

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**  
**EMPRESARIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO**  
**LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022**

**Jhon Ronald Sucasaca Gutiérrez**

**Tesis para optar el título de:**  
**Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

**Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe**



**Juliaca - Perú, 2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO  
EMPRESARIAL  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y  
DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022**

**Jhon Ronald Sucasaca Gutiérrez**

**Tesis para optar el título de:  
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

**Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe**



**Juliaca - Perú, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**  
**EMPRESARIAL**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO**  
**LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022**

Jhon Ronald Sucasaca Gutiérrez

Tesis para optar el título de:  
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca - Perú, 2023

Sucasaca-Gutiérrez, J.R. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán - 2022*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

**AUTOR:** Sucasaca Gutiérrez, Jhon Ronald.

**TÍTULO:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán.

**PUBLICACIÓN:** Juliaca, 2023

**DESCRIPCIÓN:** Cantidad de páginas (97 pp.)

**NOTA:** Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

**CÓDIGO:** 05-000057-05/S87

**NOTA:** Incluye bibliografía.

**ASESOR:** Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

**PALABRAS CLAVE:**

Capacitación, desempeño laboral, gestión, servidore público, talento humano.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN -  
2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y  
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Jhon Ronald Sucasaca Gutiérrez

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo  
PRESIDENTE DE JURADO

Firma del presidente

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca  
JURADO

Firma del 2do miembro

Dra. Diana Marleny Pasaca Apaza  
JURADO

Firma del 3º miembro

Dra. Mayda Yanira Flores Quispe  
ASESOR












Firma del asesor

## Document Information

Analyzed document	Borrador de tesis [pre sustentación ] - Sucasaca Gutierrez, Jhon Ronald.docx (D170703326)
Submitted	2023-06-16 06:32:00
Submitted by	
Submitter email	fgee.investigacion@unaj.edu.pe
Similarity	7%
Analysis address	gvilca.unaj@analysis.arkund.com

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
Dr. Mayda Yanira Flores Quispe  
DOCENTE

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA / 07 - 2° - Proyecto de tesis - Milton Alvaro Larico Seje.docx</b> Document 07 - 2° - Proyecto de tesis - Milton Alvaro Larico Seje.docx (D106524683) Submitted by: gvilca@unaj.edu.pe Receiver: gvilca.unaj@analysis.arkund.com		1
<b>SA</b>	<b>EF_TALLER DE TESIS 2_Aguilar Sosa Luis Martin.docx</b> Document EF_TALLER DE TESIS 2_Aguilar Sosa Luis Martin.docx (D141897313)		15
<b>SA</b>	<b>TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ.docx</b> Document TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ.docx (D113411396)		2
<b>SA</b>	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA / INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flowes.pdf</b> Document INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flowes.pdf (D112201658) Submitted by: ingridadm2008@gmail.com Receiver: ingridadm2008.unaj@analysis.arkund.com		2
<b>W</b>	URL: <a href="https://victorzegarra.net/2017/01/17/gestion-del-talento-humano/">https://victorzegarra.net/2017/01/17/gestion-del-talento-humano/</a> Fetched: 2023-06-16 06:35:00		1
<b>SA</b>	<b>INFORME PROYECTO - MARILIN-1-1603090026.pdf</b> Document INFORME PROYECTO - MARILIN-1-1603090026.pdf (D112722846)		2
<b>SA</b>	<b>10696_Ruiz Rita.docx</b> Document 10696_Ruiz Rita.docx (D149005504)		2
<b>SA</b>	<b>T3_Taller de tesis 2_Pena Aranda Mirta Rosmery.docx</b> Document T3_Taller de tesis 2_Pena Aranda Mirta Rosmery.docx (D118116837)		1
<b>SA</b>	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA / Informe de tesis - Maritza Milagros Parillo Rivera.pdf</b> Document Informe de tesis - Maritza Milagros Parillo Rivera.pdf (D132973403) Submitted by: ui_epgpds@unaj.edu.pe Receiver: gvilca.unaj@analysis.arkund.com		7
<b>SA</b>	<b>ARTICULO CIENTIFICO GRUPO (05).docx</b> Document ARTICULO CIENTIFICO GRUPO (05).docx (D152100477)		10
<b>SA</b>	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA / Borrador de tesis [pre sustentación 1] - Yuli Margot Mamani Quispe.docx</b> Document Borrador de tesis [pre sustentación 1] - Yuli Margot Mamani Quispe.docx (D163191797) Submitted by: ui_epgpds@unaj.edu.pe		3

## **DEDICATORIA**

A Dios por mostrarme día a día que, con la humildad, sencillez, paciencia y sabiduría  
todo es posible para quien cree.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he  
logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Con gratitud les dedico esta tesis.

A mi familia por todo el amor, comprensión y enseñanzas que me inspiraron. Sin  
ustedes nada hubiera sido posible.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Nacional de Juliaca por brindarme los conocimientos y contribuir en mi formación.

A la Dra. Mayda Yanira Flores Quispe, quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar la tesis de manera profesional e incondicional.

Al Dr. José Oscar Huanca Frias quien me brindó sus enseñanzas en clases de manera profesional e incondicional.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	9
Índice de figuras	10
Índice de anexos	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I	16
Planteamiento del problema	16
1.1 Problema de investigación	16
1.2 Preguntas de investigación	18
1.2.1 Pregunta general	18
1.2.2 Preguntas específicas	18
1.3 Objetivos de investigación	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4 Justificación	19
Capítulo II	21
Revisión de literatura	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Antecedentes internacionales	21
2.1.2 Antecedentes nacionales	22
2.1.3 Antecedentes locales	24
2.2 Marco teórico	26
	6

2.2.1	Gestion del talento humano	26
2.2.2	Dimensiones de la gestión del talento humano	28
2.2.3	Desempeño laboral	34
2.2.4	Dimensiones del desempeño laboral	36
2.3	Marco conceptual	40
2.3.1	Gestión de recursos humanos	40
2.3.2	Capacitación	40
2.3.3	Desarrollo organizacional	40
2.3.4	Organización	40
2.3.5	Talento humano	40
2.3.6	Desempeño laboral	41
2.3.7	Usuario	41
2.3.8	Rendimiento laboral	41
2.3.9	Servidor público	41
2.4	Hipótesis de investigación	41
2.4.1	Hipótesis general	41
2.4.2	Hipótesis específica	42
2.5	Variables de investigación	43
	Capítulo III	44
	Materiales y métodos	44
3.1	Diseño de investigación	44
3.2	Ambito de estudio	44
3.3	Población y muestra	45
3.3.1	Población	45
3.3.2	Muestra	46
3.4	Recolección de datos	46
3.4.1	Confiabilidad del instrumento	46

3.4.2	Validez de instrumento	48
3.5	Análisis de datos	49
3.5.1	Prueba de normalidad	49
3.5.2	Nivel de medición de la correlación de las variables: intervalos o razón	50
	Capítulo IV	51
	Resultados y discusión	51
4.1	Resultados	51
4.1.1	Gestion del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán	51
4.1.2	Provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán	55
4.1.3	Mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán	59
4.1.4	Desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán	62
4.2	Discusion	64
	Conclusiones	68
	Recomendaciones	70
	Referencias	70
	Anexos	76

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de Variables	43
Tabla 2	Distribucion de la población de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán - 2022	45
Tabla 3	Estadísticos de confiabilidad del instrumento para la gestión del talento humano y dimensiones	47
Tabla 4	Estadísticos de confiabilidad del instrumento para el desempeño laboral y dimensiones	48
Tabla 5	Validación de instrumento	48
Tabla 6	Pruebas de normalidad	49
Tabla 7	Prueba estadística del nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	51
Tabla 8	La gestión del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	53
Tabla 9	El desempeño laboral respecto al género de los servidores públicos.	54
Tabla 10	Prueba estadística del nivel de correlación entre la dimensión provisión del talento humano y el desempeño laboral	55
Tabla 11	La provisión del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	57
Tabla 12	Prueba estadística del nivel de correlación entre la dimensión mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral	59
Tabla 13	El mantenimiento del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	61
Tabla 14	Prueba estadística del nivel de correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y el desempeño laboral.	62
Tabla 15	Desarrollo del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	52
Figura 2	Nivel de la gestión del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	53
Figura 3	Nivel de desempeño laboral respecto al género de los servidores públicos.	54
Figura 4	Diagrama de dispersión entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral	57
Figura 5	Nivel de la provisión del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	58
Figura 6	Diagrama de dispersión entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral	60
Figura 7	Nivel del mantenimiento del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	61
Figura 8	Diagrama de dispersión entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral	63
Figura 9	Nivel del desarrollo del talento humano respecto al género de los servidores públicos.	64

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Instrumento de recolección de datos para la gestión del talento humano	76
Anexo 2	Instrumento de recolección de datos para desempeño laboral	78
Anexo 3	Matriz de consistencia	80
Anexo 4	Base de datos de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán.	81
Anexo 5	Solicitud para la aplicación de la encuesta.	82
Anexo 6	Validación de instrumento para la gestión del talento humano por el experto N <sup>a</sup> 1.	83
Anexo 7	Validación de instrumento para el desempeño laboral por el experto N <sup>a</sup> 1.	85
Anexo 8	Validación de instrumento para la gestión del talento humano por el experto N <sup>a</sup> 2.	87
Anexo 9	Validación de instrumento para el desempeño laboral por el experto N <sup>a</sup> 2.	89
Anexo 10	Validación de instrumento para la gestión del talento humano por el experto N <sup>a</sup> 3.	91
Anexo 11	Validación de instrumento para el desempeño laboral por el experto N <sup>a</sup> 3.	93
Anexo 12	Cuadro de ejecución presupuestal de los distritos de la provincia de Azángaro.	95
Anexo 13	Evidencias de la aplicación de la encuesta.	96

## RESUMEN

En la actualidad la gestión del talento humano, es un componente de mucha importancia para obtener mejores resultados de las organizaciones que pueden traducirse en buen desempeño laboral; en la Municipalidad Distrital de Samán se puede evidenciar posibles procesos tradicionales sin muchos cambios notables generándose cierto cuestionamiento en el rol desempeñado por los servidores públicos desmotivados y hasta insatisfechos laboralmente. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo de alcance correlacional descriptivo y de tipo no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 62 servidores públicos, con un muestreo censal conformado por 62 servidores públicos, la técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta y como instrumento el cuestionario este fue validado a juicio de expertos; para la confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano fue medido con el estadístico de Alfa de Cronbach el cual esta tiene como resultado de 0.935 de la misma manera para el instrumento de desempeño laboral que dio como resultado 0.841 esto significa que ambos instrumentos tienen una coherencia interna aceptable. Los resultados obtenidos demostraron una correlación positiva muy fuerte de  $r = 0.832$  en la escala de valorización de Rho de Spearman  $r = 0.832$  con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ ; a esto el 76% de los varones y el 63% de las mujeres manifestaron que la gestión del talento humano es regular, finalmente las mujeres indican que tienen un buen desempeño laboral a diferencia de los varones. Se concluye que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, es decir la gestión del talento humano es una práctica necesaria que va a ser orientada a los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos, estas contemplan como la selección del personal, el reclutamiento, las remuneraciones y la evaluación del desempeño, de esta manera si todo lo mencionado se da entonces los servidores públicos estarán satisfechos y así tendrán un buen desempeño laboral.

**Palabras clave:** capacitación, desempeño, desempeño laboral, gestión, servidor público, talento humano.

## ABSTRACT

Currently, the management of human talent is a very important component to obtain better results from organizations that can translate into good job performance; In the District Municipality of Samán, possible traditional processes can be evidenced without many notable changes, generating some questioning about the role played by public servants who are unmotivated and even dissatisfied with work. The objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of public servants. The methodology that was applied was of a quantitative approach of descriptive correlational scope and of a non-experimental type, the study population was made up of 62 public servants, with a census sample made up of 62 public servants; The technique that was used for data collection is the survey and as an instrument the questionnaire was validated in the opinion of experts; for the reliability of the human talent management instrument was measured with the Cronbach's Alpha statistic, which results in 0.935, in the same way for the job performance instrument that resulted in 0.841, this means that both instruments They have acceptable internal consistency. The results obtained demonstrated a very strong positive correlation of  $r = 0.832$  on the Spearman Rho valuation scale  $r = 0.832$  with a significance level of  $p = 0.000$ ; To this, 76% of men and 63% of women stated that the management of human talent is regular, finally women indicate that they have a good job performance unlike men. It is concluded that there is a relationship between the management of human talent and the job performance of public servants, that is, the management of human talent is a necessary practice that will be oriented to administrative aspects in terms of human resources, these contemplate such as the selection of personnel, recruitment, remuneration and performance evaluation, in this way if all this occurs then public servants will be satisfied and thus they will have a good job performance.

**Keywords:** training, performance, job performance, management, selection, public servant, human talent.



## INTRODUCCIÓN

La globalización en que estamos inmersos ha revelado nuevas alternativas a la gestión de una organización con un enfoque creciente en la gestión del talento humano; debe desarrollarse el potencial para ser competitivo, ya que se encuentra en una constante transformación provocado por los rápidos avances tecnológicos; las organizaciones han entendido la importancia de mantener informados a sus trabajadores, por tanto la gestión del talento humano aborda los aspectos relevantes que hacen que una organización reconsidere la importancia de una buena gestión de los recursos humanos, como herramienta estratégica que posibilita el desarrollo de la organización; es por eso que los servidores públicos son vistos como talentos humanos en una organización de vital importancia, que dedican su tiempo y esfuerzo a ajustarse a los objetivos de la organización.

Por otro lado, Espinoza y Montalvo (2021) indican que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, entiéndase a este último como la satisfacción laboral del servidor público, un servidor contento pretenderá el crecimiento de una organización, por lo tanto es fácil inferir que toda organización que aspire al crecimiento y desarrollo debe contar con un equipo humano satisfecho, cuyo desempeño laboral contribuya a brindar servicios de calidad. El desempeño laboral se entiende como la satisfacción de la persona dentro de una organización, dependerá de factores tales como: el reconocimiento que recibe el trabajador ante la labor cumplida, el sistema de compensación y beneficios que aplica la organización, el puesto de trabajo donde se desempeña el personal, las funciones que desempeña, inclusive el equipo de trabajo en el que participa. Sin embargo, cuando miramos a las instituciones o entidades de nuestro país, encontramos muchas organizaciones públicas que no cuentan con un plan adecuado de selección, capacitación, retención, motivación e incentivos para su personal, lejos de un ambiente de trabajo adecuado un trato cordial hacer que los servidores se sientan parte de la organización.

La gestión del talento humano se convierte entonces en un aspecto primordial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede traer grandes beneficios siendo capaces de fortalecer el trabajo en equipo y transformar la organización, posibilitando que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, logrando así el crecimiento de la organización.

Palmar y Valero (2014) en las organizaciones, es uno de los factores determinantes para el logro de objetivos y metas trazadas por lo que es de suma importancia que los servidores públicos mantengan una relación segura entre el talento humano que poseen y su cargo que ejercen, para esto se exige el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con cualidades acordes que respondan al logro de los objetivos y metas de la institución; el desempeño es un componente fundamental para la eficacia del personal porque ayuda a implementar estrategias, planes y métodos para la solución de problemas, necesarios para el desarrollo organizacional con individuos que experimentan un alto nivel de aceptación de sus responsabilidades y funciones.

Ante tal importancia la presente investigación busca determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán – 2022. Esta, está estructurada de la siguiente manera en el capítulo I se muestra el planteamiento del problema de la investigación, formulación del problema general y específico como también encontramos el objetivo general y específicos, así como la justificación de este estudio. En el capítulo II señalamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales juntamente a ello el marco teórico con autores tanto internacionales como nacionales, así mismo las bases teóricas donde definimos conjuntos de temas relacionados a las dos variables como; gestión de talento humano y desempeño laboral, además señala la importancia de tener en claro la definición de términos básicos de ambas variables y por lo tanto este capítulo cumple la función de sostener las bases de este estudio. En el capítulo III se encuentra los materiales y métodos de la investigación, a través de la cual, mostramos el ámbito de estudio, población, muestra y la metodología que, es de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional que consta en describir y estudiar constantemente un conjunto de circunstancias relacionadas con otras variables. Capítulo IV se presenta los resultados donde se detalla el análisis de los datos, la prueba de normalidad que demuestran los estadísticos utilizados para así luego contrastarlos con las hipótesis posteriormente dar paso a la discusión de resultados, finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos correspondientes de esta investigación.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel mundial los servidores son vistos como factores clave en las organizaciones públicas y privadas, es así que para lograr buenos resultados buscan reclutar a las personas adecuadas para cubrir cada puesto de trabajo, el área de recursos humanos desarrolla un proceso de selección oportuno y sofisticado para que puedan optimizar el desempeño laboral en las organizaciones. Sin embargo, a nivel internacional se han enfocado para lograr los resultados deseados y pueden beneficiarse a nivel general de un proceso que conduce al uso de herramientas y modelos adaptados a sus diferentes realidades, estas invierten en su personal a través de la formación continua, por ello la gestión del talento humano en las organizaciones ha creado retos que van desde el nivel de productividad deseado por la organización, hasta la falta de personal dedicado y comprometido.

Según el estudio realizado por Deloitte (2018) sobre la gestión de los Recursos Humanos en América Latina las organizaciones latinoamericanas grandes y medianas utilizan herramientas y prácticas de administración de recursos humanos semejantes a las contempladas en los países de gran desarrollo. El principal problema para el gran paso es la insuficiencia de aptitud por parte de los líderes de la organización para establecer el área de recursos humanos en pro del desarrollo y la mejoría del rendimiento o para determinar cuál es la idea de ésta. La combinación de una fuerza laboral cuantiosa pero carente de talento calificado repercute sobre el perfil de competencias exigidas para cada puesto laboral. Asimismo, en este nuevo milenio la idea de la gestión del talento ha cambiado; anteriormente esto se veía como un gasto que tenía que hacer una organización, ahora los gerentes exitosos comprenden la importancia y los grandes beneficios que puede tener la empresa al contar con un personal capacitado porque esto trae beneficios económicos, sociales y motivacionales.

Cairo (2019) en la dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno las condiciones que perjudican al personal, para resolver sobre la forma adecuada aumentar los niveles de productividad. Se detectó algunos problemas como son: la deficiencia en los procesos de selección de personal que desfavorece su desempeño laboral, inadecuada o

ninguna aplicación al proceso de inducción que genera poco conocimiento sobre las metas perseguidas por parte de la organización lo que genera actitudes inadecuadas en el desempeño laboral esto trae como consecuencia una baja productividad de los trabajadores. Sin embargo, en diversas organizaciones carecen de planes o programas que permitan que el servidor sea considerado como un elemento trascendental en el desarrollo de las organizaciones por ello se pretende en esta investigación determinar si la gestión del talento humano, es un proceso de importancia para el buen desempeño del servidor público, y para ello es importante conocer como es el comportamiento del trabajador y que competencias necesitan para mejorar su desempeño laboral.

La Municipalidad Distrital de Samán en los procesos que desarrolla se percibe pocos cambios que involucren la gestión del talento humano a través de la unidad de recursos humanos con el fin de impulsar una buena gestión, tampoco está enmarcado dentro de la ley del Servicio Civil Ley N.º 30057 que esta indica profesionalizar a través de una evaluación constante el cumplimiento de metas y la capacitación de los servidores; lo que la Ley busca es acabar con el desorden y caos existente en diversas situaciones como son: en materia de contratación, en las remuneraciones, en los derechos y deberes de los servidores públicos, etc. De esta manera dar una mejor atención a la ciudadanía y mejorar la calidad del servicio público por parte de los servidores como también se visualizó el modelo que tienen y/o manejan es rígido y a veces tienen una actitud esto afecta el desempeño laboral es decir hace que el personal esté insatisfecho y desmotivado esto afecta la productividad y el logro de los objetivos, ya que se debe a un posible manejo inadecuado de la gestión del talento humano. Uno de los aspectos más importantes para los servidores en el trabajo que realiza y en los aspectos que rodean su puesto de trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchos casos los servidores pueda que se observen desmotivados por no tener calidad en el trabajo, ya que no se dé prioridad para dar capacitación a sus servidores públicos para cubrir los diferentes puestos asignados esto podría resultar en: la lentitud en el logro de los objetivos de la organización, la baja participación de los servidores en el éxito o fracaso de la organización, los problemas de comunicación y el poco interés en el trabajo. De persistir esta situación los problemas anteriormente mencionados, harán que el desempeño de los servidores públicos sea inferior al esperado y perjudicarán el logro de las metas organizacionales.

En la actualidad tanto la gestión del talento humano como la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos se han convertido en factores importantes que contribuyen

al éxito o fracaso de una organización, las organizaciones públicas no son diferentes a ello en este caso en específico las municipalidades tanto provinciales como las distritales es necesario dejar de lado el pensamiento de que al ganar una contienda electoral el alcalde esta exigido a contratar a sus correligionarios, no importando su calificación. En base a estas afirmaciones surge la pregunta que dio origen a la presente investigación ¿cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral? la misma que se espera dar respuesta al culminar esta investigación. Teniendo en cuenta que en el sector público se oferta un servicio que es el mejorar la calidad de vida de los habitantes de la comunidad, este servicio es otorgado por personas, es imprescindible el tener una adecuada administración del talento humano que pertenece a la institución, velando porque cada uno de los procesos de la administración se brinde de manera oportuna y eficiente.

## **1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Pregunta general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?

### **1.2.2 Preguntas específicas**

- ¿Cuál es la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Distrital de Samán - 2022?

### **1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Distrital de Samán - 2022.
- Determinar la relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.
- Identificar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.

### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación pretende ser un aporte en tres niveles.

A nivel teórico este trabajo de investigación es relevante porque muestra datos e informaciones con valor teórico puesto que incluye información teórica y científica con respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral, esto se realizó gracias a una revisión exhaustiva de un conjunto de libros e investigaciones previas respecto a las variables de investigación de esta manera se contribuirá a la base de conocimientos que servirán como antecedente, generando nuevos modelos como también será una fuente de información para otros estudios a realizar sobre el tema.

Se justifica desde el nivel práctico porque los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para la unidad de recursos humanos de la municipalidad distrital de Samán, contribuirá a la mejora y el fortalecimiento del desempeño laboral y a una adecuada gestión del talento humano; la información proporcionada por esta investigación dota de datos

reales, que servirá de diagnóstico de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad. Del mismo modo este trabajo de investigación será fundamental porque permitirá al jefe de la unidad de recursos humanos como también al titular de la entidad la toma de acciones respecto a los resultados dados referente a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos esto con la finalidad de brindar una mejor calidad de servicio público al usuario. De acuerdo con Bernal (2010) señala que “Se considera que una investigación tiene justificación practica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirán resolverlo” (p. 106).

El aporte a nivel metodológico contribuirá y aportará dos nuevos instrumentos como también será de gran utilidad para futuras investigaciones, cada variable se adaptará a un instrumento ya construido demostrado su validez y confiabilidad tanto para la gestión del talento humano y el desempeño laboral que será empleado en la presente investigación, asimismo será utilizada en otras organizaciones públicas, además contribuirá para implementar el procedimiento de la gestión de talento humano y buscar la calidad de servicio público. Así mismo proporcionara procesos para la toma de decisiones.

A nivel social esta investigación será de gran utilidad porque permitirá desarrollar las capacidades y lo más importante el talento humano en la competitividad el personal que desarrolla las competencias y sus habilidades en un ambiente apropiado brindará una atención de calidad cubriendo así las necesidades de la población y por lo tanto habrá un buen desempeño laboral en la municipalidad.

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **2.1 ANTECEDENTES**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Zans (2017) realizó la investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Con respecto a la metodología se hizo un estudio tomando en cuenta un estudio cuantitativo con elementos cualitativo, de tipo descriptivo – explicativo. La población fue de 88 trabajadores y funcionarios y una muestra de 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó las técnicas e instrumentos para una adecuada investigación. Los principales resultados obtenidos señalan que el clima organizacional en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad, de esta forma se considera necesario motivar a las autoridades, jefes, encargados de áreas de trabajar en contribuir a lograr un clima organizacional, favorable, excelente, y alcanzar los niveles de optimismo y entusiasmo, excitación y orgullo, como también se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitaria, las cuales se deben dirigir a través de los dirigentes y transformarlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo potenciar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente adecuado para la productividad, precaver en gran medida la toma de decisiones individuales y confortar la toma de decisiones colectivas.

Alarcón (2016) en su tesis para obtener el grado de ingeniero en administración de empresas “La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Las Personas Con Discapacidad En Las Instituciones Públicas De La Provincia Del Carchi “donde se analizó la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral



de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Respecto a la metodología el estudio es de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de cuestionarios. La población fue de 4606 colaboradores y la muestra abarcó a 353 colaboradores de dicha provincia. Llegando así a la conclusión que un 44.58% de las entidades no están empleando la gestión del talento por competencias, llegando a perjudicar de forma directa al desempeño laboral al personal.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Alvarez (2022) en su tesis "Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022", el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima. Respecto a la metodología la investigación es de enfoque cuantitativo, descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental y una muestra de 83 colaboradores del área de fiscalización además de ello uso la técnica de la encuesta para la recaudación de información y como instrumento el cuestionario. El resultado que se tuvo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, se aplicó el coeficiente de Spearman que da un valor de 0.000 mientras que el coeficiente de correlación fue de 0.382; donde se concluyó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación positiva baja.

Concha (2022) en su investigación titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad del Cusco, 2022", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Huayllabamba, Cusco. Referente a la metodología el estudio fue de tipo básico de alcance descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de corte transversal. La población fue censal conformado por 45 administrativos que laboran en dicha institución. Los resultados a los que se llegaron fue que existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, esto según la prueba estadística Rho de Spearman = 0.545 donde se concluye que existe una relación significativa, directa y moderada entre ambas variables, con sig. bilateral = 0.000.

Reyes et al., (2020) explicaron a través de su artículo “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018”, donde tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay. Respecto a la metodología, la investigación es de un enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional y un diseño no experimental con una muestra de 120 trabajadores administrativos de la institución. Los resultados que obtuvo se dio una correlación igual a  $R = 0.971$  considerado como un grado de correlación positivo muy fuerte, se realizó la contrastación de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman, el cual dio un p-valor  $p = 0.000$  tomando la hipótesis alternativa a un nivel de significancia del 5%. Se concluyó que la gestión del talento humano si se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Supo y Huaricallo (2020) en su proyecto de tesis “Gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores del Archivo Regional de Puno – 2020”, donde el objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores del Archivo Regional de Puno. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental; se trabajó con una población de 40 colaboradores y una muestra de 36 conformada por los colaboradores de la mencionada institución, para la recolección de datos usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables como son gestión del talento humano y el desempeño laboral. Los resultados que recolectaron fueron analizados estadísticamente en el programa SPSS, se obtuvo el valor en el coeficiente de relación de  $r$  de Pearson  $r = 0.636$  considerándose como una relación positiva moderada con un nivel de significancia de 0.000. Se concluyó que la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño laboral.

Mancilla y Vara (2018) en su proyecto de tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus durante el año 2018. Respecto a su metodología es una investigación cuantitativa con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Se tiene como población al total de trabajadores de la Municipalidad distrital de Yacus que son un total de 31 trabajadores, como muestra se determinó a los trabajadores operativos, haciendo un total de 24 trabajadores,

para la recolección de los datos correspondientes se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, las cuales son el cuestionario de gestión del talento humano esto se fundamenta en su libro de Idalberto Chiavenato (Gestión del talento humano) en cuanto al cuestionario de desempeño laboral se recurrió al instrumento planteado por Martha Allens. Una vez aplicados los instrumentos de medición de las dos variables donde se determinó que la relación es significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus – 2018, donde se aplica el coeficiente de Spearman que da un valor de 0.000. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.847; lo cual indica que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación positiva y considerable.

Nolberto (2017) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital De Pichanaqui, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Referente a su metodología es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental transaccionales correlaciones/causales. Con una muestra probabilística de 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital De Pichanaqui, con el fin de conocer su opinión concerniente a la gestión del talento humano; de la misma forma se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados que se obtuvo fueron analizados estadísticamente a través del programa SPSS, la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Pichanaqui, en seguida de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819 donde indica que existe una correlación positiva alta, entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Evidenciando así que, si se fomenta una buena gestión de talento humano.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Condori (2018) en la investigación de tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017”, se planteó como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno. Así mismo se planteó como hipótesis la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno. En la

metodología el método de investigación es el hipotético – deductivo bajo un enfoque cuantitativo enmarcado dentro del tipo de investigación correlacional y el diseño es no experimental; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; la población estuvo conformado por 122 trabajadores con una muestra aleatoria de 46 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, tanto el personal nombrado y contratado. El procesamiento estadístico se desarrolló a través del programa SPSS. Según los resultados obtenidos se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; asimismo el 34.8% indica que se da algunas veces la gestión del talento humano y por ello el desempeño laboral es regular. Por ende, el resultado que se obtuvo indica que la gestión del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0.528 con el desempeño laboral.

Cruz (2019) en su investigación titulada “Comunicación Interna y Desempeño Laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de Alto Puno 2019”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Alto Puno 2019. Con respecto a la metodología la investigación es de un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño correlacional descriptivo no experimental y de método deductivo. La población de estudio se encuentra conformada por 20 trabajadores de la entidad, donde se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento de la encuesta. Los principales resultados según la prueba de Correlación de Rho Spearman se determinó que hay una relación directa entre la comunicación interna y el desempeño laboral. Esto lleva a aceptar la hipótesis planteada, “Existe una relación directa entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Alto Puno periodo 2019”.

Cusilayme (2019) en su investigación titulada “factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016 – 2017”. Se plantea debido al importante rol que cumplen los recursos humanos en las organizaciones, analizando la motivación de los trabajadores ya que es un factor muy relevante que influye el comportamiento organizacional, que permite mejorar el desarrollo, el esfuerzo, la energía y la conducta del trabajador, en consecuencia las organizaciones aseguran el logro de sus objetivos, de igual forma, la evaluación del desempeño constituye

una técnica de dirección imprescindible en el desarrollo administrativo. Con esta investigación se pretende analizar la problemática de los trabajadores administrativos que laboran en instituciones públicas, y porque estos no se encuentran motivados y si esto conlleva al incumplimiento de los objetivos planteados por la institución. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Herzberg en los factores extrínsecos e intrínsecos. tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016 – 2017. La investigación es de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transaccional/transversal, de enfoque cuantitativo, se aplicó el método deductivo y una muestra censal. Respecto a su metodología de investigación se empleó como técnica la encuesta a través del uso de un cuestionario, de la misma forma para el procesamiento y análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva, para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson mediante el software estadístico SPSS versión 24. Se concluye: que existe relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, ya que esta prueba estadística Coeficiente de Pearson muestra un valor 0.661 con un nivel de probabilidad menor a 0.01 es decir cuando más alta sea los factores motivacionales el trabajador mejor será su desempeño laboral dentro de la Dirección Regional de Educación Puno.

## **2.2 MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1 Gestión del talento humano**

El talento humano es un elemento primordial en una organización, por ende, es el recurso más trascendental dentro de ella en tal sentido se hace referencia a los siguientes autores: Chiavenato (2009) sostiene que es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos o las personas como la selección, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (p. 10).

En esta definición señala la importancia que llegó a conseguir el recurso tan importante que son los trabajadores en las organizaciones, puesto que sin ello no sería posible lograr los objetivos, pero también indica que no es un factor del todo independiente, pues se encuentra

fijado a otros aspectos organizacionales, las mismas que en muchos casos llegan a influenciarlas ya sea de manera positiva o negativa.

Vásquez y Lara (2008) manifiesta que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la organización donde se conlleva constituye una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores en la empresa que implícitamente constituye una serie de medidas como la participación de los trabajadores en los objetivos de la empresa, el pago de salarios. Según la productividad de cada trabajador, trato justo de los mismos y formación especializada.

Eslava (2004) afirma que gestionar el talento humano, se fundamenta en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es alcanzar la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades para lograr resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. La persona es esencial para la operación eficiente de una institución, es su activo más valioso, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran suma de dinero que se invierte en los empleados (Koontz et al., 2004).

### **Importancia de la gestión del talento humano**

La importancia de los recursos humanos en toda la empresa u organización está en su habilidad para responder favorablemente a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos lograr satisfacción. Esto requiere empleados adecuados, con la composición correcta de conocimientos y destreza, se encuentre en el lugar y en el momento oportuno para realizar el trabajo necesario. Todas las organizaciones tienen un elemento común, todas estas están conformadas por personas, estas llevan a cabo los logros, avances y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado manifestar que constituyen el recurso más importante. Si alguien pusiera equipos modernos en establecimientos impecables, pero careciera de personal, o éstas estén mal dirigidas, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito que pretende lograr sería imposible.

## **Objetivos fundamentales de la gestión del talento humano**

De acuerdo con Werther y Davis (2008) los objetivos son los que encaminan a la función de la administración de recursos humanos, estos objetivos no solo plasman los propósitos en la parte administrativa, pues estas van más allá considerando los retos que surgen en la organización, del departamento de personal mismo, como también de las personas participantes en el proceso. Estos objetivos pueden ser: objetivos corporativos, objetivos funcionales, objetivos sociales y objetivos personales.

Los objetivos corporativos comprenden el conjunto de metas que posee la organización de cara a los resultados que desean llegar como parte de su participación en el mercado. Aquellas expectativas que tiene para el futuro, la cantidad de productos que se pretende vender, la calidad de servicio que se quiere otorgar, la satisfacción que se desea ofrecer y la imagen que pretende tener en la mente de sus consumidores y/o usuarios.

Los objetivos funcionales, estos implican el grupo de objetivos propios de la función que desempeña cada puesto de trabajo, de la misma forma comprende el conjunto de actividades que deben de realizar, estos se encuentran relacionados en función de los objetivos corporativos. Los objetivos funcionales tienen gran participación para así poder lograr los objetivos corporativos.

Los objetivos sociales, es la imagen de una empresa u organización que desea conseguir, ante los ojos de la ciudadanía en general de su intervención en el progreso de la comunidad a la cual pertenece de la misma forma su asistencia a la mejora de la calidad de vida de los residentes de dicha localidad en la que se encuentra ubicado.

Los objetivos personales, es el conjunto de objetivos que pueda tener cada trabajador como parte de su proyecto de vida, en la medida que el logro de sus objetivos contribuya al objetivo común de la empresa u organización de alcanzar las metas corporativas.

### **2.2.2 Dimensiones de la gestión del talento humano**

**Provisión de recursos humanos**, Chiavenato (2011) menciona que los procesos de provisión están relacionados con el suministro de personas a la organización, estas actividades incluyen la realización de los procesos responsables de los insumos humanos,

como también comprenden todas las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. El proceso de provisiones es la entrada de las personas al sistema organizacional, del mismo modo que con estas actividades también se abastece a la organización del talento humano que es indispensable para su funcionamiento.

- El proceso de reclutamiento es una etapa donde se hace una exploración de los mejores candidatos para las vacantes a cubrir. Por lo tanto, se han desarrollado varios métodos para buscar perfiles; Esto puede ser mediante la publicación de ofertas laborales o mediante headhunters.

De acuerdo con lo expresado por Chiavenato (2011) comprende un conjunto de pasos que cambian en función de la organización, en muchas organizaciones el principio del proceso de reclutamiento de personal tiene su origen en una decisión de línea.

Existen diversos medios de reclutamiento que emplean las organizaciones son: i) el reclutamiento interno; sucede cuando la empresa intenta llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, estos pueden ser: transferencias (movimiento horizontal) y/o ascensos (movimiento vertical del personal), en alguno de los casos transferencias con ascensos (movimiento diagonal). De esta manera se puede decir que el reclutamiento interno implica la transferencia, ascenso, transferencia con ascenso, programas de desarrollo de personal, planes de carrera para el personal. ii) Reclutamiento externo, se da con los candidatos que vienen de afuera o personas ajenas a la organización, también llamados talentos externos todos estos atraídos mediante técnicas de reclutamiento estas son: archivos de candidatos, recomendaciones, carteles y anuncios, etc.

- Selección del personal, de acuerdo con Chiavenato (2011) es un proceso que consiste en seleccionar al hombre adecuado para el sitio adecuado, en otros términos, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más aptos para los puestos que se encuentran disponibles esto con el propósito de mantener o incrementar la eficiencia y el desempeño del personal, como también la eficacia de la organización. En consecuencia, la selección busca solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo la eficiencia y eficacia de la persona en el puesto. Podemos manifestar también que la selección de personal es una responsabilidad de línea y una función de staff. a) Responsabilidad de línea dado que al departamento de



admisión que sería recursos humanos le corresponde la función de selección, teniendo en cuenta las normas legales vigentes también las políticas de la municipalidad; y la decisión de los candidatos corresponde al jefe del organismo solicitante. b) La función de staff, es el organismo de reclutamiento y selección que presta este servicio, sugiriendo candidatos al jefe del organismo solicitante.

Para la selección del personal se utilizan diversas de técnicas que hacen posible elegir a las personas apropiadas para el puesto de trabajo, por ello debe realizarse principalmente: pruebas psicológicas, pruebas de práctica, pruebas de conocimiento, entrevistas, investigación socioeconómica, examen médico, entre otros. La secuencia de pasos que involucra este proceso obedece al tipo de organización, nivel del puesto, entre otras características de la empresa y/u organización.

- Programa de inducción de acuerdo a Armas et al., (2017) ayuda al empleado a incorporarse a la empresa y su filosofía, complementariamente fortalece algunos puntos como: aminorar la angustia del cambio; promueve la productividad, estableciendo con precisión las expectativas de la organización sobre el cumplimiento de funciones del colaborador; como también disminuye errores debido a falta de información que puedan afectar en costos para la empresa, entre otros.

El proceso de inducción debe ser holísticos ir de lo general a lo particular frecuentemente los temas considerados en los mismos son: normativa legal, planes de emergencia organizacional, uso del uniforme, línea de mandos, planes estratégicos, recorrido institucional, estructura jerárquica, planificación, toma de exámenes médicos, acercamiento con directivos y futuros compañeros, entre otros. Como también la particularidad de algunos de los trámites y aspectos implícitos en los procesos de inducción.

**El mantenimiento de recursos humanos**, de acuerdo con Chiavenato (2011) requiere una serie de cuidados especiales, dentro de las cuales destacan los planes de remuneración económica, las prestaciones sociales, los planes de higiene y seguridad en el trabajo.

El adecuado mantenimiento de recursos humanos implica el uso adecuado de premios y sanciones, dado que está compuesto por los salarios, prestaciones, ascensos; las sanciones están dadas por las medidas disciplinarias, que componen los factores básicos que llevan a la persona a trabajar en provecho de la organización.

Las principales actividades dentro del mantenimiento podemos nombrar los siguientes:

- La remuneración o administración de sueldos y salarios hace referencia a la recompensa que percibe la persona a cambio de realizar el trabajo organizacional. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre los trabajadores y la organización. Cada empleado negocia su labor para conseguir un pago económico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta. a) remuneración económica directa: es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, premios, bonos y comisiones. El salario directo es el dinero que se comprende como contraprestación por el servicio prestado en el puesto desempeñado. Por otra parte, los empleados por horas, el salario equivale al número real de horas laboradas durante el mes (con la exclusión del descanso semanal remunerado); en cuanto a los empleados por mes le corresponde un salario mensual. b) remuneración económica indirecta: es aquel que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones sociales que brinda la organización, este salario incluye gratificaciones, vacaciones, extras, bonos (riesgos, insalubridad, años de servicio, etc.)
- Planes de prestaciones sociales, según Dessler y Varela (2011) indica que son aquellos pagos económicos y no económicos que los trabajadores perciben al laborar en una empresa, ya que estas representan una parte importante de su sueldo; debido a que estas incluyen los seguros de vida y de salud, el tiempo libre remunerado, las pensiones y los cuidados infantiles.

### **Clasificación de las prestaciones sociales**

- a) Prestaciones en pagos complementarios o tiempo no laborado: estas representan los pagos más caros para las organizaciones debido a la cantidad de tiempo libre que llegan a tener los empleados en alguno de los periodos más comunes de descanso como son los días festivos, permisos por defunción, permisos por enfermedad, permiso por maternidad y las vacaciones.
- b) Prestaciones de seguros: son los pagos de seguros de salud las indemnizaciones.
- c) Prestaciones por jubilación: son pagos de seguridad social y los planes de pensión jubilación.

- Calidad de vida en el trabajo, según Chiavenato (2011) implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, hace referencia en el caso de las condiciones físicas como la higiene y seguridad como también de las condiciones psicológicas y sociales. Esto se da cuando el ambiente laboral es amigable, dado que se nota la mejora de manera sustancial en la vida de los trabajadores dentro de la organización.

El área que se encarga de la gestión del talento humano es aquel que se encarga de la higiene laboral como también de la seguridad del personal para así contar con una fuerza laboral adecuada. La higiene laboral hace referencia al conjunto de normas y procedimientos que velan el cuidado de la integridad física como mental al protegerlos de posibles riesgos que se encuentran relacionados con las tareas del puesto de trabajo y al ambiente físico que se ejecuta dicho trabajo.

Condiciones ambientales de trabajo, existen 3 grupos de trabajo que ayudan de una manera muy relevante en el trabajo estas son: i) Las condiciones ambientales, tales como el nivel de la intensidad de la luz, la sensación de frío o calor, etc.; ii) Condiciones de tiempo, son las extensiones de horas de la jornada laboral, número de horas extras al trabajo, periodos de descanso, etc.; iii) Condiciones sociales, nivel de formalidad de la organización, relaciones laborales en el interior, estatus alcanzado como parte del trabajo realizado.

- Relaciones con las personas según Chiavenato (2011) las relaciones con las personas se dividen, por un lado, las relaciones internas, se da con los propios colaboradores en el día a día de la organización, por otro lado, las relaciones externas que se da con los representantes de los colaboradores; por ejemplo, los sindicatos.

En el caso de las relaciones con los empleados, hace mención a la forma en la que se tratan y al conglomerado de movimientos que hacen los trabajadores en el interior de la empresa. La disciplina como el conjunto de medidas que se realiza para conservar esa disciplina estos constituyen en aspectos de gran importancia para dichas relaciones internas.

Las oportunidades de crecimiento y el conjunto de transferencias muestran a los trabajadores que se encuentran trabajando en el desarrollo de su carrera y que no se trata únicamente de un puesto de trabajo temporal.

**Desarrollo del talento humano** para Chiavenato (2011) Comprende todas las estrategias enfocadas al fortalecimiento de habilidades, actitudes positivas y/o competencias de los colaboradores, buscando propiciar al mismo tiempo un crecimiento laboral y personal en el individuo, así como un aumento global en la competitividad de los equipos de trabajo y la organización.

De acuerdo a Werther y Davis, (2008) si los empleados logran desarrollarse de forma adecuada, existen mayor probabilidad que el conjunto de vacantes que se identifican mediante el plan de gestión del talento humano se pueda llevar de manera interna. Las oportunidades de crecimiento y las transferencias evidencian a los trabajadores que están realizando una carrera y que no solamente se trata de un puesto de trabajo temporal. El desarrollo de capital humano es un método bastante efectivo, ya que pueden enfrentar los desafíos del área, entre los cuales se encuentran la falta de actualización de los conocimientos que posee el personal, la variación de los cambios sociales y técnicos y el nivel de rotación de los trabajadores (pág. 271).

- La capacitación de acuerdo con Dessler y Varela, (2011) esto debe iniciar en seguida después de haber hecho el proceso de inducción. Capacitar implica proporcionar conocimientos a los empleados nuevos o antiguos, las capacidades que se requiere para desempeñar su labor.

La capacitación es fundamental para una adecuada administración, y una tarea que los gerentes no deben pasar por alto esto con el propósito de desarrollar las destrezas y competencias en el trabajo del personal que ocupa el puesto dentro de la organización. Los tipos de capacitación que se da a los trabajadores de acuerdo con los objetivos institucionales como también al nivel jerárquico en el ámbito en el que se realice. El hecho de tener trabajadores con buen potencial no asegura su éxito, deben saber lo que la organización desea que hagan y de qué manera hacerlo. De no ser el caso, solo se improvisará, por lo que no serán productivos.

- Desarrollo del personal de acuerdo a CEUPE (2021) indica que es un desarrollo continuo ajustado a la formación de empleados que cumplen las necesidades de la empresa, de la misma forma, en el estudio y desarrollo de la capacidad productiva y educativa de los empleados de la empresa y estas incluyen el siguiente conjunto de medidas las cuales son: la formación de nuevos empleados, capacitación de especialistas, capacitación en profesiones relacionadas y la formación adicional.
- Desarrollo organizacional según Gallegos (2003) es “una estrategia que compromete en todas sus etapas a los miembros de una institución y ejecuta su cultura a partir de los resultados de una diagnosis organizacional, un diseño de cambio direccionado a desarrollar la eficiencia y efectividad de la organización” siendo su objetivo aumentar la capacidad de respuesta de la organización a las demandas internas y externas, considerando como premisas el cumplimiento de un profundo sentido de pertenencia por parte de los miembros en general, es decir, autoridades y empleados.

### **2.2.3 Desempeño laboral**

Según Bautista et al., (2020) el desempeño laboral es la calidad del servicio y/o el trabajo que realiza el servidor dentro de la organización, aquí entra en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales y que incide directamente en los resultados de la organización. Una herramienta fundamental para el crecimiento organizacional que ayuda a definir estrategias, mejora la eficiencia de los empleados, es decir, beneficia a la organización, esto le permite a la organización mejorar continuamente y ser más competitivo. Es por eso que las organizaciones deben prestar más atención al desempeño laboral de cada uno de sus empleados.

Por otro lado, Chiavenato, (2011) indica que la evaluación del desempeño es el proceso de medir el desempeño de un empleado, entendido como la medida en que cumple con los requisitos del puesto.

Robbins y Judge (2009) conceptualiza que el desempeño laboral es aquel encaminado a lograr resultados óptimos en la situación de sus responsabilidades laborales, el patriotismo con la empresa, sin cometer errores que perjudiquen su desarrollo, cuyo desempeño tiene una función en el cumplimiento de responsabilidades, una buena marcha institucional en la

prestación de servicios o en la producción de bienes sumado a esto las actividades administrativas. La lealtad de este trabajador se relaciona con el compañerismo o el trabajo en equipo, aunque se ejerza fuera de su competencia o atribución este suma un esfuerzo que proporciona a los trabajadores un ambiente psicológico adecuado.

Para Werther y Davis (2008) la evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el desempeño general de un empleado; en otras palabras, su contribución a la organización justifica su permanencia en la empresa.

Llapo (2015) define el desempeño laboral como un conjunto de acciones y/o comportamientos que son percibidos en los trabajadores, teniendo en cuenta que son altamente relevantes para los objetivos de la organización, el desempeño de los trabajadores puede ser medible por sus habilidades y los beneficios resultantes para la empresa. La experiencia está relacionada con la actividad laboral, este es un punto de asegurar el desempeño, orientado hacia el trabajo óptimo individual, una empresa o una compañía asegura su buen funcionamiento y éxito gracias a sus empleados, por lo cual no se ha parado de fortalecer constantemente el recurso humano para mejorar el desempeño laboral, ya sea a través de la capacitación de competitividad y desarrollo y así tener un mejor aprovechamiento de ventaja y competitividad.

Según Gabini (2018) el desempeño es una de las formulaciones que más ha llamado la atención de los expertos en comportamiento organizacional. Quizás esto se deba a que la productividad de las organizaciones está relacionada con el desempeño individual de sus miembros. El desempeño es el aporte de cada colaborador para lograr la efectividad de su organización en base a los comportamientos realizados en un período de tiempo determinado. Un buen desempeño laboral depende muchas veces del comportamiento de cada trabajador, el cual va de la mano con sus aptitudes y actitudes individuales, y estas deben estar unificadas con las metas, objetivos y políticas de la organización para lograr todas las metas propuestas.

### **Características del desempeño laboral**

Furnham et al., (2001) manifiestan que el resultado del desempeño laboral, siempre depende de la actitud, disciplina, iniciativa, capacidad y conocimiento que cada persona tenga y

aplique en el desarrollo de su trabajo, por lo que las características del desempeño laboral propuestas por Furnham son las que se mencionan a continuación:

- a) Destaca que las personas deben adecuarse a distintos ambientes laborales y mantener la misma eficacia laboral en cada uno de ellos.
- b) El desempeño eficiente significa mantener una comunicación eficaz y fluida, tanto ascendente como descendente, vertical y horizontal, individualmente o en grupos.
- c) Otra característica del desempeño laboral es la iniciativa que todos deben de tener para incidir positivamente en el logro de metas de la organización.
- d) Para desempeñarse de manera impecable en el área de trabajo es necesario poseer conocimientos actualizados para las tareas asignadas.
- e) El trabajo en equipo también es otra característica fundamental del desempeño laboral, ya que permite asegurar un trabajo colectivo efectivo y crea un ambiente de trabajo armonioso.
- f) Se enfatiza que es recomendable establecer estándares de trabajo que eviten tiempos muertos y aseguren el pleno cumplimiento de las metas de la organización.
- g) Se requiere un enfoque en el desarrollo del talento para poder mejorar las habilidades, destrezas, capacidades y competencias de cada uno de ellos ya sea de manera individual o grupal.
- h) Se debe potenciar la forma de trabajar es decir, nuevos procesos y procedimientos que incrementen el rendimiento y optimicen tiempo, dinero y recursos para alcanzar de forma eficaz los objetivos marcados.
- i) Finalmente, se sugiere que se brinde capacitación para ampliar y actualizar los conocimientos de acuerdo con los avances tecnológicos y que permita que a los empleados puedan hacer línea de carrera en la organización.

#### **2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral**

**Desempeño en la tarea** es el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de acuerdo con las habilidades y conocimientos contenidos en los deberes descritos para cada puesto, ya que contribuyen directa o indirectamente a la organización.

El desempeño en la tarea conlleva el cumplimiento y/o logro de los deberes y responsabilidades en un trabajo específico Murphy (1990). Como tales contribuyen directa

o indirectamente al núcleo de la organización Borman et al., (1997). En general, las actividades técnicas se dividen en dos tipos de comportamiento, el primero está asociado al proceso de convertir los recursos en productos o servicios propios de la organización, mientras que el segundo comportamiento incluye aquellas actividades que sirven de apoyo al núcleo técnico (Koopmans et al., 2011).

En ese sentido, el desempeño de la tarea está directamente relacionado con el núcleo técnico y estas actividades dependerán de los conocimientos, habilidades y destrezas del individuo, así como estas están incorporadas en las tareas especificadas para cada puesto (Motowidlo y Van Scotter, 1994). De hecho, el desempeño en la tarea incluye actividades destinadas a la producción de bienes o servicios (Rotundo y Sackett, 2002).

- En el planeamiento y organización del trabajo la productividad aumenta a medida que los empleados se vuelven más eficientes. La planificación y organización del trabajo instaura rutinas brindando orientación sobre como priorizar las tareas diarias y lidiar con posibles obstáculos. Cuando los empleados tienen sus días organizados se entrega menos tiempo a averiguar qué va a hacer luego, el resultado final se obtiene menos tiempo perdido y una mayor eficiencia y productividad. Por eso es importante la planificación y organización del trabajo entre estas se tiene: a) ayudan anticipar las necesidades y problemas para identificar las opciones disponibles, b) ayuda a realizar el trabajo con precisión y evitar errores, c) organizar el trabajo y planificar con anticipación esto ayuda a ser más eficiente y productivo, d) un plan bien organizado y efectivo también permite alcanzar metas importantes.
- La orientación a resultados ayuda a definir los objetivos esto en función de las necesidades de la organización del mismo modo considerando las competencias demostradas por los servidores. La orientación a resultados es una de las habilidades más valoradas en las organizaciones, ya que se puede aplicar en todos los aspectos de la gestión empresarial y organizacional, así como en el ámbito personal; no se trata solo de lograr los resultados deseados con un buen nivel de calidad, sino también de superar las expectativas.
- La eficiencia laboral es tener la capacidad de realizar una tarea en el menor tiempo posible y utilizar la menor cantidad de recursos posible, en ese sentido la alta gerencia



debe velar que sus empleados sean eficientes y capaces de realizar las tareas de forma que aprovechen al máximo su tiempo y recursos (tecnológicos, humanos, físicos, etc.) evitando así la acumulación de trabajo y evitar el desperdicio de los materiales tangibles e intangibles.

**Desempeño en el contexto** Podsakoff et al., (2000) definen que el desempeño en el contexto son aquellos comportamientos espontáneos e individuales que superan las expectativas de su puesto; estos son fundamentales para el logro de los objetivos de la organización. Por lo tanto, promueven un mejor funcionamiento de la organización. Moorman et al., (1998) refuerza este concepto al describir el desempeño contextual como un comportamiento que es realizado voluntariamente por los empleados de la organización y contribuye al logro de las metas establecidas por la organización al crear indirectamente un ambiente de trabajo propicio.

Por otro lado, Borman et al., (1997) indican que el desempeño contextual son aquellos comportamientos que apoyan al ámbito en el cual opera el núcleo técnico. Los ejemplos comunes de comportamientos de desempeño situacional incluyen ayudar a los colegas, ofrecerse como voluntario para tareas y defender la organización.

El desempeño contextual es necesario a nivel organizacional, porque contribuye a lograr la efectividad del ente, facilitando las actividades y operaciones laborales. El desempeño en el contexto contiene los siguientes indicadores que evalúan: la iniciativa, actualización de conocimientos, asumir tareas laborales desafiantes, soluciones creativas frente a nuevos problemas y habilidades laborales. En consecuencia, aquellos sujetos que logran un mayor rendimiento en el contexto siempre serán bien vistos por sus compañeros y los motivan a realizar este tipo de comportamiento. A su vez, esto puede conducir a un mayor desempeño de equipo.

- Fay y Frese (2001) la iniciativa es una característica personal del proceso que le permite a un empleado mantener su empleo o conseguir otra y si lo ha completado esta iniciativa empoderará a las personas que se conviertan en agentes activos para la mejora de su situación laboral en el mundo cambiante de hoy; en ese sentido la iniciativa se convierte en un factor clave en el desarrollo de la carrera personal y en la creación de oportunidades de empleo. Las personas con iniciativa se guían por el

logro de objetivos a largo plazo, al mismo tiempo orientadas a la acción para lograrlas, perseveran sobre los obstáculos y hacen las cosas sin que se las pidan. Estas cualidades no solo se relacionan con la forma en que se trabaja cuando se tiene un trabajo, sino también con su comportamiento de autodesarrollo en su carrera cuando necesita encontrar otro trabajo. Por lo tanto, Fay y Frese (2001) argumentaron que las personas con iniciativa y/o motivadas pueden utilizar los cambios para obtener trabajos más desafiantes y explorar las oportunidades en el entorno para encontrar aquellas que mejor se ajusten a sus expectativas, aumentando así su satisfacción laboral.

- Las tareas laborales desafiantes son actividades con las que el empleado no está familiarizado o conoce poco y este está dispuesto a realizarlas con entusiasmo y sin ningún tipo de temor.
- La actualización de conocimientos y habilidades laborales, la aparición constante de nuevos métodos y la mejora cíclica de los procesos de trabajo a menudo crean brechas de habilidades que solo pueden superarse o incluso prevenirse, mediante la actualización constante del conocimiento. El aprendizaje continuo permite al profesional convertirse en experto en determinadas materias y ser muy valorado por sus conocimientos y habilidades, añadido a esto se le suma la satisfacción a nivel personal, pocas cosas son más gratificantes de adquirir conocimientos y habilidades que permitan mejorar de manera personal y profesional.
- Las soluciones creativas es una de las bases fundamentales para la innovación, ya que permite a las organizaciones desarrollar los procesos para ser más competentes. Por esto la creatividad ha tomado bastante interés en las organizaciones, no solo en la publicidad y el diseño, sino también en la potencialidad humana que además de generar ideas planea ponerlas en práctica para así lograr las metas y objetivos y metas de la organización.

## **2.3 Marco conceptual**

### **2.3.1 Gestión de recursos humanos**

Chiavenato, (2009) es un área muy sensible a la mentalidad que prevalece en las organizaciones. Es contingente y situacional, ya que depende de varios aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, las tecnologías utilizadas, los procesos internos y un sinnúmero de otras variables importantes.

### **2.3.2 Capacitación**

Según Dessler y Varela (2011) la capacitación está diseñada para brindar a los empleados nuevos o actuales las habilidades que necesitan para hacer su trabajo.

### **2.3.3 Desarrollo organizacional**

Cruz (2011) basado en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento, estudia las organizaciones como un sistema completo y trabaja para mejorar la efectividad a largo plazo de las empresas a través de intervenciones constructivas en los procesos y estructuras organizacionales.

### **2.3.4 Organización**

Según (Bravo 1985, como se citó en Almanza et al., 2017) conjunto de personas, trabajos, sistemas, funciones, oficinas, instalaciones, y dependencias que forman una corporación o institución social que está sujeta a sus propios usos, normas políticas y costumbres y persigue un fin específico.

### **2.3.5 Talento humano**

Zegarra (2017) no solo se incluye en este grupo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores que dan distintas modalidades a esta actividad: conocimientos,

experiencias, motivación, intereses profesionales, habilidades, aptitudes, actitudes, salud, etc.

### **2.3.6 Desempeño laboral**

Chiavenato (2009) define que el desempeño laboral es la capacidad de una persona para iniciar, desarrollar y completar un trabajo de manera eficiente, con la calidad y buen liderazgo para lograr activamente los objetivos establecidos.

### **2.3.7 Usuario**

Según la (RAE 2014) define el concepto de usuario de manera simple y precisa: un usuario es el que normalmente utiliza algo, se refiere a la persona que utiliza algún tipo de objeto o es el destinatario de un servicio, ya sea privado o público.

### **2.3.8 Rendimiento laboral**

Según Murphy (1990) son un conjunto de comportamientos relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizacional en la que trabaja la persona.

### **2.3.9 Servidor público**

Un servidor es una persona encargada de llevar a cabo una tarea para promover el bienestar de la sociedad. Con esto no se afirma que su trabajo se realice ad honore, sino que su principal característica, independientemente del salario que perciban, es que su trabajo no está destinado a actividades privadas, sino al servicio de la sociedad (Editorial Etecé, 2021).

## **2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.

#### **2.4.2 Hipótesis específica**

- Existe relación significativa positiva entre la provisión del talento humano y el desempeño de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.
- Existe relación significativa positiva entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.
  
- Existe relación significativa positiva entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.

## 2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) sostiene que es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos o las personas como la selección, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.	Provisión del personal	Reclutamiento Selección de personal Inducción Remuneración
		Mantenimiento del talento humano	Planes de prestaciones sociales Calidad de vida en el trabajo Relaciones con las personas
Desempeño laboral	Bautista (2020) es la calidad de servicio y/o trabajo que realiza el servidor dentro de la organización, aquí entra en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales y que incide directamente en los resultados de la organización.	Desarrollo del talento humano	Capacitación Desarrollo del personal Desarrollo organizacional
		Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo Orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral
		Desempeño en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas

*Nota.* Elaborado con base en Mancilla y Escobedo (2019)

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal, porque se realiza sin manipular las variables. Según Hernández et al., (2014) señala que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, lo que hace en este tipo de investigación es observar los fenómenos tal y como se dan en un contexto en un contexto natural para después analizarlo”.

El tipo de estudio para la investigación será de alcance correlacional, según Hernández et al., (2014) el objetivo de este tipo de investigación es conocer la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular. “Es decir miden cada variable presuntamente relacionada, después también miden y analizan la correlación esta se expresan en hipótesis sometidas a prueba”

El enfoque del presente trabajo de investigación es cuantitativo, según Hernández et al., (2014) la investigación usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Hernández et al., (2014) este enfoque trabaja con relación a la revisión literaria que se deriva aun marco teórico guiador de la investigación. Se fundamenta en un modelo deductivo que busca la formulación del problema que luego se derivan en objetivos y finalmente en hipótesis para posteriormente ser comprobadas.

#### **3.2 AMBITO DE ESTUDIO**

El lugar de estudio es la Municipalidad distrital de Samán, en específico los servidores públicos. Ubicado en el departamento de Puno y Provincia de Azángaro, cuya dirección es la plaza de armas S/N cercado en el distrito de Samán; limita al norte con el distrito de

Achaya; al sur colinda con el distrito de Taraco; al este se encuentra el distrito de Taraco; finalmente al oeste limita con el distrito de Caminaca.

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1 Población

Según Bernal (2010) la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”. La Municipalidad Distrital de Samán está conformado por 62 servidores públicos, esta información nos fue brindada por el responsable de la oficina de recursos humanos (CAP, 2021).

**Tabla2**

*Distribución de la población de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán - 2022*

N°	Gerencias, Sub Gerencias y oficinas de la Municipalidad Distrital de Samán	Género		Cantidad
		Masculino	Femenino	
1	Alcaldía	3	2	5
2	Gerencia Municipal	4	1	5
3	Unidad de secretaria general	2	2	4
4	Unidad de Archivo Central	3	0	3
5	Sub Gerencia de Administración	3	2	5
6	Unidad de Recursos Humanos	2	2	4
7	Unidad de Logística y Abastecimiento	4	2	6
8	Unidad de Tesorería	2	3	5
9	Unidad de Contabilidad	3	1	4
10	Unidad de Planeamiento y Presupuesto	4	1	5
11	Sub Gerencia de Infraestructura	4	2	6
12	Sub Gerencia de Desarrollo Económico	2	3	5
13	Sub Gerencia de Asesoría Jurídica	2	3	5
Total				62

*Nota.* Elaborado con base al CAP – Municipalidad Distrital de Samán - 2022.



En la tabla 2 se manifiesta la recolección de datos en base al cuadro de asignación del personal de la Municipalidad Distrital de Samán – 2019, dicha institución cuenta con un total de 62 servidores públicos.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra de estudio es una muestra censal, que consta de 62 servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán, ya que es una población manejable, todos serán colaboradores sin ningún tipo de discriminación.

López y Fachelli (2015) según el autor define que la cantidad de la muestra censal es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población. (pág. 10).

## **3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la presente de investigación, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, donde se tendrá dos encuestas, una para cada variable. La gestión de talento humano tiene como dimensiones la provisión de personal, organización del talento humano, mantenimiento del talento humano y desarrollo del talento humano esto adaptado del libro de Chiavenato (2009) ; para esta variable se tiene 19 ítems con una escala de Likert.

Para el desempeño laboral Gabini (2018) se tiene como dimensiones el desempeño en la tarea y desempeño en el contexto, esta variable tiene 11 ítems con una escala de Likert. En ese entender, se comprende que la encuesta es un documento que consta con un total de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, muy aparte de tener preguntas sencillas y comprensibles. Además, el instrumento a utilizarse será el cuestionario los cuales serán validados a juicio de expertos, como también a la aplicación del alfa de cronbach para su mayor grado de validez y confiabilidad.

### **3.4.1 Confiabilidad del instrumento**

En este estudio para la confiabilidad de instrumento se ha optado por el coeficiente de alfa de Cronbach que es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna

de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados.

- Coeficiente alfa 0 a 0.3 es deficiente
- Coeficiente alfa 0.3 a 0.5 es regular
- Coeficiente alfa 0.5 a 0.7 es bueno
- Coeficiente alfa 0.7 a 0.9 es muy bueno
- Coeficiente alfa 0.9 a 1 es excelente

**Tabla 3**

*Estadísticos de confiabilidad del instrumento para la gestión del talento humano y dimensiones*

		Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable	Gestión del talento humano	0.935	19
Dimensiones	Provisión del talento humano	0.873	8
	Mantenimiento del talento humano	0.838	7
	Desarrollo del talento humano	0.817	4

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

Para la confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano fue medido con el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual esta tuvo como resultado de 0.935 (93.5%), el cual significa que tiene una coherencia interna excelente en el instrumento. Por otro lado, para las dimensiones de la variable gestión se visualiza que tiene una coherencia de muy bueno según el coeficiente de alfa de Cronbach.

**Tabla 4***Estadísticos de confiabilidad de instrumento para el desempeño laboral y dimensiones*

		Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable	Desempeño laboral	0.841	11
Dimensiones	Desempeño en la tarea	0.781	7
	Desempeño en el contexto	0.766	4

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

Para la confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano fue medido con el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual esta tiene como resultado de 0.841 (84.1%) el cual significa que tiene una coherencia interna muy bueno en el instrumento. Por otro lado, para las dimensiones de la variable desempeño se visualiza que tiene una coherencia de muy bueno según el coeficiente de alfa de Cronbach.

### 3.4.2 Validez de instrumento

El instrumento se validó según el juicio de expertos, para la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, esto según acorde a lo requerido, como mínimo el experto debe tener el grado de Magíster y/o Doctor.

**Tabla 5***Validación de instrumento*

Nombre del Experto	Especialidad	Opinión
Lizeth Maritza Charaja Vilca	Mg. En Sociología	Muy Bueno
Vitaliano Enríquez Mamani	Dr. En auditoria y tributación	Excelente
Abraham M. Contreras Vargas	Dr. En economía	Excelente
José Oscar Huanca Frias	Dr. En Ingeniería de sistemas e informática	Excelente

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

### 3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Es la técnica que consiste en la recolección de los datos primarios que se necesita y que serán evaluados y ordenados, para obtener información útil para luego ser analizadas por el investigador, para que pueda tomar decisiones o realizar acciones que se estime como convenientes según a los objetivos planteados. Para ello, se hará uso del Programa SPSS. Este software proporciona a los investigadores herramientas que les permiten referirse rápidamente a datos y a formular hipótesis, realizar y ejecutar procedimientos para aclarar la relación entre ambas variables, para determinar la relación de ambas variables se utilizará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

#### 3.5.1 Prueba de normalidad

**Tabla 6**

*Pruebas de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.109	62	0.067	0.944	62	0.007
Desempeño laboral	0.169	62	0.000	0.947	62	0.009

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

- Para la Variable: Gestión del talento humano.

Como  $p = 0.067$  entonces se acepta el  $H_0$ , lo cual quiere decir que los datos siguen una distribución normal; por lo que se procede a utilizar el coeficiente de correlación de R de Pearson.

- Para la Variable: Desempeño laboral.

Como  $p = 0.000$  entonces se acepta la  $H_a$ , lo cual quiere decir que los datos no siguen una distribución normal; por lo que se procede a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Es suficiente que una de las variables no tenga una distribución normal (G.T.H. = 0.067) por lo que se debe de usar la correlación de Rho de Spearman.

### 3.5.2 Nivel de medición de la correlación de las variables: intervalos o razón

El coeficiente de Rho de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00 donde: -1.00 = correlación negativa perfecta.

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

*Nota.* Elaboración propia basada en Hernández et al., (2014)

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS

##### 4.1.1 Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán

**Tabla 7**

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

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.832
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.832	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		62	62	

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

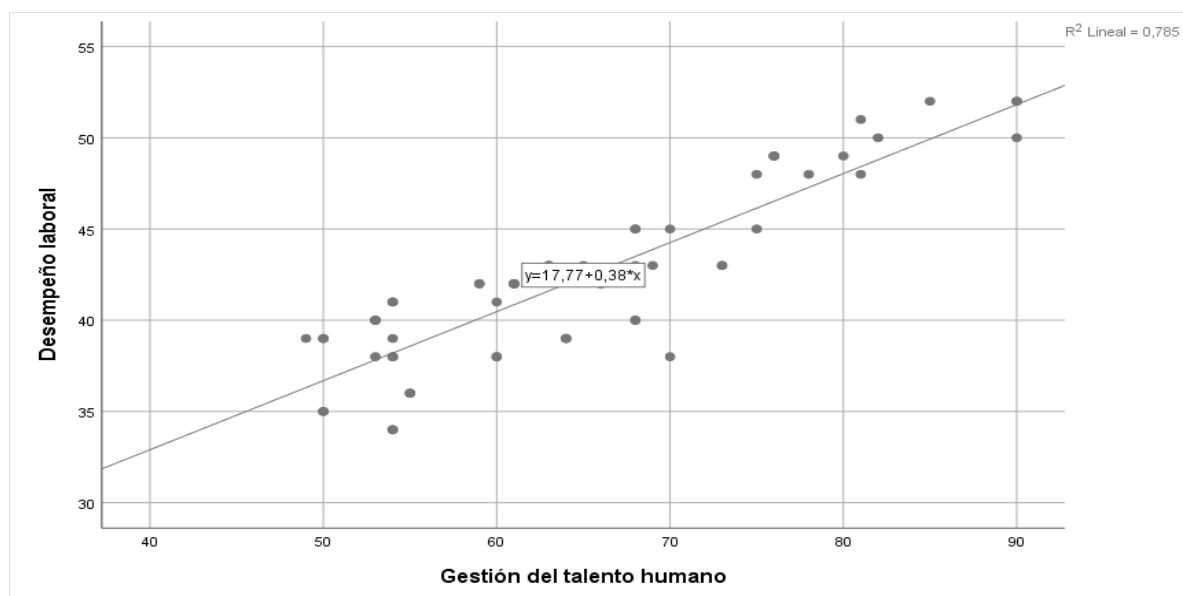
*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

En la tabla 7 se puede observar que  $r = 0.832$  lo que permite tener la probabilidad asociada de  $p = 0.000$  según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva muy fuerte entre las variables, entonces se acepta la  $H_a$ . Por ende podemos entender que la gestión del talento humano es una práctica necesaria que está orientada a los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos, estas deben contemplar como son la provisión del talento que esta, está relacionado como el suministro de las personas a una organización, estas actividades incluyen la realización de procesos responsables del recurso humano en ese entender la provisión es la entrada de las personas al sistema organizacional de la misma forma con estas actividades también se abastece a la

organización del talento humano que es indispensable para su funcionamiento. Por otro lado, el mantenimiento del talento humano implica el uso adecuado de los premios y sanciones dado que está compuesto por los salarios, los ascensos, las prestaciones como son las licencias de maternidad, lactancia, los pagos por jubilación entre otros; por último se tiene el desarrollo del talento humano estas son las actividades que la municipalidad desarrolla en capacitar a sus servidores de este modo ellos puedan desarrollarse de la mejor forma cumpliendo las metas y objetivos establecidos por la municipalidad, entonces podemos decir que si todo lo anteriormente mencionado se da entonces tendrán un buen desempeño laboral; de esta forma darán una atención adecuada y oportuna a la sociedad que es a lo que ellos se deben.

### Figura 1

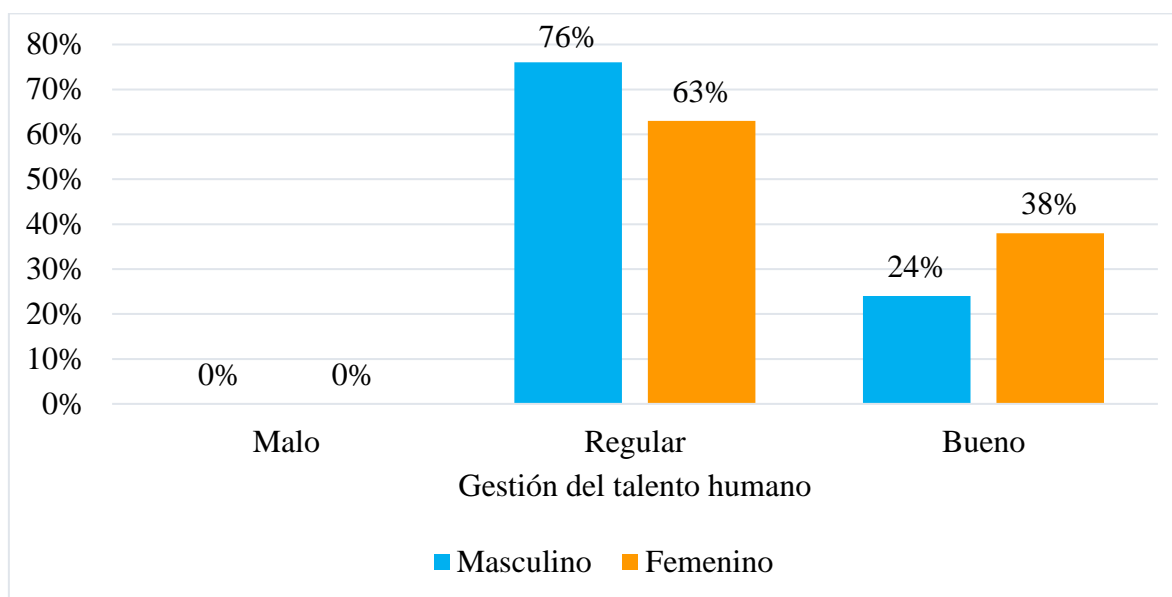
*Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

**Tabla 8***La gestión del talento humano respecto al género de los servidores públicos*

			Gestión del talento humano			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Género	Masculino	Recuento	0	29	9	38
		%	0%	76%	24%	100%
	Femenino	Recuento	0	15	9	24
		%	0%	63%	38%	100%
Total		Recuento	0	44	18	62
		%	0%	71%	29%	100%

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).**Figura 2***Nivel de la gestión del talento humano y el género de los servidores públicos**Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

En la tabla 8 y figura 2 se observa que, del total de los 62 servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán, tanto hombres como mujeres perciben la gestión del talento humano como “regular” en mayor proporción. Sin embargo, hay diferencias entre los géneros en sus percepciones, el 76% del género masculino considera que la gestión del talento humano es “regular”, el 63% del género femenino considera que la gestión del talento humano es “regular” esto indica que la gran mayoría en ambos grupos tiene una opinión similar sobre la calidad de la gestión del talento humano en general, con una ligera



inclinación hacia una percepción “regular”. Por otro lado, el 38% del género femenino considera que la gestión del talento humano es “bueno”; el 24% del género masculino indican que también es “bueno”. Aquí hay una diferencia entre los géneros en su percepción de la calidad de la gestión del talento humano, ya que un mayor porcentaje del género femenino lo califica como “bueno” en comparación con el género masculino. Esta información sugiere que tanto hombres como mujeres tienen opiniones similares en cuanto a la calidad regular de la gestión del talento humano. Sin embargo, las mujeres tienen una percepción más positiva en comparación con los hombres.

**Tabla 9**

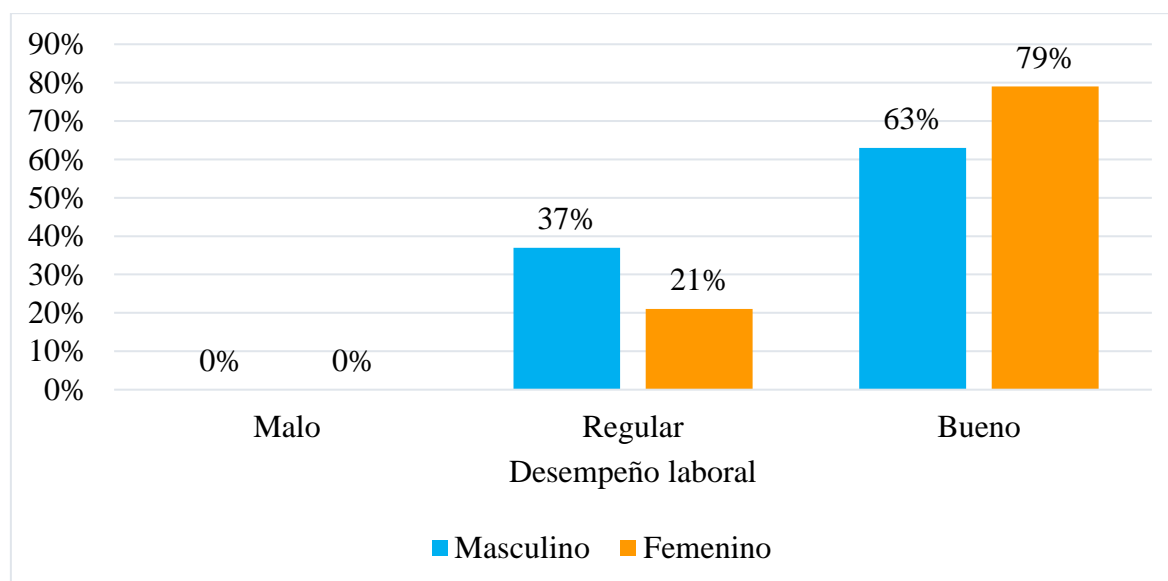
*El desempeño laboral respecto al género de los servidores públicos*

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Género	Masculino	Recuento	0	14	24	38
		%	0%	37%	63%	100%
	Femenino	Recuento	0	5	19	24
		%	0%	21%	79%	100%
Total		Recuento	0	19	43	62
		%	0%	31%	69%	100%

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

**Figura 3**

*Nivel del desempeño laboral y el género de los servidores públicos*



*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

En la tabla 9 y figura 3 se observa que, del total de los 62 servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán, el 79% del género femenino manifiestan que su desempeño es bueno, seguido del 63% del género masculino también considera que su desempeño es bueno, esto sugiere que tanto hombres como mujeres en la municipalidad tienen una percepción mayoritariamente positiva de su propio desempeño laboral, con una proporción ligeramente mayor de mujeres calificándolo como bueno; por otro lado, el 37% de los servidores del género masculino manifestaron que el desempeño es regular y finalmente el 21% del género femenino indican que también es regular, aquí vemos que un mayor porcentaje de hombres califica su desempeño laboral como regular en comparación con las mujeres.

#### 4.1.2 Provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán

**Tabla 10**

*Prueba estadística del nivel de correlación entre la dimensión provisión del talento humano y el desempeño laboral*

			Provisión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Provisión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.794
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.794	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

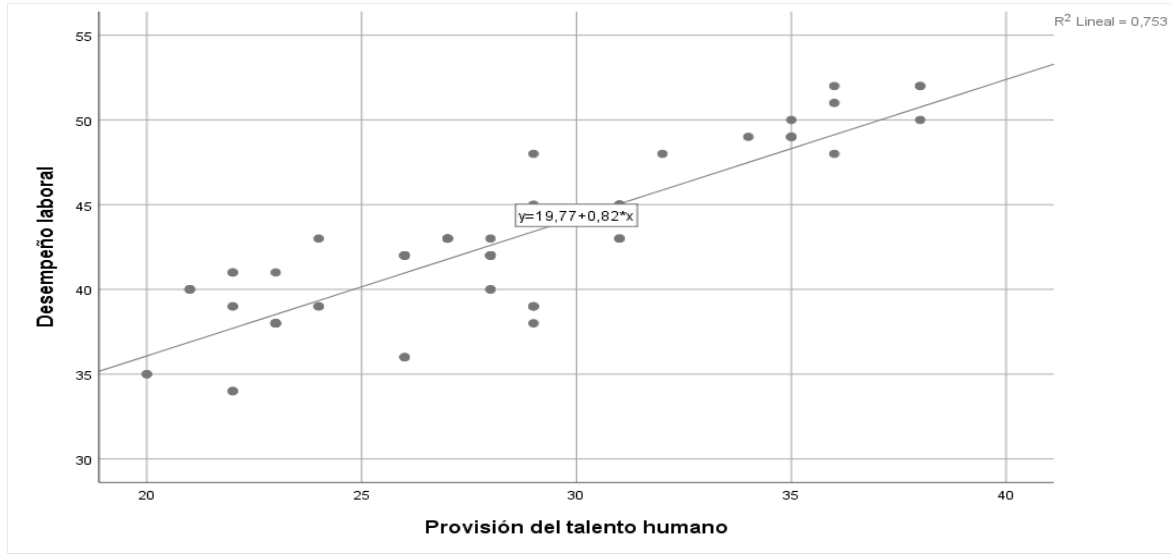
*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

En la tabla 10 se puede observar que la prueba de correlación de Rho de Spearman es igual a  $r = 0.794$  lo que permite tener la probabilidad asociada de  $p = 0.000$  según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva muy fuerte entre

la variable provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán – 2022 entonces se acepta la Ha, teniendo en cuenta que la provisión del talento humano es el suministro de las personas a la organización partiendo del proceso de reclutamiento donde municipalidad hace la exploración de los mejores candidatos, al mismo modo esta se hace de manera pública donde los servidores indican que siempre se da este proceso de forma oportuna como también en la fase de selección del personal es en este punto donde se elige al mejor candidato o el más apto para cubrir dicha vacante esto se hace con el propósito de mantener e incrementar la eficiencia y el desempeño de los servidores para esta fase utilizan diversas técnicas que hacen posible elegir al mejor para dicho puesto de trabajo estas son: pruebas de práctica, pruebas de conocimiento, pruebas psicológicas, entrevistas, examen médico entre otros; por último el programa de inducción ayuda a todos los nuevos servidores a incorporarse a la organización muy complementario a esto fortalece algunos puntos como: aminorar la angustia del cambio, disminuir errores debido a la falta de información, este proceso indican los servidores que esta dado de forma holística ir de lo general a lo particular frecuentemente los temas considerados en los mismos son: normativas legales, uso del uniforme, línea de mandos, planes estratégicos, recorrido institucional, acercamiento con directivos y futuros compañeros, entre otros. De acuerdo a los resultados descriptivos el 40% del género masculino manifiesta que la provisión del talento humano es regular, seguido del 23% del género femenino del mismo modo indican que también es regular; esto quiere decir que los servidores del género masculino son los que perciben mayor provisión del talento humano esto en los temas del reclutamiento, selección del personal y la inducción.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión de la provisión del talento humano y el desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

**Tabla 11**

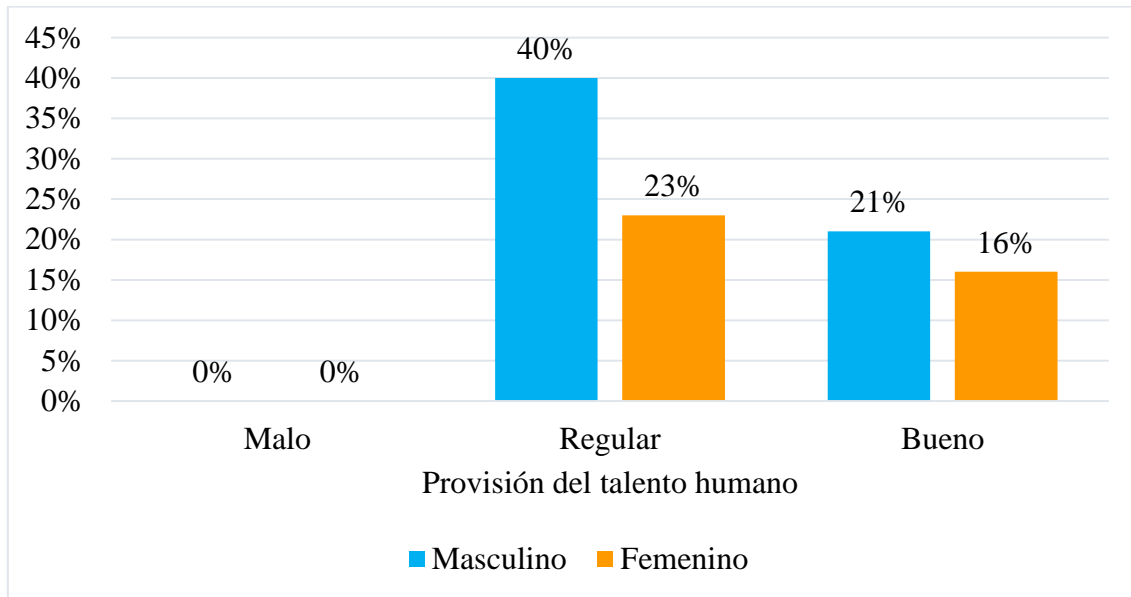
*La provisión del talento humano respecto al género de los servidores públicos*

		Provisión del talento humano			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Género	Masculino	Recuento	0	25	13	38
		%	0%	40%	21%	61%
	Femenino	Recuento	0	14	10	24
		%	0%	23%	16%	39%
Total	Recuento	0	39	23	62	
	%	0%	63%	37%	100%	

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

### Figura 5

*Nivel de la provisión del talento humano y el género de los servidores públicos*



*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

De acuerdo a la tabla 11 y figura 5 se observa que, de los 62 servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán, el 40% del género masculino manifiesta que la provisión del talento humano es regular, seguido del 23% del género femenino del mismo modo indican que también es regular; por otro lado, el 21% de los servidores del género masculino manifiestan que la provisión del talento humano es buena y finalmente el 16% del género femenino indican que también es bueno. Esto quiere decir que los servidores del género masculino son los que perciben mayor provisión del talento humano esto en los temas del reclutamiento, selección del personal y la inducción.

### 4.1.3 Mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán

**Tabla 12**

*Prueba estadística del nivel de correlación entre la dimensión mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral*

			Mantenimiento del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Mantenimiento del talento humano	Coefficiente de correlación		.805
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.805	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		62	62	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

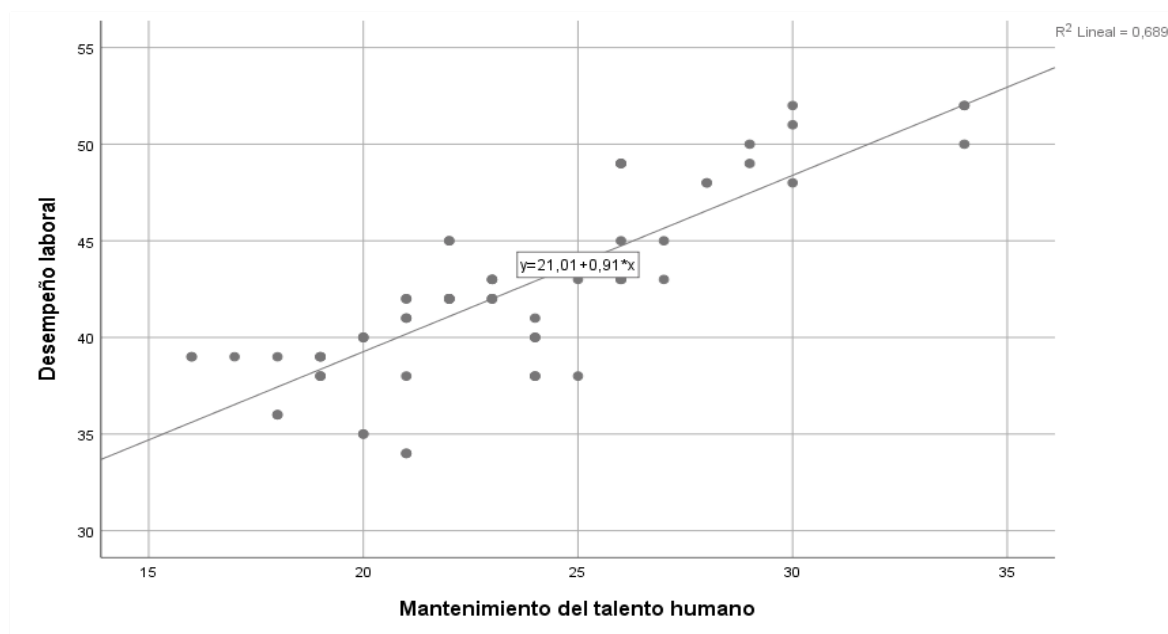
*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

En la tabla 12 se puede observar que la prueba de correlación de Rho de Spearman es igual a  $r = 0.805$  lo que permite tener la probabilidad asociada de  $p = 0.000$  según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva muy fuerte entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán – 2022, entonces se acepta la  $H_a$ , esto quiere decir que el mantenimiento del talento implica el uso adecuado de premios y sanciones, las principales actividades dentro del mantenimiento del talento humano podemos nombrar: la remuneración o administración de sueldos de los servidores públicos hace referencia a la recompensa que ellos perciben a cambio de realizar el trabajo organizacional esto se trata básicamente de una relación de intercambio entre los servidores públicos y la organización, esta remuneración se da de dos formas de manera directa que es salario que comprenden como la contraprestación por el servicio que los servidores hacen en el puesto desempeñado, así mismo la remuneración indirecta es aquella que se desprende de las cláusulas del contrato y del plan de las prestaciones sociales estas incluyen como son las gratificaciones,

vacaciones, entre otros; las prestaciones sociales son aquellos pagos económicos y no económicos que perciben los servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán al laborar en la institución porque estas representan una parte importante de su sueldo porque estas incluyen seguros de salud y de vida, las pensiones y los cuidados infantiles según las respuestas brindadas por los servidores indican que casi siempre se da. Por otro lado, de acuerdo a los resultados descriptivos el 44% del género masculino manifiestan que el mantenimiento del talento humano es regular, seguido del 26% del género femenino indican que también es regular esto indica que los servidores del género masculino son aquellos que perciben mayor mantenimiento del talento humano en relación a los planes de prestaciones sociales, la calidad de vida en el trabajo y la remuneración.

**Figura 6**

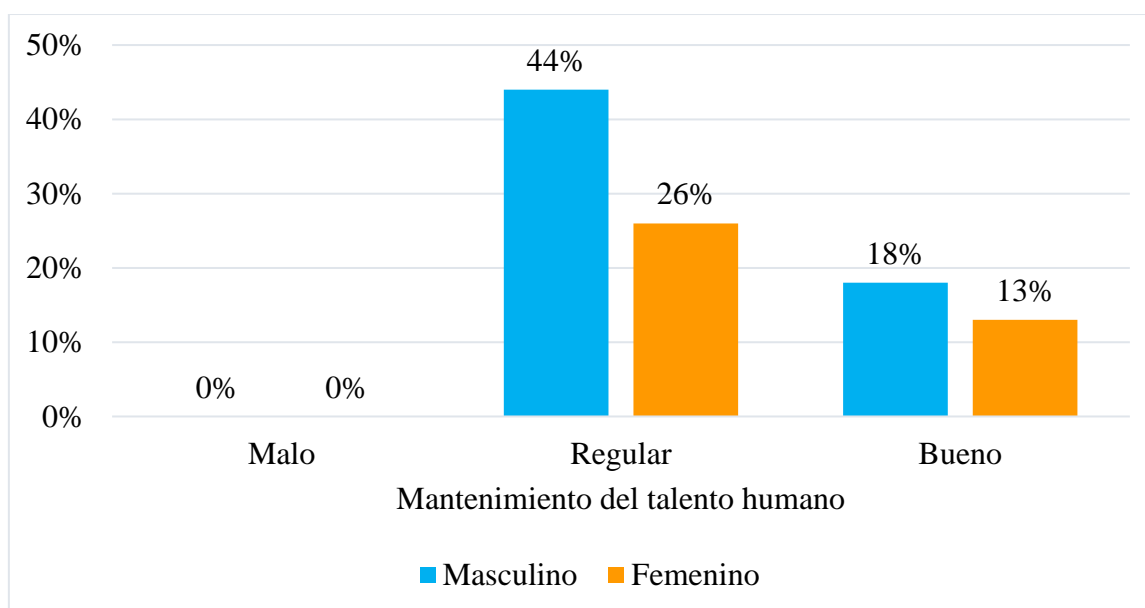
*Diagrama de dispersión entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

**Tabla 13***El mantenimiento del talento humano respecto al género de los servidores públicos*

		Mantenimiento del talento humano			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Género	Masculino	Recuento	0	27	11	38
		%	0%	44%	18%	61%
	Femenino	Recuento	0	16	8	24
		%	0%	26%	13%	39%
Total	Recuento	0	43	19	62	
	%	0%	69%	31%	100%	

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).**Figura 7***Nivel del mantenimiento del talento humano y el género de los servidores públicos**Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

En la tabla 13 y figura 7 se observa que, de los 62 servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán, el 44% del género masculino manifiestan que el mantenimiento del talento humano es regular, seguido del 26% del género femenino indican que también es regular; así mismo el 18% de los servidores del género masculino respondieron que el mantenimiento del talento humano es bueno y finalmente solo el 13% del género femenino indican que también es bueno. Esto indica que los servidores del género masculino son



aquellos que perciben mayor mantenimiento del talento humano con relación a los planes de prestaciones sociales, la calidad de vida en el trabajo, remuneración y relaciones con las personas.

#### 4.1.4 Desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán

**Tabla 14**

*Prueba estadística del nivel de correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y el desempeño laboral*

			Desarrollo del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.655
		Sig. (bilateral)		0.001
	N		62	62
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.655	1000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		62	62	

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).*

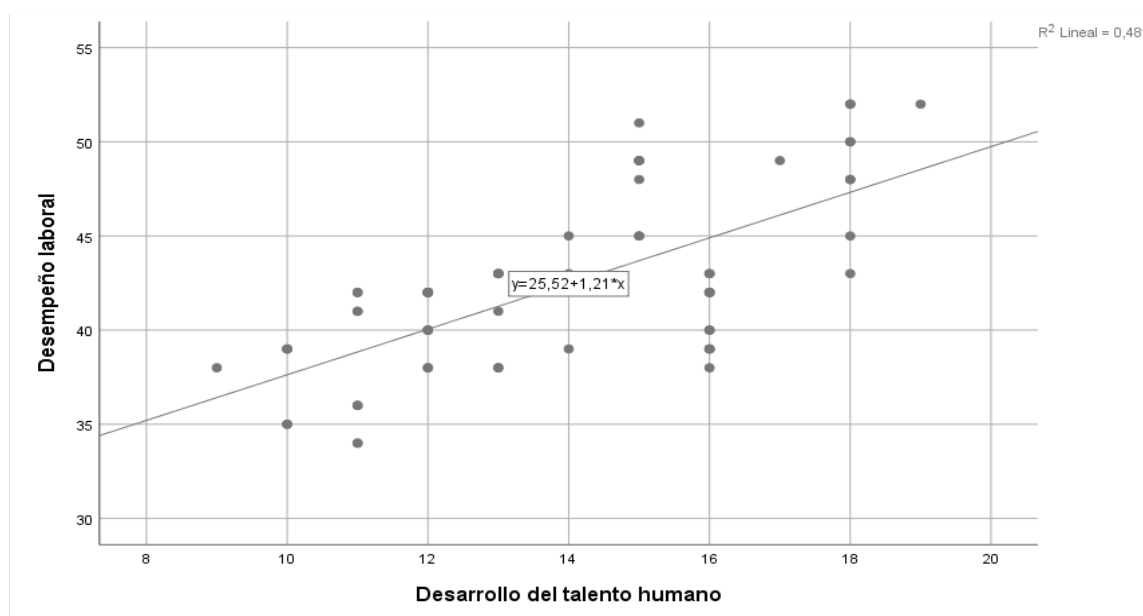
*Nota. Elaboración propia del investigador (2022).*

En la tabla 14 se puede observar que la prueba de correlación de Rho de Spearman es igual a  $r = 0.655$  lo que permite tener la probabilidad asociada de  $p = 0.001$  según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva considerable entre la variable desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán – 2022, entonces se acepta la  $H_a$ . Este proceso contempla las actividades de desarrollo de capacidades, oportunidades de desarrollo para las personas y desarrollo organizacional; según los resultados de la encuesta la capacitación de los servidores se da casi siempre, esta inicia en seguida después de haber hecho el proceso de inducción ya que, este proceso implica la proporción de nuevos conocimientos tanto a los servidores nuevos o antiguos del mismo modo el desarrollo organizacional es un diseño de cambio direccionado a desarrollar la eficiencia y efectividad

de la organización referente a eso los servidores públicos mencionan que algunas veces se da este proceso de desarrollo organizacional según la encuesta aplicada. Por otro lado, de acuerdo al apoyo de los resultados descriptivos el 39% del género masculino manifiestan que el desarrollo del talento humano es regular, seguido del 16% del género femenino indican que también es regular.

**Figura 8**

*Diagrama de dispersión entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

**Tabla 15**

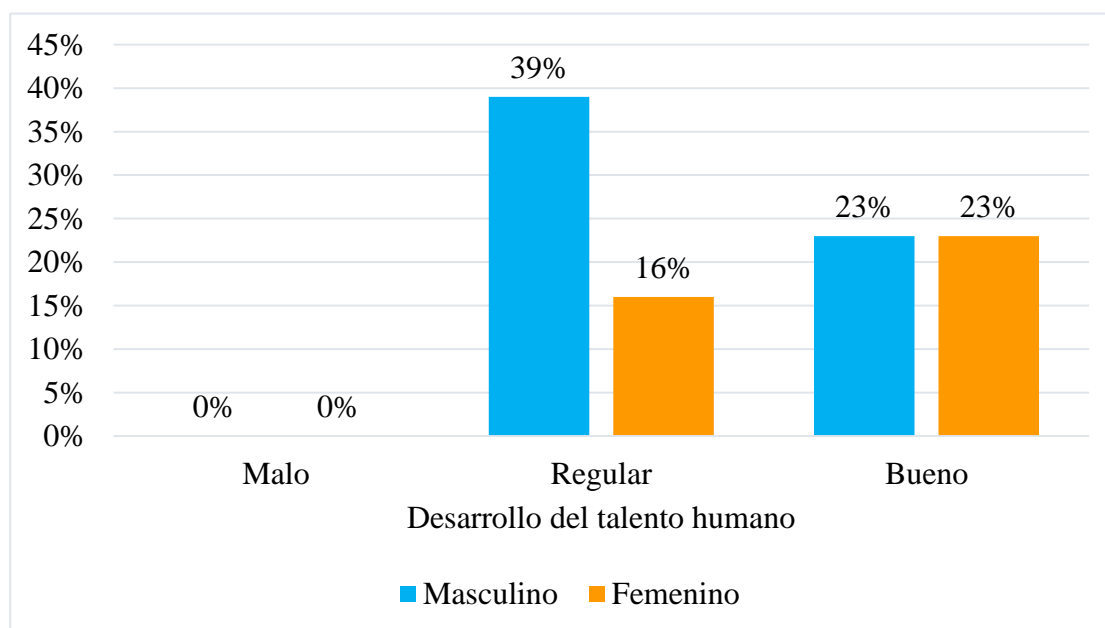
*Desarrollo del talento humano respecto al género de los servidores públicos*

			Desarrollo del talento humano			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Género	Masculino	Recuento	0	24	14	38
		%	0%	39%	23%	61%
	Femenino	Recuento	0	10	14	24
		%	0%	16%	23%	39%
Total		Recuento	0	34	28	62
		%	0%	55%	45%	100%

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

**Figura 9**

*Nivel del desarrollo del talento humano y el género de los servidores públicos*



*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022).

En la tabla 15 y figura 9 se observa que, de los 62 servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán, el 39% del género masculino manifiestan que el desarrollo del talento humano es regular, seguido del 16% del género femenino indican que también es regular; así mismo el 23% de los servidores de ambos géneros concuerdan que es bueno el desarrollo del talento humano, estas contemplan a las capacitaciones, desarrollo organizacional y personal.

## 4.2 DISCUSION

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022, cuya hipótesis es: existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Samán - 2022; donde se aplicó la escala de valorización de la correlación de Rho de Spearman  $\rho = 0.832$  con un nivel asintótico de  $p = 0.000$  obteniendo una correlación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, esto se corrobora con el trabajo de Reyes et al., (2020) cuyo resultado de investigación indica que existe una correlación positiva muy fuerte según el coeficiente de la correlación de Rho de Spearman  $r = 0.971$  y un nivel de

significancia de  $p = 0.000$  esto quiere decir que ambas variables se relacionan. A su vez, Nolberto (2017) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, donde obtuvo un valor de significancia  $p = 0.000$  con una correlación positiva alta de 0.819 donde ambas variables tienen una relación. Además de ello, existieron algunas diferencias que no corroboran con el autor, porque se puede observar primeramente el año de ejecución, como también la población encuestada porque son diferentes en ambos estudios; por otro lado, hace el uso del mismo estadístico en la investigación que es el rho de Spearman.

Identificar la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Samán – 2022, cuya hipótesis es: existe relación significativa positiva entre la provisión del talento humano y el desempeño de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Samán – 2022; donde se logra cumplir dicho objetivo con la escala de valorización de Rho de Spearman  $r = 0.794$  y un nivel de significancia  $p = 0.000$  donde se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral, en comparación al estudio de Mancilla y Vara (2018) obtiene como resultado un nivel de significancia  $p = 0.000$  mientras que el valor del coeficiente de correlación es 0.766 lo cual indica que es una correlación positiva, por lo tanto afirma de manera estadística que si hay una relación significativa. Esto quiere decir que ambos estudios son similares, debido a que en el estudio se trabajó con 62 servidores públicos como muestra a diferencia de Mancilla y Vara que trabajó con 31 trabajadores.

Determinar la relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, cuya hipótesis es: existe relación significativa positiva entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Samán – 2022; donde se obtuvo un valor de significancia de  $p = 0.000$  mientras que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es  $r = 0.805$  este resultado afirma que existe una correlación positiva muy fuerte entre el mantenimiento del talento de humano el desempeño laboral de los servidores. Así mismo los autores Mancilla y Vara (2018) donde obtuvo como resultado con el nivel de significancia  $p = 0.000$  y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r = 0.805$  indica que el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación positiva fuerte; esto quiere decir que ambos estudios son similares con los autores en discusión por otro lado, Supo y

Supo y Huaricallo (2020) tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno, esta tuvo como resultado una correlación de r de Pearson positiva moderada de  $r = 0.636$  con un nivel de significancia de 0.000. Dando a entender que ambos estudios son similares; sin embargo, existieron algunas externalidades dado que la investigación en discusión es de influencia y el estudio realizado fue correccional. Datos semejantes se encontraron con Cruz (2019) quien en su investigación determinó que hay una relación directa entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Alto Puno. Así también Cusilayme (2019) concluyó que existe relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral es decir cuando más alta sean estos factores mejor será su desempeño laboral del trabajador

Identificar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, cuya hipótesis es: existe relación significativa positiva entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022; donde se aplicó la escala de valorización de correlación de Rho de Spearman  $r = 0.655$  con un nivel de significancia de  $p = 0.000$  obteniendo una correlación positiva considerable entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, aceptando así la hipótesis alterna. Así mismo, Concha (2022) donde obtuvo como resultado que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente de la correlación de Rho de Spearman  $r = 0.545$  y un nivel de significancia de  $p = 0.000$  esto quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo, esto indica que ambos estudios son similares. Por otro lado Condori (2018) obtiene un valor de  $p = 0.000$  con lo que afirma que son similares, obteniendo una correlación moderada de  $r = 0.528$  entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Álvarez (2022) en su investigación concluye que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación positiva baja, donde se aplicó el coeficiente de Spearman que da un valor de  $p = 0.000$  mientras que el coeficiente de correlación fue de 0.382. La similitud de los resultados entre los antecedentes y nuestra investigación refuerza el resultado obtenido, ya que confirma la importancia de la investigación en los diferentes ámbitos y espacios geográficos, las realidades son distintas y por ende los resultados también pueden variar; otro aspecto que es similar al trabajo de investigación con sus antecedentes es la óptica o ángulo desde el cual se analiza las variables.

La limitación que tuvo la investigación fue referente a la variable desempeño laboral porque se hace una autoevaluación que consiste en la valoración que hace el servidor acerca de su propio trabajo, este ejercicio permite que el mismo servidor sea quien tome conciencia de su rendimiento para descubrir sus fortalezas y debilidades todo esto con el fin de mejorar y progresar, este tipo de autoevaluación conlleva las desventajas de que el servidor no tenga capacidad de autocrítica suficiente hacia el mismo, como también es probable que exista una tendencia a reflejar valores medios o extremos, lo cual hace que la evaluación resulte mediocre dada esta situación es que le puede faltar objetividad al instrumento de dicha variable, es importante tener en cuenta que estos datos reflejan percepciones subjetivas de los servidores, y pueden estar influenciados por diversos factores, como el ambiente laboral, las políticas de recursos humanos, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros. Para obtener una comprensión más profunda, se requeriría un análisis adicional y considerar factores contextuales y culturales que puedan influir en las percepciones de género sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por otro lado de acuerdo a acontecimientos tanto de forma personal como de forma externa a continuación de forma generalizada se presentan alguna de estas: falta de disponibilidad de algunos profesionales dentro de la institución, señalaban que se encontraban con una actividad emergente y no contaban con el tiempo disponible para llenar dichas encuestas u otras actividades que no les correspondían a sus funciones, falta de investigación en nuestra localidad entorno a nuestro tema de investigación, falta de proactividad al momento de la aplicación de nuestro instrumento de investigación, lo cual dificultó la rapidez de nuestro recojo de información.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que existe relación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán, 2022, obteniendo una  $\rho = 0.832$  aceptándose la hipótesis alterna porque la gestión del talento humano es una práctica necesaria que va a ser orientada a los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos, estas deben contemplar como: la selección del personal, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño, de esta manera el desempeño laboral será muy bueno porque se estará haciendo el cumplimiento de metas y objetivos, calidad del trabajo, iniciativa y proactividad entre otros, si todo lo anteriormente mencionado se da entonces los servidores públicos estarán satisfechos y así tendrán un buen desempeño laboral.

**Segunda:** Se concluye que existe relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, donde se tuvo una escala de valorización de Rho de Spearman  $r = 0.794$  y un nivel de significancia  $p = 0.000$  obteniendo una correlación positiva muy fuerte entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral teniendo en cuenta que la provisión del talento humano es el suministro de las personas a la organización estas actividades incluyen la realización de los procesos responsables de los insumos humanos como también comprenden todas las actividades de reclutamiento, selección de personal y la inducción. Siendo así que la provisión del talento del humano en la Municipalidad Distrital de Samán con estas actividades se abastece a la organización del talento humano que es indispensable para su funcionamiento.

**Tercera:** Se concluye que existe relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, donde se obtuvo un valor de significancia de  $p = 0.000$ , mientras que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es  $r = 0.805$  este resultado afirma que existe una correlación positiva muy fuerte entre el mantenimiento del talento de humano el desempeño laboral de los servidores públicos. Esto nos lleva a afirmar que los beneficios que ofrece la municipalidad de Samán está compuesta por los salarios, prestaciones sociales, ascensos, de esa manera llegan a tener relación con el nivel y calidad de trabajo de los servidores que laboran en ella.

**Cuarta:** Se concluye que existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, donde se aplicó la escala de valorización de la correlación de Rho de Spearman  $r = 0.655$  con un nivel de significancia de  $p = 0.000$  obteniendo una correlación positiva considerable entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, aceptando así la hipótesis alterna. En conclusión, podemos afirmar que las acciones realizadas como las capacitaciones para el personal que dirige el municipio del distrito de Samán para mejorar tanto la calidad del servicio ofrecido por los servidores guarda relación con el desempeño laboral de estos.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** Al titular de la entidad y al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Samán se recomienda mantener y fortalecer políticas claras referente a la gestión del talento humano al interior de la municipalidad, vigilando que estas guarden relación con los objetivos y metas propias de la organización; estas políticas deben comprender lo que se espera de los servidores públicos dado de esa manera se tendrá claro el desempeño laboral que se pretende de cada uno de los servidores de la mencionada institución.

**Segunda:** Al jefe del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Samán, se recomienda mantener y fortalecer que la contratación del personal debe seguir un proceso de selección, teniendo así el personal más idóneo para el puesto que se desea cubrir y demuestre un mejor desempeño laboral a través de sus habilidades, capacidades y el trabajo en equipo como también se debe hacer mayor énfasis en la inducción al nuevo personal, brindando así efectividad laboral.

**Tercera:** Al gobierno central, al ministro de Economía y Finanzas como también al alcalde de la municipalidad se recomienda mantener y fortalecer aún más las políticas de remuneración adecuadas que responda a las expectativas de los servidores públicos de la municipalidad estas son los planes de prestación social, la remuneración, calidad de vida como también las relaciones con las personas; el establecimiento de estas políticas permitirá establecer una relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos.

**Cuarto:** Se recomienda mantener y fortalecer la gestión del talento humano, teniendo como objetivo la capacitación para así poder formar línea de carrera dentro de la organización esto dará la posibilidad de seguir creciendo profesionalmente, fortalecerá en el desempeño y en otros roles organizacionales, optimizará los procesos de trabajo, ayudará en la formación y el desarrollo de nuevos líderes, mejorando así los canales de comunicación y dará la oportunidad al servidor público de desarrollar nuevas habilidades

## REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2016). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*.  
<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20de.pdf>
- Almanza, R., Calderon, P., & Vargas, J. (2017). *Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho*. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/>
- Alvarez, C. K. V. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94013/Alvarez\\_VCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94013/Alvarez_VCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armas, Y. M. O., Llanos, M. del P. E., & Traverso, P. A. H. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
- Bernal, C. A. T. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Borman, W., Hanson, M., & Hedge, J. (1997). *Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements*. *Human Performance* . <https://scihub.ru/https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.48.1.299>
- Cairo, Y. M. M. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno - 2019*. Universidad Nacional de Altiplano .
- CEUPE. (2021). *El desarrollo de personal en la empresa*. <https://www.ceupe.com/blog/el-desarrollo-de-personal-en-la-empresa.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición). Elsevier editora Ltda. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (Novena edición). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA

EDITORES,

S.A.

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Concha, W. W. C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco, 2022* .

Condori, M. N. C. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017. [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Perù*. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Conexión Esan. (2017, July 4). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>

Cruz, L. G. (2011). *Proceso y técnicas de intervención organizacional*. <https://luisgerardocruzvip.blogia.com/2011/052303-proceso-y-t-cnicas-de-intervencion-organizacional.php>

Cruz, R. G. P. (2019). Comunicación interna y desempeño laboral de la Municipalidad del Centro Poblado de Alto Puno 2019 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis*. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11873/Cruz\\_Parqui\\_Ruth\\_Guisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11873/Cruz_Parqui_Ruth_Guisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cusilayme, H. R. B. (2019). Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016-2017 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Universidad Nacional del Altiplano del Altiplano*. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11618/Helfer\\_Rudel\\_Cusilayme\\_Barrantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11618/Helfer_Rudel_Cusilayme_Barrantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina*. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion de RRHH en America Latina.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf)

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Editorial Etecé. (2021). *Servidor Público* . <https://concepto.de/servidor-publico/>

- Eslava, E. A. (2004). *Gestión del talento humano en las organizaciones*.  
<https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2010/02/gestion-del-talento-humano-en-las-organizaciones-1.pdf>
- Espinoza, K. B. M., & Montalvo, J. C. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRH\\_GO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRH_GO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Fay, D., & Frese, M. (2001). *The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies*.
- Furnham, Adrian., Pelcastre, G. O., & Varela, R. D. (2001). *Psicología organizacional : el comportamiento del individuo en las organizaciones*.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Editorial Teseo, 2018.  
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gallegos, V. A. (2003). *Desarrollo organizacional y procesos de cambio*.  
<https://www.sitiosur.cl/detalle-de-la-publicacion/?desarrollo-organizacional-en-un-municipio-factores-facilitadores-y-obstaculizadores-del-cambio>
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2004). *Una perspectiva global y empresarial Mark Cannice 14ª edición*. 284. <http://www.mhhe.com/uni/koontzapge14e>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Henrica, C. W., & Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Llapo, N. B. (2015). *El estrés laboral su efecto en el desempeño de los trabajadores del servicio técnico Sole E.I.R.L, Trujillo -2015*.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Mancilla, C. T. C., & Vara, K. K. M. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. In *Universidad César Vallejo*.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). *Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/10.5465/256913>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). *Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Perform.* <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Murphy, K. (1990). *Psicología en las Organizaciones: Integrado ciencia y práctica*. <https://doi.org/10.4324/9780203771891>
- Nolberto, M. C. R. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. *Universidad Huanuco*. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista.Espacios.Publicos@g.* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Podsakoffa, P. M., MacKenziea, S. B., Painea, J. B., & Bachracha, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Retrieved March 2, 2023, from <https://dle.rae.es/usuario>
- Reyes, N. C. F., Gutiérrez, J. E. A., & Amado, J. S. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. *INGnosis Revista de Investigación Científica*. <https://doi.org/10.18050/ingnosis.v6i1.2561>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Education.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Supo, C. F., & Huaricallo, V. R. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno - 2020* [Universidad José Carlos

- Mariátegui].  
[http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1570/Cremina-Vilma\\_tesis\\_titulo\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1570/Cremina-Vilma_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, A., & Lara, J. (2008, October 31). *Gestión de Talento Humano* . <http://google.overblog.es/article-28524229.html>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (Sexta, p. 10). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Zans, J. A. C. (2017). Tema :Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. In *Univesidad Nacional Autónoma de Nicaragua*. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zegarra, V. (2017). *Gestión del Talento Humano* .  
<https://victorzegarra.net/2017/01/17/gestion-del-talento-humano/>

## ANEXOS

### Anexo 1

*Instrumento de recolección de datos para la gestión del talento humano.*

#### UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

#### Gestión Pública y Desarrollo Social

#### CUESTIONARIO

**ESTIMADO(A):** Trabajador de la Municipalidad Distrital de Samán

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación netamente con fines académicos acerca de la gestión del talento humano de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán. Para ello recurro a su persona y a su valiosa colaboración y desde ya agradezco su colaboración.

**INTRUCCIONES:** Marca con una (X) en el casillero que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Razón por el cual pido que sea muy sincero con las respuestas.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>						
<b>Provisión de personal</b>		1	2	3	4	5
1	¿La convocatoria del personal se realiza de manera efectiva, cumpliendo todos los requisitos?					
2	¿Las convocatorias se efectúan de manera pública?					
3	El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la municipalidad					
4	¿La selección del personal para las diferentes áreas se realiza de manera adecuada?					
5	¿Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?					
6	¿La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente?					

7	¿Cuándo Ud. llegó por primera vez pasó por un proceso de inducción o adecuación al cargo y a sus funciones?					
8	¿Al momento de incorporarse a su centro laboral percibió buenas expectativas de sus compañeros?					
<b>Mantenimiento del talento humano</b>						
9	¿Consideras que la remuneración es justo en los diferentes puestos de trabajo?					
10	¿Considera Ud. en la remuneración que percibe esta conciliado aquellos pagos directos e indirectos como son las gratificaciones, vacaciones, entre otros?					
11	¿Las prestaciones sociales como los seguros de vida, de salud y pensiones que brinda la Municipalidad es apropiada?					
12	¿Las prestaciones sociales como el tiempo libre remunerado, los cuidados infantiles que brinda la Municipalidad es oportuno?					
13	¿En el ambiente laboral que Ud. trabaja cumple con las condiciones físicas: higiene y seguridad?					
14	En el ambiente laboral que Ud. trabaja cumple con las condiciones psicológicas y sociales: amigable y trabajo en equipo					
15	Las relaciones interpersonales con los demás servidores públicos son las adecuadas.					
<b>Desarrollo del talento humano</b>						
16	La municipalidad capacita a su personal de manera permanente					
17	¿La capacitación del personal en referencia a los objetivos de la municipalidad se realiza de manera efectiva?					
18	Existe alternativas de desarrollo del personal dentro de la Municipalidad					
19	Las políticas de la Municipalidad promueven el desarrollo organizacional					

*Nota.* Adaptado del autor (Chiavenato, 2009)



## Anexo 2

Instrumento de recolección de datos para desempeño laboral.

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

#### Gestión Pública y Desarrollo Social

#### CUESTIONARIO

**ESTIMADO(A):** Trabajador de la Municipalidad Distrital de Samán

La presente encuesta tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación netamente con fines académicos acerca del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán. Para ello recorro a su persona y a su valiosa colaboración y desde ya agradezco su colaboración.

**INTRUCCIONES:** Marca con una (X) en el casillero que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Razón por el cual pido que sea muy sincero con las respuestas.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Desempeño en el contexto</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
2	Participé activamente de las reuniones laborales.					
3	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
4	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
5	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
6	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
7	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
<b>Desempeño en la tarea</b>						

8	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
9	Planifiqué mi trabajo de tal manera que pude lograrlo en un tiempo adecuado.					
10	Mi planificación laboral fue óptima.					
11	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					

*Nota.* Adaptado de los autores (Gabini, 2018)

### Anexo 3

#### Matriz de consistencia.

<b>MATRÍZ DE CONSISTENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN - 2022</b>				
<b>Pregunta general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable investigación</b>	<b>Metodología</b>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?</p> <p><b>Preguntas específicas</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar la relación entre la provisión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p>	<p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa positiva entre la provisión del talento humano y el desempeño de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p> <p>Existe relación significativa positiva entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p> <p>Existe relación significativa positiva entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022.</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enfoque:</b> cuantitativo</li> <li>• <b>Tipo de investigación:</b> descriptivo-correlacional</li> <li>• <b>Diseño de investigación:</b> no experimental - transversal</li> <li>• <b>Población:</b> 62 servidores públicos</li> <li>• <b>Muestra:</b> 62 servidores públicos</li> <li>• <b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li>• <b>Instrumento:</b> Cuestionario</li> </ul>

*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022)

## Anexo 4

Base de datos de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la municipalidad distrital de Samán.

	Genero	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	DG1	DG2	DG3	GESTION	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	DD1	DD2	DESEMPEÑO		
1																																								
2																																								
3																																								
4	1	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	23	24	13	60	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	25	13	38	
5	2	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	27	23	13	63	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	28	15	43	
6	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	28	22	16	66	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	26	16	42	
7	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	31	22	15	68	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	28	17	45	
8	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	38	34	18	90	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	33	19	52	
9	6	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	29	28	18	75	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	31	17	48	
10	7	1	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	26	15	76	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	31	18	49	
11	8	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	29	19	16	64	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	24	15	39		
12	9	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	26	23	12	61	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	26	16	42		
13	10	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	21	20	12	53	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	28	12	40		
14	11	1	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	5	3	5	4	4	5	24	26	18	68	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	25	18	43	
15	12	1	3	2	4	2	4	3	1	4	4	3	1	3	2	4	4	2	2	3	2	23	21	9	53	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	24	14	38	
16	13	2	3	4	5	4	4	3	2	4	5	2	3	3	5	4	3	4	5	4	3	29	25	16	70	3	4	5	3	3	4	2	4	4	3	3	24	14	38	
17	14	1	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	2	4	3	27	25	13	65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	27	16	43	
18	15	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	22	21	11	54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	22	12	34		
19	16	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	20	20	10	50	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	20	15	35
20	17	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	22	21	11	54	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	27	14	41		
21	18	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	23	19	12	54	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	3	23	15	38	
22	19	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	26	22	11	59	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	26	16	42	
23	20	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	26	16	73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	16	43	
24	21	1	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	24	16	10	50	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	24	15	39	
25	22	1	2	4	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	2	2	3	4	4	3	22	18	14	54	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	27	12	39		
26	23	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	21	12	61	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	26	16	42	
27	24	2	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	36	30	15	81	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	31	17	48		
28	25	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	24	16	68	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	40	
29	26	1	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	26	18	11	55	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	24	12	36	
30	27	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	23	24	13	60	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	28	13	41	
31	28	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	27	23	13	63	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	28	15	43		
32	29	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	28	22	16	66	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	26	16	42	
33	30	1	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	31	26	18	75	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	28	17	45		
34	31	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	38	34	18	90	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	31	19	50		
35	32	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	29	27	14	70	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	15	45		
36	33	1	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	26	15	76	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	31	18	49		
37	34	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	29	19	16	64	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	24	15	39		
38	35	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	26	23	12	61	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	26	16	42		

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

## Anexo 5


Solicitud para la aplicación de la encuesta.

**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

**SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS**

**GERBACIO QUECARA PEREZ**  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMAN

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMAN**  
**TRÁMITE DOCUMENTARIO**  
**RECIBIDO**

Fecha: 23/09/22 Hora: 15:33  
Expediente: 1394 Folio: 03  
Firma: 

Yo, **JHON RONALD SUCASACA GUTIERREZ**, identificado con DNI N.º 76182107, con domicilio en el Jr. Pedro Vilcapaza N.º 234 en el distrito de San Miguel, Provincia de San Román, estudiante egresado de la carrera Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, ante usted me presento y expongo:

Que, teniendo aprobado el proyecto de tesis denominado **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMAN - 2022"** solicito autorización para ejecución de mencionado proyecto de tesis, el cual consiste en aplicar cuestionarios a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Samán.

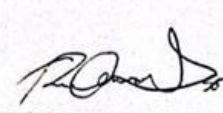
Sin otro particular, ruego a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia. Esperando la pronta respuesta a mi solicitud.

Adjunto:

- Copia de DNI
- Acta de aprobación de proyecto de tesis

Samán, 23 de septiembre de 2022.

Atentamente

  
\_\_\_\_\_  
Sucasaca Gutiérrez, Jhon Ronald  
DNI N.º 71048274  
jr.sucasacag@unaj.edu.pe

R.G. 3952  
P. 2589

Escaneado con CamScanner

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

## Anexo 6

Validación de instrumento para la gestión del talento humano por el experto N°1.

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

#### FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

##### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la  
Municipalidad Distrital de Samán - 2022

##### II. REFERENCIAS

Apellidos y Nombres del experto: Huanca Fajos, José Oscar

Grado Académico: Doctor  Magister:

Especialidad del EXPERTO: Ing. Estadístico e Informático

Nombre del instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano.

Fecha: 11/03/2022

##### III. ASPECTOS DE VALIDACION

**INDICACIONES:** Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del cuestionario cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán. Se le solicita que efectúe un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (x) según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0-20%	21-50%	51-70%	71-80%	81-100%

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					1
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance a la ciencia y tecnología					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización entre los ítems					x
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos					x
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				✓	
8. COHERENCIA	Existe la relación entre dimensión e indicadores					x

18. COHERENCIA	Existe la relación entre dimensión e indicadores						X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación						X
20. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación						
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>							

Coefficiente de valoración porcentual, C= .....

**VIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:**

Se recomienda aplicar el instrumento.

.....

.....

.....

.....

  
 .....  
**Firma y sello del Experto**  
 Dr. José Oscar Huanca Frías  
 Dr. Ing. Sistemas e Informática  
 CIP. 92335

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

## Anexo 7

Validación de instrumento para el desempeño laboral por el experto N°1.

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

#### FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

**V. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la  
Municipalidad Distrital de Samán - 2022

**VI. REFERENCIAS**

Apellidos y Nombres del experto: Huanca Fias, Jose Oscar

Grado Académico: Doctor  Magister:

Especialidad del EXPERTO: Ing. Estadístico e Informático

Nombre del instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano.

Fecha: 11/03/2022

**VII. ASPECTOS DE VALIDACION**

**INDICACIONES:** Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del cuestionario cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán. Se le solicita que efectúe un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (x) según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0-20%	21-50%	51-70%	71-80%	81-100%

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
11. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
12. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
13. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance a la ciencia y tecnología					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización entre los ítems					X
15. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos					X
17. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	



18. COHERENCIA	Existe la relación entre dimensión e indicadores							X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación							X
20. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación							
PROMEDIO DE VALIDACIÓN								

Coefficiente de valoración porcentual, C= .....

VIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

*Se recomienda aplicar el instrumento.*

.....

.....

.....

.....

  
 Firma y sello del Experto  
 Dr. José Oscar Huanca Frías  
 Dr. Ing. Sistemas e Informática  
 CIP. 92335

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

## Anexo 8

Validación de instrumento para la gestión del talento humano por el experto N°2.

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

#### FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

##### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la  
Municipalidad Distrital de Samán - 2022

##### II. REFERENCIAS

Apellidos y Nombres del experto: Araham M. Contreras Vargas

Grado Académico: Doctor  Magister:

Especialidad del EXPERTO: Economista

Nombre del instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano.

Fecha: 3/08/2022

##### III. ASPECTOS DE VALIDACION

**INDICACIONES:** Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del cuestionario cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán. Se le solicita que efectúe un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (x) según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0-20%	21-50%	51-70%	71-80%	81-100%

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance a la ciencia y					X

	tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización entre los ítems					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Existe la relación entre dimensión e indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					X
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						

Coeficiente de valoración porcentual, C= .....

**IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:**

.....

.....

.....

.....



Dr. Abraham M. Contreras Vargas

Firma y sello del Experto

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

**Anexo 9**

Validación de instrumento para el desempeño laboral por el experto N° 2.

9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					X
10	Participé activamente de las reuniones laborales.				X	
11	Mi planificación laboral fue óptima.				X	

Nota. Adaptado de los autores (Gabini, 2018)

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO**

**V. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la  
Municipalidad Distrital de Samán - 2022

**VI. REFERENCIAS**

Apellidos y Nombres del experto: Abraham M. Contreras Vargas.

Grado Académico: Doctor  Magister:

Especialidad del EXPERTO: Economista

Nombre del instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano.

Fecha: 31/08/2022

**VII. ASPECTOS DE VALIDACION**

**INDICACIONES:** Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del cuestionario cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán. Se le solicita que efectúe un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (x) según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0-20%	21-50%	51-70%	71-80%	81-100%

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
11. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				X	
12. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
13. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance a la ciencia y tecnología				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización entre los ítems					X
15. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos				X	
17. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
18. COHERENCIA	Existe la relación entre dimensión e indicadores				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
20. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Coefficiente de valoración porcentual, C= .....

VIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

.....

  
 .....  
 Abraham M. Contreras Vargas  
 .....  
 Firma y sello del Experto

v )

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

Anexo 10

Validación de instrumento para la gestión del talento humano por el experto N° 3.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022

II. REFERENCIAS

Apellidos y Nombres del experto: ENRIQUEZ MAMANI VITOLIANO

Grado Académico: Doctor  Magister:

Especialidad del EXPERTO: CONTADOR PÚBLICO

Nombre del instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano.

Fecha: 31/08/2022

III. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICACIONES: Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del cuestionario cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán. Se le solicita que efectúe un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (x) según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0-20%	21-50%	51-70%	71-80%	81-100%

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance a la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización entre los ítems					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Existe la relación entre dimensión e indicadores				X	

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		-	-	3	30	15

Coefficiente de valoración porcentual,  $C = \frac{48}{50} = 0.96 \times 100 = 96\%$

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

NINGUNA

  
 Firma y sello del Experto  
 Vitaliano Enriquez Mamani  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 MAT. 1300

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

Anexo 11

Validación de instrumento para el desempeño laboral por el experto N° 3.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

V. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán - 2022

VI. REFERENCIAS

Apellidos y Nombres del experto: ENRIQUEZ MAMANI VITALIANO

Grado Académico: Doctor  Magister:

Especialidad del EXPERTO: CONTADOR PÚBLICO

Nombre del instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano.

Fecha: 31/08/2022

VII. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICACIONES: Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del cuestionario cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Samán. Se le solicita que efectúe un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (x) según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
0-20%	21-50%	51-70%	71-80%	81-100%

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
11. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				X	
12. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
13. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance a la ciencia y tecnología				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización entre los ítems			X		
15. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos				X	
17. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos			X		
18. COHERENCIA	Existe la relación entre dimensión e indicadores					X



19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
20. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		-	-	6	20	15

Coefficiente de valoración porcentual,  $C = \frac{41}{50} = 0.82 \times 100 = 82\%$

VIII. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

NINGUNA

Firma y sello del Experto

Vitaliano Enriquez Mamani  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
MAT. 1300

Nota. Elaboración propia del investigador (2022)

**Anexo 12**

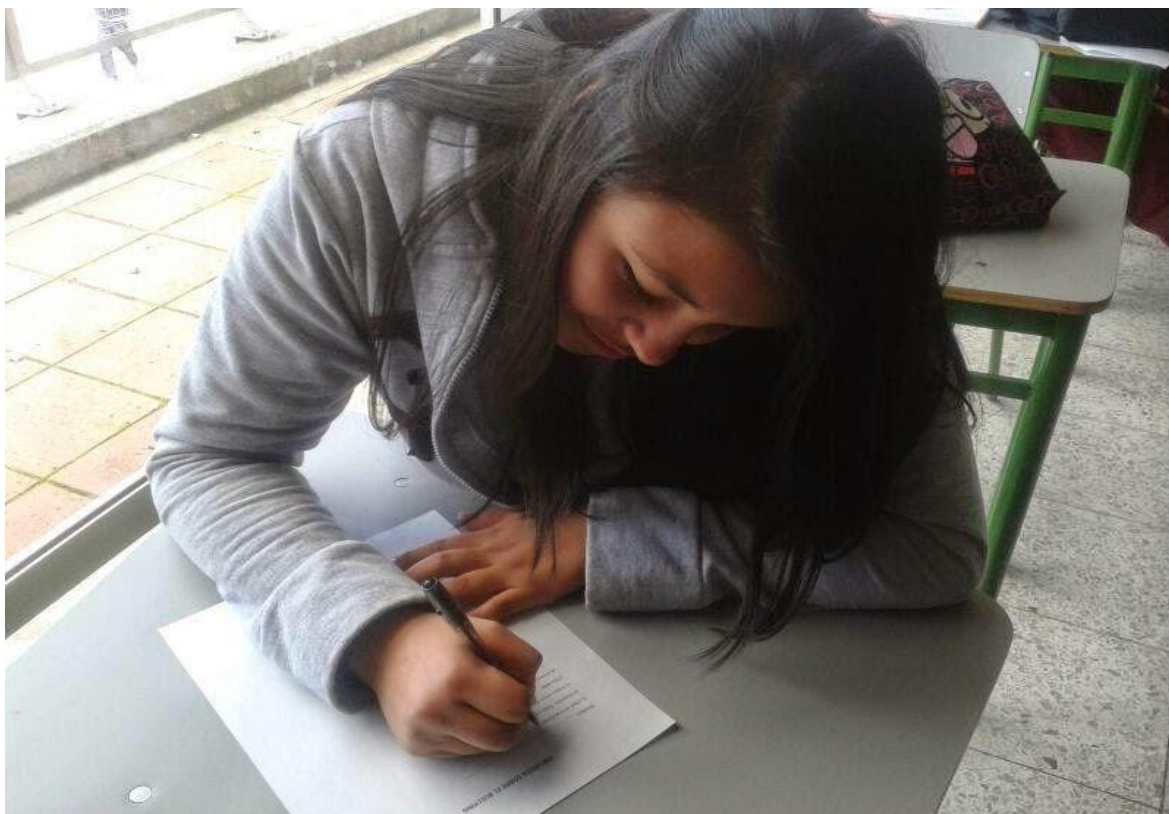
*Cuadro de ejecución presupuestal de los distritos de la provincia de Azangaro.*

<b>EJECUCIÓN PRESUPUESTAL</b>							
<b>Orden</b>	<b>Departamento</b>	<b>Provincia</b>	<b>Municipalidades</b>	<b>PIA</b>	<b>PIM</b>	<b>DEVENGADO</b>	<b>AVANCE %</b>
1	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Tirapata	1,781,262.00	3,432,822.00	3,294,490.00	96.0
2	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Achaya	2,316,738.00	22,909,523.00	21,724,915.00	94.8
3	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de José Domingo Choquehuanca	2,328,594.00	4,656,208.00	4,408,106.00	94.7
4	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Arapa	3,818,784.00	8,339,075.00	7,878,547.00	94.5
5	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de San Juan De Salinas	2,045,373.00	4,358,244.00	4,015,451.00	92.1
6	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de San José	2,760,431.00	4,907,159.00	4,375,087.00	89.2
<b>7</b>	<b>Puno</b>	<b>Azángaro</b>	<b>Municipalidad distrital de Samán</b>	<b>5,695,376.00</b>	<b>8,577,231.00</b>	<b>7,589,308.00</b>	<b>88.5</b>
8	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Santiago De Pupuja	2,903,783.00	8,662,138.00	7,090,500.00	81.9
9	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Caminaca	1,938,804.00	4,762,623.00	3,855,899.00	81.0
10	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Asillo	7,991,128.00	18,874,203.00	15,285,140.00	81.0
11	Puno	Azángaro	Municipalidad provincial de Azángaro	27,838,201.00	75,917,291.00	58,723,438.00	77.4
12	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de San Antón	4,066,937.00	24,730,728.00	19,106,436.00	77.3
13	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Chupa	4,648,051.00	10,038,005.00	7,413,371.00	73.9
14	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Muñani	4,078,853.00	16,113,661.00	7,903,920.00	49.1
15	Puno	Azángaro	Municipalidad distrital de Potoni	4,580,839.00	30,341,106.00	10,626,064.00	35

*Nota:* Elaboración propia del investigador 2022 (consulta amigable MEF)

### Anexo 13

*Evidencias de la aplicación de la encuesta.*





*Nota.* Elaboración propia del investigador (2022)