

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE YUNGUYO, PUNO, 2022**

PRESENTADA POR:

IVAN YUCRA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2023



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE YUNGUYO, PUNO, 2022

PRESENTADA POR:

IVAN YUCRA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

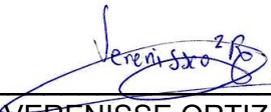
PRESIDENTE

: 
Mtra. ZORAIDA YUPANQUI VIZCARRA

PRIMER MIEMBRO

: 
M.Sc. DANTE JAVIER QUISPE CHOQUE

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

: 
M.Sc. JOSÉ ELADIO NUÑEZ QUIROGA

Área: Ciencias sociales

Disciplina: Administración pública

Especialidad: Gestión pública (Sistemas administrativos)

Puno, 19 de enero del 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios y a mis padres, por darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestros docentes de la Univesidad Privada San Carlos por haber compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra formación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. ANTECEDENTES	16
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	16
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	19
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1. MARCO TEÓRICO	21
2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	21

2.1.1.1.	ADMISIÓN DE PERSONAL	22
2.1.1.2.	CAPACIDADES	22
2.1.1.3.	COMPENSACIÓN PERSONAL	23
2.1.1.4.	TEORÍA	24
2.1.2.	DESEMPEÑO LABORAL	24
2.1.2.1.	CAPACIDADES DE ATENCIÓN	24
2.1.2.2.	RESPONSABILIDAD	25
2.1.2.3.	RELACIÓN INTERPERSONAL	26
2.1.2.4.	TRABAJO EN EQUIPO	26
2.1.2.5.	COMPETENCIA LABORAL	27
2.1.2.6.	TEORÍA	28
2.2.	MARCO CONCEPTUAL	28
2.3.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.3.1.	HIPÓTESIS GENERAL	29
2.3.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	29
CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		30
3.1.	ZONA DE ESTUDIO	30
3.2.	TAMAÑO DE MUESTRA	30
3.2.1.	POBLACIÓN	30
3.2.2.	TAMAÑO DE LA MUESTRA	30
3.2.3.	SELECCIÓN DE LA MUESTRA	31
3.3.	MÉTODOS Y TÉCNICAS	31
3.3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.3.2.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	31
3.3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	32

3.3.4.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	32
3.3.5.	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	32
3.3.6.	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	33
3.3.7.	VALIDEZ	34
3.3.8.	CONFIABILIDAD	34
3.4.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	35
3.5.	MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	38
CAPÍTULO IV		
	EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	39
4.1.	RESULTADOS	39
4.2.	DISCUSIÓN	47
	CONCLUSIONES	52
	RECOMENDACIONES	53
	BIBLIOGRAFÍA	54

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Confiabilidad	34
Tabla N° 02: Operacionalización de variables	36
Tabla N° 03: Análisis de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones	39
Tabla N° 04: Análisis de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	41
Tabla N° 05: Pruebas de normalidad	43
Tabla N° 06: Correlación Variable Gestión del talento humano y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)	44
Tabla N° 07: Correlación Dimensión Admisión de personal y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)	45
Tabla N° 08: Correlación Dimensión Capacidades y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)	46
Tabla N° 09: Correlación Dimensión Compensación personal y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)	47

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01: Gestión del talento humano	40
Figura N° 02: Desempeño laboral	42

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	60
Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos	62
Anexo N° 03: Ficha técnica de instrumento	65
Anexo N° 04: Base de datos de la prueba piloto	67
Anexo N° 05: Base de datos	68
Anexo N° 06: Compromiso ético para trabajos de investigación	69
Anexo N° 07: Consentimiento informado (para mayores de edad)	70
Anexo N° 08: Resultados por pregunta	72

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022. Asimismo, la metodología correspondió a un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo, además, presentó un diseño transversal, no experimental y correlacional, donde la muestra fue integrada por un total de 38 colaboradores de la Municipalidad, quienes participaron de la aplicación del instrumento cuestionario. Igualmente, los resultados determinaron que existió una relación directamente proporcional entre el desempeño laboral con la admisión de personal y la dimensión capacidad, donde el valor de sigma fue de 0.000, mientras que, el valor de relación fue de 0.050 y 0.550 respectivamente, demostrando una correlación positiva considerable entre los elementos examinados. Asimismo, se identificó una relación directamente proporcional entre el desempeño laboral y la compensación personal, donde el valor de sigma fue de 0.000 y el valor de relación fue de 0.433 (correlación positiva media). Concluyendo que, existió una relación directamente proporcional entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como una correlación positiva considerable, donde el valor de relación fue de 0.587.

Palabras clave: compensación, competencia, capacidades, admisión de personal, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human talent management and work performance in the collaborators of the Provincial Municipality of Yunguyo, Puno, 2022. Likewise, the methodology corresponded to a basic study, with a quantitative approach, in addition, it presented a cross-sectional, non-experimental and correlational design, where the sample was integrated by a total of 38 collaborators of the Municipality, who participated in the application of the questionnaire instrument. Likewise, the results determined that there was a directly proportional relationship between job performance with the admission of personnel and the capacity dimension, where the sigma value was 0.000, while the relationship value was 0.050 and 0.550 respectively, demonstrating a considerable positive correlation between the elements examined. Likewise, a directly proportional relationship was identified between job performance and personal compensation, where the sigma value was 0.000 and the ratio value was 0.433 (average positive correlation). It was concluded that there was a directly proportional relationship between human talent management and job performance, as well as a considerable positive correlation, where the relationship value was 0.587.

Keywords: compensation, competence, capabilities, personnel admission, job performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano ha cobrado importancia en todas las empresas a nivel mundial, debido a que las decisiones tomadas respecto a las mismas tienden a impactar en el logro de los objetivos institucionales. De acuerdo con las encuestas de Price Waterhouse Coopers, señaló que en un total de 47 países se visualizó que la eficiente gestión del talento humano contribuyó en la mejora del desempeño de los trabajadores, a aumentar las utilidades de las organizaciones, así como a disminuir al 12% el ausentismo que las empresas presentaban (Apaza, 2021).

En el contexto nacional, se ha identificado que las empresas reconocen la relevancia de la gestión del talento humano, atribuyendo que la eficacia en dicha gestión favorece la obtención de las metas, no obstante, la realidad es otra, ya que existen muchas empresas en las cuales los trabajadores evidencian un bajo rendimiento, manifestando que ello es producto de sus malas experiencias en sus centros de trabajo ante la falta de una buena gestión, lo cual tiende a limitar su productividad y produce cierto grado de malestar e incomodidad (Ccami y Hinostroza, 2020).

En lo que concierne a la realidad institucional, la Municipalidad Provincial de Yunguyo, localizada en Puno, evidencia la necesidad de mejorar el desempeño de sus colaboradores, en vista de que estos han demostrado una baja productividad, siendo ello reflejado en las quejas constantes que la población que acude a realizar trámites en la institución, de modo que, el bajo desempeño ha influenciado y perjudicado tanto la atención al público como el cumplimiento de los objetivos, donde ello es consecuencia de una deficiente gestión de talento humano, ya que no se realizan capacitaciones al personal y la selección de colaboradores es deficiente. Bajo dicho contexto, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022?

La investigación contó con dos teorías relacionadas con las variables evaluadas, siendo ellas relacionadas a la gestión del talento humano y al desempeño laboral, con lo cual se ha podido reforzar el aporte teórico y acrecentar los conocimientos del lector, en cuanto a la relevancia y factores que inciden sobre las mismas, generando con ello la oportunidad de que dicha contribución ayude a realizar correctivas para mejorar los procesos en cuanto a la gestión que se tiene sobre el talento humano y esto sea reflejado en el desempeño laboral de los integrantes de la municipalidad.

Asimismo, el estudio contó con una justificación metodológica, debido a que se aplicó el instrumento cuestionario para la recolección de los datos, el cual se validó para evidenciar la calidad de las interrogantes planteadas a los colaboradores de la institución. Igualmente, esto se complementó con la evaluación del Alfa de Cronbach en cual demostró la confiabilidad que ostenta el instrumento.

Desde un apartado práctico, los resultados han contado con el potencial de ser tomados como referencia por las autoridades de la Municipalidad en análisis, para tomar las medidas que sean consideradas esenciales y con ello contrarrestar las deficiencias halladas en la institución. De igual manera, los resultados obtenidos sirvieron como herramienta para que el investigador brinde exposición de sugerencias orientados a solucionar la problemática descrita previamente, permitiendo con ello mejorar tanto la gestión que se tiene del talento humano como el desempeño laboral.

De acuerdo con lo manifestado, se ha considerado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022. Mientras que, los objetivos específicos fueron los siguientes: 1) Identificar la relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022; 2) Identificar la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022; 3)

Identificar la relación entre la compensación personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

En cuanto a los capítulos que conforman la presente investigación, estos se encuentran estructurados de la siguiente manera: el capítulo I contiene el planteamiento del problema, los antecedentes del ámbito internacional, nacional y local, así como los objetivos de la investigación. El capítulo II está conformado por el marco teórico, donde se brinda exposición del conjunto de teorías relacionadas a las variables de estudio, además, contiene el marco conceptual y las hipótesis de la investigación. El capítulo III consta del marco metodológico del estudio, donde se presentan la zona de estudio, el tamaño de la muestra, los métodos y técnicas, la identificación de variable y el método o diseño estadístico. El capítulo IV contiene la exposición y análisis o discusión de los resultados. Finalmente, se encuentran las conclusiones alcanzadas, así como las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la gestión de talento humano en los sectores público y privado ha tomado gran valor y ha evidenciado la necesidad de cambios eficientes, los cuales posibiliten el mejoramiento de la calidad de atención otorgada a los usuarios. De modo que, se ha convertido en el activo más esencial de las instituciones, debido a que la obtención de los objetivos de estas se halla sujeto a las decisiones tomadas en cuanto a la gestión del talento humano (Osorio, 2021).

Referente al ámbito internacional, encuestas realizadas por Price Waterhouse Coopers en 47 países identificó que una adecuada gestión relacionada al capital humano permite no solo perfeccionar el desempeño del colaborador e incrementar las utilidades de las empresas, sino que reduce hasta un 12% del ausentismo. Mientras que, los estudios de American Society for Training & Development, indican que la inversión realizada para potenciar la gestión en cuanto al recurso humano posibilita retornos financieros favorables para las entidades. Asimismo, lo consideran como un aspecto de gran complejidad y muy poco estudiado (Apaza, 2021).

Por otra parte, demás autores afirman que el desempeño laboral en los colaboradores puede tener éxito o no, sin embargo, esto estará sujeto a las gestiones de la

organización, así como a los comportamientos y competencias de los trabajadores, por ello, refieren que la nueva visión sobre la gestión del capital humano en las entidades se orienta hacia un mayor enfoque, además de la preocupación por parte de los empleadores, ya que esto trae como resultado el nivel de rendimiento del trabajador (Colcha, 2021).

En relación con el ámbito nacional, la gestión concerniente al talento humano representa un reto para las diferentes instituciones, por lo mismo que de esta depende la óptima prestación de servicios a los usuarios. De tal manera que, desde el año 2000 con los cambios realizados en la gestión pública, sumando a ello la modernización del estado, surgió la necesidad de que las entidades públicas mejoren la gestión institucional, donde el desempeño de sus colaboradores refleje eficiencia y eficacia, favoreciendo el logro de metas, un idóneo servicio a los usuarios y el crecimiento de la entidad (Guillén, 2022).

De igual manera, es posible afirmar que años atrás con el propósito de ver mejorar los objetivos institucionales, en el Perú las entidades sin considerar el rubro al cual pertenecen han optado por la incorporación de talentos humanos que contribuyan en la consecución de las metas, además, que se involucren en los diferentes procesos, siendo necesario identificar en ellos aptitudes y actitudes que resalten sobre los demás. No obstante, hasta el día de hoy existen organizaciones donde sus trabajadores demuestran un bajo rendimiento, atribuyéndole principalmente a sus malas experiencias en las empresas, lo cual les produce incomodidad o malestar, limitando su productividad (Ccami y Hinostroza, 2020).

Respecto al contexto regional, demás indagaciones han consignado que la gestión del capital humano influencia sobre el desempeño laboral que puedan demostrar los trabajadores en las Municipalidades, donde el factor más incidente y a tener en cuenta por las autoridades de estas instituciones corresponde a las capacitaciones que se le realiza al personal, ya que con ello es posible mejorar su desenvolvimiento profesional y

por ende, su capacidad de respuesta frente a los requerimientos del usuario (Mestas et al., 2021).

En cuanto al ámbito institucional, se ha identificado en la Municipalidad Provincial de Yunguyo, localizada en Puno, surge la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, considerando que este no está siendo productivo, viéndose reflejado principalmente en las quejas expuestas por la población que recurre a realizar diversos trámites en la institución, asimismo, perjudicando la atención al público y en el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, es posible considerar que esto es consecuencia de la deficiente gestión que existe frente al talento humano ya que son escasas las capacitaciones y la selección de personal es deficiente, teniendo en cuenta que algunos muestran incompetencia en su puesto.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cedeño (2019), Ecuador, expuso como objetivo estudiar la influencia que ha llegado a mantener la gestión del talento humano, en cuanto al grado de desempeño laboral. La metodología presentó un estudio descriptivo y mixto, donde la muestra fue de 348 personas y la técnica fue la encuesta, así como a la entrevista. Los resultados detallaron que el 40.6% estuvo de acuerdo en el cumplimiento de metas, el 39.1% se mostró indeciso respecto a la integración del personal. Mientras que el 51.6% se mostró en desacuerdo respecto al control de desempeño laboral, el 51% se mostró indeciso respecto al entorno laboral satisfactorio y el 625 indicó que si se realizaban evaluaciones de desempeño. Concluyendo la existencia de relación positiva en cuanto a las variables de análisis.

Eusebio (2019), Ecuador, buscó poner en evidencia el comportamiento conjunto del desempeño laboral, respecto a la gestión del talento humano. La metodología ostentó un estudio aplicado, con enfoque mixto y correlacional, donde se alcanzó una muestra de

169 colaboradores, quienes participaron de la encuesta aplicada. Los resultados señalaron que, el 35% indicó que el ambiente laboral no siempre era adecuado, el 43% señaló que el departamento de RR. HH no aplica programas de motivación, asimismo, el 35% sostuvo que siempre se ha intentado mantener el reclutamiento de alta calidad. Concluyendo que, tanto la gestión que la entidad ha mantenido ha alcanzado un comportamiento positivo respecto al desempeño de los colaboradores.

Jiménez (2021), Ecuador, propuso como objetivo evaluar el desempeño laboral y su incidencia con el clima organizacional en los miembros de una municipalidad. La metodología expuso un estudio cuantitativo y de nivel correlacional, donde se contó con una muestra de 54 trabajadores y la aplicación de la técnica encuesta. Igualmente, los resultados consignaron que, con un promedio de 93.24 el desempeño laboral fue calificado como muy bueno. Mientras que, el clima organizacional también fue calificado como muy bueno. Además, se mantuvo una relación positiva en cuanto al empleo de estrategias de garantía de clima laboral, respecto al nivel de desempeño organizacional. Tomando como referencia lo señalado, se alcanzó a concluir que el reconocimiento del personal ha sido altamente significativo en referencia a la posibilidad de mejora y un adecuado desempeño alcanzado dentro del ámbito de estudio.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Segura y Correa (2022), Pimentel, han establecido la valoración del grado de incidencia que se ha tenido en referencia con la gestión del talento humano respecto al desempeño laboral en una municipalidad. La metodología ha considerado un diseño correlacional, en donde la muestra correspondió a 37 colaboradores sobre los que se aplicó el cuestionario. Los resultados señalaron que el comportamiento entre las variables fue directamente proporcional, contando con una representación de sigma de 0.000. Bajo la manifestación hecha, se concluyó que los colaboradores han manifestado la necesidad

de mejora que se ha mantenido en referencia con la gestión del talento humano, en plena coherencia con que ello pueda beneficiar al desempeño laboral.

Espinoza y Montalvo (2021), Huancayo, consideraron la valoración de incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en cuanto al personal de una municipalidad. Se ha planteado una metodología cuantitativa, en donde se aplicó el cuestionario hacía un total de 24 personas. Los resultados manifestaron que la gestión interna de la entidad ha contado con falencias relacionadas con la falta de coordinación interna y la incapacidad de mantener la motivación en sus colaboradores. Se concluyó que existió relación directamente proporcional entre las variables con una sigma de 0.000.

Apaza (2021), Arequipa, buscó evidenciar la correlación existente en cuanto a la gestión de los recursos humanos, respecto al grado de desempeño laboral de los representantes públicos. La metodología ostentó de un tipo de estudio correlacional y descriptivo, diseño no experimental y observacional, además, la muestra fue de 86 colaboradores y la técnica correspondió a la encuesta. Asimismo, los resultados señalaron que el 81.4% de los trabajadores mostró un desempeño laboral en nivel medio, mientras que el 18.6% obtuvo un nivel alto, igualmente, el 76.7% calificó con un nivel medio la gestión que se tuvo sobre el talento humano y tan solo el 23.3% la valoró con un nivel alto. Todo ello permitió concluir que, existió una relación significativa entre los elementos evaluados.

Guillén (2022), Abancay, presentó como objetivo evaluar el nivel de relación de la gestión del capital humano frente al desempeño laboral de los integrantes de una municipalidad. La metodología consignó un estudio cuantitativo, básico, transversal y correlacional. Igualmente, la muestra fue de 65 colaboradores y la técnica correspondió a la encuesta. Respecto a los resultados, estos señalaron que el 56.9% de servidores valoraron con un nivel regular la gestión del talento humano, mientras que el 24.6% la calificó como buena y el 18.5% con un nivel malo. Mientras que, el 80% sostuvo que el desempeño laboral

respecto a su dimensión calidad de trabajo se halló en nivel alto. Asimismo, con un valor de 0.357 se expuso la coexistencia de una relación significativa positiva baja en las variables. De este modo, se alcanzó a concluir que la gestión del personal ha sido consecuencia de una adecuada distribución de recursos, en plena disposición de buscar la mejora continua de los rendimientos internos y de forma consecuente, de la productividad.

Arapa (2018), Andahuaylas, buscó establecer la relación alcanzada en cuanto al desempeño laboral, respecto a la gestión del capital humano, en representantes de una municipalidad. La metodología constó de un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Igualmente, la muestra fue de 105 colaboradores y el instrumento empleado concernió al cuestionario. Además, los resultados determinaron que el 37.1% de los trabajadores sostuvo que casi siempre existió gestión del capital humano, mientras que, el 47.6% indicó que algunas veces se evidenciaba buen desempeño laboral. Llegando a concluir que, existió una correlación positiva alta entre los elementos de análisis, habiendo alcanzado un p valor de 0.000.

Ccami y Hinostroza (2020), Lima, expusieron como objetivo evaluar la correlación del desempeño laboral y la gestión de talento humano de los miembros de una municipalidad. La metodología contó con un estudio de tipo aplicado, no experimental, cuantitativo y correlacional, aplicando el cuestionario hacia 50 colaboradores. Los resultados indicaron que, el 80% de los colaboradores mantuvo una condición discordante respecto a lo acontecido, de igual manera, el 78% calificó en el mismo nivel el desempeño laboral. Concluyendo que, con un valor de 0.899 hubo una relación positiva muy fuerte.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Mestas et al. (2021), Puno, planteó la evaluación de relación entre el desempeño laboral y la capacidad de gestionar los recursos humanos municipales. La metodología presentó

un enfoque cuantitativo, asimismo, la muestra fue de 200 colaboradores y la técnica fue la encuesta. Además, los resultados señalaron que, con un valor de relación de 0.640 existió una correspondencia positiva moderada de las variables de análisis, mientras que con el 0.756, se determinó una correlación positiva alta de la capacitación del personal y calidad de trabajo. Igualmente, se alcanzó a concluir que hubo una relación altamente significativa en los elementos analizados.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.
- Identificar la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.
- Identificar la relación entre la compensación personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión de talento humano viene a ser la integración de sistemas, procesos organizacionales, los cuales están diseñados con la finalidad de gestionar, atraer, retener y motivar al recurso humano de la organización. Esta gestión, se orienta a la obtención de resultados óptimos en colaboración con cada uno de los miembros que constituyen la institución (Dalahmeh, 2020).

Del mismo modo, esta gestión de capital humano hace referencia a la identificación de competencias, aptitudes y actitudes que requieren tener los miembros de la entidad para que logren desempeñarse de forma eficiente en cada una de sus funciones y tareas establecidas, respecto al puesto de trabajo que desempeñan en un área establecida (Gallardo et al., 2019).

Por otra parte, esta gestión es esencial porque permite el mejoramiento en cada uno de los procesos que se desarrollan, además permite a que se genere un clima laboral positivo, contribuye a la reducción de personal, cumplimiento de objetivos/metras organizacionales, así como la disminución de brechas entre los funcionarios de la entidad. Por ello, su fin principal de esta gestión es que se construyan buenas relaciones

personales entre todos los funcionarios de cada una de las áreas (Thunnissen et al., 2019).

2.1.1.1. ADMISIÓN DE PERSONAL

La admisión de personal hace referencia al medio por el cual las entidades y demás instituciones están en la búsqueda de perfiles de profesionales, los cuales encajan con cada una de las características que requiere la organización y el puesto de trabajo, donde por ello, se requiere la prueba de una serie de pasos y filtros para ocupar dichos puestos establecidos por la gerencia o área encargada (Ramírez et al., 2019).

Del mismo modo, esta admisión viene a ser el proceso por el cual los colaboradores o profesionales postulantes desarrollan dentro de la institución a la cual están postulando, es decir; se refiere al cumplimiento eficiente de cada uno de los pasos que el postulante debe lograr pasar para conseguir ingresar a la entidad y ocupar el cargo al que postula (Mishra, 2022).

Por otro lado, dentro de la fase de admisión de personal, se requiere que el postulante que va a ocupar un puesto de trabajo cumpla con cada una de las fases, entre las cuales están, el reclutamiento, selección y finalmente la contratación. Posterior a ello, si el postulante logra pasar todas esas etapas, este pasará a ser miembro y formar parte de la organización (Aina y Aten, 2020).

2.1.1.2. CAPACIDADES

Las capacidades hacen referencia al conjunto de aptitudes, así como aquellas cualidades que permiten que una persona o un colaborador perteneciente a una organización suela ser capaz de ejecutar y cumplir de forma eficiente cada una de las tareas que deben desempeñar en su puesto o área de trabajo. Del mismo modo, es esencial que estas capacidades el colaborador las ponga en práctica para fortalecerlas (Rohida y Akbar, 2019).

Del mismo modo, dentro de las instituciones u organizaciones es importante que las empresas logren potenciar las capacidades con las que cuentan sus funcionarios, de modo que estos logren desarrollar cada una de sus funciones de forma eficiente. Por ello, mientras más conocimientos adquieran los colaboradores, mejor será el desempeño que reflejen (Tetik y Zaim, 2021).

Por otro lado, es importante que las entidades les brinden las herramientas y recursos necesarios a cada uno de sus funcionarios con la finalidad de que estos logren aplicar cada una de sus capacidades y habilidades, de modo que ejecuten de forma eficiente cada una de sus responsabilidades y funciones que tienen establecidas en su puesto de trabajo (Kravariti et al., 2022).

2.1.1.3. COMPENSACIÓN PERSONAL

La comprensión del personal hace referencia a cada uno de los beneficios que reciben los colaboradores por parte de la empresa en retribución por el trabajo y laborales que desempeñan dentro de la institución. Además, este beneficio es importante porque aumenta no solo el desempeño y motivación de los colaboradores con la entidad, sino que también potencia su compromiso organizacional (Balcerzyk y Materac, 2019).

Asimismo, dentro de la comprensión, esta comprende varios factores, entre los cuales están la gratificación que se les entrega a los colaboradores a cambio de la labor que tareas que realizan para la entidad. Del mismo modo, mediante esta compensación la institución puede atraer y retener a los colaboradores que sean más eficientes para la organización (Iscondarov et al., 2018).

Por otro lado, dentro de los tipos de compensación que los colaboradores reciben son los salarios, los incentivos, así como los beneficios que les entrega la entidad. Sin embargo, también existen otras formas de compensación que pueden recibir el capital humano entre las cuales están, los sueldos variables, las comisiones, los incentivos, entre otros (Dalayga y Baskaran, 2019).

2.1.1.4. TEORÍA

Según Chiavenato en su teoría ligada a la gestión sobre el recurso humano, expuso que esta gestión significa el conjunto de prácticas y políticas la cuales son importantes para dirigir los cargos y áreas gerenciales, la cuales están relacionadas con el capital humano y recursos de la entidad. Asimismo, mediante esta gestión los colaboradores pueden poner en práctica cada una de las fases, en cuanto al reclutamiento, selección y evaluación (Martínez et al., 2018).

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Esta corresponde a la calidad y el trabajo que muestra cada uno de los colaboradores de una entidad frente a las funciones y tareas que realiza. Asimismo, mediante este desempeño las entidades pueden evaluar qué tan eficientes es su capital humano con el que cuenta, además puede identificar la forma en cómo el personal se desenvuelve y cuáles son los beneficios que aporta a la institución (Jayaraman et al., 2018).

Del mismo modo, esta se encuentra vinculada con el comportamiento y la forma en cómo los colaboradores llevan a cabo su trabajo, así como este impacta en los objetivos de la entidad. Además, este desempeño permite que las empresas puedan medir la eficiencia del capital humano, y la actitud que esta muestra frente al cargo que ocupa (Mohammed, 2021).

Por otro lado, este desempeño es la evaluación, la cual está orientada a determinar si un colaborador realiza bien o no su trabajo. En este se mide la competencias y capacidades que cada colaborador pone en práctica para cumplir con cada una de sus funciones y tareas administrativas, es decir; mediante este desempeño la organización puede determinar si los colaboradores desarrollan bien sus labores (Mohanad, 2019).

2.1.2.1. CAPACIDADES DE ATENCIÓN

Las capacidades de atención vienen a ser aquellas capacidades que muestran y ponen en práctica los colaboradores respecto a cada una de sus funciones y tareas que

desarrollan de manera interna como con la atención que brindan a los usuarios externos. Estas capacidades se refieren a la actitud que muestra el capital humano para cumplir de forma eficiente los objetivos que tiene fijados la entidad (Said y El, 2020).

Del mismo modo, los factores que están asociados a estas capacidades son la flexibilidad, la responsabilidad frente a las funciones que desempeña, la empatía que muestra con sus compañeros de trabajo, así como con los usuarios que les brinda el servicio. También el compromiso que refleja frente a los procesos institucionales, la comunicación con sus compañeros y la eficacia para cumplir sus labores y dar solución a los problemas (Paais y Pattiruhu, 2020).

Por otro lado, estas capacidades también pueden medirse a través de la puntualidad que muestran el capital humano respecto a las tareas que desempeña dentro de sus áreas de trabajo. Asimismo, también se refiere a la respuesta que ofrecen los servidores cuando prestan atención a un cliente a la hora que este acude a la institución para solicitar un servicio o ver el estado de su trámite (Dalahmeh, 2020).

2.1.2.2. RESPONSABILIDAD

Las responsabilidades vienen a ser los deberes y obligaciones que deben desarrollar el capital humano dentro de la entidad frente a las tareas y funciones que deben realizar en su puesto de trabajo. El cumplimiento de estas responsabilidades permite que la empresa logre identificar que tan eficiente es el desempeño de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo (Thunnissen et al., 2019).

Asimismo, la responsabilidad también suele referirse a las capacidades que muestran los colaboradores para cumplir de forma puntual las actividades y funciones administrativas. Además, es necesario que para que los servidores logren cumplir cada una de sus tareas, la entidad les brinde los recursos y herramientas necesarias para que su trabajo sea eficiente (Ramírez et al., 2019).

Por otro lado, es importante que los colaboradores no solo sean responsables con sus funciones, sino que también muestren un desempeño eficiente en cada una de sus actividades. Mediante la responsabilidad de los funcionarios la entidad puede cumplir de manera eficiente cada uno de sus objetivos organizacionales que tiene establecidos en sus áreas de trabajo (Aina y Aten, 2020).

2.1.2.3. RELACIÓN INTERPERSONAL

Las relaciones interpersonales, vienen a ser aquellas habilidades que tiene las persona para relacionarse con los demás, ya sea en un ambiente laboral o en cualquier otro. Esta relación permite que se desarrolle una comunicación entre dos o más personas, de modo que no solo puedan interactuar, sino también puedan compartir ideas, emociones, conocimientos, sentimientos y demás experiencias (Balcerzyk y Materac, 2019).

Del mismo modo, mediante las relaciones interpersonales, el capital humano de una entidad puede crear un ambiente positivo entre todos los integrantes y miembros de una organización, con la finalidad que exista un logro eficiente respecto a cada una de las funciones y objetivos establecidos, además mientras más comunicativas sean estas relaciones entre los funcionarios mejor será el compromiso y desempeño de cada uno de ellos (Iscandarov et al., 2018).

Por otro lado, es importante que las instituciones desarrollen un buen clima laboral entre todos los servidores de modo que no solo exista un buen trato entre todos los integrantes de la entidad, sino también se le pueden ofrecer un buen trato y atención a los usuarios. La comunicación juega un rol vital e importante para que las relaciones de los colaboradores consigan un ambiente favorable (Dalayga y Baskaran, 2019).

2.1.2.4. TRABAJO EN EQUIPO

Este corresponde al desarrollo de un trabajo por varias personas, con el propósito de cumplir los objetivos corporativos que las entidades tienen establecidas. El trabajo en equipo también ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales entre todos los

integrantes de una institución, de modo que se crea un ambiente laboral positivo entre todas las áreas (Paais y Pattiruhu, 2020).

Del mismo modo, mediante este tipo de trabajo, permite que los servidores de la entidad puedan cumplir de forma eficiente cada una de las tareas administrativas que tiene a cargo dentro de sus áreas de trabajo. El trabajo en equipo representa una de las capacidades más importantes para una entidad, ya que facilita y la prontitud de las actividades y procesos internos que la entidad requiere (Gallardo et al., 2019).

Por otro lado, una de las ventajas que genera el trabajo en equipo es que permite multiplicar la productividad de los colaboradores, así como mejora el ambiente laboral de las áreas de trabajo. Asimismo, el trabajo en equipo permite que se desarrollen las habilidades de los colaboradores, de modo que su desempeño y compromiso con la empresa sea más eficiente (Tetik y Zaim, 2021).

2.1.2.5. COMPETENCIA LABORAL

La competencia laboral viene a ser el conjunto de capacidades, conocimientos, así como aquellas destrezas que tienen las persona para desempeñarse de forma eficiente frente a las funciones y tareas dentro de un puesto de trabajo. Además, mediante estas competencias las personas pueden diferenciarse de otras y mostrar un desempeño más productivo y rentable (Hussein, 2020).

Asimismo, mediante estas competencias las entidades pueden identificar el desempeño de cada uno de los colaboradores, además estas competencias permiten que el capital humano muestre un mejor compromiso a través de la práctica de sus conocimientos los cuales los va fortaleciendo mediante el desarrollo de sus actividades, por ello, es que esta no es más que una capacidad real y demostrada por el colaborador (Davidescu y Apostu, 2020).

Por otro lado, es importante que las entidades les proporcionen a los colaboradores las herramientas y recursos básicos para que estos puedan desempeñarse eficientemente en

cada una de sus funciones y labores establecidas. Asimismo, es necesario que las instituciones fortalezcan las capacidades y conocimientos de los colaboradores mediante capacitaciones, las cuales permitan potenciar las competencias laborales de cada uno de ellos (Loana, 2020).

2.1.2.6. TEORÍA

Según la teoría de Chiavenato acerca del desempeño laboral, fundamentó que es la conducta que presenta el capital humano de una entidad, con el propósito de cumplir con los objetivos, de sus obligaciones y desarrollo de sus responsabilidades. Asimismo, expuso que la evaluación de desempeño laboral en las compañías es ejecutada por los jefes de área y tiene como finalidad apoyar en el crecimiento de cada uno de los miembros y que estos logren identificar tanto las debilidades como las fortalezas para mostrar un mejor desempeño organizacional (Montalbán, 2018).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Clima laboral: ambiente en el cual se desarrollan los colaboradores y comprende un conjunto de cualidades de un ambiente de trabajo (Dalahmeh, 2020).

Compensación: pago abonado a un individuo por la prestación de sus servicios (Thunnissen et al., 2019).

Competencia laboral: conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que se requiere de un individuo para un óptimo desempeño en sus actividades laborales (Aina y Aten, 2020).

Desempeño laboral: calidad del trabajo y aporte brindado por los colaboradores con el desarrollo de sus funciones (Ramírez et al., 2019).

Destrezas: capacidad o habilidad de un individuo para la realización de diversas actividades que son de su dominio (Iscondarov et al., 2018).

Evaluación de desempeño: instrumento o herramienta que posibilita la medición del desempeño de los colaboradores en cuanto a sus funciones (Dalayga y Baskaran, 2019).

Participación activa: proceso en el cual se involucra una persona para expresar libremente su opinión y ser parte de las decisiones tomadas (Paais y Pattiruhu, 2020).

Perfil profesional: descripción de las competencias y capacidades que requieren los trabajadores para cumplir con las funciones otorgadas (Tetik y Zaim, 2021).

Relación interpersonal: interacción recíproca de dos individuos a más (Hussein, 2020).

Trabajo en equipo: labores o actividades desarrolladas por un conjunto de individuos que cuentan con un mismo objetivo (Loana, 2020).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.
- Existe una relación significativa entre la capacidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

- Existe una relación significativa entre la compensación personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

En cuanto a la zona de estudio, se tomó en consideración a las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, ubicado en Puno, bajo la necesidad de poder establecer la comprensión integral acerca de cómo es que la gestión del talento humano, siendo responsabilidad del área administrativa, principalmente en cuanto a la gestión de los recursos humanos, puede incidir de una manera directa, respecto al nivel de desempeño laboral, sobre el cual, se esperó mantener una responsabilidad integral y compromiso del colaborador para ofrecer un servicio de alta calidad, en beneficio de la sociedad.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Se mantuvo una población representada por 38 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo. Sánchez et al. (2018), lo consideran como aquel conjunto de individuos sobre los que se puede recolectar datos.

3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra fue la no probabilística, considerando a los 38 colaboradores considerados en la población, como tamaño muestral. Sánchez et al. (2018), lo fundamentan

conceptualmente como aquella demostración de capacidad de recojo de datos del investigador, que asume a la población como muestra en el proceso de recojo de datos.

3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El tipo de muestreo fue el no probabilístico, debido a que el investigador mantuvo la exposición de determinados criterios de inclusión para la evaluación de la realidad planteada, en donde Sánchez et al. (2018), lo definen como aquel proceso de selección de individuos en cuanto a la evaluación de información.

Criterios de inclusión

Colaboradores de la municipalidad en estudio

Colaboradores que deseen formar parte del estudio

Criterios de exclusión

Colaboradores que no hayan asistido al trabajo

Colaboradores que no muestren interés por el estudio

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

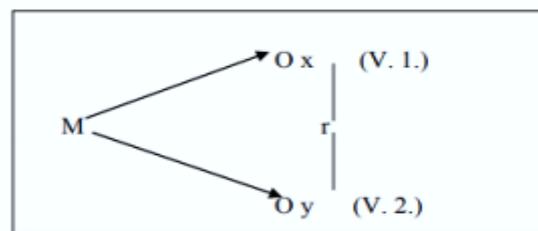
Respecto al tipo de investigación, se consideró un estudio básico, entendiendo que el investigador buscó entender una realidad específica, con la necesidad de comprender la interacción entre variables. Sánchez et al. (2018), lo consideran como aquel estudio que busca la puesta en evidencia del comportamiento de un determinado objeto de estudio.

3.3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al enfoque de la investigación, se mantuvo un enfoque cuantitativo, poniendo en exposición el empleo de la estadística para mantener la caracterización de la realidad de inspección, en donde Sánchez et al. (2018), lo consideran como aquel medio de evaluación numérica, sobre el cual se puede esperar la respuesta hacia los objetivos planteados.

3.3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Así mismo, se mantuvo un diseño no experimental, transversal y correlacional, debido a que no se alteró de ninguna forma la realidad del estudio, evitando que el tiempo pueda alterar de alguna forma, los resultados alcanzados; así mismo, mediante la necesidad de poder exponer la relación entre variables, por medio del coeficiente Rho de Spearman (Sánchez et al., 2018).



Donde:

M = Colaboradores

O x = Gestión del talento humano

O y =Desempeño laboral

r = Relación

3.3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Respecto al método de investigación, se mantuvo el empleo del método hipotético deductivo, comprendiendo con ello que se ha contado con la exposición de una serie de hipótesis o supuestos con los cuales se pueda comprender una realidad. Así mismo, fue deductivo, debido a que se han establecido problemas específicos que han permitido valorar una realidad general (Sánchez et al., 2018).

3.3.5. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

El estudio consideró al empleo de la encuesta, en donde Sánchez et al. (2018), lo consideran como aquel medio de recojo de información por medio de preguntas.

3.3.6. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Respecto al instrumento de recojo de datos, se consideró el cuestionario, con la siguiente descripción:

Variable 1: Gestión del talento humano

Se mantuvo la consideración de 15 preguntas, mediante la siguiente distribución por cada una de las dimensiones:

Admisión de personal: 5 ítems

Capacidades: 5 ítems

Compensación personal: 5 ítems

La escala de valoración fue la siguiente: Nivel bajo (1 – 25 pts), Nivel medio (26 – 50 pts) y Nivel alto (51 – 75 pts), en donde la escala de medición fue la ordinal, con la siguiente posibilidad de respuesta: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo.

Variable 2: Desempeño laboral

Se mantuvo la consideración de 25 preguntas, mediante la siguiente distribución por cada una de las dimensiones:

Capacidades de atención: 5 ítems

Responsabilidad: 5 ítems

Relación interpersonal: 5 ítems

Trabajo en equipo: 5 ítems

Competencia laboral: 5 ítems

La escala de valoración fue la siguiente: Nivel bajo (1 – 41 pts), Nivel medio (42 – 83 pts) y Nivel alto (84 – 125 pts), en donde la escala de medición fue la ordinal, con la siguiente posibilidad de respuesta: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo.

Sánchez et al. (2018), definen al cuestionario como aquel medio por el cual se establecen preguntas, con la intención de caracterizar a una variable de estudio, mediante la percepción de los participantes de la muestra.

3.3.7. VALIDEZ

El proceso de validez, de acuerdo con Sánchez et al. (2018), es conceptualizado como aquel medio por el cual se espera valorar la calidad de los cuestionamientos establecidos en términos de análisis y valoración de los datos. Para el presente caso, se contó con el empleo de la ficha técnica expuesta en el Anexo 3, con la finalidad de poder contar con los autores sobre los cuales se ha procedido a adaptar el instrumento de recolección de información.

3.3.8. CONFIABILIDAD

Sánchez et al. (2018), expone que la confiabilidad llega a beneficiar directamente al proceso estadístico sobre el que se centra la valoración o demostración de confianza en cuanto a los datos procesados.

Tabla N° 01: *Confiabilidad*

Variable	Valoración	Estado
Variable 1	0.793	
Variable 2	0.960	Confiable
Ambas variables	0.961	

Fuente: Elaboración propia

Debido a que el valor de confiabilidad fue superior a 0.70, fue que se validó la alta confianza alcanzada en cuanto a los instrumentos de recojo de información.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual: La gestión del talento humano engloba aquellos procesos realizados por el departamento de RR. HH, orientados a la captación e incorporación de trabajadores a la entidad (Saavedra, 2018)

Definición operacional: La variable especificó la evaluación de la capacidad de gestión del talento humano alcanzado por la institución en estudio, contando con el empleo del cuestionario.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral se vincula al rendimiento mostrado por los colaboradores, siendo entendido como la calidad de trabajo de este y su aporte en sus tareas (Huanca y Vara, 2018)

Definición operacional: El desempeño laboral se centró en la inspección del comportamiento del colaborador, respecto a sus responsabilidades de áreas, considerando al cuestionario para el recojo de datos.

Tabla N° 02: Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo de variable según su naturaleza	Tipo de variable según su relación	Dimensión	Indicador o definición operativa	Escala de medición	Categorías y valores
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano engloba aquellos procesos realizados por el departamento de RR. HH, orientados a la captación e incorporación de trabajadores a la entidad (Saavedra, 2018)	Cuantitativa	Independiente	Admisión de personal	Capacidad de selección Estimulación del personal	Ordinal	Nivel bajo 1-25 Nivel medio 26-50 Nivel Alto 51-75
	El desempeño laboral se vincula al rendimiento mostrado por los colaboradores, siendo entendido como la calidad de trabajo de este y su	Cuantitativa	Dependiente	Compensación personal	Nivel de logro Condición de pago	Ordinal	Nivel bajo 1-41 Nivel medio 42-83 Nivel alto 84-125

aporte en sus tareas
(Huanca y Vara, 2018)

Cumplimiento de funciones	Responsabilidad	Desarrollo de objetivos
Logro de metas		Comunicación
Relación interpersonal	Comunicación asertiva	Participación
	Clima laboral	positivo
Trabajo en equipo	Solución de problemas	Desempeño eficiente
	Competencias específicas	
Competencia laboral	Habilidades de gestión	Aplicación de conocimientos

Fuente: Elaboración propia

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Respecto al procesamiento de datos, se consideró el empleo del paquete estadístico SPSS V 26.00, haciendo uso de la estadística descriptiva para poder exponer por medio de frecuencias y porcentajes a las características de las variables de estudio. Mientras que, se consideró el empleo de la estadística inferencial para el cálculo del alfa de Cronbach, permitiendo alcanzar un valor superior a 0.70 para la demostración de confiabilidad, siendo complementado con la prueba de normalidad Shapiro Wilk, con la intención de demostrar que la sigma sea inferior a 0.050 y proceder con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, en donde una sigma inferior a 0.050, demostró la existencia de relación entre variables.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla N° 03: Análisis de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones

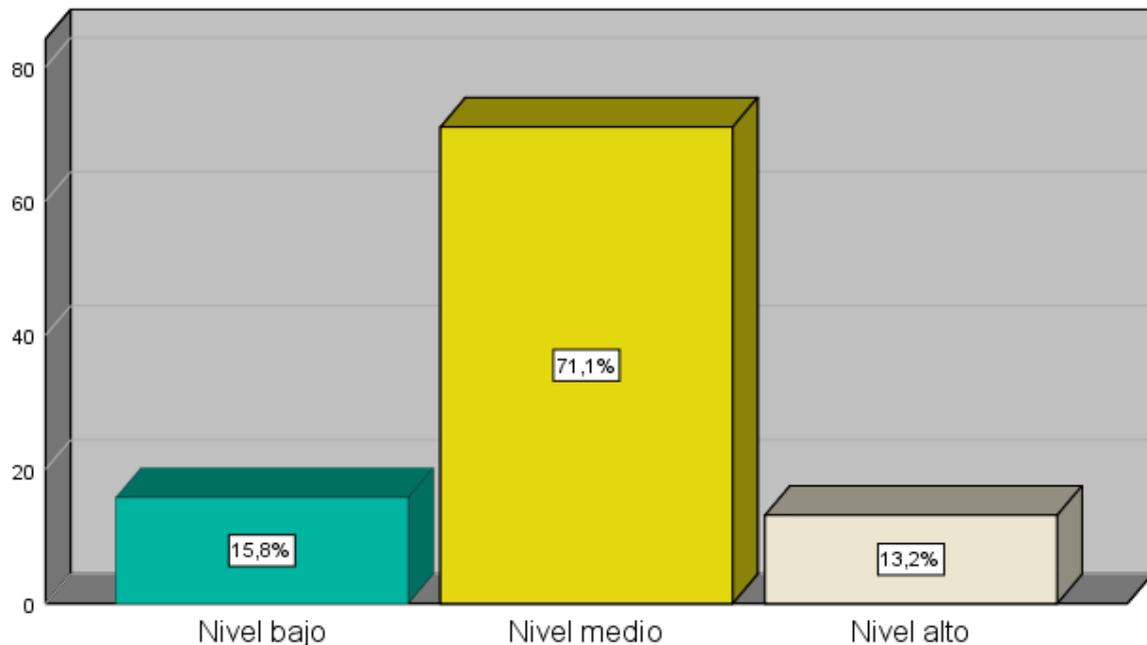
Distribución	Gestión del talento humano		Admisión de personal		Capacidades		Compensación personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	6	15,8	3	7,9	3	7,9	3	7,9
Nivel medio	27	71,1	30	78,9	26	68,4	26	68,4
Nivel alto	5	13,2	5	13,2	9	23,7	9	23,7
Total	38	100,0	38	100,0	38	100,0	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los participantes del presente estudio, se ha contado con un nivel medio en un 71.10% en cuanto al análisis de la variable gestión del talento humano; así mismo, se ha alcanzado a que este comportamiento haya sido coherente con la dimensión admisión de personal, en donde la valoración fue del 78.90%. Además, se ha señalado que el comportamiento en términos de la dimensión capacidades ha valorado un comportamiento medio con una valoración del 68.40%, entendiendo que ello se

acompañó con la compensación del personal, en donde la tendencia también fue medio y habiendo alcanzado una representación del 68.40%.

Figura N° 01: *Gestión del talento humano*



Fuente: Elaboración propia

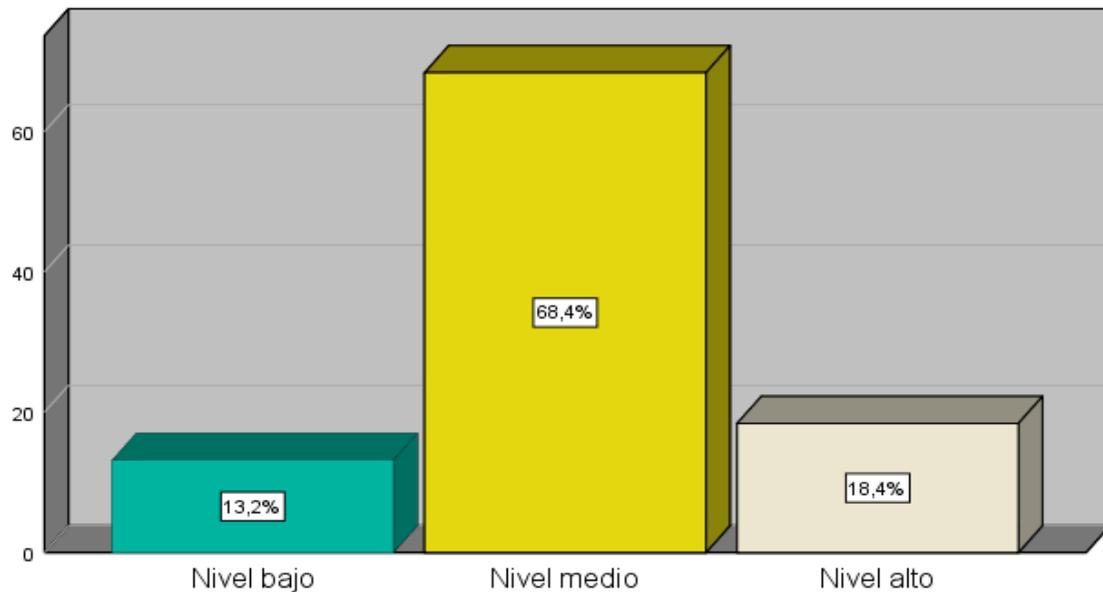
En cuanto al comportamiento alcanzado para el caso de la variable gestión del talento humano, se ha puesto en evidencia una tendencia media con una representación del 71.10%, en donde ello se ha visto representado por la necesidad de mejora que ha demostrado la Municipalidad Provincial de Yunguyo, en cuanto a la capacidad de admisión de personal, la cual ha requerido no solo de la selección, sino de la capacidad de selección, en donde se debe de valorar cada una de las capacidades de los futuros colaboradores y los que ya forman parte de la entidad, contando con una compensación coherente no solo con el cargo en el que se desempeña, sino con el conjunto de actividades sobre las cuales se encuentra prevalencia dentro del ámbito de estudio.

Tabla N° 04: Análisis de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

Distribución	Desempeño laboral		Capacidades de atención		Responsabilidad		Relación interpersonal		Trabajo en equipo		Competencia laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	5	13,2	8	21,1	6	15,8	5	13,2	5	13,2	4	10,5
Nivel medio	26	68,4	23	60,5	22	57,9	21	55,3	2	73,7	6	15,8
Nivel alto	7	18,4	7	18,4	10	26,3	12	31,6	5	13,2	28	73,7
Total	38	100,0	38	100,0	38	100,0	38	100,0	3	100,0	38	100,0
		0							8	0		

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la variable desempeño laboral, se ha podido señalar que este se ha encontrado en una tendencia media con una representación del 68.40%, entendiendo que ello fue consecuencia de que la capacidad de atención del establecimiento analizado fue de nivel medio con una valoración del 60.50% y la responsabilidad contó con un 57.90% en cuanto al nivel medio. Así mismo, se puede esperar un margen de mejora en términos de relación interpersonal dentro del ámbito de estudio, en donde se ha valorado una tendencia media con una valoración del 55.30%, en donde este mismo comportamiento se alcanzó en la dimensión trabajo en equipos, con una tendencia media del 73.70%. Mientras que, el componente de competencia laboral ha sido el de mayor valoración, en donde se contó con un 73.70% de participantes que han señalado que esta se ha encontrado en una tendencia alta.

Figura N° 02: *Desempeño laboral*

Fuente: Elaboración propia

Respecto al desempeño laboral, se ha señalado que este contó con una tendencia media con una valoración del 68.40%, en donde ello fue consecuencia de la mejora que se puede tener en términos de capacidades de los colaboradores, los cuales llegan a tener responsabilidad con la empresa y esta debe de garantizar que se cuente con la prevalencia de competencias laborales, las cuales se hallen centradas en la relación interpersonal y el desarrollo del trabajo en equipo, en donde se ha demostrado que las habilidades blandas no solo repercuten en el desempeño de un colaborador, sino que se llega a tener una valoración significativa en términos de rendimiento y desempeño laboral.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

H1: Los datos de la población proceden de una distribución normal

H0: Los datos de la población no proceden de una distribución normal

Tabla N° 05: Pruebas de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Variable gestión del talento humano	,631	38	,000
Admisión de personal	,631	38	,000
Capacidades	,718	38	,000
Compensación personal	,718	38	,000
Variable desempeño laboral	,682	38	,000
Capacidades de atención	,682	38	,000
Responsabilidad	,742	38	,000
Relación interpersonal	,750	38	,000
Trabajo en equipo	,631	38	,000
Compensación laboral	,589	38	,000

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia, de que se mantuvo una valoración de sigma inferior a 0.050, habiendo sido de 0.000, fue que se ha expuesto la posibilidad de proceder con la determinación de correlaciones entre los elementos de estudio.

Prueba de correlación

En cuanto al objetivo general, señalado de la siguiente forma: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

Tabla N° 06: *Correlación Variable Gestión del talento humano y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)*

Correlaciones			
		Variable Gestión del talento humano	Variable Desempeño laboral
Variable Gestión del talento humano		1	,587**
	Correlación Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable Desempeño laboral		,587**	1
	Correlación Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

Fuente: Elaboración propia

Se ha establecido que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, en donde una valoración de 0.000 ha generado que se pueda demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, entendiendo que ello ha expuesto la demostración de relación, habiendo contando con un tipo de relación directamente proporcional, en donde se ha alcanzado a exponer un comportamiento congruente y conjunto de los elementos de inspección, habiendo contado con una relación de 0.587 (Correlación positiva considerable).

En cuanto al objetivo específico 1, señalado de la siguiente forma: Identificar la relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

Tabla N° 07: *Correlación Dimensión Admisión de personal y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)*

Correlaciones			
		Dimensión Admisión de personal	Variable Desempeño laboral
		1	,546**
Dimensión Admisión de personal	Correlación		,000
	Sig. (bilateral)		
	N	38	38
		,546**	1
Variable Desempeño laboral	Correlación	,000	
	Sig. (bilateral)		
	N	38	38

Fuente: Elaboración propia

Se ha establecido que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, en donde una valoración de 0.000 ha generado que se pueda demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, entendiendo que ello ha expuesto la demostración de relación, habiendo contando con un tipo de relación directamente proporcional, en donde se ha alcanzado a exponer un comportamiento congruente y conjunto de los elementos de inspección, habiendo contado con una relación de 0.546 (Correlación positiva considerable).

En cuanto al objetivo específico 2, señalado de la siguiente forma: Identificar la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

Tabla N° 08: *Correlación Dimensión Capacidades y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)*

Correlaciones			
		Dimensión Capacidades	Variable Desempeño laboral
Dimensión Capacidades	Correlación Sig. (bilateral) N	1 38	,550** 38
Variable Desempeño laboral	Correlación Sig. (bilateral) N	,550** 38	1 38

Fuente: Elaboración propia

Se ha establecido que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, en donde una valoración de 0.000 ha generado que se pueda demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, entendiendo que ello ha expuesto la demostración de relación, habiendo contando con un tipo de relación directamente proporcional, en donde se ha alcanzado a exponer un comportamiento congruente y conjunto de los elementos de inspección, habiendo contado con una relación de 0.550 (Correlación positiva considerable).

En cuanto al objetivo específico 3, señalado de la siguiente forma: Identificar la relación entre la compensación personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

Tabla N° 09: *Correlación Dimensión Compensación personal y Variable Desempeño laboral (Rho de Spearman)*

Correlaciones			
		Dimensión	Variable
		Compensación	Desempeño
		personal	laboral
Dimensión		1	,433**
Compensación	Correlación		,000
personal	Sig. (bilateral) N	38	38
Variable Desempeño		,433**	1
laboral	Correlación	,000	
	Sig. (bilateral) N	38	38

Fuente: Elaboración propia

Se ha establecido que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, en donde una valoración de 0.000 ha generado que se pueda demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, entendiendo que ello ha expuesto la demostración de relación, habiendo contando con un tipo de relación directamente proporcional, en donde se ha alcanzado a exponer un comportamiento congruente y conjunto de los elementos de inspección, habiendo contado con una relación de 0.433 (Correlación positiva media).

4.2. DISCUSIÓN

Referente al **objetivo general**, los resultados llegaron a determinar que, con una valoración de sigma inferior a 0.050 se evidenció la existencia de una relación directamente proporcional entre las variables gestión del talento humano con el desempeño laboral, asimismo con un valor de relación equivalente a 0.587 se expuso la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos evaluados.

Igualmente, los resultados señalaron que la gestión del talento humano fue calificada en nivel medio por el 71.1% de los colaboradores de la municipalidad, mientras que, el desempeño laboral alcanzó una valoración de nivel medio por el 68.4%. Por su parte, Cedeño (2019), indicó que, en su estudio, la gestión de talento humano alcanzó una relación positiva con el desempeño laboral, donde ello fue consecuencia de que el 51.6% del personal se mostrara en desacuerdo sobre el control de desempeño laboral, mientras que, el 51% mostró una postura indecisa respecto al entorno laboral satisfactorio. Asimismo, Eusebio (2019), sostuvo que la gestión de talento humano evidenció un comportamiento o relación positiva con el desempeño del personal, donde el 35% de colaboradores manifestó que el entorno laboral no era el más adecuado y el 43% sostuvo que el área de RR.HH. no desarrollaba programas de motivación. De tal forma que, se puede observar la similitud de los resultados conseguidos con los argumentos de los autores, donde se resalta la existencia de un comportamiento congruente entre las variables, donde se establece que esto tiende a ser influenciado por diversos factores que actúan sobre el entorno laboral. Asimismo, ello se fundamenta en lo expuesto por Dalahmeh (2020) quien afirma que la gestión de talento humano corresponde al conjunto de procesos que permiten gestionar, retener, atraer y motivar al personal, mientras que, Jayaraman et al. (2018) manifestaron que el desempeño laboral corresponde a calidad y trabajo demostrado por el personal de una entidad en relación con las actividades que realiza o cargo que desempeña.

Mientras que, en cuanto al **objetivo específico 1**, los resultados indicaron que la admisión de personal mostró una relación directamente proporcional con el desempeño laboral, en vista de que se alcanzó una valoración de sigma inferior a 0.050, donde ello se vio complementado con la obtención de un valor de relación de 0.546, con el cual se indicó la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos evaluados. Igualmente, Jiménez (2021) expuso que en su estudio el desempeño laboral es influenciado por diversos elementos, asociándose principalmente al personal, tanto en

su admisión como en el reconocimiento que este recibe, donde la mejora de estos origina la posibilidad de mejora en el logro de un mayor desempeño. Además, Apaza (2021) manifestó que la gestión del recurso humano mostró una correlación significativa respecto al desempeño del personal, donde ello fue producto de que los colaboradores calificaran en nivel medio ambos elementos. De modo que, es posible identificar la concordancia entre los argumentos de los autores con los resultados logrados en el estudio, en vista de que se evidencia la relación entre el desempeño laboral con factores que involucran el personal como la admisión de estos. Lo expuesto en líneas anteriores se halla sustentado en lo declarado por Ramírez et al. (2019) quienes manifestaron que la admisión del personal corresponde al medio mediante el cual las empresas llevan a cabo la búsqueda de perfiles en los profesionales, buscando que estos cumplan con las características requeridas para el puesto a ocupar. Asimismo, Mohammed (2021) señaló que el desempeño laboral representa el comportamiento evidenciado por el personal para desarrollar su trabajo, por ende, este tiende a impactar sobre los objetivos de la institución.

Asimismo, en lo que compete al **objetivo específico 2**, los resultados determinaron que la dimensión capacidades evidenció una relación directamente proporcional con el desempeño laboral, donde se obtuvo un valor de sigma de 0.000, así como un valor de relación equivalente a 0.550, permitiendo este último consignar una correlación positiva considerable entre los elementos mencionados. Asimismo, Guillén (2022) expuso que la gestión del recurso humano ha evidenciado una relación significativa respecto al desempeño laboral, donde este último se ha visto influenciado por el conjunto de competencias, así como capacidades demostradas por el personal. De igual manera, Arapa (2018), sostuvo que la gestión del capital humano demostró una correlación positiva con el desempeño de los trabajadores, donde ello fue consecuencia de que el personal señalara que su desempeño se encontraba en función de sus capacidades, así como en el interés de la empresa por potenciar las mismas. Por ende, se alcanza a

visualizar concordancia entre los resultados de la indagación con los alcanzados por los autores mencionados, donde se enfatiza en la relevancia de que las empresas profundicen en mejorar y potenciar las capacidades de sus colaboradores con el fin de alcanzar un mayor desempeño de estos. Todo lo citado se fundamenta en lo expuesto por Rohida y Akbar (2019) quienes afirmaron que las capacidades involucran las aptitudes y cualidades que posibilitan que el personal evidencie su potencial para llevar a cabo y cumplir de manera eficiente sus actividades o funciones. Asimismo, Mohanad (2019) sostuvo que el desempeño laboral corresponde a la manera en la que se desenvuelve un colaborador en la realización de sus funciones, de tal forma que, evidencia las capacidades y competencias de este para el cumplimiento de sus actividades.

Además, respecto al **objetivo específico 3**, los resultados señalaron que la compensación personal evidenció una relación directamente proporcional con el desempeño laboral, donde se obtuvo un valor de sigma inferior a 0.050, siendo ello complementado con un valor de relación de 0.433 con el cual fue posible determinar la existencia de una correlación positiva media entre los elementos examinados. De igual manera, Ccami y Hinostraza (2020), indicaron que en su estudio el desempeño del personal evidenció una relación positiva fuerte con la gestión del talento humano, donde los colaboradores señalaron que tanto sus logros alcanzados como el factor de remuneración o pago tienden a repercutir sobre el nivel de desempeño que estos puedan evidenciar en el desarrollo de sus funciones. Mientras que, Mestas et al. (2021) sostuvieron que el desempeño laboral demostró una relación significativa con la capacidad de gestionar el talento humano, donde los colaboradores alcanzaron a señalar que los elementos relacionados a la capacitación del personal, así como los logros de estos y sus compensaciones inciden sobre su desempeño. De modo que, se puede evidenciar similitud entre los argumentos de los autores y los resultados, en vista de que se destaca la importancia de aquellos factores motivacionales como las compensaciones para el logro de mejores resultados en el desempeño de los colaboradores. Siendo ello

argumentado en lo expuesto por Balcerzyk y Materac (2019) quienes señalaron que la compensación personal corresponde al conjunto de beneficios que recibe el personal, siendo ello la retribución que estos alcanzan por el trabajo realizado, convirtiéndose en un factor determinante para la motivación y desempeño de los colaboradores. De igual manera, Jayaraman et al. (2018) sostuvieron que el desempeño laboral hace referencia al trabajo y comportamiento evidenciado por los colaboradores frente al desarrollo de sus actividades o funciones.

CONCLUSIONES

Se concluyó que, en base al objetivo general, existió una relación directamente proporcional entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, donde el valor de sigma fue equivalente a 0.000, mientras que, el valor de relación fue de 0.587, demostrando con este la existencia de una correlación positiva considerable.

Se concluyó que, en base al objetivo específico 1, hubo una relación directamente proporcional entre la admisión de personal y el desempeño laboral, donde el valor de sigma fue inferior a 0.050, mientras que, el valor de relación ascendió a 0.546 consignado un tipo de correlación positiva considerable entre ambos elementos.

Se concluyó que, en base al objetivo específico 2, se ha demostrado un comportamiento directamente proporcional en cuanto a la dimensión capacidad y el desempeño laboral, considerando con ello que se ha validado la existencia de correlación al haber alcanzado una sigma inferior a 0.050, en donde el valor de relación fue de 0.550.

Se concluyó que, en base al objetivo específico 3, al haber obtenido una sigma inferior a 0.050, se ha podido valorar un comportamiento correlacional entre la dimensión compensación personal y el desempeño laboral, en donde el tipo de relación fue positivo y con un valor de 0.433.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de RR. HH implementar evaluaciones periódicas respecto al desempeño laboral, donde el propósito de ello sea identificar su desempeño actual para determinar aquellas falencias y acciones correctivas que permitan mejorar el desarrollo de sus funciones.

Se recomienda a los encargados de la gestión de talento humano, mejorar las técnicas referidas a la admisión o selección del personal, logrando con ello distinguir al personal adecuado y requerido para cada cargo.

Se recomienda a las autoridades o principales responsables de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, desarrollar un programa de capacitación mediante el cual se pretenda acrecentar los conocimientos de los colaboradores para el logro de un óptimo desempeño en la realización de sus funciones.

Se recomienda al área de RR. HH mejorar los programas o acciones de compensaciones que se les ofrece a los colaboradores de la Municipalidad, en vista de que esto influencia sobre la motivación de los mismos y reflejan las condiciones de trabajo, repercutiendo significativamente sobre su desempeño.

BIBLIOGRAFÍA

- Aina, R. y Aten, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(1), 1–21. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8372/pdf>
- Apaza, A. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2019* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12009/UPapvaar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arapa, Y. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017* [Universidad Nacional José María Arguedas]. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/329/Yaquelin_Nery_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balcerzyk, R. y Materac, J. (2019). Talent Management as A Concept Of Human Capital Management. *Organization and management series*, 133(19), 1–12. https://www-arch.polsl.pl/wydzialy/ROZ/ZN/Documents/Number_133/Balcerzyk_Materac.pdf
- Ccami, N. y Hinostraza, A. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52074/Ccami_SNZ-Hinostraza_DLCAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedeño, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno autónomo descentralizado Municipal del Antón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2017* [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4653>

- Colcha, J. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A para el año 2021* [Universidad Nacional de Chimborazo]. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.-Jacqueline Elizabeth Colcha Dias-ING-COM.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.-Jacqueline%20Elizabeth%20Colcha%20Dias-ING-COM.pdf)
- Dalahmeh, M. (2020). Talent management: a systematic review. *Oradea Journal of Business and Economics*, 5(1), 1–9. https://www.researchgate.net/publication/346333627_TALENT_MANAGEMENT_A_SYSTEMATIC_REVIEW
- Dalayga, B. y Baskaran, S. (2019). Talent Development Practices: Does It Really Matters. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 896–906. https://hrmars.com/papers_submitted/6050/Talent_Development_Practices_Does_It_Really_Matters.pdf
- Davidescu, A. y Apostu, S. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(1), 1–23. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086/pdf>
- Eusebio, J. (2019). *Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, año 2017* [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4733>
- Gallardo, E. y Thunniessen, M. y Scullion, H. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 1–17. https://www.researchgate.net/publication/334585787_Talent_management_context_matters
- Guillén, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad*

- Distrital De Haqaira, Provincia De Cotabambas, Apurímac – 2019* [Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac].
http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1052/T_0684.pdf?sequence=1
- Huanca, B. y Vara, Y. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32743/huanca_mb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huanca, N. (2020). Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones. *Revista de la Universidad Nacional del Altiplano*, 1 (1), 1 – 15.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14934/Huanca_Butron_Nery_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huancco, M.; Carpio, A.; Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de la Universidad Nacional del Altiplano*, 1 (1), 1 – 9.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Hussein, A. (2020). Effect of Job Characteristics on Job Performance among Employees in the General TV Channels. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(9), 333–344.
https://hrmars.com/papers_submitted/7745/effect-of-job-characteristics-on-job-performance-among-employees-in-the-general-tv-channels.pdf
- Iscandarov, R. y Mansurova, T. y Rudneva, N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Iscandarov, R. Mansurova, T. Rudneva, N.*, 25(1), 106–113.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6841022.pdf>

- Jayaraman, S. y Talib, P. y Faraz, K. (2018). Integrated Talent Management Scale: Construction and Initial Validation. *SAGE Open - Research Paper*, 1(1), 1–12.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244018780965>
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato].
http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100_GTH.pdf
- Kravariti, F. y Tasoulis, K. y Manar, A. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organizational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1–27.
https://pure.port.ac.uk/ws/portalfiles/portal/50466747/Talent_management_and_performance_in_the_public_sector_PDF.pdf
- Loana, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(9), 1–6.
https://pdfs.semanticscholar.org/7c3c/cd05f0a608288f39cd69c965ade497096d53.pdf?_ga=2.168497313.1259601412.1659999635-453653178.1655235640
- Martínez, A. y Asmat, N. y 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), 740–760.
[https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En este sentido%2C Chiavenato \(2009,recompensas y evaluación de desempeño](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En este sentido%2C Chiavenato (2009,recompensas y evaluación de desempeño)
- Mestas, G. y Andrés, C. y Salguero, C. y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 1(2), 1–6.
<http://www.revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/717>
- Mishra, L. (2022). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of

- Organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(4), 56–59. <https://www.ijrah.com/index.php/ijrah/article/view/57/42>
- Mohammed, A. (2021). Development of Framework for Talent Management in the Global Context. *Journal of Business and Management*, 9(1), 1771–1781. https://www.scirp.org/pdf/ojbm_2021071615024617.pdf
- Mohanad, K. (2019). The impact of human resource development on employee performance and organizational effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 2–17. <http://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/4171/1/168979240X.pdf>
- Montalbán, Y. (2018). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del gimnasio Life spa and fitness S.R.L. Piura-2016* [Universidad Nacional de Piura]. [https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1207/ADM-MON-CAR-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Por otro lado%2C Chiavenato \(2009, gran labor y satisfacción laboral](https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1207/ADM-MON-CAR-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Por otro lado%2C Chiavenato (2009, gran labor y satisfacción laboral)”
- Osorio, J. (2021). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial Tambopata, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71432/Osorio_MJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paais, M. y Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 1–2. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.pdf>
- Ramírez, R. y Espindola, A. y Ruiz, G. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176.

<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Rohida, L. y Akbar, I. (2019). Analysis of human resource development programs through talent management in padjadjaran university. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 100(1), 1–7.
<https://www.atlantis-press.com/article/125919284.pdf>

Saavedra, R. (2018). *Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81732/Saavedra_MR-B-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Said, R. y El, D. (2020). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City. *Egypt. Environmental Science and Pollution Research*, 28(1), 1–11.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11356-020-11235-8.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Mycological Research*, 1(1), 1–46.
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tetik, S. y Zaim, H. (2021). Effects of Talent Management Practices on Organizational Engagement: A Quasi Experimental Study. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 14(27), 91–109.
<https://ejbe.org/EJBE2021Vol14No27p091-TETIK-ZAIM.pdf>

Thunnissen, M. y Gallardo, E. y Hugh, S. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1–18.
[https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/169525/Talent management context matters.pdf?sequence=1](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/169525/Talent%20management%20context%20matters.pdf?sequence=1)

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Variable
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.	Gestión del talento humano	Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Tipo básica Diseño de la investigación: Diseño no experimental / correlacional / transversal Población y muestra Población: 38 colaboradores Muestra: 38 colaboradores Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.	Admisión de personal. Capacidades. Compensación personal. Variable dependiente Desempeño laboral	
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión admisión de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.		

	Dimensiones}	
<p>dimensión capacidades y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022?</p>	<p>en su dimensión capacidades y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.</p>	<p>Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.</p>	<p>Existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.</p> <p>Relación interpersonal. Trabajo en equipo</p>

Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, PUNO, 2022

Instrucciones: El propósito de esta encuesta es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Gestión del Talento Humano

N°	Pregunta					
		1	2	3	4	5
Admisión de personal						
1	En la Municipalidad, la asignación del puesto laboral se realiza con la evaluación de los requerimientos del área.					
2	El personal de RR. HH cuenta con personal altamente calificado.					
3	Las evaluaciones aplicadas al personal son idóneas.					

4	Se realizan charlas informativas al nuevo personal.
5	El currículum vitae solicitado es adecuado para cada puesto.
Capacidades	
6	Se asignan las funciones de acuerdo con los conocimientos de cada personal nuevo.
7	Considera que el personal de la municipalidad posee habilidades y competencias interpersonales (motivación, diálogo, otros).
8	Se siente comprometido con la institución.
9	Considera que usted cuenta con espíritu de cooperación y trabajo en equipo.
10	Usted realiza sus funciones con compromiso y voluntad.
Compensación Personal	
11	La institución cuenta con alguna normativa respecto a la remuneración.
12	La compensación no remunerativa (incentivos) son similares a las recibidas en otras instituciones públicas.
13	En la municipalidad cuentan con modo de reconocimiento al trabajador.
14	Sus superiores le inspiran confianza.
15	En la institución le otorgan herramientas y equipos para realizar sus funciones.

Desempeño Laboral

N. o	Pregunta	1	2	3	4	5
Capacidades de atención						
1	Realizo procesos o funciones propios a mi puesto de trabajo.					
2	Tengo iniciativa en las diferentes actividades realizadas en la institución.					
3	Soy una persona exigente con el cumplimiento de mis funciones.					
4	Cuido la limpieza y orden de mi área.					
5	Domino los diferentes trámites que corresponden a mi área.					
Responsabilidad						
6	Cumplo con responsabilidad todas mis funciones.					
7	Entrego dentro del plazo los trabajos o trámites encomendados.					
8	Asisto con puntualidad a la institución.					
9	Participo con responsabilidad de las reuniones o actividades programadas.					

1	Coopero con mis colegas y usuarios que requieren de mi ayuda.
0	
Relación interpersonal	
1	Participó de las actividades programadas por la institución.
1	
1	Soy cordial y atento con los usuarios y mis colegas.
2	
1	Escucho con atención los problemas de los usuarios y mis colegas.
3	
1	En la institución se mantiene un clima laboral positivo.
4	
1	Existe comunicación asertiva entre las diferentes áreas de la institución.
5	
Trabajo en equipo	
1	Produzco más cuando realizo trabajos en equipo.
6	
1	Mantengo una participación activa en los trabajos en equipo.
7	
1	El trabajo en equipo me permite brindar un mejor servicio.
8	
1	El trabajo en equipo me posibilita mejorar mi desempeño.
9	
2	Muestro participación en las reuniones o debates con mis colegas.
0	
Competencia laboral	
2	El desarrollo de mis funciones está encaminadas al logro de las metas institucionales.
1	
2	Cuento con facilidad para resolver problemas que suscitan en el trabajo.
2	
2	Tengo dominio de los medios informáticos en el trabajo que realizo.
3	
2	Tengo las habilidades requeridas para desarrollar mis funciones.
4	
2	Cada proceso o función desarrollada son de mi dominio.
5	

Anexo N° 03: Ficha técnica de instrumento

Variable: Gestión del talento humano

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Saavedra Mego, Ricky Bray

Año: 2018

Lugar: Perú

Título: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017.

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.834

Profesionales validadores: Dra. Viena Oliveira, Daphne. Metodología / Mg. Schrader Iñapi, Juan Carlos. Gestión pública / Mg. García Sinti, Martin Elier. Gestión pública

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81732/Saavedra_MRB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Variable: Desempeño laboral

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Huanca Montes Bizzet Ana/ Vara Chamorro Yonel Antonio

Año: 2018

Lugar: Perú

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018.

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.837

Profesionales validadores: Dr Justiniano Tucto Ageleo / Dr Mendoza Balarezo Javie / Dr Baltazar Sulca Frank Felix

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32743/huanca_mb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo N° 05: Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	D1	D2	D3	V1	E1	E2	E3	E4	E5	V2						
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	20	18	18	57	24	23	23	24	18	113							
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25					
3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	14	20	17	51	22	23	21	24	18	108					
4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	13	14	13	40	13	13	12	12	15	85			
5	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	14	16	15	45	16	16	16	15	19	82				
6	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	15	17	14	46	15	16	14	14	19	78				
7	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	13	15	16	44	14	16	16	16	17	79			
8	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	14	13	17	44	14	11	11	10	12	85						
9	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	5	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2	13	14	14	41	15	12	11	13	11	82							
10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	14	14	15	43	13	14	14	15	12	68					
11	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	3	5	5	2	3	3	1	3	4	4	4	3	16	13	13	42	19	17	20	14	18	88							
12	4	3	4	4	1	1	1	3	5	3	3	4	1	1	1	3	3	5	3	2	3	3	2	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	16	13	10	39	16	15	18	14	18	81							
13	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	16	16	17	49	14	16	18	15	18	81							
14	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	16	14	16	48	16	17	16	15	18	82					
15	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	13	15	18	49	16	19	16	16	18	85							
16	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	15	16	15	48	12	16	16	16	18	80									
17	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	12	14	14	40	14	17	14	17	18	80						
18	3	4	2	2	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	14	15	15	44	15	14	18	12	14	77						
19	3	2	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	2	2	2	1	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2	2	1	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	16	13	12	41	12	17	13	16	18	76							
20	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	16	13	12	41	12	17	13	16	18	76							
21	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	1	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	16	16	19	51	12	16	12	16	18	74								
22	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	20	18	18	56	24	23	23	24	18	113							
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25		
24	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	14	20	17	51	22	23	21	24	18	108								
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
26	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	14	16	16	46	16	16	15	19	82							
27	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	15	17	15	47	15	16	14	14	19	78							
28	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	13	15	15	43	14	16	16	16	17	79							
29	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	14	13	16	43	14	14	11	14	12	65							
30	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	1	2	2	13	14	15	42	15	12	11	13	11	62								
31	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	4	3	1	3	5	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	14	14	15	43	13	14	14	15	12	68									
32	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	3	5	5	2	3	3	1	3	4	4	3	16	13	13	42	19	17	20	14	16	88									
33	4	3	4	4	1	1	3	5	3	4	4	1	1	1	3	3	5	3	2	3	3	2	4	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	16	13	11	40	16	15	18	14	18	81										
34	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	16	16	17	49	14	16	18	15	18	81								
35	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	16	14	15	47	16	17	16	15	18	82								
36	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	1	3	1	2	4	3	2	4	3	3	5	3	1	3	5	16	13	15	44	12	13	13	15	17	70								
37	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	4	3	3	5	2	3	5	14	15	15	44	17	14	14	15	18	78						
38	1	3	2	3	4	3	2																																																	

Anexo N° 06: Compromiso ético para trabajos de investigación

COMPROMISO ÉTICO PARA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, PUNO, 2022** ha sido elaborado y desarrollado por **IVAN YUCRA MAMANI** planificado por el Centro de Investigación Científica para que sea realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación.

En vista de lo anterior, yo bachiller de la carrera profesional de **CONTABILIDAD Y FINANZAS** y/o estudiante de último año de la Carrera de **CONTABILIDAD Y FINANZAS O CONTADOR PÚBLICO**, con código número, me comprometo a realizar las siguientes acciones:

- He desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el CI, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final. En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándose a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto a las normas disciplinarias establecidas por el CI- UPSC.
- Al respecto en circunstancias especiales y formas de vidas particulares con consideración a la perspectiva.
- A realizar el proceso de investigación con Integridad científica.
- A obtener la información consentida de los participantes en la investigación.

A garantizar el bienestar de animales, en cualquier tipo de investigación (No marque, si su proyecto no lo amerita).

Anexo N° 07: Consentimiento informado (para mayores de edad)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO, PUNO, 2022

BREVE DESCRIPCIÓN

En cuanto al ámbito institucional, se ha identificado en la Municipalidad Provincial de Yunguyo, localizada en Puno, surge la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, considerando que este no está siendo productivo, viéndose reflejado principalmente en las quejas expuestas por la población que recurre a realizar diversos trámites en la institución, asimismo, perjudicando la atención al público y en el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, es posible considerar que esto es consecuencia de la deficiente gestión que existe frente al talento humano ya que son escasas las capacitaciones y la selección de personal es deficiente, teniendo en cuenta que algunos muestran incompetencia en su puesto.

La participación en este estudio es completamente Voluntaria y Confidencial.

La información que nos proporcione será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, se protegerá.

La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de **20** minutos y consiste en resolver un **CUESTIONARIO** con una serie de preguntas acerca de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL** dicha información será analizada por el investigador de la rama.

Anexo N° 08: Resultados por pregunta

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Pregunta	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Admisión de personal													
1	En la Municipalidad, la asignación del puesto laboral se realiza con la evaluación de los requerimientos del área.	5	13.20	12	31.60	10	26.30	9	23.70	2	5.30	3/8	100.00
2	El personal de RR. HH cuenta con personal altamente calificado.	3	7.90	10	26.30	18	47.40	7	18.40	0	0.00	3/8	100.00
3	Las evaluaciones aplicadas al personal son idóneas.	4	10.50	5	13.20	17	44.70	1/2	31.60	0	0.00	3/8	100.00
4	Se realizan charlas informativas al nuevo personal.	3	7.90	7	18.40	21	55.30	6	15.80	1	2.60	3/8	100.00
5	El currículo vitae solicitado es adecuado para cada puesto.	5	13.20	7	18.40	15	39.50	1/1	28.90	0	0.00	3/8	100.00
Capacidades													
6	Se asignan las funciones de acuerdo con los conocimientos de cada personal nuevo.	5	13.20	1	2.60	22	57.90	8	21.10	2	5.30	3/8	100.00
7	Considera que el personal de la municipalidad posee habilidades y competencias interpersonales (motivación, diálogo, otros).	6	15.80	10	26.30	14	36.80	8	21.10	0	0.00	3/8	100.00
8	Se siente comprometido con la institución.	4	10.50	13	34.20	9	23.70	1/2	31.60	0	0.00	3/8	100.00
9	Considera que usted cuenta con espíritu de cooperación y trabajo en equipo.	3	7.90	10	26.30	16	42.10	7	18.40	2	5.30	3/8	100.00
10	Usted realiza sus funciones con compromiso y voluntad.	3	7.90	4	10.50	16	42.10	1/5	39.50	0	0.00	3/8	100.00
Compensación personal													
11	La institución cuenta con alguna normativa respecto a la remuneración.	3	7.90	4	10.50	20	52.60	1/1	28.90	0	0.00	3/8	100.00
12	La compensación no remunerativa (incentivos) son similares a las recibidas en otras instituciones públicas.	3	7.90	7	18.40	21	55.30	6	15.80	1	2.60	3/8	100.00
13	En la municipalidad cuentan con modo de reconocimiento al trabajador.	5	13.20	7	18.40	15	39.50	1/1	28.90	0	0.00	3/8	100.00
14	Sus superiores le inspiran confianza.	5	13.20	1	2.60	22	57.90	8	21.10	2	5.30	3/8	100.00

15	En la institución le otorgan herramientas y equipos para realizar sus funciones.	6	15.80	10	26.30	14	36.80	8	21.10	0	0.00	$\frac{3}{8}$	100.00
----	--	---	-------	----	-------	----	-------	---	-------	---	------	---------------	--------

DESEMPEÑO LABORAL

N ^o	Pregunta	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Capacidades de atención													
1	Realizo procesos o funciones propios a mi puesto de trabajo.	4	10.50	7	18.40	19	50.00	5	13.20	3	7.90	$\frac{3}{8}$	100.00
2	Tengo iniciativa en las diferentes actividades realizadas en la institución.	4	10.50	16	42.10	12	31.60	2	5.30	4	10.50	$\frac{3}{8}$	100.00
3	Soy una persona exigente con el cumplimiento de mis funciones.	5	13.20	8	21.10	10	26.30	$\frac{1}{3}$	34.20	2	5.30	$\frac{3}{8}$	100.00
4	Cuido la limpieza y orden de mi área.	3	7.90	5	13.20	12	31.60	$\frac{1}{6}$	42.10	2	5.30	$\frac{3}{8}$	100.00
5	Domino los diferentes trámites que corresponden a mi área.	4	10.50	9	23.70	11	28.90	$\frac{1}{0}$	26.30	4	10.50	$\frac{3}{8}$	100.00
Responsabilidad													
6	Cumplo con responsabilidad todas mis funciones.	3	7.90	7	18.40	14	36.80	$\frac{1}{0}$	26.30	4	10.50	$\frac{3}{8}$	100.00
7	Entrego dentro del plazo los trabajos o trámites encomendados.	3	7.90	6	15.80	15	39.50	$\frac{1}{2}$	31.60	2	5.30	$\frac{3}{8}$	100.00
8	Asisto con puntualidad a la institución.	4	10.50	8	21.10	20	52.60	2	5.30	4	10.50	$\frac{3}{8}$	100.00
9	Participo con responsabilidad de las reuniones o actividades programadas.	3	7.90	10	26.30	14	36.80	7	18.40	4	10.50	$\frac{3}{8}$	100.00
10	Coopero con mis colegas y usuarios que requieren de mi ayuda.	6	15.80	3	7.90	5	13.20	$\frac{2}{4}$	63.20	0	0.00	$\frac{3}{8}$	100.00
Relación interpersonal													
11	Participo de las actividades programadas por la institución.	5	13.20	3	7.90	7	18.40	$\frac{2}{3}$	60.50	0	0.00	$\frac{3}{8}$	100.00
12	Soy cordial y atento con los usuarios y mis colegas.	4	10.50	7	18.40	19	50.00	5	13.20	3	7.90	$\frac{3}{8}$	100.00
13	Escucho con atención los problemas de los usuarios y mis colegas.	4	10.50	16	42.10	12	31.60	2	5.30	4	10.50	$\frac{3}{8}$	100.00
14	En la institución se mantiene un clima laboral positivo.	5	13.20	8	21.10	10	26.30	$\frac{1}{3}$	34.20	2	5.30	$\frac{3}{8}$	100.00
15	Existe comunicación asertiva entre las diferentes áreas de la institución.	3	7.90	7	18.40	14	36.80	$\frac{1}{0}$	26.30	4	10.50	$\frac{3}{8}$	100.00
Trabajo en equipo													

16	Produzco más cuando realizo trabajos en equipo.	3	7.90	7	18.40	14	36.80	10	26.30	4	10.50	38	100.00
17	Mantengo una participación activa en los trabajados en equipo.	3	7.90	6	15.80	15	39.50	12	31.60	2	5.30	38	100.00
18	El trabajo en equipo me permite brindar un mejor servicio.	4	10.50	8	21.10	20	52.60	2	5.30	4	10.50	38	100.00
19	El trabajo en equipo me posibilita mejorar mi desempeño.	3	7.90	10	26.30	14	36.80	7	18.40	4	10.50	38	100.00
20	Muestro participación en las reuniones o debates con mis colegas.	5	13.20	9	23.70	17	44.70	3	7.90	4	10.50	38	100.00
Competencia laboral		F	%										
21	El desarrollo de mis funciones está encaminadas al logro de las metas institucionales.	3	7.90	4	10.50	25	65.80	5	13.20	1	2.60	38	100.00
22	Cuento con facilidad para resolver problemas que suscitan en el trabajo.	5	13.20	6	15.80	25	65.80	2	5.30	0	0.00	38	100.00
23	Tengo dominio de los medios informáticos en el trabajo que realizo.	6	15.80	3	7.90	5	13.20	24	63.20	0	0.00	38	100.00
24	Tengo las habilidades requeridas para desarrollar mis funciones.	5	13.20	3	7.90	7	18.40	23	60.50	0	0.00	38	100.00
25	Cada proceso o función desarrollada son de mi dominio.	3	7.90	5	13.20	20	52.60	8	21.10	2	5.30	38	100.00