de datos siendo adaptado en base al aporte Llamoca (2022), el cual estuvo comprendido 18 ítems, compuestos por tres dimensiones, se hace mención a las escalas (Likert), niveles y rangos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Para Cordero et. al (2002), la población viene a ser el conjunto de personas, ideas o acontecimientos los cuales se van a someter a observación estadística de una o varias características en común de sus elementos y que permiten diferenciarlos.

La población utilizada en el proyecto de investigación la conforman 40 trabajadores que es el total del personal administrativo contratado de la municipalidad, para Arias (2012), indica si la población en número es incluida en su integridad, no será imprescindible asumir una muestra.

- Criterios de inclusión: en este caso los trabajadores que formaron parte de este proceso de investigación fueron el personal administrativo.
- Criterios de exclusión: por otra parte, los trabajadores que no formaron parte de este proceso de investigación fueron los que no se encuentra en el área de administración tales como: limpieza y serenazgo.

Muestra

La presente investigación se consideró muestra censal, tomando el total de la población en estudio, siendo de 40 empleados de una Municipalidad de Ayacucho.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó como técnica la encuesta, para Díaz (2015), define a la encuesta como la búsqueda metódica de información en donde se obtienen datos a través de preguntas, las cuales luego serán analizadas, como característica encontramos que la encuesta utiliza preguntas iguales, manteniendo un orden igual y en una situación social similar.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario como instrumento, según García (2004), el cuestionario es utilizado para la recojo de datos que provienen de fuentes primarias; en otras palabras, información de las personas sometidas al estudio.

3.5. Procedimientos

Para la elaboración de la investigación, se hizo llegar una carta de presentación aprobada por la universidad a una Municipalidad de Ayacucho, se expuso los detalles y objetivo del trabajo de investigación los cuales solo son con fines académicos, solicitando el permiso pertinente para dar inicio con la recopilación de información, haciendo mención de la técnica a utilizar y cuál sería el instrumento correspondiente, los datos obtenidos serán procesados en Excel, así como también se elaborara gráficos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis utilizado para el contraste de las variables, así como la obtención y corroboración de resultados fue con el programa estadístico SPSS26, el cual procedió los datos estadísticos, alcanzando la correlación esperada.

El análisis que se logró encontrar como se relacionan las variables, dimensiones e indicadores que están siendo estudiadas, fue posible con el uso del coeficiente de correlación Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Tomando como referencia la guía de elaboración del proyecto de investigaciones de nuestra casa de estudios, siendo transparente y honesto durante el desarrollo del proyecto, actuando con principios éticos y valores, prevaleciendo los conocimientos propios del autor, se realizó consultas a diferentes fuentes digitales y físicas para encontrar la información requerida según la normativa y reglamentos planteados por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados descriptivos e inferenciales que responde a los objetivos de investigación, tales se precisión a continuación:

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de variable Gestión del talento humano por dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	45,0
Regular	20	50,00
Bueno	2	5,00
Total	40	100,00

Nota. Resultados de procesamiento de datos

Interpretación:

Podemos observar que el resultado de los niveles de gestión del talento humano; el nivel regular presenta el mayor porcentaje, siendo este de 50,00%, el nivel malo alcanza un 45,00 %, el nivel bueno evidencia un 5%, siendo este el menor porcentaje si lo comparamos con los demás niveles alcanzados. Es así que podemos evidenciar según los resultados que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad perciben que la institución gestiona el talento humano de manera regular, debido a no encontrar flexibilidad que pueda mejorar el desempeño de los trabajadores al momento de aplicar la reglamentación establecida.

Tabla 2

Distribución de las frecuencias y los porcentajes obtenidos de las dimensiones de la variable 1 Gestión del talento humano

Dimensiones Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Incorporar personas	Malo	6 15,0%
	Regular	21 52,5%

	Bueno	13	32,5%
Recompensar personas	Malo	33	82,5%
	Regular	5	12,5%
	Bueno	2	5,0%
Desarrollo de personas	Malo	15	37,5%
	Regular	19	47,5%
	Bueno	6	15,0%
Supervisar personas	Malo	12	30,0%
	Regular	19	47,5%
	Bueno	9	22,5%

Nota. Resultados de procesamiento de datos

Interpretación:

Podemos observar en la tabla 2, la dimensión incorporar personas, el porcentaje percibido por los trabajadores para el nivel malo es de 15%, si bien la institución cumple con lo establecido en su reglamentación al momento de incorporar nuevos trabajadores, deben realizar una mejora sustancial en sus procedimientos y que estos sean visibles al resto del personal de la institución; observamos que el nivel regular es de 52,5%, la institución cumple con lo establecido en su reglamentación para admitir nuevos trabajadores, la percepción de los colaboradores es positiva ya que consideran que hay una mejora en aumento; así también observamos un nivel bueno de 32,5%, esto se debe a que la institución cumple con lo establecido en el reglamento para incorporar nuevos trabajadores velando por que se cumpla de manera adecuada, y su ejecución brinda mejoras a la entidad.

En la dimensión recompensar personas el 82,5% de los trabajadores encuestados consideran como nivel malo siendo el más resaltante entre los demás niveles, se observa una percepción por parte de los trabajadores quienes consideran que las personas no son recompensadas por el logro de sus objetivos dentro de la institución; se observa que el nivel regular es de 12,5%, esto se debe a la percepción de los trabajadores quienes consideran que algunas veces son compensados por el logro de objetivos institucionales; el nivel bueno es de 5,0%, ellos consideran que los

trabajadores si son compensados por las actividades realizadas para lograr los objetivos institucionales así como también las metas planteadas.

En la dimensión desarrollo de las personas el nivel malo ocupa el segundo lugar, en comparación a los otros niveles siendo de este de 37,5%, la percepción de los trabajadores es que no se realizan capacitaciones que logren potenciar sus conocimientos y habilidades; el nivel regular es de 47,5%, la percepción encontrada por los trabajadores es que si se realizan capacitaciones para potencias sus conocimientos y habilidades pero estas no se ejecutan de manera frecuente; y el nivel bueno es de 15%, los trabajadores perciben que las personas son capacitadas logrando con ello potencias sus habilidades y conocimiento, las cuales ayudan al desarrollo de sus funciones en beneficio de la entidad.

En la dimensión Supervisar personas observamos que el nivel malo percibido es de 30,0%, los trabajadores perciben que la institución no realiza una supervisión adecuada de las funciones realizadas; el nivel regular es de 47,5%, la percepción encontrada por los trabajadores es que la institución realiza supervisión del personal teniendo información actualizada de las actividades realizadas; y así también observamos que el nivel bueno es de 22,5%, se debe a la percepción de los trabajadores sobre la supervisión adecuada de las personas por parte de la institución.

Tabla 3

Nivel de la variable desempeño laboral y dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,50
Medio	15	37,50
Alto	24	60,00
Total	40	100,00

Nota. Resultados de procesamiento de datos

Interpretación:

Apreciamos con los resultados de la variable desempeño laboral que el nivel alto tiene un mayor porcentaje en relación a los demás niveles, siendo este de 60%, podemos percibir que los trabajadores cumplen en un tiempo adecuado todas las actividades o tareas que le son asignadas; la percepción obtenida para el nivel medio es de 37,50%, la percepción encontrada es que las personas llegan a cumplir con sus actividades pero faltaría regular algunos aspectos que ayuden a cumplir las tareas que se les asignen; el nivel bajo es de 2,50%, podemos percibir que los trabajadores en casos no muy comunes no logran completar las actividades que se les asignan.

Tabla 3

Distribución de las frecuencias y los porcentajes de las dimensiones de la variable 1 Gestión del talento humano

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Rendimiento	Bajo	2	5,0%
	Medio	22	55,0%
	Alto	16	40,0%
Aptitud	Bajo	1	2,5%
	Medio	14	35,0%
	Alto	25	62,5%
Actitud	Bajo	1	1,3%
	Medio	11	10%
	Alto	28	88,7%

Nota. Resultados de procesamiento de datos

Interpretación:

Observamos en la tabla 4, para la dimensión rendimiento un nivel bajo de 5,0%, esto se debe a que algunos trabajadores consideran que no cumplen con el rendimiento que exige la entidad; así también observamos que el nivel medio es de 55,0%, este nivel es el más sobresaliente en comparación a los demás niveles, se puede percibir que algunas personas no logran cumplir las actividades que se les asigna en los tiempos previsto por la institución; y el 40,0% el nivel alto, podemos observar que estas personas cumplen con las actividades asignadas por la institución en el tiempo previsto.

Al observar la dimensión aptitudes se puede percibir que el nivel bajo es de 2,5%, esto se debe a la percepción de algunas trabajadores no demuestran la capacidad necesaria para realizar actividades que son encomendadas en la institución; en el nivel medio se observa que es de 35,0%, esto se debe a la percepción de que los trabajadores tienen la capacidad de realizar actividades asignadas por la institución; finalmente el nivel alto es de 62,5%, observamos que es el de mayor porcentaje en relación a los otros niveles, por la cual se percibe que los trabajadores son capaces de desarrollar actividades encomendadas por la institución dentro de lo previsto beneficiando así a la municipalidad.

Al observar la dimensión actitudes vemos que el nivel bajo es de 1,3%, podemos percibir que algunos trabajadores no están predispuestos en brindar ayuda a sus compañeros ; vemos también que el nivel medio da como resultado un 10%, es así que la percepción encontrada es que algunos trabajadores no muestran proactividad así como predisposición en ayudar a los demás; y por último en el nivel alto se observa un 88,7%, siendo el nivel que más predomina en relación a los otros niveles de esta dimensión, observamos que la mayoría de los trabajadores muestran predisposición al trabajo en equipo y colaborar con los demás trabajadores.

4.2 Resultados Correlacionales

Tabla 4

Tabla de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano *desempeño laboral	,395**	,012	40	Bajo
Hipótesis específica 1	Incorporar personas* desempeño laboral	,486**	,001	40	Moderado
Hipótesis específica 2	Recompensar personas * desempeño laboral	-,048	,767	40	Nula
Hipótesis específica 3	Desarrollo de personas* desempeño laboral	,332**	,000	40	Bajo
Hipótesis específica 4	Supervisar personas* desempeño laboral	,442**	,004	40	Bajo

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

Nota. Resultados de procesamiento de datos

De acuerdo al planteamiento de la hipótesis nula y alterna de variables y de variable–dimensión, y siguiendo la información recopilada y procesada, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, por el cual, se logró evidenciar los siguientes resultados:

Observamos que la hipótesis general de la presente investigación según sus variables (Gestión del talento humano y desempeño laboral) tienen un nivel de correlación directa positiva baja tal como se muestra en las escalas de Hernández, siendo el coeficiente (Rho 0,395 y p-valor 0,012), lo que pone en evidencia que siendo mayor la gestión del talento humano se ve la existencia positiva y directa de un mayor desempeño laboral.

Así mismo se evidencia en cada hipótesis específica (He) los resultados siguientes: para la He-1 (Incorporar personas*desempeño laboral) observamos que

se logró un nivel de correlación directa positiva moderada (Rho 0,486 y p-valor 0,001); para la He-2 (Recompensar personas*desempeño laboral), se observa un nivel de correlación negativa (Rho -0,048 y p-valor 0,767), vemos que tienen un nivel de significancia alto, la cual nos da como indicador que la correlación es nula; para la He-3 (Desarrollo de personas*desempeño laboral), se evidencio un nivel de correlación positiva baja (Rho 0,332 y p-valor 0,000); y finalmente para la He-4 (Supervisar personas*desempeño laboral) observamos que el nivel de correlación es positiva baja (Rho 0,442 y p-valor 0,004).

Finalmente observamos en las correlaciones procesadas que el p-valor es menor a 0,05, excepto en la correlación Recompensar personas con el desempeño laboral, es así que podemos evidenciar con los resultados encontrados la existencia de un vínculo entre cada una de las demás dimensiones, y variable 1 (V1) con la variable 2 (V2), esto hace que se adopte el planteamiento de la hipótesis donde no existe correlación; también observamos una relación directa, por lo tanto a medida que mejora, aumenta la variable 1 (V1) gestión del talento humano y las dimensiones estudiadas, aumentará la variable 2 (V2) desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Posterior al análisis correspondiente de los datos obtenidos, se logró evidenciar de forma clara que los resultados entre la variable 1 GTH y la variable 2 desempeño laboral, presente una relación positiva baja, lo que hace referencia que hay una baja intensidad entre las variables que fueron investigadas; esto comprende que mientras más eficiente sean los procedimientos que conforma la gestión de talento humano, la otra variable tendrá la misma alteración o resultado, esto quiere decir, que mayor será el desempeño laboral y de sus dimensiones. Estos resultados se relacionan con lo encontrado por Blanco y Vera (2019), donde dio a conocer que la GTH guarda relación directa con el desempeño laboral, evidenciando problemas en la capacidad individual de los trabajadores, pues las metas que se traza de forma interna por la institución no se cumplen en su totalidad. De igual manera, Gaspar (2021), donde logró identificar que la gestión de talento humano guarda relación con el desempeño de los trabajadores de una empresa pública, siendo evidenciado desde de la aplicación de la prueba no paramétrica rho spearman; además, con la evaluación de competencias determinaron que los trabajadores no muestran una alta capacidad de producción siendo visible de forma objetiva a través de los informes. Por otra parte, existe poca iniciativa y ayuda a otros compañeros de trabajo cuando se trata de temas que se desconoce. Otro método aplicable para medir el rendimiento de los trabajadores fue a través de formularios e indicadores conductuales. En este contexto, se puede apreciar que estas investigaciones guardan relación con la investigación desarrollada de una Municipalidad de Ayacucho, llegando a aseverar con la significancia (bilateral) de 0,012; menor al 5% margen de error; con un coeficiente de correlación positiva baja de 0,395** aceptando de esta manera la hipótesis de investigación y rechazando como tal la hipótesis nula.

En relación al primer objetivo se logró comprobar estadísticamente que la GTH en su dimensión incorporación de personas se relaciona positiva y significativamente con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. Este resultado fue comprobado con la aplicación de la prueba no paramétrica rho spearman, esto indica que, la significancia bilateral fue 0,001 menor al 5% margen de error; asimismo, el grado de correlación fue positiva baja de 0,486**; ello permitió la

aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula. Estos resultados se contrastan con lo encontrado por Castro (2016), quienes determinaron que la GTH es idónea e índice de forma directa en el desempeño laboral de los empleados de oficina administrativa en estudio de una entidad pública. En los resultados descriptivos, dieron a conocer que el nivel de motivación que presentan los trabajadores es regularmente bajo, pues existen varios factores que generan esta condición teniendo en primer lugar la recompensa por la producción y objetivos que logran de manera permanente, como segundo factor es el desarrollo personal, pues, la entidad pública no brinda las oportunidades de poder capacitarse y seguir creciendo como profesional. Esto hace que el rendimiento en el trabajo se vea alterado de forma negativa hasta un punto de no cumplir de manera efectiva sus metas a diferencia de sus compañeros de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico, se logró determinar la GTH en su dimensión recompensa de personas determinó que no existe relación significativa con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. Dicha afirmación, fue comprobada con el p-valor obtenido de 0,767; siendo superior al 5% margen estimado de error; además, el índice de correlación positiva negativa baja de $-.048^{**}$; rechazando la hipótesis de alterna y aceptando la hipótesis nula. Estos resultados son distintos a los encontrados por Estupiñan (2021), donde dio a conocer que la recompensa laboral no incide de manera directa en el desempeño de los colaboradores de una entidad pública; no obstante, hacen referencia que la motivación es un factor determinante para que el personal de área determina el alto rendimiento en relación a sus actividades diarias. Por otra parte, Verdesoto Plaza (2021), concluyeron que los procesos de contratación y recompensas no son totalmente efectivos, pues, esto ha generado que los objetivos organizacionales no logren cumplirse. También lograron evidenciar la presencia de acciones que se están acorde con las políticas internas de las cuales se encuentra determinadamente respaldado por las autoridades; además, los planes de capacitación no presentan una estructura que de forma sistemática permita que el desempeño de los trabajadores incide de manera positiva. En este contexto, con la comparación de resultados se puede observar claramente que algunos de los estudios considerados coinciden que la

recompensa de personal no es un factor que se relacione positivamente en el desempeño de sus actividades como trabajador de una empresa pública; sin embargo, otros opinan que sí.

En relación al tercer objetivo se logró determinar que la GTH en su dimensión desarrollo de personas se relaciona de forma significativa con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. Este resultado llegó a aseverar a partir de los resultados inferenciales rho spearman donde el p-valor obtenido fue 0,000; inferior al margen de error del 5%; además, el grado de correlación fue positiva baja de 0,332. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Brito y Cabezas (2021), quien llegó a concluir que las variables se relacionan de forma directa; asimismo, explican que el desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa es de vital importancia, pues así puede ser más competentes y aportar de forma positiva en la realización de las actividades internas en la organización. De igual manera, la motivación que los trabajadores presenten en su área de trabajo depende en gran medida de la gestión de recursos humanos, pues al no realizar un correcto proceso de selección algunos trabajadores sienten que no tienen las mismas oportunidades incidiendo de forma negativa en el desempeño de sus actividades diarias. Por otra parte, Monteza (2020), explican que las capacitaciones como desarrollo personal que ofrecen las municipalidades no reúnen indicadores positivos, lo que afecta de forma negativa en el rendimiento de cada colaborador, donde solo algunas llegan a cumplir con los estándares de productividad; asimismo, la motivación y la actitud que presenten los trabajadores suman de manera notable en su rendimiento, pues al no poseer dichos aspectos puede que no esté en la capacidad de integrarse a un grupo de trabajo, es decir, la relación interpersonal también es clave para lograr lo que exige una empresa según sus políticas y normas internas, pues al no cumplirlo, el colaborador pueda afectar su estabilidad laboral.

Para finalizar, se logró demostrar en relación al cuarto objetivo específico, la GTH en su dimensión supervisión de personas se relacionan significativamente con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. En este

contexto, con el procesamiento estadístico no paramétrico rho spearman, se logró aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, esto se debió básicamente al p-valor obtenido de 0,004; además, el coeficiente de correlación fue positiva baja 0,442. Estos resultados se relacionan con lo encontrado por Huaytán (2021), donde llegaron a concluir que la GTH mantiene una estrecha relación con la productividad de los trabajadores de una institución pública; asimismo, Gonzales (2018), explican que existe que el desempeño laboral depende significativamente por la GTH, pues la entidad gubernamental debe enfocarse en el nivel de gestión sumándose a esto el compromiso, motivación e integrando un valor añadido en la selección de talento. De igual manera, Apolaya (2016), también se concluyó que las variables estudiadas tienen una correlación positiva y muy considerable; además, mencionan la importancia que determina un correcto proceso de selección de personal, pues de ello depende de que cumplan con todos los propósitos organizacionales habidos y por haber. Y por último Cacsire (2019), llegó a concluir que existen habilidades competitivas que permiten mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores, siendo adecuados por medio de una correcta participación e instrucción, pues de esta manera el nivel de satisfacción será totalmente positivo.

VI. CONCLUSIONES

1. Con los resultados obtenidos se concluye que la GTH determina una relación significativa con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. En este sentido, esta afirmación se dio a partir del p-valor obtenido 0,012; siendo en este caso menor al margen de error del 5%; además, el coeficiente de correlación fue positiva baja 0,395**; lo que llegó a permitir que se acepte puntualmente la hipótesis de investigación y por defecto rechazar la hipótesis nula.
2. Se llegó a la conclusión que la GTH en su dimensión incorporación de personas determinó una relación significativa con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. En este sentido, esta afirmación se dio a partir del p-valor obtenido 0,001 siendo en este caso menor al margen de error del 5%; además, el coeficiente de correlación fue positiva baja 0,486**; lo que llegó a permitir que se acepte puntualmente la hipótesis de investigación y por defecto rechazar la hipótesis nula.
3. Concluye que la GTH en su dimensión recompensa de personas determinó que no existe relación significativa con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. En este sentido, esta afirmación se dio a partir del p-valor obtenido, 0,767; siendo en este caso mayor al margen de error del 5%; además, el coeficiente de correlación fue negativa baja -,048**; lo que llegó a permitir que rechace puntualmente la hipótesis de investigación y por defecto se acepte la hipótesis nula.
4. Con los resultados obtenidos se concluye que la GTH en su dimensión desarrollo de personas determina una relación significativa con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. En este sentido, esta afirmación se dio a partir del p-valor obtenido 0,000 siendo en este caso menor al margen de error del 5%; además, el coeficiente de correlación fue positiva baja 0,332**; lo que llegó a permitir que se acepte puntualmente la hipótesis de investigación y por defecto rechazar la hipótesis nula.

5. Se llegó a la conclusión que la GTH en su dimensión supervisión de personas determinó una relación significativa con la segunda variable desempeño laboral de una Municipalidad de Ayacucho. En este sentido, esta afirmación se dio a partir del p-valor obtenido 0,004 siendo en este caso menor al margen de error del 5%; además, el coeficiente de correlación fue positiva baja 0,442**; lo que llegó a permitir que se acepte puntualmente la hipótesis de investigación y por defecto se rechace la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente y Directivos de la entidad pública Ayacucho, sugiere la realización de reuniones con el personal y jefes inmediatos donde se pueda conocer plenamente los avances y sobre todas las falencias que se presentan en los puestos de trabajo, que puedan ser analizados y se establezca soluciones inmediatas.
2. A la Gerencia y Dirección de la entidad pública Ayacucho, realizar capacitaciones para que los colaboradores puedan incorporarse en el área de trabajo; además, ampliar los conocimientos prácticos-teóricos para mejorar el desenvolvimiento y puedan desarrollarse libremente sin ningún tipo de límite y puedan cumplir con sus metas y objetivos institucionales.
3. Al Gerente y Directivos de la entidad pública Ayacucho, se recomienda la creación de un sistema de incentivo para todos los colaboradores, esto permitirá generar mayor interés y compromiso en su trabajo. Esta metodología a corto y largo plazo traerá indicadores positivos enfocados a su producción o productividad laboral otorgando de esta forma un beneficio directo a la organización.
4. Al gerente y directivos de la entidad pública Ayacucho, Se sugiere que el sistema de desarrollo y de capacitaciones determine una mayor participación en el área de trabajo, pues es necesario que los colaboradores que conforman dicho gobierno público estén en constante aprendizaje, lo cual debe estar enfocado a las actividades que realizan con la intención de que su desempeño sea objetivo al cierre de cada gestión.
5. Al Gerente y Directivos de la entidad pública Ayacucho, adoptar procesos de evaluación y supervisión de desempeño en la parte laboral, pues esto permitirá básicamente el crecimiento de la Institución Pública en términos cuantitativos y también cuantitativos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias* (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas, evaluación de 360°. ediciones granica S. A. https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=editions:3e2TfGfjzmQC&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Apolaya, D. y Sandiga, M. (2016) *Administración del talento humano asociado al desempeño laboral del personal de una municipalidad provincial de la región Ica, 2016. [Tesis de la universidad autónoma de Ica]*. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/962/3/Marco%20Fernando%20Sandiga%20Camasca.pdf>
- Ares Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 2(69), 192–202. <http://dialnet.uniriuoja.es>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Episteme <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación Paz. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blanco, A. y Vera, A. (2019) *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia*. *Revista innovar*, 29(74), 25-44 <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>.
- Brito, J. y Cabezas, C. (2021) *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. *Polo de conocimiento*, 63 (6), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

- Cacsire, G. (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 la universidad nacional del altiplano, Puno].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Caisa, E. D., María, Y., Guamán, D., Fernando, R., y López, M. (2018). El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua “Coaching and Work Performance in the Cooperative Sector of the Province of Tungurahua.” *INNOVA Research Journal*, 3(2), 17–26.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>
- Cálderón Ángulo, R. J., Huilcapi Masacón, M. R., Montiel Díaz, P. Á., Mora Aristega, J. E., & Naranjo Chávez, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *REVISTA DE PRODUCCIÓN, CIENCIAS E INVESTIGACION*, 2(7), 15–22.
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>
- Calderón, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia, 17 (28), pp. 71-90, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>
- Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, V. (2016) *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la comisaría del callao-cercado*. [tesis de la Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8312/Castro_FV D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica*.

https://books.google.com.pe/books?id=9H92x1jVqrgC&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+Investigaci%C3%B3n+aplicada&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20Investigaci%C3%B3n%20aplicada&f=false

Chiang Vega, M., y San Martín Neira, N. (2015). Artículo Original Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. In *Ciencia & Trabajo | AÑO* (Vol. 17). www.cienciaytrabajo.cl|159/165

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrill-Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (The McGraw-Hill, Vol. 3). www.FreeLibros.me

Cordero, J., Córdoba, A., Fernández, S. (2002). *Estadística Descriptiva*. Editorial esic.

<https://books.google.com.pe/books?id=31d5cGxXUnEC&pg=PA26&dq=poblacion+y+muestra&hl=qu&sa=X&ved=2ahUKEwjSI9qJ9dP3AhXdLrkGHAP7DTc4FBC7BXoEACAcQCQ#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=false>

Cuesta, A. (2010), *Gestión del talento humano y del conocimiento*, Ecoe Ediciones.

https://books.google.com.pe/books?id=trDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+del+talento+humano&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Danahe, U., y Hayes, M. (2016). Investigación & Negocios Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigación y Negocios*.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005

Del Barrios, K. C., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

Estupiñan, M. (2021) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón muisne*,

laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón muisne,

- periodo 2019*. [Tesis de la Pontificia Universidad católica de Ecuador].
[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%
c3%a1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%c3%b1%c3%a1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf)
- Galvis, L. L., Nayla, G., & Cárdenas Triana, A. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. In *Revista Apuntes de Administración* (Vol. 1, Issue 1). <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/issue/view/223>
- Gaspar, M. (2021) *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*, Polo de conocimiento 58 (6), 318-329.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.
<https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA102&dq=dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+transversal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjVltjZv7T0AhUURTABHdPWdKwQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20transversal&f=false>
- Gonzales, C. (2017) *Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017*. [Tesis de la universidad Cesar vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21503/Gonzales_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaytan, L. (2021) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco*. [tesis de la universidad nacional agraria de la selva].
<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/2001>
- Jara, A. Alberca, N., Asmat, N., y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, (83)
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Llamoca Mena, C. (2022) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los*

- trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3095584>
- Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). *Human talent factor in the organizations.* 2–11. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf>
- Monteza, J. (2020) *Gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal, del poder judicial -Chiclayo. 2019.*[Tesis de la universidad Señor de Sipán]. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04>
- Parra, H., y Tobon, S. (2016). *La Gestión del talento humano en Latinoamérica: Análisis de Algunas Experiencias.* kresearch Corporation. https://books.google.com.pe/books?id=p_57vgAACAAJ&dq=La+Gesti%C3%B3n+Del+Talento+Humano+en+Latinoam%C3%A9rica:+An%C3%A1lisis+de+Algunas+Experiencias&hl=qu&sa=X&redir_esc=y
- Parra, I. y Toro, R. (2006). *Método y conocimiento, metodología de la investigación.* Fondo Editorial Universidad Eafit. <https://books.google.com.pe/books?id=4YkHGjEjy0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista Ciencias Sociales*, 16(3), 2–11. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez Montejo, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral.* 50–51. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Ramírez, R. I., Espíndola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Information Technological*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Reyes, M. D., Gómez, A., & Ramos, E. V. (2021). Desafíos de la gestión. *Revista Universidad y Sociedad*, 6, 232–236.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración* (décima edición). Pearson. México.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-10ed-Robbins-y-Coulter-1.pdf>
- Rodríguez, E. (2005), *Metodología de la Investigación*, Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco, México.
https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA25&dq=definici%C3%B3n+Investigaci%C3%B3n+DESCRIPTIVA&hl=qu&sa=X&ved=2ahUKEwj9lq3Nlsv3AhX_ObkGHRKDCd4QuwV6BAgJEAc#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20Investigaci%C3%B3n%20DESCRIPTIVA&f=false
- Verdesoto Plaza, 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 del Ecuador]
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>

ANEXOS

Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009), explica que la GTH está conformado por una secuencia de procedimientos que una empresa, por medio de su departamento de recursos humanos, en la integración, atracción y captación de nuevos trabajadores	La primera variable fue evaluada en base a la aplicación de un cuestionario como instrumento de recojo de datos siendo adaptado en base al aporte de Llamoca (2022), comprende 16 ítems, compuestos por cuatro dimensiones, se hace mención a las escalas (Likert), niveles y rangos.	Incorporar personas	Reclutamiento de personal Selección de personal	1-4	Ordinal
			Recompensar personas:	Remuneración Incentivos	5-8	
			Desarrollo de personas	Capacitación Desarrollo de las personas y las organizaciones	9-12	
			Supervisar personas	Base de datos Sistema de información de recursos humanos	13-16	
Desempeño laboral	Robbins y Judge (2009), refieren que el desempeño laboral tiene relación con el comportamiento organizacional, se observa que las actitudes de los colaboradores dentro de una institución u organización, está vinculado a su desempeño, y depende también de la aptitud para relacionarse con sus compañeros y jefes	La segunda variable fue evaluada en base a la aplicación de un cuestionario como instrumento de recojo de datos siendo adaptado en base al aporte Llamoca (2022), el cual estuvo comprendido 18 ítems, compuestos por tres dimensiones, se hace mención a las escalas (Likert), niveles y rangos.	Rendimiento	Capacidad de toma de decisiones Capacidad de organización y planificación Capacidad de resolución de problemas Esfuerzo y perseverancia.	1-8	Ordinal
			Aptitud	Colaboración y cooperación con compañeros Compartir y transmitir conocimiento Iniciativa	9-14	
			Actitud	Confianza Experiencia	15-18	

Matriz de consistencia

Problema	objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ayacucho 2022	Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022	Variable X - X. Gestión del Talento Humano. - X1 Incorporar personas: - X1.1 Reclutamiento de personal - X1.2 Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Cuantitativa. • Nivel de investigación: Descriptivo, correlacional. • Diseño de investigación: No experimental, transversal. • Población: 40 trabajadores de la institución. • Muestra: 40 trabajadores de la institución. • Técnica: Encuesta. • Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
1. ¿Qué relación existe entre la incorporación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022? 2. ¿Qué relación existe entre la recompensa de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022? 3. ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022?	1. Establecer la relación que existe entre la incorporación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022. 2. Establecer la relación que existe entre la recompensa de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022 3. Establecer la relación que existe el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022.	1. Existe una relación significativa entre la incorporación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de Ayacucho 2022. 2. Existe una relación significativa entre la recompensa de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022 3. Existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y el	- X2 Recompensar personas: - X2.1 Remuneración - X2.2 Incentivos - X3 Desarrollo de personas - X3.1 Capacitación - X3.2 Desarrollo de las personas y las organizaciones - X4 Supervisar personas - X4.1 Base de datos - X4.2 Sistema de información de recursos humanos Variable Y - Y. Desempeño laboral - Y1 Rendimiento	

<p>4. ¿Qué relación existe entre la supervisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022?</p>	<p>4. Establecer la relación que existe entre la supervisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022</p> <p>4. Existe una relación significativa entre la supervisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho 2022</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y1.1 Toma de decisiones - Y1.2 Organización y planificación - Y1.3 Resolución de problemas - Y1.4 Esfuerzo y perseverancia. <p>Y2 Aptitud</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y2.1 Colaboración y cooperación con compañeros - Y2.2 Compartir y transmitir conocimiento - Y2.3 Iniciativa <p>Y3 Actitud</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y3.1 Confianza - Y3.2 Experiencia 	
---	---	--	---	--

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Oscar Antonio Samamé Robles con Nro. DNI. 10626681, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Escala auto valorativa

Siempre (S) = 5

Casi Siempre (CS) = 4

A Veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión del Talento Humano	N	CN	AV	CS	S
D1 Incorporar personas					
1) Se incorpora a la institución personal con competencias para el cargo asignado.					
2) Se selecciona personal de acuerdo a los objetivos trazados por la municipalidad.					
3) Las entrevistas para seleccionar personal calificado se realizan de forma objetiva.					
4) Se realizan evaluaciones técnicas para seleccionar al personal calificado de forma adecuada.					
D2 Recompensar personas					

5) Se fomenta la recompensa con el fin de motivar e incentivar al personal para que cumpla con los objetivos institucionales.					
6) Se recompensa con alguna bonificación económica adicional en función a la productividad y objetivos logrados.					
7) Se incentiva al personal con becas de estudio para asegurar un desempeño adecuado en sus actividades.					
8) Recibe algún tipo de incentivo adicional cuando realiza actividades fuera del horario de trabajo.					
D3 Desarrollo de personas					
9) La municipalidad realiza capacitaciones de manera oportuna al personal.					
10) Se brinda cursos para el desarrollo de habilidades personales que puedan ser utilizadas en el ámbito laboral.					
11) Participa en reuniones de interés institucional con el fin de buscar cambios que sean necesarios.					
12) Se Efectúa rotación de funciones entre el personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.					
D4 Supervisar personas					
13) Se realizan actualizaciones en la base de datos del personal de manera permanente en el área de recursos humanos de la municipalidad.					
14) La base de datos de recursos humanos de la municipalidad se encuentra codificada y está a disposición para obtener información.					
15) Se permite el acceso al personal de la municipalidad a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.					
16) Cumple el sistema de información de la municipalidad con los objetivos de la institución.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Oscar Antonio Samamé Robles con Nro. DNI. 10626681, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Desempeño laboral

Escala auto valorativa

Siempre (S) = 5

Casi Siempre (CS) = 4

A Veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Desempeño laboral	N	CN	AV	CS	S
D1 Rendimiento					
1) Tiene facultades para tomar decisiones en su área de trabajo.					
2) Las decisiones que el personal toma para beneficio de la municipalidad son reconocidas por su inmediato superior.					
3) Planifica y organiza las actividades asignadas su superior inmediato.					
4) Toma previsiones oportunas respecto a los recursos y medios necesarios para realizar las actividades asignadas.					

5) Soluciona los problemas que se presentan en su actividad diaria sin la necesidad de contactar a su inmediato superior.					
6) Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.					
7) Demuestra capacidad para avanzar en las tareas que se asigna.					
8) Logra los resultados en función a los objetivos esperados por la municipalidad.					
D2 Aptitud					
9) Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitirles a otros.					
10) Es capaz de liderar y guiar a sus pares en las actividades de trabajo.					
11) Sus compañeros de trabajo lo reconocen como líder.					
12) Realiza oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.					
13) Toma la iniciativa para dar solución a problemas que se presentan durante la realización de las actividades laborales.					
14) Toma la iniciativa para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente y oportuna.					
D3 Actitud					
15) El tiempo del cual usted dispone para ejecutar las actividades laborales lo utiliza de manera eficiente.					
16) Se identifica con la misión y visión de la municipalidad.					
17) Participa en las capacitaciones y cursos de entrenamiento que realiza la municipalidad.					
18) Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en del desarrollo de las actividades laborales.					

VALIDACIÓN

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Incorporar personas							
1	Se incorpora a la institución personal con competencias para el cargo asignado.	X		X		X		
2	Se selecciona personal de acuerdo a los objetivos trazados por la municipalidad.	X		X		X		
3	Las entrevistas para seleccionar personal calificado se realizan de forma objetiva.	X		X		X		
4	Se realizan evaluaciones técnicas para seleccionar al personal calificado de forma adecuada.	X		X		X		
	D2 Recompensar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se fomenta la recompensa con el fin de motivar e incentivar al personal para que cumpla con los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	Se recompensa con alguna bonificación económica adicional en función a la productividad y objetivos logrados.	X		X		X		
7	Se incentiva al personal con becas de estudio para asegurar un desempeño adecuado en sus actividades.	X		X		X		
8	Recibe algún tipo de incentivo adicional cuando realiza actividades fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
	D3 Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La municipalidad realiza capacitaciones de manera oportuna al personal.	X		X		X		
10	Se brinda cursos para el desarrollo de habilidades personales que puedan ser utilizadas en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Participa en reuniones de interés institucional con el fin de buscar cambios que sean necesarios.	X		X		X		
12	Se Efectúa rotación de funciones entre el personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	X		X		X		
	D4 Supervisar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se realizan actualizaciones en la base de datos del personal de manera permanente en el área de recursos humanos de la municipalidad.	X		X		X		
14	La base de datos de recursos humanos de la municipalidad se encuentra codificada y está a disposición para obtener información.	X		X		X		

15	Se permite el acceso al personal de la municipalidad a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X	
16	Cumple el sistema de información de la municipalidad con los objetivos de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Llamoca Mena Cesar Alfredo

DNI: 10724990

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

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

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

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

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

Lima, 13 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Rendimiento							
1	Tiene facultades para tomar decisiones en su área de trabajo.	x		x		x		
2	Las decisiones que el personal toma para beneficio de la municipalidad son reconocidas por su inmediato superior.	x		x		x		
3	Planifica y organiza las actividades asignadas su superior inmediato.	x		x		x		
4	Toma previsiones oportunas respecto a los recursos y medios necesarios para realizar las actividades asignadas.	x		x		x		
5	Soluciona los problemas que se presentan en su actividad diaria sin la necesidad de contactar a su inmediato superior.	x		x		x		
6	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.	x		x		x		
7	Demuestra capacidad para avanzar en las tareas que se asigna.	x		x		x		
8	Logra los resultados en función a los objetivos esperados por la municipalidad.	x		x		x		
	D2 Aptitud	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitirles a otros.	x		x		x		

10	Es capaz de liderar y guiar a sus pares en las actividades de trabajo.	x		x		x		
11	Sus compañeros de trabajo lo reconocen como líder.	x		x		x		
12	Realiza oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.	x		x		x		
13	Toma la iniciativa para dar solución a problemas que se presentan durante la realización de las actividades laborales.	x		x		x		
14	Toma la iniciativa para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente y oportuna.	x		x		x		
	D3 Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El tiempo del cual usted dispone para ejecutar las actividades laborales lo utiliza de manera eficiente.	x		x		x		
16	Se identifica con la misión y visión de la municipalidad.	x		x		x		
17	Participa en las capacitaciones y cursos de entrenamiento que realiza la municipalidad.	x		x		x		
18	Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en el desarrollo de las actividades laborales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Llamoca Mena Cesar Alfredo **DNI: 10724990**

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Lima, 13 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Incorporar personas							
1	Se incorpora a la institución personal con competencias para el cargo asignado.	X		X		X		
2	Se selecciona personal de acuerdo a los objetivos trazados por la municipalidad.	X		X		X		
3	Las entrevistas para seleccionar personal calificado se realizan de forma objetiva.	X		X		X		
4	Se realizan evaluaciones técnicas para seleccionar al personal calificado de forma adecuada.	X		X		X		
	D2 Recompensar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se fomenta la recompensa con el fin de motivar e incentivar al personal para que cumpla con los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	Se recompensa con alguna bonificación económica adicional en función a la productividad y objetivos logrados.	X		X		X		
7	Se incentiva al personal con becas de estudio para asegurar un desempeño adecuado en sus actividades.	X		X		X		
8	Recibe algún tipo de incentivo adicional cuando realiza actividades fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
	D3 Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La municipalidad realiza capacitaciones de manera oportuna al personal.	X		X		X		
10	Se brinda cursos para el desarrollo de habilidades personales que puedan ser utilizadas en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Participa en reuniones de interés institucional con el fin de buscar cambios que sean necesarios.	X		X		X		

12	Se Efectúa rotación de funciones entre el personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	X		X		X		
	D4 Supervisar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se realizan actualizaciones en la base de datos del personal de manera permanente en el área de recursos humanos de la municipalidad.	X		X		X		
14	La base de datos de recursos humanos de la municipalidad se encuentra codificada y está a disposición para obtener información.	X		X		X		
15	Se permite el acceso al personal de la municipalidad a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
16	Cumple el sistema de información de la municipalidad con los objetivos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Guillermo Martín Montalvo Taboada **DNI:** 41626298

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 13 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Rendimiento							
1	Tiene facultades para tomar decisiones en su área de trabajo.	x		x		x		
2	Las decisiones que el personal toma para beneficio de la municipalidad son reconocidas por su inmediato superior.	x		x		x		
3	Planifica y organiza las actividades asignadas su superior inmediato.	x		x		x		
4	Toma previsiones oportunas respecto a los recursos y medios necesarios para realizar las actividades asignadas.	x		x		x		
5	Soluciona los problemas que se presentan en su actividad diaria sin la necesidad de contactar a su inmediato superior.	x		x		x		
6	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.	x		x		x		
7	Demuestra capacidad para avanzar en las tareas que se asigna.	x		x		x		
8	Logra los resultados en función a los objetivos esperados por la municipalidad.	x		x		x		
	D2 Aptitud	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitirles a otros.	x		x		x		
10	Es capaz de liderar y guiar a sus pares en las actividades de trabajo.	x		x		x		
11	Sus compañeros de trabajo lo reconocen como líder.	x		x		x		
12	Realiza oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.	x		x		x		
13	Toma la iniciativa para dar solución a problemas que se	x		x		x		

	presentan durante la realización de las actividades laborales.							
14	Toma la iniciativa para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente y oportuna.	x		x		x		
	D3 Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El tiempo del cual usted dispone para ejecutar las actividades laborales lo utiliza de manera eficiente.	x		x		x		
16	Se identifica con la misión y visión de la municipalidad.	x		x		x		
17	Participa en las capacitaciones y cursos de entrenamiento que realiza la municipalidad.	x		x		x		
18	Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en el desarrollo de las actividades laborales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Guillermo Martín Montalvo Taboada **DNI:** 41626298

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 13 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Incorporar personas							
1	Se incorpora a la institución personal con competencias para el cargo asignado.	X		X		X		
2	Se selecciona personal de acuerdo a los objetivos trazados por la municipalidad.	X		X		X		
3	Las entrevistas para seleccionar personal calificado se realizan de forma objetiva.	X		X		X		
4	Se realizan evaluaciones técnicas para seleccionar al personal calificado de forma adecuada.	X		X		X		
	D2 Recompensar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se fomenta la recompensa con el fin de motivar e incentivar al personal para que cumpla con los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	Se recompensa con alguna bonificación económica adicional en función a la productividad y objetivos logrados.	X		X		X		
7	Se incentiva al personal con becas de estudio para asegurar un desempeño adecuado en sus actividades.	X		X		X		
8	Recibe algún tipo de incentivo adicional cuando realiza actividades fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
	D3 Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La municipalidad realiza capacitaciones de manera oportuna al personal.	X		X		X		
10	Se brinda cursos para el desarrollo de habilidades personales que puedan ser utilizadas en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Participa en reuniones de interés institucional con el fin de buscar cambios que sean necesarios.	X		X		X		
12	Se Efectúa rotación de funciones entre el personal con la	X		X		X		

	finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.							
	D4 Supervisar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se realizan actualizaciones en la base de datos del personal de manera permanente en el área de recursos humanos de la municipalidad.	X		X		X		
14	La base de datos de recursos humanos de la municipalidad se encuentra codificada y está a disposición para obtener información.	X		X		X		
15	Se permite el acceso al personal de la municipalidad a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
16	Cumple el sistema de información de la municipalidad con los objetivos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Wendy Janina Ruiz Coral

DNI: 44899839

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 13 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Rendimiento							
1	Tiene facultades para tomar decisiones en su área de trabajo.	x		x		x		
2	Las decisiones que el personal toma para beneficio de la municipalidad son reconocidas por su inmediato superior.	x		x		x		
3	Planifica y organiza las actividades asignadas su superior inmediato.	x		x		x		
4	Toma previsiones oportunas respecto a los recursos y medios necesarios para realizar las actividades asignadas.	x		x		x		
5	Soluciona los problemas que se presentan en su actividad diaria sin la necesidad de contactar a su inmediato superior.	x		x		x		
6	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.	x		x		x		
7	Demuestra capacidad para avanzar en las tareas que se asigna.	x		x		x		
8	Logra los resultados en función a los objetivos esperados por la municipalidad.	x		x		x		
	D2 Aptitud	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitirles a otros.	x		x		x		
10	Es capaz de liderar y guiar a sus pares en las actividades de trabajo.	x		x		x		
11	Sus compañeros de trabajo lo reconocen como líder.	x		x		x		
12	Realiza oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.	x		x		x		
13	Toma la iniciativa para dar solución a problemas que se presentan durante la realización de las actividades laborales.	x		x		x		
14	Toma la iniciativa para desarrollar las actividades laborales de	x		x		x		

	manera eficiente y oportuna.						
	D3 Actitud	Si	No	Si	No	Si	No
15	El tiempo del cual usted dispone para ejecutar las actividades laborales lo utiliza de manera eficiente.	x		x		x	
16	Se identifica con la misión y visión de la municipalidad.	x		x		x	
17	Participa en las capacitaciones y cursos de entrenamiento que realiza la municipalidad.	x		x		x	
18	Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en del desarrollo de las actividades laborales.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Wendy Janina Ruiz Coral

DNI: 44899839

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 13 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20143659233
Municipalidad Distrital de Carmen Alto	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos ABOG. LUIS JESÚS LLALLAHUI LEÓN	DNI: 80034798

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Carmen Alto, Ayacucho, 2022.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos OSCAR ANTONIO SAMAMÉ ROBLES	DNI: 10626681

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.

Lugar y Fecha:



MUNICIPALIDAD DIST. DE CARMEN ALTO
PROV. HUARANGA - AYACUCHO

Abog. Jesús Luis Lllallahuí León
ALCALDE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) 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.

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: GTH

DIMENSION	Incorporar personas				Recompensar personas				Desarrollo de personas				Supervisar personas				GTH TOTAL
	Reclutamiento de personal		Selección de personal		Remuneración		Incentivos		Capacitación		Desarrollo de las personas y las organizaciones		Base de datos		Sistema de información de recursos humanos		
INDICADORES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	5	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	32
2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	54
3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	62
4	3	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	34
5	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3	2	4	33
6	2	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	4	2	3	3	4	44
7	5	5	5	5	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	56
8	2	2	1	3	1	1	1	1	3	2	4	2	1	2	1	1	28
9	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	5	4	37
10	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	30
11	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	25
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
13	5	4	3	4	4	1	2	1	4	4	4	5	4	4	3	4	56
14	4	5	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	34
15	2	2	1	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	35
16	4	3	3	4	4	1	1	1	4	3	4	3	3	1	4	4	47
17	5	4	4	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	35
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
19	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	5	4	3	5	4	5	63
20	4	3	4	4	2	1	1	2	1	2	3	1	4	4	4	3	43
21	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	5	3	3	3	3	3	48
22	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	4	53
23	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	58
24	1	3	4	2	3	1	4	1	1	1	5	1	1	2	1	3	34
25	2	4	5	3	1	1	1	1	3	1	5	2	4	5	4	5	47
26	5	3	5	3	1	1	1	1	3	1	5	2	4	5	4	5	49
27	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	35
28	3	2	2	3	1	1	3	1	2	2	4	3	2	1	2	2	34
29	4	3	3	3	3	2	1	1	2	4	4	3	2	2	3	3	43
30	3	3	2	2	4	1	1	1	3	3	3	3	4	3	2	2	40
31	3	3	4	4	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	4	38
32	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	38
33	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	4	44
34	5	3	5	5	3	2	1	1	3	3	5	5	5	5	3	3	57
35	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	4	4	2	2	31
36	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	34
37	2	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	3	33
38	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	5	3	4	53
39	3	3	2	3	1	1	1	1	3	4	2	1	3	2	3	4	37
40	3	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	54

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	Rendimiento								Aptitud						Actitud				T DL
	Toma de decisiones		Organización y planificación		Resolución de problemas		Esfuerzo y perseverancia		Colaboración y cooperación con compañeros		Compartir y transmitir conocimiento		Iniciativa		Confianza		Experiencia		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	1	3	2	1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	66	
2	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	69	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	74	
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	63	
5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	67	
6	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	63	
7	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	83	
8	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	71	
9	1	3	1	1	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	68	
10	2	1	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	68	
11	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	76	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
13	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	80	
14	3	1	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	74	
15	2	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	66	
16	3	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	74	
17	2	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	73	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
19	4	3	4	5	5	3	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	74	
20	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	80	
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	87	
22	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	54	
23	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	56	
24	2	1	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	1	67	
25	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	85	
26	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	85	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	58	
28	1	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	54	
29	1	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	46	
30	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	78	
31	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	59	
32	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68	
33	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	66	
34	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	78	
35	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	63	
36	2	1	3	3	2	2	3	4	4	5	2	3	3	3	4	4	5	57	
37	4	1	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	2	65	
38	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
39	2	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	5	65	
40	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	85	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad de Ayacucho, 2022.", cuyo autor es SAMAME ROBLES OSCAR ANTONIO, 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 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, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID 0000-0002-4645-4134	Firmado digitalmente por: JSROJASM12 el 09-08- 2022 19:28:57

Código documento Trilce: TRI - 0377692