



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la
Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.**

AUTORES:

Gonzales Sanchez, Axel Esteban (orcid.org/0000-0003-0788-8172)

Jaramillo Vergara, Lida (orcid.org/0000-0003-4651-9003)

ASESOR:

MBA. Castro Castro, Miguel Angel (orcid.org/0000-0000-3409-7990)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi Abuela Fortunata María, que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

Gonzales Sanchez, Axel Esteban.

Dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A mi hijo por ser mi fortaleza de seguir adelante, a todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Jaramillo Vergara, Lida.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por la vida, por cada experiencia vivida, las cuales me han fortalecido y permitido ser la persona que soy hoy en día, por su guía y bendiciones derramadas en mi familia.

Agradecer eternamente a mis padres por todo su sacrificio, enseñanzas, por su apoyo incondicional y confianza depositada en mí, siempre tratando de brindarnos lo mejor.

A mis hermanas, Sandivel y Adela, por ser quienes me motivan a ser mejor persona y profesional, y por ser los pilares de la familia.

Gonzales Sanchez, Axel Esteban.

Agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, el reconocimiento especial a mi Madre que con su esfuerzo y dedicación me ayudo a culminar mi carrera universitaria y me dio el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Jaramillo Vergara, Lida.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y Operacionalización.	10
3.3 Población, muestra, muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimiento de recolección de datos.....	12
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS	14
4.2 RESULTADOS INFERENCIALES.....	16
V. DISCUSION.....	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	31
ANEXO N° 01	31
ANEXO N° 02	34
ANEXO N° 03	37
ANEXO N° 04	40
ANEXO N° 05	43
ANEXO N° 06	46
ANEXO N° 07	49

ANEXO N° 08	51
ANEXO N° 09	52
ANEXO N° 10	53
ANEXO N° 11	54
ANEXO N° 12	55
.....	55
ANEXO N° 13	56
ANEXO N° 14.....	57
ANEXO N° 15	58

Índice de figuras

Grafico N° 01.....	14
Grafico N° 02.....	15
Grafico N° 03.....	16
Grafico N° 04.....	16

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Fiabilidad Alfa de Cronbach.....	12
Tabla 2 Confiabilidad del Instrumento	12
Tabla 3 Validación de expertos	13
Tabla 4 sociodemográfico	14
Tabla 5 Prueba de Normalidad.....	15
Tabla 6 Correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral ...	17
Tabla 7 correlación entre diseño de puesto y desempeño laboral	17
Tabla 8 correlación entre selección de personal y desempeño laboral	18
Tabla 9 correlación entre capacitación de personal y el desempeño laboral	19

Resumen

La investigación tuvo por objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022. La metodología fue de tipo básica, no experimental, transversal, correlacional. La población y la muestra estuvo determinado por 32 miembros de la institución, al mismo tiempo se utilizó la encuesta y el cuestionario para recopilar los datos de la investigación. Los resultados de acuerdo al coeficiente de Spearman 0,500, por medio del cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, señalando la existencia de una correlación buena entre las variables. Se concluye que la variable independiente se encuentra relacionada significativamente con la variable dependiente.

Palabras clave: gestión de talento humano, desempeño laboral, relaciones interpersonales.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between the management of human talent and job performance, District Municipality of Ticapampa, Huaraz 2022. The methods were basic, non-experimental, cross-sectional, correlational. The population and the sample was determined by 32 members of the institution, at the same time the survey and the questionnaire were used to collect the research data. The results according to the Spearman coefficient ,500, through which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, indicating the existence of a good correlation between the variables. It is concluded that the independent variable is significantly related to the dependent variable.

Keywords: human talent management, work performance, relationships.

I. INTRODUCCIÓN

El orbe actual está en permanente cambio y enfrenta a las organizaciones asiduamente, ante el reto de la retención y formación del talento debería de contar con los elementos necesarios para que obtengan el conocimiento que necesitan para seguir conduciendo en el mercado objetivo. En México la gestión del talento de los individuos es una carencia fundamental en las entidades en la actualidad, principalmente en aquellas que anhelan permanecer en un mercado competitivo, por lo que deben aprender sobre el tema del a través de cualquier medio, beneficiando a la empresa con lo aprendido (Zayas 2020).

El talento humano es una catadura sensible de las organizaciones que los exige a disipar tiempo y dinero para conseguir los objetivos. En el mismo contexto el país Colombia ocupó el lugar 67 de 118 en el Índice de Competitividad del Talento Global (GTCI), la complejidad de este escenario es que todos los factores en los que un Estado se desempeña mal son necesarios para la competitividad. Además, el recurso humano, la competencia y su profesionalidad se ponen a prueba necesariamente en escenarios de indecisión, producto que surge de una economía mundial volátil. Particularmente es esencial reunir a individuos y equipos diferentes y altamente capacitados, incluidos los solucionadores de problemas más inteligentes, rápidos, creadores y altamente competentes (Ramírez et al., 2019).

Así mismo en el Perú según, Anastasio et al. (2020), los recursos de talento humano, se emplaza al vigorizar las competencias, destrezas y condiciones, metodologías, humanas como competitivas de los trabajadores, las que usaran en el ejercicio de sus roles que se les determine. Así mismo, Lorenzo y Martínez (2019) los resultados del estudio nos revelan que los trabajadores del Poder Judicial observan a los recursos humanos de moderado en 54,3%; de igual manera, observándose un 27,1% como bueno; también, los trabajadores, precisaron que el rendimiento en sus tareas laborales es medio en un 32,9% y bajo en 32,9% que deberán ser considerados por la dirección administrativa de la institución.

La gestión del talento es muy compleja, debido a ello con el tiempo ha tomado una posición destacada en diversos organismos públicos, con el claro sentido de lograr mejores resultados en las instituciones estatales. Cabe destacar que la gestión de personas es uno de los mecanismos del proceso de innovación

de las entidades del Estado que posee como fines: la formación profesional de la función pública, contar con directivos y empleados competentes para el puesto que realizan, conservarlos incentivados para que cumplan con los valores moralistas de la función estatal (Arias, 2019).

En el Gobierno distrital de Ticapampa, los diversos procedimientos de reclutar y seleccionar a los nuevos servidores públicos son ineficientes a pesar de contar con los diferentes instrumentos de gestión de personal, como Rof y Mof, ya que los diferentes perfiles del personal jerárquico y los servidores no están acordes con la trascendental herramienta de gestión en el que se detallan las características de los cargos. La jefatura de gestión de talento de la entidad gubernamental, no cuenta con herramientas técnicas para integrar nuevos miembros a la institución, no procediendo de acuerdo a la normatividad, existiendo el nepotismo y los favores políticos, el cual no avalan la rectitud y paridad al tiempo de acarrear los procedimientos.

En la investigación se planteó el problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022?

La justificación teórica tiene como objetivo identificar completamente las dos variables del proyecto de la investigación, genera mayor ventaja para los estudiosos que asimilan este tema a nivel corporativo, evitando así las debilidades que no exteriorizan que se desempeñe bien en la empresa. Así mismo la justificación metodológica, nos permite efectuar el proyecto con un método de investigación científica adecuado de acuerdo a lo que buscamos con el estudio. De igual manera La justificación práctica, mejorará la gestión de recursos humanos, tendrá un mejor dominio en el funcionamiento de la organización, aumentará la calidad del servicio en todas las oficinas para ofrecer una destacada cortesía al público en general. También en la justificación social, la investigación va beneficiar a los clientes de la empresa en estudio, por parte de los miembros de la organización a tener un mejor desempeño en el trabajo, así como futuros estudios sobre el tema.

De tal manera se plantea el Objetivo general: Determinar la relación entre Gestión del talento humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022. Al mismo tiempo planteándose los objetivos específicos: (1) Establecer la relación entre el Diseño del Puesto y Desempeño Laboral en la

Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022. (2) Establecer la relación entre Selección del Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022. (3) Establecer la relación entre Capacitación del Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Así mismo las Hipótesis planteadas: Hipótesis general: Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022. De igual manera las hipótesis específicas: Existe relación entre el diseño del puesto y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022. Existe relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022. Existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Desde la perspectiva internacional, según, Correa (2018) en la tesis su propósito fue comprobar cómo incide los recursos humanos en la productividad laboral del servidor de la UTMACH en Ecuador. Los métodos de investigación fueron cualitativos y cuantitativos, la encuesta y el cuestionario fueron usados para recabar información, la población fue de 940, estableciendo la muestra con 273 trabajadores. Las evidencias muestran que casi siempre un 44%, a veces un 33%, la entidad contribuye al conocimiento de sus trabajadores. Concluyendo que la variable independiente mantiene un bienestar de dos variables de la investigación.

Palma (2018) en la investigación tuvo por finalidad examinar el recurso humano desde la circunstancia de capacitación del personal y rendimiento laboral en la cooperativa RTML. La investigación fue descriptiva, contando con la muestra poblacional de 35 trabajadores de la empresa. Los resultados demostrados con un 57% que nunca son motivados en la organización al mismo tiempo con un 54% que no cuentan con herramientas para medir el rendimiento laboral. Llegando a la conclusión que en la empresa no posee un manual donde se especifique el perfil del puesto.

Según, Jara et al. (2018) en Venezuela, su finalidad fue establecer la repercusión del recurso humano en la marcha de la gestión pública y el rendimiento en sus tareas de los trabajadores de la Gerencia Central del Minsa del Perú en el

año 2018. El estudio fue hipotético deductivo, no experimental, transversal. El universo está conformado por los servidores del Minsa. Utilice encuestas y cuestionarios para recopilar información. La evidencia confirma que los coeficientes R^2 según Nagelkerke son 44,4% y 28,4%, respectivamente. Se concluyó que la variable independiente es adecuada y conduce a un incremento en la gestión estatal y desempeño laboral de las instituciones peruanas.

A nivel nacional, según, Rojas (2018) en este trabajo se sostuvo como objetivo establecer la correlación entre la gestión del talento y el desempeño laboral del personal del puesto de salud San Corazón de Jesús. Se ejecutó una investigación no experimental, cuantitativa, aplicado con una población de 50 empleados de la entidad. Los resultados fueron consistentes con el coeficiente de correlación de Pearson, con un valor de 0,641, mostrando una correlación afirmativa. Concluyó que se encontró una correlación positiva entre la gestión del talento y el desempeño laboral.

Según, Calle y Carrión (2021) en la investigación el objetivo se justificó con la relación entre las variables estudiadas, de los empleados del despacho de administración del Hospital II-1 Moyobamba, San Martín, 2021. Los métodos fueron cuantitativo, aplicada, descriptivo correlacional, no experimental, trasversal. El universo y muestra fueron 124 empleados. Realizando la encuesta y el cuestionario para recabar lo averiguado del estudio. Las evidencias revelan un valor según Pearson de 0.417. Concluyendo que la variable independiente está correlacionada con la variable dependiente del estudio.

Según, Andrianzén (2019) El propósito del estudio fue evaluar cómo la gestión de recursos humanos se asoció con el desempeño de los trabajadores del gobierno local en Ayabaca en 2019. El estudio empleó métodos cuantitativos no experimentales, transversales y relacionados. La población estuvo conformada por 154 trabajadores, y se utilizó encuestas y cuestionarios para recolectar la información. Los resultados de la verificación mostraron que el 54,2% de los encuestados dijo que la capacitación y el desarrollo de los trabajadores de la organización fue buena, y el 64,90% de los encuestados dijo que el aprendizaje y la mejora de los empleados fue regular. La conclusión es que las variables están correlacionadas.

Según, Cruz (2019) en la tesis su objetivo fue comprobar el análisis de correlación entre la administración del recurso Humano y el rendimiento Laboral en la Municipalidad de Talara, 2019. Se utilizó la encuesta y el cuestionario, la muestra de 120 empleados. Las evidencias comprueban que el 98.4% y 97.6%, en cuanto a la variable dependiente. Concluyendo que no necesariamente el perfeccionamiento de los recursos humanos mejora el rendimiento en el trabajo.

Según, Morales (2018) la tesis tuvo como propósito observar la gestión del recurso humano y el dominio con el rendimiento del trabajo de los colaboradores en la Gobierno local de Bernal, Sechura, Piura, 2018. El método fue aplicada, correlacional, transversal. Fue utilizado la encuesta y el cuestionario para recabar lo indagado. El universo estuvo conformado por 62 servidores públicos. Finiquitando que consta una relación demostrativa entre ambas variables de la investigación.

A nivel local, Camones (2020) en el trabajo, que tiene como objetivo establecer el impacto de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral en Hoteles, Huaraz, Ancash 2020. Los métodos son cuantitativos, interpretativos, no experimentales y laterales. La población está constituida por 21 directivos y la muestra es el censo. Según la encuesta, los resultados se recogieron por medio de cuestionarios y cuestionarios. La evidencia muestra que el 92,57% del desempeño laboral de los trabajadores está dominado por la gestión de recursos humanos. Termina con la presencia de un efecto sobre la variable en estudio.

Teorías concernientes a la variable gestión de talento humano, según, Castro et al. (2020), mencionan, que es el cumulo de experiencias y habilidades necesarias para regir las funciones de los altos funcionarios de la organización.

Así mismo, Briones y Gonzales (2019), la gestión de talento humano es la clave para lograr la concordia emplazada entre las peticiones del progreso de todo el Estado, y las contribuciones que cimientan los trabajadores e intelectuales en la organización.

Según, Gusmán (2019), precisa que la gestión de talento es un componente preciso, para lograr los propósitos y finalidades de las organizaciones, ya que de ello va depender que la empresa logre sus objetivos primordiales.

Según, Ynzunza y Izar (2016) intrínsecamente desde la perspectiva de la orientación estratégica empresarial, en la última década se enfatiza el rol de los talentos en la instauración de técnicas competitivas, el desarrollo institucional y la capacidad de generar réditos.

Según, Carmona et al. (2020) La gestión del talento humano es de suma preeminencia en las entidades, a causa de los variados patrocínios y prerrogativas de su buena administración, buscando el perfeccionamiento de las capacidades que tienen cada uno de los trabajadores que forman parte de la corporación, para que contribuyan al mejor rendimiento y perfección permanente de las empresas e imaginarlas más competitivas en la plaza.

Según, De la Calle, García, y Alonso (2020) mencionan que accede determinar los patrones de engrandecimiento y desarrollo de su recurso humano, por lo tanto, favorece su durabilidad en la organización por mucho tiempo. En otras ideas, la colectividad se ve beneficiada puesto que desarrolla la sapiencia y, puesto que, los talentos y las organizaciones, por medio de la gestión de talentos, alcanzan una mejor competencia a través de procedimientos concretos de perfeccionamiento de sus trabajadores, siendo beneficiados al mismo tiempo.

Según, Ortega (2018), la gestión de talento humano, es efectuar la costura con los colaboradores de modo efectivo, siendo primordial concebir el comportamiento de la persona, en consecuencia, consigan cumplir justo su tarea y estampen la disconformidad en el ejercicio de la organización. La finalidad es alcanzar que los empleados se sienten identificados y estén protagonizando el cambalache y perfeccionamiento en la entidad.

Las dimensiones de la gestión del talento: Diseño de puesto: según, Ortega (2018) es un rol de cualquier organización en la medida en que define las disposiciones, funciones y obligaciones indiscutibles requeridas para un puesto de trabajo. Los indicadores de la gestión del talento, el conocimiento, según, Hurtado (2020), menciona que es el ámbito de apertura de la indagación científica, su exploración involucra la utilización de procedimientos metódicos que logren dar réplicas a los conflictos reales de un hecho establecido. Así mismo las habilidades, según, Cangalaya (2020), precisa que son las competencias determinadas

incentivadas permanentemente. De igual manera las actitudes, según, Bastardín, (2020), son los rasgos que precisa el temperamento particular.

La dimensión selección del Personal: Según, Carmona et al. (2020) precisa que es la búsqueda del mejor candidato para la empresa, expresado en sus buenas particularidades de diferenciación de los demás miembros de la organización. Los indicadores, el curriculum Vitae: Para, Hernández (2019) es un formato para resumir y instaurar información del pergamino de acuerdo con criterios. La entrevista, según, Troncoso y Amaya (2017) se adecuan a las preguntas establecidas de la investigación. El contrato personal: Ramos (2020), es la relación de confianza entre una y otra parte, con las obligaciones y responsabilidades correspondientes.

La dimensión la capacitación de personal: Barrientos et al. (2018) es la practica obligatoria de las empresas para lograr su perfeccionamiento continuo. Los indicadores: presupuesto de capacitación: para, Salgado et al. (2017) mantener recursos en beneficio de los canales de entrenamiento formativo, de igual manera programa de capacitación: según, Salgado et al. (2017) planeación estructurada de las acciones que deben realizarse en la empresa. También la actualización permanente: para, Salgado et al. (2017) mantener una educación permanente de los involucrados en la organización.

Teorías concernientes a la variable desempeño laboral, según, Marrufo (2020) admite la indagación del perfeccionamiento continuo de las labores cotidianas y del rendimiento en la empresa, acrecentando la complacencia de los trabajadores, la idoneidad corporativa y la contribución empresarial.

Así mismo, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) precisan que en las empresas para que los trabajadores pueden elevar su rendimiento, deben estar satisfechos de lo que hacen, de la manera apropiada y excelente, contando con lo suficiente para cumplir sus metas y objetivos acordes con la tecnología informativa.

De igual manera, Bautista et al. (2020) el desempeño laboral penderá de las competencias, habilidades y sapiencias de sus colaboradores, por consiguiente, las organizaciones deben contar con trabajadores profesionales en su ámbito, de modo que, para poder advertir si los empleados están desempeñando sus roles conforme a lo determinado en cumplimiento de sus ejercicios, siendo necesario valorar el rendimiento, ya que ayudará a perfeccionar la eficacia e efectuar nuevas técnicas.

Las dimensiones de desempeño laboral, el trabajo en Equipo, según, Aristizabal et al. (2018) precisan que es un vínculo de capacidad genérica. Los indicadores, el Liderazgo, según, Parra et al. (2021) aportes de los líderes para maximizar el esfuerzo de sus subordinados. Conocimiento del trabajo, según, Zukerfeld (2021) situaciones claves para el cumplimiento de las labores. Integración Laboral, según, Zukerfeld (2021) participación de acuerdo a las condiciones de la organización.

La dimensión efectividad laboral, según, Ortega (2018) la eficacia es la interdependencia de lo que realiza en el campo laboral y alcanzar los propósitos y la misión de la empresa. Es trascendente ya que cumple con sus compromisos en el momento y espacio correcto, sin ser aislado de la efectividad. Los Indicadores: El nivel de cumplimiento laboral, según, Ortega (2018) viene a ser el nivel de acatamiento de todas las obligaciones que se producen en la labor diaria, perfeccionando la condiciones de vivir en el ambiente laboral. El nivel de competencia, según, Ortega (2018) es la habilidad requerido en una actividad laboral donde se tiene un grado de independencia y compromiso dada en el rendimiento. La eficiencia laboral, según, Ortega (2018) es una intención optimizada con un uso mínimo de recursos, donde todos están comprometidos con su trabajo, lo que aumenta el beneficio y la rentabilidad.

La dimensión orientación de resultado, según, Ortega (2018) es la tendencia a alcanzar metas mediante la producción de resultados efectivos, con un alto nivel de calidad y desempeño. Los indicadores: La supervisión, según, Mota (2016) es la acción de su función evaluadora a través de la aplicación de un modelo de valoración didáctica y continúa desarrollado en la empresa. La perspectiva profesional, según, Miranda et al. (2015) es un proceso lento y gradual que trasciende al ser humano y requiere colaboración en el trabajo. Implica un fuerte compromiso personal e intelectual y debe tener en cuenta las condiciones estructurales y laborales de las que forma parte. El reconocimiento del logro, según Méndez et al. (2018) vigoriza la correspondencia e integración de los colaboradores con la organización y a la inversa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

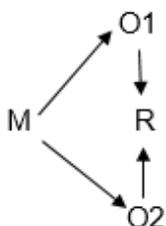
En el estudio el tipo fue básica, conforme Novillo (2016) es la concepción de nuevas sapiencias, en la búsqueda de cosas ventajosas y pericias para la humanidad.

En la investigación el diseño fue no experimental, en los investigadores, Hernández et al. (2014). muestran, que es el proceso de investigación donde no se modifican las variables de estudio, los contextos son semejantes y no son creados por quien los estudia, las variables se estudian de forma natural.

La investigación fue transversal, según, Rodríguez y Mendivelso (2018) señalan que, acostumbrar incorporar personas con y sin la condición en un período explícito.

El estudio fue correlacional, porque se examinó el problema, analizó la correlación entre dos variables del estudio. Según, Hernández et al. (2014), especificaron que: es correlacional porque busca vincular dos variables, examina cada variable, posteriormente valida si están asociadas a través de las dos variables, concluyendo en defender las hipótesis planteadas.

Esquema



Donde:

M: Muestra

R : Relación entre las variables

O1: Gestión de talento humano

O2: Desempeño laboral

3.2 Variables y Operacionalización.

Gestión del talento humano

Definición conceptual, según, Ortega (2018), la Gestión de Talento Humano, fue efectuar labores con los colaboradores de modo efectivo, siendo primordial concebir el comportamiento de la persona, en consecuencia, consigan cumplir justo su tarea y estampen la disconformidad en el ejercicio de la organización. La finalidad fue alcanzar que los empleados se sienten identificados y estén protagonizando el cambalache y perfeccionamiento en la entidad.

Definición operacional, fue medida moderadamente las dimensiones siguientes: diseño de puesto, selección del personal, capacitación del personal.

Los indicadores fueron: conocimientos, habilidades, actitudes, curriculum vitae, entrevista, contrato de personal, presupuesto de capacitación, programa de capacitación, actualización permanente.

Desempeño laboral

Definición conceptual, Bautista et al. (2020) el desempeño laboral penderá de las competencias, habilidades y sapiencias de sus colaboradores, por consiguiente, las organizaciones deben contar con trabajadores profesionales en su ámbito, de modo que, para poder advertir si los empleados están desempeñando sus roles conforme a lo determinado en cumplimiento de sus ejercicios, siendo necesario valorar el rendimiento, ya que ayudará a perfeccionar la eficacia e efectuar nuevas técnicas.

Definición operacional, fue medida moderadamente las dimensiones siguientes: trabajo en equipo, efectividad laboral, orientación de resultado.

Los indicadores, fueron: liderazgo, conocimiento del trabajo, integración laboral, nivel de cumplimiento laboral, nivel de competencia, eficiencia laboral, supervisión, perspectiva profesional, reconocimiento del logro.

Escala de medición, el estudio fue ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población, la tesis fue establecida por los funcionarios y servidores públicos del gobierno local de Ticapampa, siendo 32 empleados, que fueron encuestadas en la misma sede de la Municipalidad. Por lo consiguiente, Hernández et al. (2014) definió que el conjunto de la investigación está evidenciado por todas las personas por todas las personas armoniosos con características específicas.

Criterios de inclusión fueron considerados los trabajadores con contrato temporal, así mismo los servidores nombrados con descanso médico.

Criterio de exclusión fueron considerados los colaboradores sin contrato y personal de apoyo.

La muestra, del estudio fue establecido por 32 colaboradores (08 funcionarios y 24 servidores públicos) que trabajan en la institución estatal. Según Ballestrini (2017), afirma: al estudiar el universo formado por muchas personas, se utiliza bajo ciertos estándares muestrales.

En la tesis se empleó la muestra censal, según Hernández et al. (2014) afirmaron que, si la población es más pequeña y la población es controlable, será lo mismo que la muestra.

El muestreo en la investigación fue no probabilístico, las muestras no son circunstanciales por no ser distintivas, sino informales o aleatorias. El tipo escogido es una muestra censal, que se realizó a todos los individuos seleccionados de la institución municipal de la Provincia de Ticapampa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se usó la encuesta, se basó en recabar información sobre la muestra del estudio y registrar con legitimidad relacionado a la problemática de la realidad.

El instrumento de la tesis fue el cuestionario, conformado por un conjunto de interrogaciones racionalmente organizadas y secuenciadas, cuya finalidad es obtener información pertinente del estudio.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Se dio inicio con la solicitud de permiso a la entidad del Estado conveniente a la investigación, donde se efectuó la encuesta por medio del cuestionario a los funcionarios y servidores de la Municipalidad. La encuesta fue realizada presencialmente a través del cuestionario, la información obtenida fue seleccionada e importada al Excel para el análisis de los resultados.

Confiabilidad

En el estudio se comprobó la confiabilidad por medio de la técnica el alfa de Cronbach.

Tabla 1 Nivel de Fiabilidad Alfa de Cronbach

Indice	Nivel de fiabilidad	Valor del Alfa de Cronbach
1	Excelente	(0.9, 1)
2	Muy Bueno	(0.7,0.9)
3	Bueno	(0.5,0.7)
4	Regular	(0.3,0.5)
5	Deficiente	(0,0.3)

Fuente: propia

Tabla 2 Confiabilidad del Instrumento

Contenido	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Cuestionario de la gestión del talento humano	0,4879	10
Cuestionario del desempeño laboral	0,7497	10

Validez del instrumento.

El instrumento fue validado por tres peritos donde demostraron su adecuación y aplicabilidad de las herramientas de la investigación. Para, Del Carpio et al. (2021), se valora de acuerdo a las dimensiones e indicadores ponderando su extensión.

Tabla 3 Validación de expertos

Expertos	Opinión
Mg. Pecsén Quiroz, Juan Ramón	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Saavedra Álvarez, Juan Eliseo	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Osorio Espinoza, Yuri Roger	Hay suficiencia y es aplicable

3.6 Método de análisis de datos

Los apuntes conseguidos, se tabularon y se examinaron a través de la técnica estadística del SPS 23.0 y el Microsoft Excel. Conjuntamente se aplicó la técnica de Spearman, evidenciando la relación entre variables ordinales.

El análisis inferencial se usó para establecer los coeficientes de correlación entre dos variables en el estudio.

3.7 Aspectos éticos

En el procedimiento del estudio se preservaron las bases de los rectores en el plan definido por la Universidad Cesar Vallejo, al mismo tiempo el objeto de la investigación fueron los individuos, ya que se rigió por principios éticos, los cuales fueron pre aprobados, se admiró a los investigadores por la utilización integra de las fuentes.

Considere los sucesivos puntos de vista:

- Consentimientos informados.
- Respeto a los valores en investigación como la claridad, modestia, etc.

IV. RESULTADOS

Los resultados se establecieron de acuerdo a los análisis descriptivos e inferenciales.

4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 4 sociodemográfico

Variables	Categorías	Frecuencia	%
Género	Masculino	22	68.75%
	Femenino	10	31.25%
	Total	32	100.00%
Edad	21 - 30 años	13	40.62%
	31 - 40 años	13	40.62%
	41 - 50 años	3	9.40%
	51 - 60 años	2	6.25%
	61 - 70 años	1	3.13%
	Total	32	100.00%

Fuente: propia

Grafico N° 01

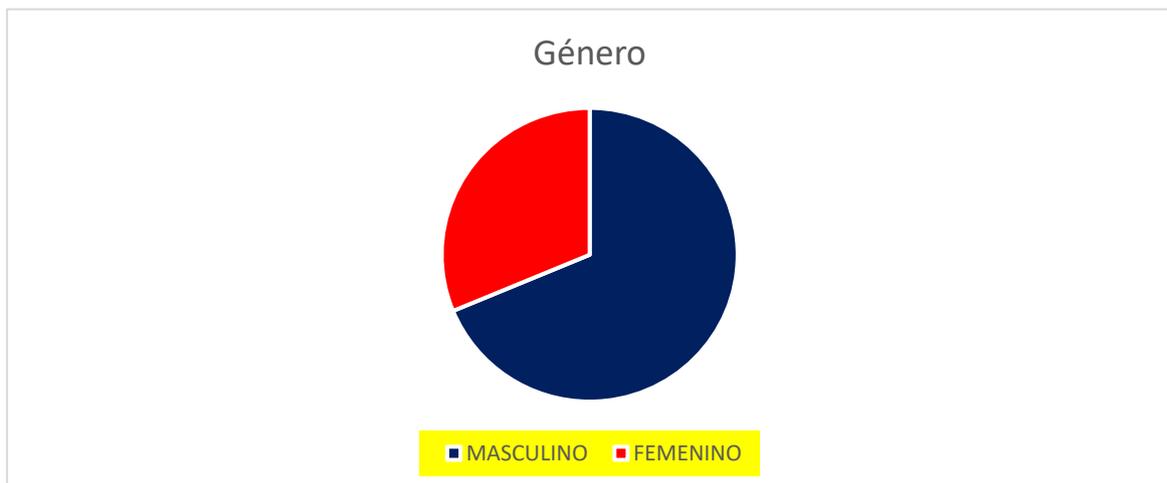
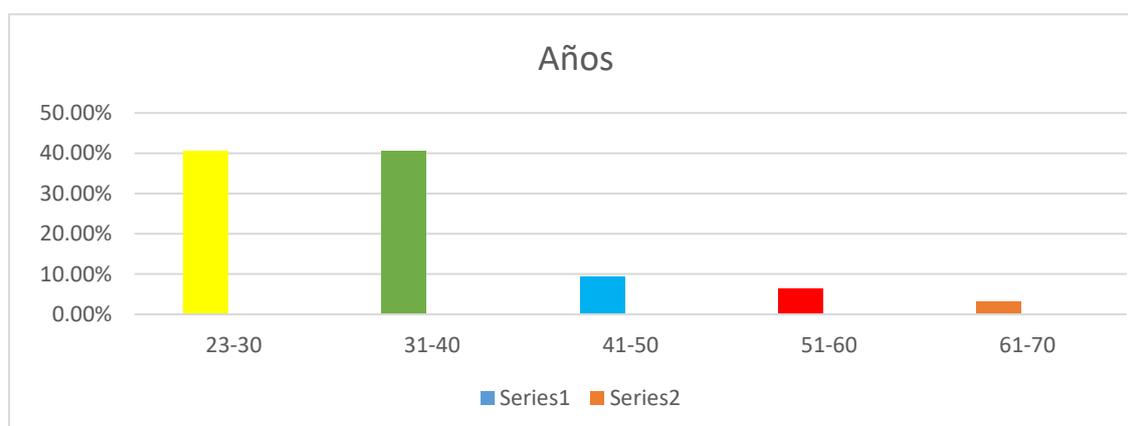


Grafico N° 02



Interpretación: en la tabla 4 se describe que el 68.75% de servidores del municipio son de género masculino y el 31.25% son de género femenino, figurando que un 40.62% fluctúan entre 21 a 30 años, así mismo un 40.62% de servidores del municipio fluctúan entre 31 a 40 años, de igual manera un 9.40% oscilan de 41 a 50 años de edad, también con un 6.25% fluctúan entre 51 a 60 años, finiquitando con un 3.13% de género masculino de edad avanzada.

La Prueba de Normalidad

Contraste de hipótesis de prueba de normalidad

H0: la variable si tiene adjudicación normal ($p > 0.05$)

H1: la variable no tiene adjudicación normal ($p < 0.05$)

Tabla 5 Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	0,810	32	0.000
Desempeño laboral	0,746	32	0.000

Corrección de significación de Lilliefors.

El significado sintético bilateral es cero, para ello se pretende una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, como $p < 0,05$, por lo tanto, se niega la H_0 y se aprueba H_1 , manifestando que las referencias no tienen una participación normal. Permaneciendo una estadística no paramétrica.

Grafico N° 03

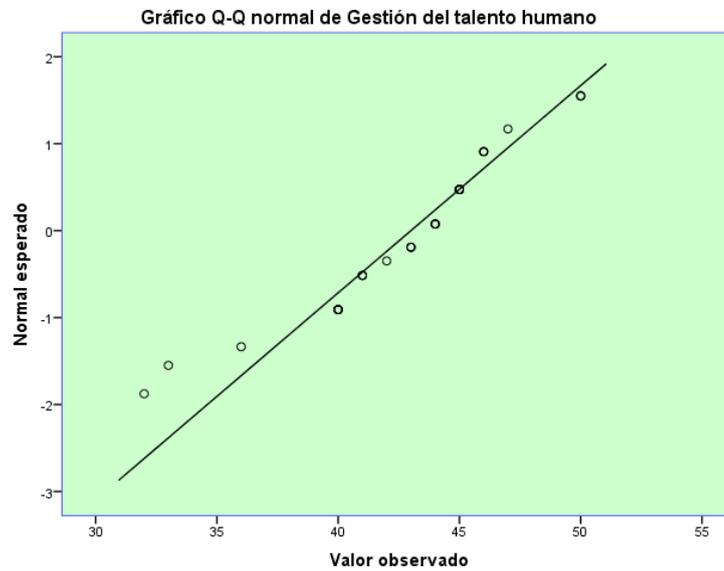
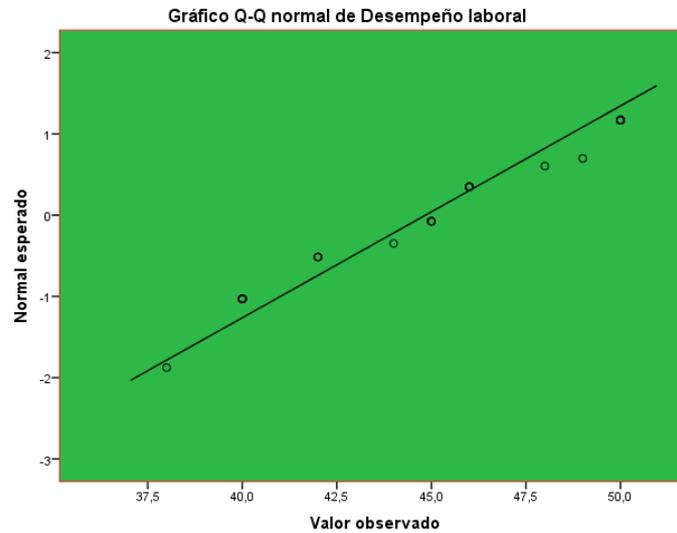


Grafico N° 04



4.2 RESULTADOS INFERENCIALES

Los resultados inferenciales fueron conseguidos de las encuestas de los 32 servidores del Gobierno distrital de Ticapampa, Consecutivamente probados de acuerdo al coeficiente de Spearman.

Objetivo General

Determinar la relación entre Gestión del talento humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Tabla 6 Correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,500**
		Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	32	32

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

Interpretación:

Alcanzamos percibir la existencia de un valor significativo de $p= 0.004$ es menor a 0.005, el cual contradice la hipótesis nula y accede la hipótesis alternativa, señalando que se focaliza una correlación encuentra significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, asimismo observamos una correlación eficaz buena de las dos variables con un coeficiente de correlación de 0,500**.

Objetivo específico (01)

Establecer la relación entre el Diseño del Puesto y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Tabla 7 correlación entre diseño de puesto y desempeño laboral

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Diseño de puesto	Coefficiente de correlación	1,000	0,419*
		Sig. (bilateral)	.	0,017
		N	32	32

- * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Interpretación:

Alcanzamos percibir la subsistencia de un valor significativo de $p = 0.017$ es inferior a 0.05, el cual se excluye la hipótesis nula y validamos la hipótesis alternativa, señalando que afirman una correlación significativa entre el Diseño de Puesto y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, asimismo observamos una relación efectiva prudente entre las dos variables con un coeficiente de correlación de 0.419*.

Objetivo específico (02)

Establecer la relación entre Selección del Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Tabla 8 correlación entre selección de personal y desempeño laboral

		Desempeño laboral		
		Coeficiente de correlación	1,000	0,478**
Rho de Spearman	Selección de personal	Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	32	32

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

Interpretación:

Alcanzamos percibir la existencia de un valor significativo de $P = 0,006$ menor a 0.05, el cual excluye la hipótesis nula y afirmamos la hipótesis alternativa, señalando que existe correlación significativa entre la Selección del Personal y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, asimismo observamos una relación eficaz moderada entre dos variables con un coeficiente de correlación de 0,478**.

Objetivo específico (3)

Establecer la relación entre Capacitación del Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Tabla 9 correlación entre capacitación de personal y el desempeño laboral

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	0,502**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	32	32

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

Interpretación:

Alcanzamos percibir la subsistencia de un valor significativo de $p = 0,003$ inferior a 0,05, el cual se excluye la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alternativa, señalando que existe correlación significativa entre la Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, asimismo observamos una relación eficiente buena entre dos variables con un coeficiente de correlación de 0,502**.

V. DISCUSION

La investigación ejecutó el análisis e interpretación de acuerdo a las evidencias encontradas, realizando la discusión a través de la comprobación sustentada en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, confrontando con otros estudios científicos de ambas variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral; Dimensiones de la Gestión del Talento Humano, Diseño de Puesto, Selección de Personal, Capacitación de Personal, se constató conservando las convicciones con investigaciones de otros investigadores.

De acuerdo al objetivo general, se presentó determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, según la alianza de los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,500. Consiguiendo una significancia de $p=0,004$, siendo menor a 0,05. Corroborando que la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad. En efecto, se excluye la hipótesis nula, afirmándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestro objetivo general. Se consolida con otros componentes de convicción de otros investigadores, según, Rojas (2018), en sus resultados se observa un coeficiente de 0,641, donde demuestra una correlación positiva. Concluye con la subsistencia de una relación válida entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Así mismo según, Calle y Carrión (2021) sus resultados evidencian un coeficiente de 0.417. la cual deja la conclusión que la variable independiente está relacionada con la variable dependiente del estudio.

De acuerdo al objetivo específico 1, se presentó establecer la relación entre el Diseño del Puesto y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente bajo de 0,419. consiguiendo una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que el diseño de puesto se correlaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad. En efecto, se excluye la hipótesis nula, confirmando la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestro primer objetivo específico. Se consolida con otros componentes de convicción de otros investigadores, según, Andrianzén (2019) menciona que los resultados demuestran un 54,2% de los entrevistados manifestó que la capacitación y

desarrollo del trabajador de la empresa es buena, y el 64,90% de los encuestados revelaron que el aprendizaje y perfeccionamiento de los trabajadores es moderada. Concluye que las variables se encuentran relacionadas.

De acuerdo al objetivo específico 2, se presentó establecer la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente bajo de 0,478. consiguiendo una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que la Selección de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad. En efecto, se niega la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestro segundo objetivo específico. Se consolida con otros componentes de convicción de otros investigadores, según, Cruz (2019), en sus resultados demuestran con un 98.4% para la gestión del talento humano y 97.6%, para el desempeño laboral. Se concluye que los porcentajes muestran el perfeccionamiento de los recursos humanos mejora el rendimiento en el trabajo.

De acuerdo al objetivo específico 3, se presentó establecer la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente bajo de 0,502. consiguiendo una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Corroborando que la Capacitación de Personal se correlaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestro tercer objetivo específico. Se consolida con otros componentes de convicción de otros investigadores, según, Camones (2020), Las evidencias representan que un 92,57% del grado de rendimiento de las tareas laborales de los empleados se encuentra dominada por la Gestión del recurso humano. Se finiquita con la existencia de influencia sobre las variables estudiadas.

VI. CONCLUSIONES

El estudio realizado y las evidencias conseguidas se plasman las sucesivas conclusiones:

Conclusión 1. La Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Por medio de la técnica de Spearman se determinó una relación del 50.00%, donde se refleja en la tabla 6. Demostrando la conformidad de la hipótesis alterna que evidencia que la Gestión del Talento Humano se encuentra relacionada con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirman que el objetivo general señalada, manifiesta una correlación entre las variables investigadas en el Gobierno local.

Conclusión .2. El diseño de puesto se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Por medio de la técnica de Spearman se determinó una correlación del 41.90%, donde se refleja en la tabla 7. Demostrando la conformidad de la hipótesis alterna que manifiesta que el diseño de puesto se encuentra relacionada con el desempeño laboral en el Gobierno local.

Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirman que el objetivo específico 1 señalada, manifiesta una correlación entre las variables investigadas en el Gobierno local.

Conclusión 3. La Selección de Personal se correlaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Por medio de la técnica de Spearman se determinó una correlación del 47.80%, donde se refleja en la tabla 8. Demostrando la conformidad de la hipótesis alterna que manifiesta que la selección de personal se encuentra relacionada con el desempeño laboral en el Gobierno local.

Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirman que el objetivo específico 2 señalada, manifiesta una correlación entre las variables investigadas en el Gobierno local.

Conclusión 4. La Capacitación de Personal se correlaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022.

Por medio de la técnica de Spearman se determinó una relación del 50.20%, donde se refleja en la tabla 9. Demostrando la conformidad de la hipótesis alterna que manifiesta que la capacitación de personal se encuentra relacionada con el desempeño laboral en el Gobierno local.

Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirman que el objetivo específico 3 señalada, manifiesta una correlación entre las variables investigadas en el Gobierno local.

VII. RECOMENDACIONES

En la investigación de acuerdo a las conclusiones se plasman las siguientes recomendaciones:

VII.1. Se recomienda a la entidad estatal mejorar el procedimiento de la gestión del talento humano, para contar con personal con talento y competencias certeras que le van a permitir realizar mejor sus actividades en la institución.

VII.2. Se recomienda a la entidad estatal implementar en sus diferentes procesos mejoras e identificar y dar a conocer las funciones del personal, teniendo claro sus deberes que tiene que cumplir a cabalidad.

VII.3. Se recomienda a la institución planificar con criterio los diferentes tipos de selección de personal, para contar con personal competente, por ende, esto traerá mejores resultados a la entidad.

VII.4. Se recomienda mantener un programa de capacitación mensual a todos los trabajadores de la institución, esto traerá consigo una integración organizacional.

REFERENCIAS

- Anastacio, C., García, A. y Mego, O. (2020) Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen.12(4)*, pp. 436-448.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394>
- Arias, L. (2019). La nueva gerencia pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(43), pp. 101–106.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i43.16960>
- Aristizabal, J., Ramos, A., Chirino, V. (2018) Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare.22(1)*,pp. 1-26.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582018000100319
- Ballestrini, S. (2017). Metodología de la Investigación, guía práctica. (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Bastardín, T. (2020) Creencias y actitudes lingüísticas sobre las hablas andaluzas en la prensa de mediados del siglo XIX. *Boletín de Filología.55(2)*,pp.285-310.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-93032020000200285&script=sci_arttext&tIng=en
- Barrientos, V., Díaz, L., Ledesma, M., Huamani, E. (2018) Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84),pp.3-10.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776014/29058776014.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., Aquilar, J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado. 7(1)*,pp.109-121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Briones, K. y Gonzales, C. (2019) La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. *Revista San Gregorio,35*,pp.81-93

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200081

- Calle, D. y Carrión, S. (2021) Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021. (Tesis de titulación) Universidad Cesar Vallejo. Moyobamba.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66430/Calle_RD-Carri%
c3%b3n_CSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66430/Calle_RD-Carri%c3%b3n_CSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Camones, Y. (2020) Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, en hoteles de 3 estrellas de la ciudad de Huaraz - 2020. (Tesis de titulación. Universidad Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4733/T033_77160159_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cangalaya, L. (2020) Habilidades de pensamiento crítico en estudiantes universitarios, adquiridas a través de la investigación. *Desde el Sur*, 12(1), pp. 141-153.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2415-09592020000100141&script=sci_abstract&tlng=en
- Carmona, L., Arboleda, L., Fernández, D. y Montoya, A. (2020). Relación entre los Centros de Servicios Compartidos y Gestión del Talento Humano proceso de selección del personal. *Adversia*, (24), pp.1–11.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/adversia/article/view/343090>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020) Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), pp. 184-203.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>
- Cruz, D. (2019) Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Talara – 2019. (Tesis de titulación) Universidad Cesar Vallejo. Piura.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59373/Cruz_AD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, A. (2018) Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

- <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28299>
- Del Carpio, H., Del Carpio, P., García, F. Del Carpio, S. (2021) Validez de instrumento, percepción del aprendizaje virtual durante la COVID-19. *Campus Virtuales*, 10(2),pp. 111-125.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8053698>
- De la Calle, M., García, F. y Alonso, A. (2020) Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos. *Cuadernos de Administración*, 33.
- [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/33%20\(2020\)/20562876006/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/33%20(2020)/20562876006/)
- Gusmán, E. (2019) Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1),pp. 78 - 90.
- <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/270>
- Hernández, B. (2019) La reescritura como ejercicio de estilización paródica en Facsímil de Alejandro Zambra y “Curriculum vitae” de Rodrigo Lira. *Estudio filolosofoico*.63, pp.99-119.
- https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0071-17132019000100099&script=sci_arttext
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/interamericana editores, s.a. de c.v.
- Hurtado, F. (2020) Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16), pp. 99-119
- <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/563662985006.pdf>
- Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83),pp.1-20.
- <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>
- Lorenzo, R. y Martínez, L. (2019) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz ,2018. (Tesis de titulación) Universidad Cesar Vallejo. Huaraz.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37419/Lorenzo_FRE-Mart%c3%adnez_TLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020) El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), pp. 1574-1593.
- <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020) La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), pp. 359-365.
- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Méndez, A., Cecchini, J., García, C. (2018) Metas de Logro 3x2, Inteligencia Emocional y Relaciones Sociales en el Contexto de la Educación Física. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliação Psicológica*, 4(49), pp. 121-129.
- <https://www.redalyc.org/journal/4596/459657524012/459657524012.pdf>
- Morales, Y. (2018) La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Secura, 2018. (Tesis de titulación) Universidad Cesar Vallejo. Piura.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29039/Morales_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mota, J. (2016) Supervisión Vs Calidad Educativa en Educación Primaria. *Revista Scientific*, 1(2), pp. 131-146.
- <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227009/>
- Novillo, E. (2016) Una introducción a la investigación pura o básica, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. En línea:
- <https://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>
- Ortega, H. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral en la Municipalidad de Ventanilla, Año 2018. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19387/Herbay_OJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Parra, M., Rocha, G. y Durán, S. (2021) Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), pp. 217-227.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927660>
- Palma, A. (2018) Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 3(7),pp. 52-69.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/92>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. y Hugueth A. (2019) Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*,30(6),pp. 167-176.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Ramos, F. (2020) El contrato de trabajo del personal de alta Dirección: peculiaridades extintivas. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*,14,pp. 970-993.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/78726/7837590.pdf?sequence=1>
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018) Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas* 21 (3), pp. 141-146.
https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Rojas, R. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús, Lima, enero 2018. (Tesis de maestro). Universidad Norbert Wiener. Lima.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017) Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista Facultad Medicina*, 65(2),pp.329-332.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/60235>

Salgado, M., Gómez, O. y Juan, D. (2017) Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*. 38(2), pp.154-160.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004

Ynzunza, C. y Izar, J. (2016) Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. *Investigación y Ciencia*, 24(69),pp. 47-53

<https://www.redalyc.org/journal/674/67449381007/>

Zayas, I. (2020) La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*. 7(14).

<https://www.cagi.org.mx>

Zukerfeld, M. (2021) Explotación, valor, conocimiento y trabajo en la producción y reproducción de contenidos educativos en línea. *Revista Hipertextos*,9(16),pp. 55-76.

<https://revistas.unlp.edu.ar/hipertextos/article/view/13171/11991>

ANEXOS

ANEXO N° 01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: ¿Como se relaciona la Gestión del Talento Humano y

Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022?

Variable: Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Diseño de puesto						
1	¿Los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?	✓		✓		✓	
2	¿Las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?	✓		✓		✓	
3	¿Las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2						
	Selección de personal						
4	¿El contenido del currículum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?	✓		✓		✓	
5	¿La entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?	✓		✓		✓	
6	¿La entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?	✓		✓		✓	
7	¿El uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?	✓		✓		✓	


 Mg. Ecob. Juan Ramón Pecesén Quiroz
 C.E.L. N° 0557

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Capacitación del personal							
8	¿Al asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?	✓		✓		✓	
9	¿Los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?	✓		✓		✓	
10	¿La actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?	✓		✓		✓	

Variable: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN 1							
Trabajo en equipo							
1	¿Al trabajar en equipo ayuda a lograr los objetivos propuestos?	✓		✓		✓	
2	¿Los conocimientos y la experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en la institución?	✓		✓		✓	
3	¿El trabajo integrado es importante para una buena labor en la institución?						
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
Efectividad laboral							
4	¿El nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?	✓		✓		✓	
5	¿Mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?	✓		✓		✓	
6	¿La evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?	✓		✓		✓	


 Mg. Ricardo Jordán Román Peceser Quiróz
 C.E.L. N° 0557

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Orientación hacia los resultados							
7	¿Considero que los colaboradores sean supervisados periódicamente?						
8	¿La supervisión incide en el buen desempeño institucional?						
9	¿El reconocimiento de logro incide en el desempeño del trabajador en la institución?						
10	¿Las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI ADE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: PECSÉN QUIROZ JUAN

DNI: 16468423

Especialidad del validador: Magister - ECONOMISTA - METABÓLO

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Econ. Juan Ramón Pecesén Quiroz
P.E.L. N° 0557

Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 02

Cuestionario para la variable 1: (GESION DEL TALENTO HUMANO)

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

	Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Diseño de puesto		1	2	3	4	5
1	¿Los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?					
2	¿Las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?					
3	¿Las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?					
Dimensión 2: Selección de personal						
4	¿El contenido del currículum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?					
5	¿La entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?					
6	¿La entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?					
7	¿El uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?					
Dimensión 3: Capacitación del personal						
8	¿Al asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?					
9	¿Los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?					
10	¿La actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?					


 Mg. Econ. Juan Ramón Perea Quirus
 C.E.L. N° 0557

Cuestionario para la variable 2: (DESEMPEÑO LABORAL)

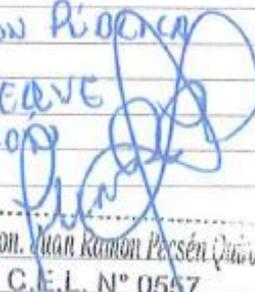
Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sirvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1	¿Al trabajar en equipo ayuda a lograr los objetivos propuestos?					
2	¿Los conocimientos y la experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en la institución?					
3	¿El trabajo integrado es importante para una buena labor en la institución?					
Dimensión 2: Efectividad laboral						
4	¿El nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?					
5	¿Mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?					
6	¿La evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?					
Dimensión 3: Orientación hacia los resultados						
7	¿Considero que los colaboradores sean supervisados periódicamente?					
8	¿La supervisión incide en el buen desempeño institucional?					
9	¿El reconocimiento de logro incide en el desempeño del trabajador en la institución?					
10	¿Las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?					


 Mgr. Edm. Juan Ramón Pecesén Quirós
 C.E.L. N° 0557

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Del Trabajo De Innovación	
Objetivo del instrumento		
Nombres y apellidos del experto	JUAN RAMÓN PECSÉN QUIROZ	
Documento de identidad	16468423	
Años de experiencia en el área	10 años	
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTION RÍEGUA	
Nacionalidad	PERUANA	
Institución	UCV. GRE LAMBAYEQUE	
Cargo	DOCENTE - PROMOTOR	
Número telefónico	998544125	
Firma	 Mg. Econ. Juan Ramon Pecesén Quiroz C.E.L. N° 0557	
Fecha	DD / MM / AAAA	

19-08-2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO N° 03



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la
Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022

Variable: Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Diseño de puesto						
1	¿Los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?	✓		✓		✓	
2	¿Las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?	✓		✓		✓	
3	¿Las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Selección de personal						
4	¿El contenido del curriculum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?	✓		✓		✓	
5	¿La entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?	✓		✓		✓	
6	¿La entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?	✓		✓		✓	
7	¿El uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?	✓		✓		✓	


 M. C. JUAN JOSÉ ALVARADO
 EXP. N° 4260003

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Capacitación del personal							
8	¿Al asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?	✓		✓		✓	
9	¿Los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?	✓		✓		✓	
10	¿La actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?	✓		✓		✓	
Variable: Desempeño Laboral							
DIMENSION 1							
Trabajo en equipo							
1	¿Al trabajar en equipo ayuda a lograr los objetivos propuestos?	✓		✓		✓	
2	¿Los conocimientos y la experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en la institución?	✓		✓		✓	
3	¿El trabajo integrado es importante para una buena labor en la institución?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
Efectividad laboral							
4	¿El nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?	✓		✓		✓	
5	¿Mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?	✓		✓		✓	
6	¿La evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?	✓		✓		✓	


 02-05-2013
 C.A.

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Orientación hacia los resultados							
7	¿Considero que los colaboradores sean supervisados periódicamente?	✓		✓		✓	
8	¿La supervisión incide en el buen desempeño institucional?	✓		✓		✓	
9	¿El reconocimiento de logro incide en el desempeño del trabajador en la institución?	✓		✓		✓	
10	¿Las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. *MG. Juan Carlos Saragoza Álvarez*

DNI: *42466063*

Especialidad del validador: *MAESTRO - CONTADOR - DOCENTE*

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Saragoza
 M.G. JUAN CARLOS SARAGOZA ALVAREZ
 CONTADOR
 DNI 42466063

Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 04

Cuestionario para la variable 1: GESION DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

	Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Diseño de puesto						
1	¿Los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?					
2	¿Las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?					
3	¿Las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?					
Dimensión 2: Selección de personal						
4	¿El contenido del currículum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?					
5	¿La entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?					
6	¿La entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?					
7	¿El uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?					
Dimensión 3: Capacitación del personal						
8	¿Al asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?					
9	¿Los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?					
10	¿La actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?					

Cuestionario para la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

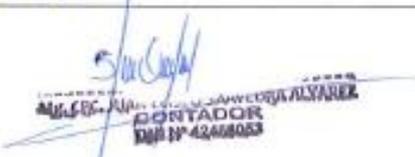
Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1	¿Al trabajar en equipo ayuda a lograr los objetivos propuestos?					
2	¿Los conocimientos y la experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en la institución?					
3	¿El trabajo integrado es importante para una buena labor en la institución?					
Dimensión 2: Efectividad laboral						
4	¿El nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?					
5	¿Mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?					
6	¿La evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?					
Dimensión 3: Orientación hacia los resultados						
7	¿Considero que los colaboradores sean supervisados periódicamente?					
8	¿La supervisión incide en el buen desempeño institucional?					
9	¿El reconocimiento de logro incide en el desempeño del trabajador en la institución?					
10	¿Las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?					


 Ag. CC. TUBREPO SAN DIEGO AINWEL
 COORDADOR
 8937-426643

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Objetivo del instrumento	VALIDAR EL CONTENIDO Y CUESTIONARIO POR UN EXPERTO PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Nombres y apellidos del experto	JUAN ELISEO SANCHEZ ALVAREZ
Documento de identidad	42466063
Años de experiencia en el área	6 AÑOS DE EXPERIENCIA UNIVERSITARIA, 15 AÑOS EN GESTIÓN PÚBLICA
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN CUANTITATIVA Y DE EXPERIENCIA UNIVERSITARIA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIGRAPALPA
Cargo	CONTADOR
Número telefónico	983 700720
Firma	 
Fecha	19/08/2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO N° 05



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la

Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022

Variable: Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Diseño de puesto						
1	¿Los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?	X		X		X	
2	¿Las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?	X		X		X	
3	¿Las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Selección de personal						
4	¿El contenido del curriculum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?	X		X		X	
5	¿La entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?	X		X		X	
6	¿La entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?	X		X		X	
7	¿El uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?	X		X		X	

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Capacitación del personal						
8	¿Al asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?	X		X		X	
9	¿Los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?	X		X		X	
10	¿La actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?	X		X		X	

Variable: Desempeño Laboral

	DIMENSION 1						
	Trabajo en equipo						
1	¿Al trabajar en equipo ayuda a lograr los objetivos propuestos?	X		X		X	
2	¿Los conocimientos y la experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en la institución?	X		X		X	
3	¿El trabajo integrado es importante para una buena labor en la institución?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Efectividad laboral						
4	¿El nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?	X		X		X	
5	¿Mejorar el nivel de competencias incida en el buen desempeño laboral de los trabajadores?	X		X		X	
6	¿La evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?	X		X		X	

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Orientacion hacia los resultados	X		X		X	
7	¿Considero que los colaboradores sean supervisados periódicamente?	X		X		X	
8	¿La supervisión incide en el buen desempeño institucional?	X		X		X	
9	¿El reconocimiento de logro incide en el desempeño del trabajador en la institución?	X		X		X	
10	¿Las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. OSORIO ESPINOZA, YURI ROGER.

DNI: 41699815

Especialidad del validador: Mg. En Gestion Publica

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

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

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

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



Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger
(140 979241)

Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 06

Cuestionario para la variable 1: (GESION DEL TALENTO HUMANO)

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Diseño de puesto		1	2	3	4	5
1	¿Los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?					
2	¿Las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?					
3	¿Las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?					
Dimensión 2: Selección de personal						
4	¿El contenido del currículum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?					
5	¿La entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?					
6	¿La entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?					
7	¿El uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?					
Dimensión 3: Capacitación del personal						
8	¿Al asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?					
9	¿Los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?					
10	¿La actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?					

Cuestionario para la variable 2: (DESEMPEÑO LABORAL)

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

	Enunciado	N	CN	A	CS	S
	Dimensión 1: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
1	¿Al trabajar en equipo ayuda a lograr los objetivos propuestos?					
2	¿Los conocimientos y la experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en la institución?					
3	¿El trabajo integrado es importante para una buena labor en la institución?					
	Dimensión 2: Efectividad laboral					
4	¿El nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?					
5	¿Mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?					
6	¿La evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?					
	Dimensión 3: Orientación hacia los resultados					
7	¿Considero que los colaboradores sean supervisados periódicamente?					
8	¿La supervisión incide en el buen desempeño institucional?					
9	¿El reconocimiento de logro incide en el desempeño del trabajador en la institución?					
10	¿Las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario del trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Validar el conocimiento y cuestionario por un experto para aplicar el instrumento de recolección de datos.
Nombres y apellidos del experto	Osorio Espinoza, Yuri Roger
Documento de identidad	41699815
Años de experiencia en el área	+ de 10 años
Máximo Grado Académico	Mg. En Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	UGEL de Recuay
Cargo	Administrador
Número telefónico	943107047
Firma	 Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger FIAD N° 00414
Fecha	19/08 / 2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO N° 07

1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión de talento humano	Según, Ortega (2018), la gestión de talento humano, es efectuar labores con los colaboradores de modo efectivo, siendo primordial concebir el comportamiento de la persona, en consecuencia, consigan cumplir justo su tarea y estampen la disconformidad en el ejercicio de la organización. La finalidad es alcanzar que los empleados se sienten identificados y estén protagonizando el cambalache y perfeccionamiento en la entidad.	La variable Gestión del Talento Humano se medirá mediante las dimensiones Diseño del puesto, Selección del personal y Capacitación del Personal	Diseño del puesto	Conocimiento	1.	(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE
				Habilidades	2.	
				Actitudes	3.	
			Selección del personal	Curriculum Vitae:	4.	
				Entrevista	5-6	
				Contrato Personal	7.	
			Capacitación del personal	Presupuesto de Capacitación	8.	
				Programa de Capacitación	9.	
				Actualización permanente	10.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño laboral	Bautista et al. (2020) el desempeño laboral penderá de las competencias, habilidades y sapiencias de sus colaboradores, por consiguiente, las organizaciones deben contar con trabajadores profesionales en su ámbito, de modo que, para poder advertir si los empleados están desempeñando sus roles conforme a lo determinado en cumplimiento de sus ejercicios, siendo necesario valorar el rendimiento, ya que ayudará a perfeccionar la eficacia e efectuar nuevas técnicas.	La variable Gestión del Talento Humano se medirá mediante las dimensiones Trabajo en equipo, Efectividad laboral, Orientación de resultado	Trabajo en equipo	Liderazgo	11.	(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE
				Conocimiento del trabajo	12-13	
				Integración laboral	14.	
			Efectividad laboral	Nivel de cumplimiento laboral	15.	
				Nivel de competencia	16.	
				Eficiencia laboral	17.	
			Orientación de resultado	Supervisión	18.	
				Perspectiva profesional	19.	
				Reconocimiento del logro	20.	

ANEXO N° 08

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos	
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022?	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, 2022.</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el diseño del puesto y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022. Determinar la relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022. Determinar la relación entre capacitación del personal y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022. 	<p>General:</p> <p>Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación entre el diseño del puesto y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022. Existe relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022. Existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ticapampa, Huaraz, 2022. 	Gestión del talento humano	Diseño del puesto	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: no experimental, transversal, correlacional</p> 	
				Selección del personal		
				Capacitación del personal		
			Desempeño laboral	Trabajo en equipo		<p>Población: 32 funcionarios y servidores</p> <p>Muestra: 32 funcionarios y servidores</p> <p>Muestra censal</p> <p>Técnicas recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
				Efectividad laboral		
				Orientación a los resultados		

ANEXO N° 09



Universidad
César Vallejo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huaraz, 31 de agosto del 2022

Señor(a)
NESTOR ROBERTO TRUJILLO GAMARRA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA
TICAPAMPA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que La Bach. LIDA JARAMILLO VERGARA, con DNI 71927794, y El Bach. AXEL ESTEBAN GONZALES SANCHEZ, con DNI 70293162 del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA, HUARAZ 2022.", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Merino
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



ANEXO N° 10

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, NÉSTOR ROBERTO TRUJILLO GAMARRA

Identificado con DNI 43537589, en mi calidad de ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA.

De la entidad "MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA"

Con R.U.C N° 20200024410, ubicada en el Distrito de Ticapampa, Provincia de Recuay y Departamento de Ancash.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) AXEL ESTEBAN GONZALES SANCHEZ, LIDA JARAMILLO VERGARA

Identificado(s) con DNI N°70293152, N°71927794 de la (X) Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

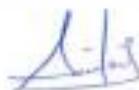
El uso de Información confidencial para conocer la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA, HUARAZ 2022.**

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o (X) Título Profesional.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA
Yo, NÉSTOR ROBERTO TRUJILLO GAMARRA
DNI: 43537589
ALCALDE (P)
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 43537589

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 70293152



Firma del Estudiante

ANEXO N° 11



Municipalidad Distrital de Ticapampa

Creado Por Ley Regional N° 561 del 04-07-1921



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Ticapampa, 09 de setiembre de 2022.

OFICIO N° 569 -2022-MDT/A

Señora:

Dra. Yvette Cecilia PLASENCIA MARIÑOS,
Coordinadora Nacional Titulación PEP Administración.

Av. Independencia N° 1488 – Barrio Palmira – Distrito de Independencia.

Huaraz. -

Asunto : Autorización para elaborar investigación.

Referencia : Exp. N° 6914- 2022.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo en nombre de la Municipalidad Distrital de Ticapampa, asimismo por intermedio del presente comunicarle que se **AUTORIZA** a la Bach. **LIDA JARAMILLO VERGARA**, identificada con DNI N° 71927794 y al Bach. **AXEL ESTEBAN GONZALES SÁNCHEZ**, identificado con DNI N° 70293152 del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, para lo cual esta comuna les facilitará y brindará la información correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi consideración y estima personal.

Afentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE
TICAPAMPA

M. Néstor S. Yezúlin Casero
DNI: 43537000
ALCALDE

ANEXO N° 12



Municipalidad Distrital de Ticapampa

Creado Por Ley Regional N° 561 del 04-07-1921



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

Datos Generales

Nombre de la Organización	RUC:
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICAPAMPA	20200024410
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos	DNI:
NÉSTOR ROBERTO TRUJILLO GAMARRA	43537589

Consentimiento:

De conformidad con la establecido en el artículo 7°, literal "f" del código de Ética en la investigación de la Universidad Cesar Vallejo (*), autorizo () No autorizo () publicar.

LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, es la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022	
Nombre del Programa Académico:	
202201 – TALLER DE TITULACIÓN – 103 T1	
Autor 1. Nombres y Apellidos	DNI:
AXEL ESTEBAN GONZALES SANCHEZ	70293152
Autor 2. Nombres y Apellidos	DNI:
LIDA JARAMILLO VERGARA	71927794

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

Lugar y Fecha:

Firma:

(Titular o Representante Legal de la Institución)

(*) Código de Ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo – Artículo 7°, literal

"f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.