



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(Creada por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIDAD DE POSGRADO TESIS

“Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los
colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de
Angarâes, 2022”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

Bach. Jackeline Sadith Quispe Curasma

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO ACADÉMICO DE MAESTRO

EN: CIENCIAS EMPRESARIALES

MENCIÓN EN: GESTIÓN PÚBLICA

HUANCAVELICA, PERÚ

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIDAD DE POSGRADO

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 30 días del mes de noviembre a horas 17:30 p.m. del año dos mil veintitrés; se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución Directoral N.º 1611-2023-EPG-R/UNH de fecha 18.10.2023, conformado por los docentes:

PRESIDENTE: Dr. Fredy RIVERA TRUCIOS.
<https://orcid.org/0000-0002-9824-2715>
DNI N.º: 23276159.

SECRETARIO: Mg. Héctor SEDANO QUISPE.
<https://orcid.org/0000-0002-0494-9411>
DNI N° 40416813.

VOCAL: Mg. Delfor Angel CHAVEZ SOLANO
<https://orcid.org/0000-0002-9381-5983>
DNI N.º: 41877330.

ASESOR: Mg. Yohnny HUARAC QUISPE.
<https://orcid.org/0000-0002-5558-1979>
DNI N.º: 22486214.

De conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica – Versión 002, aprobado mediante Resolución N° 0469-2023-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0679-2023-CU-UNH.

La candidata al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES; MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**; en cumplimiento de la Resolución Directoral N° 1781-2023-EPG-R/UNH, que fija fecha y hora de sustentación; doña **JACKELINE SADITH QUISPE CURASMA**, identificada con **DNI N.º 71223123** procedió a sustentar la tesis titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANGARAES, 2022”**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando con el calificado:

APROBADO **DESAPROBADO** **POR:** ...UNANIMIDAD.....

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los 30 días del mes de noviembre de 2023.

.....
Dr. Fredy RIVERA TRUCIOS
Presidente del Jurado

.....
Mg. Héctor SEDANO QUISPE
Secretario del Jurado

.....
Mg. Delfor Angel CHAVEZ SOLANO
Vocal del Jurado

Registro N° 35-2023

Dedicatoria

A mi familia por motivarme día a día para seguir cumpliendo mis propósitos, de igual manera a todos los que hicieron posible la culminación de esta investigación.

Jackeline Sadith

Asesor

Mg. Yohnny HUÁRAC QUISPE
<https://orcid.org/0000-0002-5558-1979>
DNI 22486214

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022. Para lo cual se realizó una investigación de tipo aplicada con un nivel correlacional y un diseño no experimental además se utilizó la encuesta como técnica respecto a las variables en estudio respecto a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, con una población de 135 trabajadores y muestra de 100. Se usó el estadístico del coeficiente de Spearman. Además, se usó la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov. Es así que los resultados encontrados para el objetivo 1 cuyo resultado fue $r_s = 35,8\%$ con $p = 0,000 < 0,05$. Para el objetivo 2 cuyo resultado fue $r_s = 44,9\%$ con $p = 0,000 < 0,05$. Para el objetivo 3 cuyo resultado fue $r_s = 29,0\%$ con $p = 0,003 < 0,05$. Para el objetivo 4 cuyo resultado fue $r_s = 56,2\%$ con $p = 0,000 < 0,05$. Para el objetivo 5 cuyo resultado fue $r_s = 58,2\%$ con $p = 0,000 < 0,05$. Por último, para el objetivo 6 cuyo resultado fue $r_s = 65,3\%$ con $p = 0,000 < 0,05$ y es así que para el objetivo general los resultados mostraron que existe significativa correlación cuyo resultado fue $r_s = 65,4\%$ con $p = 0,000 < 0,05$ concluyendo así que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Palabras clave: gestión del talento humano, procesos, personas, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research work is to determine to what extent human talent management is related to the work performance of the administrative collaborators of the Provincial Municipality of Angaráes - 2022. For this purpose, an applied research was conducted with a correlational level and a non-experimental design. In addition, a survey was used as a technique with respect to the variables under study regarding the administrative collaborators of the Provincial Municipality of Angaráes, with a population of 135 workers and a sample of 100. In addition, the Kolmogórov Smirnov normality test was used. Thus, the results found for objective 1 whose result was $r_s=35.8\%$ with $p=0.000<0.05$. For objective 2, the result was $r_s=44.9\%$ with $p=0.000<0.05$. For objective 3 whose result was $r_s=29.0\%$ with $p=0.003<0.05$. For objective 4, the result was $r_s=56.2\%$ with $p=0.000<0.05$. For objective 5, the result was $r_s=58.2\%$ with $p=0.000<0.05$. Finally, for objective 6 whose result was $r_s=65.3\%$ with $p=0.000<0.05$ and so it is that for the general objective the results showed that there is significant correlation whose result was $r_s=65.4\%$ with $p=0.000<0.05$ thus concluding that human talent management is significantly related to job performance in the administrative collaborators of the Provincial Municipality of Angaráes - 2022.

Keywords: human talent management, processes, people, work performance.

Índice

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Dedicatoria	iii
Asesor.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Introducción.....	xi
CAPÍTULO I.....	13
EL PROBLEMA.....	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación	16
1.4.1 Justificación teórica	16
1.4.2 Justificación práctica.....	17
1.4.3 Justificación metodológica.....	17
CAPÍTULO II.....	18

MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.1.3. Antecedentes locales.....	27
2.2. Bases teóricas.....	31
2.2.1. Gestión del talento humano.....	31
2.2.2. Evaluación del desempeño laboral	46
2.3. Formulación de hipótesis.....	66
2.3.1. Hipótesis general	66
2.3.2. Hipótesis específicas.....	67
2.4. Definición de términos	67
2.5. Identificación de variables.....	69
2.5.1. Variable 1	69
2.5.2. Variable 2	69
2.6. Operacionalización de variables	70
CAPÍTULO III	71
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
3.1 Tipo de investigación	71
3.2 Nivel de investigación	71
3.3 Método de investigación.....	72
3.3.1. Método general.....	72
3.3.2. Métodos específicos.....	72
3.4 Diseño de la investigación.....	73
3.5 Población, muestra y muestreo	73

3.5.1.	Población.....	73
3.5.2.	Muestra	74
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	74
3.6.1.	Encuesta	74
3.6.2.	Cuestionario	75
3.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	75
3.8	Descripción de la prueba de hipótesis	75
CAPÍTULO IV		76
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		76
4.1	Presentación e interpretación de datos	77
4.1.1	Descripción de resultados	77
4.1.2	Tablas cruzadas para las variables.....	87
4.1.3	Prueba de normalidad para las variables.....	87
4.1.4	Relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral	90
4.2	Proceso de prueba de hipótesis	91
4.2.1	Prueba de la significancia de las hipótesis específicas	94
4.3	Discusión de resultados	99
Conclusiones.....		108
Recomendaciones		110
Anexos		116
Matriz de consistencia.....		117
Instrumentos de recolección de datos		119
Base de datos		122
Certificado de Similitud.....		128

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables e indicadores.....	70
Tabla 2	Variable gestión del talento humano	77
Tabla 3	Variable gestión del talento humano y sus dimensiones	78
Tabla 4	Perfil para la variable gestión del talento humano	81
Tabla 5	Resultados de la variable desempeño laboral	82
Tabla 6	Dimensiones de la variable desempeño laboral	84
Tabla 7	Perfil de la variable desempeño laboral.....	85
Tabla 8	Resultados categóricos entre el trabajo remoto y el desempeño laboral	87
Tabla 9	Prueba de normalidad para la variable gestión del talento humano	87
Tabla 10	Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral.....	88
Tabla 11	Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	90
Tabla 12	Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas.....	94
Tabla 13	Valores de los coeficientes de correlación de rho de Spearman	99

Índice de figuras

Figura 1	Gráfico de la variable gestión del talento humano.	77
Figura 2	Gráfico de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones.....	79
Figura 3	Gráfico del Perfil para la variable gestión del talento humano.	81
Figura 4	Diagrama de la variable desempeño laboral.....	83
Figura 5	Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	84
Figura 6	Diagrama del perfil de la variable desempeño laboral.....	86
Figura 7	Distribución normal de la variable gestión del talento humano.	88
Figura 8	Distribución normal de la variable desempeño laboral.....	89
Figura 9	Grafica de dispersión para las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral	91
Figura 10	Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis general.	93
Figura 11	Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.	94

Introducción

El presente trabajo de investigación “Trabajo remoto y desempeño laboral en los servidores públicos de la Oficina de Coordinación de Proyectos del Poder Judicial, Sede Lima - 2022”. En el ámbito global se logra evidenciar que el proceso del trabajo remoto tiene una gran demanda no solo en las instituciones que son parte de un Estado sino con mayor fuerza inclusive en las organizaciones privadas, cuyo propósito se fundamenta en realizar y seguir con todos los procedimientos y acciones administrativas que le corresponde ejecutar, además que en los tiempos actuales la utilización de las TIC’s ha sido determinante en las innovaciones aplicadas en beneficio de las instituciones y organizaciones en general, tal como lo menciona la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL, (2020).

El trabajo remoto, se presenta en el contexto de pandemia como una alternativa factible, y en ocasiones obligatoria, durante el confinamiento y distanciamiento social, impuestos para frenar la enfermedad. Esta modalidad de trabajo, desarrollada en el hogar del trabajador por medio de las TIC’s, es posible especialmente cuando se trata de empleados formales de áreas administrativas. El trabajo remoto ha hecho que los empleos y los negocios continúen operando, abriendo un escenario de oportunidades y desafíos para el mundo.

El siguiente proyecto de investigación se encuentra encuadrado de acuerdo a la estructura del RUT y del TIT de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En el primer capítulo se aborda el asunto haciendo referencia a la problemática, al planteamiento del problema, a los objetivos de la investigación, a la explicación. En el Segundo capítulo se estudió el sustento teórico, que se divide en varias partes que llevan el nombre de las investigaciones preliminares, las bases de la teoría, la manera en que surgen las hipótesis, la manera en que se definen los términos, la manera en que se identifican las variables y la manera en que se implementan las variables. De la misma manera en el capítulo III se aborda la cuestión de la metodología de la investigación, en donde se precisa el tipo de investigación, el nivel de investigación,

los métodos de investigación, el diseño de la investigación, la población, la muestra y el muestreo, las técnicas de recolección de datos, los métodos de análisis y la descripción de la prueba de hipótesis. En el Capítulo IV se detalla la manera en la que se presentaran los resultados, donde se presenta la manera en la que se interpretaron los datos, la conclusión que se dio y las pruebas de hipótesis, todas estas cosas están detalladas y se encuentran en el cuerpo del texto.

El autor.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Existen diversas corrientes que enfocan como gestionar el talento humano, sin embargo, considerando las diversas realidades empresariales e institucionales y en un contexto de sociedad del conocimiento y la información las corrientes basadas en el procesamiento humano de información (Human Information Processing), favorecen la gestión del talento humano dotándole de información útil y oportuna que le permita un accionar de manera más eficaz; en este sentido En este orden de ideas, Cerna (2006), manifiesta que “los hombres y las mujeres constituyen el elemento básico para que la organización pueda lograr sus objetivos. Vivimos en épocas donde la globalización, las nuevas tecnologías y la renovación de antiguas metodologías; están encaminados al talento humano y a la evolución del desempeño laboral, siendo ellos un desafío constante e inevitables para toda organización.

En el contexto global el conocimiento de la gestión del talento humano tiene varios retos a consecuencia de las diversas formas como se presentan la fuerza de trabajo y globalización de la economía mundial, donde las gerencias o direcciones de la gestión del talento humano, logran afrontar diversos retos de los cambiantes

entornos legales. El costo de la mano de obra y su disponibilidad, el nivel de la remuneración vigente en el área, la inmensa tarea de capacitar a grupos, la administración de las prestaciones, entre otros, tienen cambios fuertes. En el aspecto de Latinoamérica, los diferentes países están realizando alianzas estratégicas que para lograr los desarrollos sustentables de los diferentes países que forman parte de estas alianzas, donde se fundamenta que las personas que estén actuando administrativamente en esas gerencias o direcciones tienen las suficientes competencias para realizar y hacer correctamente las evaluaciones de todas las necesidades que requieren el personal en las diferentes organizaciones. A nivel de nuestro país, es conocido que en las entidades del Estado o en los niveles subnacionales (gobiernos regionales y gobiernos locales), hay un alto índice de deficiencia en sus gestiones, donde se establecen designación de personas en función a aspectos políticos y no en aspectos técnicos o profesionales que pueden desarrollar mejor sus competencias en los servicios que pueden brindar a las poblaciones en general y como consecuencia de ello, se produce la baja productividad laboral y un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos, otros de los aspectos negativos es que no se actualizan los documentos de gestión, por otro lado los procesos de selección de personal no son realizados de acuerdo a las necesidades de la institución. Y si hablamos a nivel de entidades que realizan actividades en beneficio de la población que labora en el sector público como es el caso de la Municipalidad Provincial de Angaraes, que tiene un régimen laboral público, también ocurren deficiencias en los diferentes procesos y actividades que realizan, la falta de una calidad de servicios, la falta de competencias del personal en el aspecto administrativo, la excesiva burocratización de los trámites administrativos y la baja productividad laboral da como consecuencia que el proceso de la gestión del talento humano y el desempeño laboral requieren de ciertas estrategias o planes de mejora que permitan tener personas más calificadas más productivas y como parte del bienestar social se mejore esas acciones y actividades que permitan no solo dar un buen servicio sino también cumplir con los objetivos institucionales.

En ese contexto, la investigación se direcciona a plantear la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022. Por lo que formulamos las siguientes interrogantes:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?

- ¿Cuál es la relación entre el proceso para organizar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?

- ¿Cuál es la relación entre el proceso para recompensar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?

- ¿Cuál es la relación entre el proceso para desarrollar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?

- ¿Cuál es la relación entre el proceso para retener personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?

- ¿Cuál es la relación entre el proceso para auditar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Relacionar el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- Relacionar el proceso para organizar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- Relacionar el proceso para recompensar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- Relacionar el proceso para desarrollar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- Relacionar el proceso para retener personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- Relacionar el proceso para auditar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

La investigación, es de suma importancia para las entidades que laboran en el sector público por realizar atenciones a la población o usuarios en general, lo que no hace necesario tener mayor información de nuestras variables materia de investigación, en materia de la gestión del talento humano y su desempeño laboral, por lo que es necesario recurrir a la revisión de bibliografía o libros de diversos autores, así como la revisión de otros estudios científicos, revisión de artículos científicos, y otras informaciones como el uso de las tecnologías como es el caso de las plataformas

virtuales de procedencia académica, de los cuales se obtienen la mayor información y obtener mayores conocimientos de las variables materia de estudio, el cual es beneficioso para nuestra investigación.

1.4.2 Justificación práctica

Con los resultados que se obtienen del trabajo científico, sirve para determinar y relacionar nuestras variables y contrastar la hipótesis de nuestra investigación, y de acuerdo a lo obtenido sirve para plantear acciones de mejora en el desempeño laboral del personal así como el mejoramiento del proceso que se tiene respecto a la gestión del talento humano, además, en la aplicación de estrategias para mejorar el trabajo y desarrollo de las diferentes actividades administrativas del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022, región Huancavelica, y que finalmente se realice un adecuado servicio tanto a la población y usuarios que son justamente los que requieren un buena calidad de servicio, además, de cumplir con los objetivos institucionales.

1.4.3 Justificación metodológica

En referencia a la a la metodología de la investigación científica, se tomó en cuenta el tipo y nivel de investigación que se aplicó para contrastar la hipótesis planteada, además, de determinar el diseño y los métodos a aplicar, es importante señalar que obtener información por medio de instrumentos y técnicas, tanto de la recolección de los datos obtenidos como el procesamiento de los mismos, los cuales se plantearon en datos estadísticos formulados en tablas y cuadros, todos estos procesos es en base al cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos planteadas en nuestra investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

- Estupiñan (2021), en la tesis “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*”, elaborado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para la obtención del Grado de Magister en Gestión de Talento Humano, donde considera como objetivo principal es establecer el análisis de la relación entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, 2019. Aplicando una metodología de investigación científica, con un tipo de investigación descriptivo y correlacional, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, con un diseño de investigación transaccional correlacional, con una muestra de 159 trabajadores que forman parte del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, haciendo uso de herramientas y técnicas como las entrevistas y la aplicación de un cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Que la fundamentación teórica de la investigación conlleva a determinar que la gestión del talento humano dentro de la empresa se considera importantes para el cumplimiento de los objetivos, así como el adecuado control y realización de las actividades, sin

contar con el apoyo al personal en torno a sus problemas y necesidades que ayuden a la satisfacción y realización personal. Con relación a la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, luego del análisis descriptivo, este indica que existe una correlación positiva alta, entre ambas variables. Por otro lado, se concluye que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne se desarrolla una buena gestión del talento humano, actividad que se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. Además, con referencia a la encuesta validada y aplicada para el desarrollo de esta investigación constató que existe una correlación positiva moderada entre la selección del Talento Humano y la calidad laboral presentada por los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, los resultados de la encuesta concluyen que existe un resultado positivo entre la elección de estos colaboradores y el trabajo en equipo y finalmente se concluye que a través de los resultados que existe una correlación positivamente alta, por parte de los trabajadores del gobierno municipal del Cantón Muisne, hacia la capacitación de personal y la calidad laboral, en conjunto con el trabajo en equipo.

- Colcha et al (2021), en el artículo científico titulado “*Gestión del talento humano, uso TIC’S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora General Services S.A.*”, publicado en la revista científica Polo del Conocimiento, Manta Ecuador, donde plantea como objetivo principal la de plantear de la incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora General Services S.A., al ser un artículo de revisión se hizo el análisis de un conjunto de fuentes bibliográficas, y que en el marco metodológico se analizó trabajos de investigación descriptiva, explicativa, bibliográfica donde se tomó en consideración toda la población de la empresa constructora y además de hacer uso para la obtención de los resultados de la herramienta SPSS, aplicándose la prueba de Chi Cuadrado, para los resultados, por medio de gráficos y tablas, llegando a las siguientes conclusiones: Que la gestión del talento humano en la Constructora General Services S.A constituye un factor fundamental en el cumplimiento de los objetivos de la organización, sus principales funciones son tener adecuados procesos de selección y reclutamiento de personal. capacitaciones actualizadas, motivación laboral, sistemas de evaluación de desempeño

eficientes, pero actualmente el manejo de estos factores no es el óptimo puesto que los mismo no son desarrollados de forma correcta y esto ha ocasionado que no exista motivación en el desempeño laboral del personal. Las principales falencias del departamento de gestión de talento humano de la empresa constructora están en los procesos de selección y reclutamiento de personal, ya que su sistema no es el adecuado al momento de elegir el candidato idóneo para el puesto de trabajo, además no cuentan con programas de capacitación eficientes, existe carencia de incentivos que promuevan la motivación en el desempeño laboral de sus empleados y finalmente el desempeño de la división de talento humano no es el adecuado, por lo que es importante establecer procesos de gestión que constituyan una parte importante para la empresa, ya que con esto es posible realizar cada una de las actividades de forma más eficiente, con los mejores resultados.

- Banguera (2020), en la tesis *“Análisis del desempeño del talento humano en base al proceso de capacitación en la empresa JVSEIMEC Ingeniería Cía. Ltda. del año 2015 al 2016”*, realizado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, para obtener el Título de Magister en Gestión de Talento Humano, donde se planteó como objetivo central de realizar el análisis del desempeño del talento humano cuando se realizan las diversas capacitaciones de la empresa JVSEIMEC Ingeniería Cía. Ltda. En los años 2015 y 2016, para ello fue necesario aplicar la metodología de investigación donde se aplicó un enfoque metodológico cualitativo, con un tipo de investigación descriptivo, la técnica e instrumento utilizado para la obtención de los resultados fue la entrevista y la base de datos obtenidos se apoyo en la utilización del Excel como herramienta estadística, llegando a las siguientes conclusiones: En base a la data obtenida y considerando los objetivos planteados se determinó que el talento humano antes del plan de capacitación se pudo encontrar que existían falencias de conocimiento debido a los proyectos que realizaba la empresa eran diversos y no repetitivos por lo que se necesitaba innovar el conocimiento de sus colaboradores en diferentes áreas para el prospero desarrollo de los trabajos. Se concluye también que se identificó que el plan de capacitación del talento humano en el período de análisis establecido es realizado en base a entrevistas, evaluaciones periódicas al personal y revisión de alcance de nuevos proyectos para poder encontrar las debilidades, en donde necesitan desarrollar algunos conocimientos y habilidades,

acompañados de la debida motivación. Al comparar los resultados obtenidos del proceso de capacitación al talento humano, se dedujo que estos eran positivos ya que la empresa tuvo un giro efectivo en la solución de problemas, toma de decisiones, comunicación, tiempos de respuesta y desarrollo personal. No obstante, cabe mencionar que el cumplimiento de sus planes de capacitación era del 90.90% y 90.63% de los años 2015 y 2016 respectivamente.

- Martínez et al (2018), en el artículo científico titulado “*Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*”, publicado en la Revista Venezolana de Gerencia, de la Universidad de Zulia Venezuela, donde considera como objetivo principal como influye la gestión del talento humano en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral, para ello se aplicó un enfoque metodológico cuantitativo, con un tipo de investigación básica y de un nivel de investigación descriptivo, con un diseño de investigación no experimental transaccional con una población de 2650 trabajadores entre personal nombrado y contratado con una muestra de 336 trabajadores, haciendo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento de aplicación el cuestionario, concluyendo en lo siguiente: Que los corroboran lo que plantea Chiavenato, de que existen muchas variables administrativas que se relacionan entre sí; más aún que unas tienen efecto sobre otras; de la misma forma Palmar y Valero; mencionan que la gestión del talento humano incide tanto en la variable administrativa desempeño laboral como la gestión pública en su sentido más amplio. Otras de las conclusiones la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión selección, donde la prueba de significancia es de $p=0,000$; además, y el índice de Nagelkerke indica la influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 28,4% sobre la variable desempeño laboral. Se concluye que la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública, en la dimensión capacitación donde la prueba de significancia es de $p=0,000$; y el índice de Nagelkerke, influye en 33.3% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública. Por otro lado, la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión recompensa de los trabajadores del Ministerio de Salud, 2018, donde la prueba de verosimilitud indica un nivel de significancia de $p=0,000$; donde la información de ajuste de modelo nos indica que son adecuados; y el índice de Nagelkerke indica la

influencia de 35.0% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión planificación. Finalmente, la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública en la dimensión evaluación de los trabajadores de la administración central del Ministerio, donde la prueba de verosimilitud de la variable dependiente indica la significancia de 0,000; y el índice de Nagelkerke que la influencia de 31.0% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública dimensión planificación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- Espinoza & Montalvo (2021), en la tesis titulado “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*”, investigación realizada en la Universidad Continental, para la obtención de Magister en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, donde plantea como objetivo principal realizar el análisis de la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo, en tiempos de COVID-19. Para ello hizo uso de una metodología de estudio con un método científico, con un enfoque de investigación cuantitativo, con un alcance de investigación descriptivo, con un tipo de investigación aplicada y un nivel descriptivo correlacional, y un diseño de investigación no experimental, transversal, realizando el trabajo científico con una muestra censal de 24 trabajadores, para ello se hizo uso de la encuesta como una herramienta para realizar los estudios de las relaciones sociales y la para recolección de datos se utilizó fichas de datos sociodemográficos, un cuestionario para cada una de las variables de investigación y la encuesta como técnica de aplicación para la recolección de datos y para la obtención de resultados se aplicó el estadístico SPSS, obteniendo las siguientes conclusiones: Que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, obteniendo una $r= 0,769$, con un nivel de significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena. Otra de las conclusiones es que el conocimiento influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación es de $r= 0,685$, y un nivel de significancia de $p=0,000$ y demuestra una

correlación positiva buena, lo cual indica que el personal administrativo demuestra su desempeño laboral de manera idónea a través de su preparación intelectual ya que todos cuentan con estudios superiores. Se concluye, que las habilidades influyen con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, obteniendo una correlación de $r=0,606$, y un nivel de significancia de $p=0,002$ y demuestra una correlación positiva buena, lo cual deducimos que el personal administrativo cuenta con habilidades que les permite desarrollar un trabajo en concreto. Otra de las conclusiones es que las actitudes influyen con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, obteniendo una correlación de $r=0,619$, con un nivel de significancia de $p=0,001$, el cual se obtiene una correlación positiva buena, que nos permite deducir que la actitud del personal administrativo juega un papel importante en el desempeño laboral y en la productividad. Por otro lado se manifiesta que las capacidades influyen con el desempeño laboral del personal administrativo, porque se obtiene una correlación $r=0,529$, con un nivel de significancia de $p=0,008$ y que demuestra una correlación positiva moderada, lo cual indica que el personal administrativo cuenta con recursos y aptitudes por mejorar para desempeñar sus tareas diarias, percibiendo la falta de capacitaciones para fortalecer y actualizarse en base a información sistematizada y mejorar las aptitudes para desempeñar una determinada tarea y finalmente se concluye que la motivación influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII, obtiene una tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación es de $r=0,564$, con un nivel de significancia de $p=0,004$ y demuestra una correlación positiva moderada, el resultado nos permite deducir que el personal administrativo requiere fortalecer los programas de motivación que conduzcan a un alto desempeño y al deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización.

- Estrella (2020), en la tesis “*Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*”, trabajo de investigación realizado en la Universidad Daniel Alcides Carrión, para optar el Grado de Maestro, teniendo como objetivo principal realizar el análisis de influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital

Regional Daniel Alcides Carrión, aplicando un nivel de investigación descriptivo-explicativo, un tipo de investigación aplicada y no experimental, haciendo uso de métodos de investigación mixto, cualitativo y con un método estadístico, aplicando un diseño de investigación no experimental transeccional, trabajo realizado con una población censal de 30 trabajadores administrativos del hospital regional de Pasco, aplicando la técnica de la encuesta, y como instrumento la aplicación del cuestionario respectivo, por otro lado se aplicó el software SPSS v. 22 para el procesamiento de los datos obtenidos, del cual se obtuvo las siguientes conclusiones: Se determinó que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, es significativa en los servidores administrativos del hospital regional de Pasco, donde se obtuvo un resultado de p-valor es igual a 0.001. Con respecto a la variable eficiencia y la variable grado de cumplimiento de los objetivos, se obtuvo un resultado donde el $p=0.000$, y concluye que existe influencia de forma significativa en el grado de cumplimiento de los objetivos percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco para el año 2018. Por último, se determina que la eficacia y el índice de satisfacción del cliente, obteniendo un valor $p=0.000$, y concluye que la eficacia influye de forma significativa en el índice de satisfacción del cliente percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. Finalmente, se relaciono la variable efectividad y la variable aumento de la productividad, donde se obtiene un valor $p=0.000$, y se concluye que la efectividad influye significativamente en el Aumento de la productividad percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco para el año 2018.

- Camiloaga (2018), en la tesis “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018*”, investigación realizada en la Universidad César Vallejo, Lima, para obtener el Grado de Maestra en Gestión Pública, teniendo como objetivo general determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en la ciudad de Ambo, en la región Huánuco, para el año 2018. Donde el diseño de investigación es no experimental, con una población de 40 trabajadores administrativos de la UGEL Ambo, y una muestra censal del total de los servidores administrativos, además se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de

recolección de datos como es el cuestionario, el cual fue validado por juicio de expertos, llegando a las siguientes conclusiones: La correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; es positiva fuerte y significativa con un coeficiente de correlación de $r=0,869$ y un valor de $p<0,01$, es decir, que existe un grado de dependencia fuerte. Existe relación directa y significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de $r=0,725$ y un valor $p<0,01$. Existe relación directa y significativa entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de $r= 0,586$ y un valor $p<0,01$. Existe relación directa y significativa entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de $r= 0,674$ y un valor $p<0,01$.

- Rojas & Vílchez (2018), en la tesis “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*”, investigación realizada en la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión en Salud, cuyo objetivo central del trabajo de investigación es establecer la relacionalidad entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, donde además aplicó el enfoque cuantitativo, con una investigación aplicada, y un diseño de investigación no experimental y nivel correlacional. Además del diseño de investigación no experimental de corte transeccional o transversal, teniendo una población de estudio de 50 servidores entre administrativos y asistenciales, donde se aplicó la técnica de la observación, la entrevista y la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario, además de aplicar la estadística descriptiva y el estadígrafo inferencial, llegando a las siguientes conclusiones: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús y finalmente existe relación estadísticamente significativa

según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

- Zagastizabal (2018), tesis “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*”, investigación realizada en la Universidad César Vallejo, para la obtención del Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, donde se considero como objetivo principal la determinación de la relación entre la variable gestión dl recursos humano y la variable desempeño laboral de los servidores del Hospital II EsSalud Huamanga para el año 2017. En la parte metodológica, se aplicó el diseño de la investigación descriptivo correlacional, con una población de 85 trabajadores del hospital EsSalud de la ciudad de Huamanga, con una muestra de 50 trabajadores, además de aplicar la técnica de recojo de información por medio de la encuesta y el instrumento a aplicar fue por medio de los cuestionarios de información, los métodos de los análisis de datos se dieron en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, para ello se hizo uso del software estadístico del SPSSv22. Las conclusiones que arribó la investigación es: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,653$, lo que significa que la relación entre las variables es directa fuerte, mientras que al ser el valor $p=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$. Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,690$, lo que significa que la relación entre las variables es directa fuerte, mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$. Existe relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,622$, lo que significa que la relación entre las variables es directa fuerte, mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$. Existe relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,579$, lo que significa que la relación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$.

2.1.3. Antecedentes locales

- Condezo (2019), en la tesis titulado “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín - 2018*”, elaborado en la Universidad Nacional de Huancavelica, considerando como objetivo fundamental relacionar el talento humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junin para el año 2018, para ello hizo uso de la metodología científica como el tipo de investigación no experimental, transversal, cuantitativa y básica, con un nivel de investigación de tipo correlacional, con la aplicación del método deductivo, analítico y sintético, además, de la aplicación del diseño descriptivo correlacional simple. La población para el trabajo científico es de 139 trabajadores de la Micro Red La Oroya, con una muestra de 113 trabajadores, para ello aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, además de la aplicación del programa SPSS v22, para el procesamiento y análisis de la base de datos, considerando las siguientes conclusiones: Las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral, se encuentra en un nivel regular representado por un 66,4% y 70,8% respectivamente. Además, existe relación directa y significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,466$ y $p=.000$). Por otro lado, existe relación directa y significativa entre el proceso de admisión del personal y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,403$ y $p=.000$). Otra de las conclusiones es que hay relación directa y significativa entre el nivel de capacidades del personal y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,250$ y $p=.003$) y finalmente existe relación directa y significativa entre nivel de compensación y desempeño laboral, dato obtenido con la prueba Tau b de Kendall ($= 0,607$ y $p=.000$).

- Arango (2021), en la tesis “*Gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaráes – 2020*”, investigación realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, para obtener le Grado de Maestro en Ciencias Empresariales, donde se plantea como objetivo central de establecer la relación de las variables gestión administrativa y la variable desempeño labroal de los trabajadores administrativos de la UGEL Angaráes. Aplicando el tipo de investigación básica, un nivel de investigación descriptivo, con métodos de investigación general,

método analítico y método sintético, además de la aplicación de un diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 35 trabajadores administrativos de la UGEL Angaráes. Se hizo uso de técnicas de recolección de datos como las entrevistas, las encuestas y la revisión bibliográfica y la técnica para el procesamiento y los análisis de los datos se aplicó un estudio piloto para la comprobación de la confiabilidad de los instrumentos, además de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, logrando finalmente las siguientes conclusiones: Con relación al objetivo general, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, entonces existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, donde el nivel de correlación es de $r=0,820$, lo que determina una relación positiva muy alta, obteniendo un nivel de significancia de $p=0,000$. Respecto al objetivo específico 1, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, existiendo una relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, en un nivel de correlación de $r=0,700$, lo que representa que existe una correlación positiva muy alta y con un nivel de significancia de valor $p=0,000$. Con referencia al objetivo específico 2, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor organización ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que existe una relación directa y significativa entre la organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, donde el nivel de correlación de $r=0,620$ y un valor de la significancia de $p=0,000$. Con relación al objetivo específico 3, la relación que se da entre dirección y desempeño laboral, las variables se afectan directamente, entonces, existe una relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, con un nivel de correlación de $r=0,601$, lo que representa que existe una correlación positiva moderada, además de obtener un valor de la significancia de $p=0,000$. Con referencia al objetivo específico 4, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, por tanto, existe una relación directa y significativa entre control y desempeño laboral de los

trabajadores de la UGEL Angaraes año 2020, con un nivel de correlación de $r=0,651$ y un nivel de significancia de valor $p=0,000$, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

- Romeo (2021), de la tesis “*Gestión del talento humano y la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2018*”, realizado en la Universidad Nacional de Huancavelica, para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias Empresariales, determinando como objetivo central de establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de servicio en el gobierno regional de Ayacucho, para el año 2018, considerando como parte metodológica donde se aplicó el tipo de investigación aplicada, con un nivel de investigación descriptivo correlacional, aplicando los métodos comparativos, inductivo, deductivo y analítico,; con un diseño de investigación no experimental, transversal descriptivo, aplicado a una población de 90 trabajadores y con una muestra de 73 trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho, además, de aplicar como técnica de recolección de información como la encuesta y el instrumento de la misma en forma de cuestionario, y la utilización del programa SPSS v24 para el análisis e interpretación de la base de datos, obteniendo las siguientes conclusiones: Se concluye que existe relación directa y significativa entre la admisión del personal y los elementos tangibles de la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2018, obteniendo un correlación de $r= 0,333$ y su nivel de nivel de significancia es de valor $p=0,004$, por lo que existe una correlación positiva moderada. Otra de las conclusiones es que hay una existe relación directa y significativa entre la evaluación del personal y la capacidad de respuesta en la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2018, obteniendo una correlación de $r= 0,442$ y un nivel de significancia de valor $p=0,000$, determinando una correlación positiva media. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo del personal y la confiabilidad de la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2018, obteniendo una correlación de $r=0,280$ y un nivel de significancia de valor $p=0,016$ que demuestra que hay una correlación positiva media.

- Ramos (2020), en la tesis “*Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica – 2018*”, investigación elaborada en la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el

Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Salud, consideranco como objetivo central establecer la relación de las variables de investigación clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del hospital de Acobamba en la región Huancavelica y para ello aplicó en el marco metodológico, con un tipo de investigación basica, un nivel de investigación correlacional, con los métodos de investigación deductivo, analítico y sintético y un diseño de investigación no experimental transversal correlacional simple, con una población de 110 trabajadores y una muestra de 43 trabajadores que laboran en el hospital regional materia de estudio, se utilizó la técnica de la encuesta y un instrumento como el cuestionario semi estructurado y la aplicación del programa SPSS v23 como una de las técnicas de procesamiento y análisis de datos, aplicando la prueba de corrección de Tau b de Kendall. Las conclusiones que arribaron en la investigación fueron las siguientes: Se concluye que no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, por presentar el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de ,013 y un valor $p=0,923$, llegando a la decisión de aceptar la hipótesis nula, esto debido a que cada una de las variables de estudio se comportan independientemente. Se concluye también que la percepción frecuente que poseen los trabajadores del hospital es su mayoría es saludable, lo que indica que el clima organizacional promueve la mejora en la gestión hospitalaria. Respecto al desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica en el año 2018 se concluye que está en un nivel alto. Además, se concluye que no hay una relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, obteniéndose un valor $p= 0,904$ y el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de 0,017. Por otro lado, se concluye que tampoco existe relación entre diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba; con el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de 0,035 y un valor $p=0,804$ y finalmente se concluye que no existe relación entre potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, por presentar el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de - 0,130 y un valor $p=0.345$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definición de gestión del talento humano

Chiavenato (2002), define la Gestión del Talento Humano como:

Una unidad muy importante y sensible a la mentalidad, que predomina en las organizaciones, establece que es casual y delicado, pues depende de varios factores que determina la organización en general, como la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, la tecnología utilizada, los procesos y procedimientos internos, y una infinidad de situaciones importantes para la organización.

Además el mismo Chiavenato (2009), mencionó que la gestión de talento humano, son procedimientos administrativos necesarios en toda organización, relacionados con los recursos humanos, los gerentes participan en las actividades de admisión, formación, compensación y evaluación.

Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016), define a la gestión del talento humano como el “conjunto de procesos entrelazados y con una secuencia lógica entre sí, cada proceso está compuesto por una o más actividades, con el cual se logra una adecuada articulación y gestión del recurso humano al servicio del estado”.

Jericó, (2001) considera al talento humano como:

Aquella gente cuyas competencias están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización, de igual manera considera al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización.

Robbins (2013) define al talento humano, como la capacidad de realizar determinadas acciones como consecuencia de las aptitudes o habilidades que pueden tener diferentes individuos en base al conocimiento y a la experiencia. Allí se ratifica la considerable ventaja que provoca la capacitación continua y el esmero por el desarrollo de la fuerza humana, extendiendo notablemente sus conocimientos y funcionalidades, como un conjunto masificado de saberes. Alles (2005) nos habla del talento como los dones o dotes intelectuales que tiene una persona y lo asocia directamente con la competencia.

Eslava (2004), confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Para Vásquez & Lara (2015), define a la gestión de talento humano como “una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa”, por su lado Vallejo (2016), afirma que la gestión del talento humano “es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo coordinado”. Para Usinia (2016) la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de los aspectos como la cultura de cada organización o la estructura organizacional adoptada las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables.

Según Maristany (2008) la administración del talento humano tiene por objeto reconocer, administrar y evaluar las técnicas y métodos de administración del área, como parte de las estrategias generales de la empresa siendo eficaces y logrando la confianza de los empleados a todos los niveles. Según Mondy (2010) la gestión o administración del talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales.

Rodríguez (2009:1), define a la gestión del talento humano como:

Un enfoque estratégico de dirección, que tiene como objetivo el obtener el máximo valor dentro de las organizaciones, y que para ello es necesario realizar una serie de acciones que estén orientadas a disponer de los niveles de competencias (conocimientos, capacidades y habilidades), para la obtención de resultados necesarios para poder ser competitivos en la actualidad y sobre todo teniendo dimensiones hacia el futuro.

Vallejo, (2016), define a la administración del talento humano como:

Una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, y que para ello es necesario tener en cuenta la estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado, además, menciona que la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos

2.2.1.2. Dimensiones de la gestión de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009), plantea como dimensiones de la gestión del talento humano a los siguientes procesos:

✓ **Procesos para integrar personas:** Para Chiavenato (2009), lo define como los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal. División de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas

✓ **Procesos para organizar a las personas:** Chiavenato (2009), lo define como los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño. División de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño

✓ **Procesos para recompensar a las personas:** Chiavenato (2009), lo conceptualiza como los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales. División de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.

✓ **Procesos para desarrollar a las personas:** Chiavenato (2009), lo define como los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, Procesos para Integrar personas la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad. División de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

✓ **Procesos para retener a las personas:** Chiavenato (2009), lo conceptualiza como los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales. División de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las

personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.

✓ **Procesos para auditar a las personas:** Chiavenato (2009), lo define como los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa. División de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales.

2.2.1.3. Importancia de la gestión del talento humano

De acuerdo a (Pardo Claudia y Díaz Olga, 2014), El talento humano tiene como objetivo para el alcance de los resultados de éxito en la reestructuración organizacional, se enfoca en la actitud, desempeño y competencias, siendo así se puede observar la escases de proyección y planificación de los directivos, no desarrollar destrezas de trabajar en equipo o de esfuerzo en conjunto, no enfatizar en la importancia y la premura sobre la implementación del proceso, no enfatizar los cambios del pensamiento organizacional y no programar maneras de neutralizar la resistencia al cambio. Como afirman muchos autores administrativos, la principal prioridad deben ser el capital humano, por lo cual se debe estimular la formación y la capacitación del personal, con la finalidad de generar en ellos el agrado no solo por sus funciones y tareas sino por la organización, que evidencia el sentimiento de gusto, tanto así que, aunque les brinden mejores ofertas laborales, puedan resultar ya fidelizados y completamente leales al lugar donde se les valora. Esto se logra a través de un plan organizado y detallado, que encamina la gestión del Talento Humano, el cual minuciosamente se estudia para lograr su aplicación exitosa (Aguilar, 2017).

Munch (2010), describe que “la sociedad necesita de las empresas como fuente de trabajo y para satisfacer sus necesidades; las empresas, por su parte, requieren de personal para el manejo adecuado de todos recursos, y para satisfacer, de esta manera,

dichas necesidades. El factor humano tiene el poder de decisión para qué hacer, cómo, dónde, cuándo, por qué y con es decir para dar respuesta a las seis preguntas básicas la administración”. (p.15)

Por otra parte Armas (2017) asevera que el rol del talento humano en las entidades económicas permitirá el alcance de las metas y objetivos, sin los mismos se hace inevitable el éxito deseado, arrojando así su carácter fortalecedor hacia el sistema administrativo y operativo, y eso lo profundizan diversas personalidades y estudiosos relevantes en el área gerencial y del talento humano, los cuales ponen de manifiesto las transformaciones surgidas en los entornos laborales, ya que la actual revolución industrial, la patrocina el sistema y modelo informático, liderado por las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento. De acuerdo a (Pardo Claudia y Díaz Olga, 2014), El talento humano tiene como objetivo para el alcance de los resultados de éxito en la reestructuración organizacional, se enfoca en la actitud, desempeño y competencias, siendo así se puede observar la escasas de proyección y planificación de los directivos, no desarrollar destrezas de trabajar en equipo o de esfuerzo en conjunto, no enfatizar en la importancia y la premura sobre la implementación del proceso, no enfatizar los cambios del pensamiento organizacional y no programar maneras de neutralizar la resistencia al cambio.

Por ello, es que la gestión del talento humano, está considerado como un aspecto de vital importancia, pues de ellos depende el éxito de las empresas u organizaciones, lo que lo hace aún más interesante en la medida que para poder logara esa meta, es necesario invertir en las personas para luego esperar grandes beneficios, por lo que es importante señalar que las actividades realizadas por el personal en una organización, Sea considerado como una alternativa estratégica, capaz de potenciar las actividades laborales y transformarlo radicalmente, estableciendo el desarrollo integral de forma individual o en forma de equipo y buscar crecer como organización y crecer en el nivel de desarrollo profesional. Una correcta Gestión del Talento Humano, trae como consecuencia una organización más compacta y más firme, y que posiciona más a sus trabajadores y a la misma organización es importante, para ello salvaguardar los programas de bienestar estén orientados a la mejora de la motivación y la

comunicación, a la promoción de valores como el respeto y la responsabilidad y al fortalecimiento de la autoestima, el pensamiento positivo, el liderazgo, el trabajo en equipo y el autocontrol emocional. A mayor nivel de felicidad por parte de los trabajadores, mayor nivel de satisfacción en el trabajo y productividad y mejores resultados empresariales.

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados. “La dirección del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones”.

La gestión del talento humano se ha convertido en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral. Su aporte permite a las organizaciones garantizar el enganche de personal idóneo y capaz de aportar a la ejecución de la estrategia definida por la empresa, desarrollar las competencias que aumenten la productividad a través de programas de formación y entrenamiento del personal, desarrollar actividades orientadas al bienestar de los colaboradores y de sus familias e integrar los aspectos legales requeridos en salud ocupacional y seguridad industrial.

2.2.1.4. Objetivos de la gestión del talento humano

La Gestión del Talento Humano es la función principal que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales, así como también los individuales. El área de Recursos Humanos debe contribuir a la eficacia organizacional. Para lo cual se mencionan los siguientes medios: Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión. Proporcionar competitividad a la organización, esto significa saber emplear las actividades y la

capacidad de la fuerza laboral. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. Los profesionales de la administración de recursos humanos deben saber cómo enfrentar los cambios si quieren contribuir a su organización. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

El papel trascendental que debe cumplir la Gestión del Talento Humano para convertir una simple empresa en una de gran éxito, se resume en los siguientes pasos:

- ✓ Transformar a las Personas en Talentos.
- ✓ Transformar a los Talentos en Capital Humano.
- ✓ Transformar al Capital Humano en Capital Intelectual.
- ✓ Transformar el Capital Intelectual en Resultados Tangibles.

2.2.1.5. Componentes de la gestión del talento humano

Existen diversos componentes, que forman parte de la gestión del talento humano, las cuales son de vital importancia en las organizaciones e instituciones en general tales como:

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014), refirió que la gestión de recursos humanos como uno de los sistemas en el aparato estatal está integrado por otros subsistemas, los mismos que contienen procesos, como se puede listar a continuación:

- ✓ La planificación, relacionada a una serie de políticas alineadas a los objetivos estratégicos para la gestión de recursos humanos, dichas políticas involucran la emisión de directivas y lineamientos.
- ✓ La organización del trabajo y su distribución, relacionadas a las requisitos y condiciones laborales para un exitoso desempeño laboral en el cargo o el puesto de trabajo.
- ✓ La gestión del empleo, relacionadas a las acciones desarrolladas desde la admisión de personal, hasta su desvinculación en la entidad; aspectos relacionados con

la selección, vinculación y periodo de prueba, y por el otro lado aspectos de control y régimen disciplinario.

- ✓ La gestión del rendimiento, relacionada a medir a través de la evaluación del desempeño laboral, los aportes del servidor respecto a los objetivos y metas de la entidad.
- ✓ La gestión de la compensación, relacionada a una serie de aspectos que explique la contraprestación entre el servidor público y la entidad donde labora.
- ✓ La gestión del desarrollo y la capacitación, relacionada a una serie de aspectos de aprendizaje continuo del servidor público como factor motivador en su entidad donde labora.
- ✓ La gestión de relaciones humanas y sociales, relacionada a una serie de aspectos como las relaciones entre servidores, a su seguridad en el trabajo, al clima laboral y a la comunicación efectiva.

La propuesta de la Autoridad del Servicio Civil como ente regulador del sistema de recursos humanos se enfoca principalmente en dos pilares, una en función a la meritocracia del servidor público y el otro se relaciona con el servicio al ciudadano.

Jericó (2008) refirió que la gestión del talento humano tiene los siguientes componentes:

- ✓ Capacidades, como un elemento importante del talento y que están relacionadas al conocimiento que cuenta el personal, a sus habilidades personales y a sus actitudes.
- ✓ Compromiso, es otro de los elementos del talento en la que el personal muestra su identificación hacia la entidad, por lo tanto, la institución debe fortalecer ese compromiso que muestra el personal a fin de no perder.
- ✓ Acción, es el tercer elemento del talento, está relacionada a la demostración práctica del personal a ejecutar acciones o actos, no obstante; estos actos deben de ejecutarse en el momento oportuno.

Sanabria (2015). Refirió que la gestión del talento humano en el sector público es explicada por aspectos o componentes como son:

- ✓ Reclutamiento, selección, retención y desvinculación; aspectos relacionados a la admisión del personal dentro de la organización, esta admisión está basada en el perfil de puestos requeridos; asimismo de su cese o desvinculación de la entidad.
- ✓ Formas de contratación y diseño de puestos, aspectos relacionados a la definición de las características, a los requisitos, a los roles para un puesto en particular
- ✓ Compensación, aspecto relacionado al pago o remuneración y a otros beneficios concedidos al trabajador por el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- ✓ Gestión del desempeño, aspecto relacionado a la valoración del trabajo realizado por el trabajador dentro de la organización, a través de la evaluación de su desempeño laboral.
- ✓ Desarrollo personal y profesional, aspecto relacionado a brindar capacitaciones, cursos, talleres y otras acciones conducentes a motivar al personal dentro de la organización
- ✓ Negociación colectiva, aspecto relacionado la comunicación asertiva entre los trabajadores en la organización.
- ✓ Manejo de la diversidad, aspecto relacionado a reducir las brechas de desigualdades entre instituciones públicas.
- ✓ Rol de la unidad de personal, aspecto relacionado a la determinación de lineamientos y procedimientos para que se ejecuten acciones encaminadas y lideradas para cumplir la misión de la organización.

2.2.1.6. Las macrotendencias de la gestión del talento humano

Las principales macrotendencias de la gestión del talento humano son:

- ✓ **Una nueva filosofía de acción:** La denominación Área de Recursos Humanos debe desaparecer y dar lugar a un nuevo y reciente enfoque: la gestión del talento humano. Más exactamente, gerenciar personas es cada vez más una responsabilidad de la gerencia de línea. En este enfoque, las personas se consideran seres humanos y no simples recursos empresariales. Se tienen en cuenta y se respetan sus características y diferencias individuales, puesto que están dotados de personalidades singulares, de

inteligencia y de aptitudes diferentes, de conocimientos y habilidades específicos. Además, surge el endomarketing, el marketing interno, cuyo objetivo es mantener informados a los empleados de las filosofías, políticas y objetivos de la empresa, integrarlos a través de programas amplios, ayudarlos en sus necesidades y aspiraciones y desarrollar esfuerzos para que las personas se sientan orgullosas de pertenecer y colaborar con la organización a través de relaciones dinámicas de intercambio.

✓ ***Nítida y rápida tendencia al downsizing:*** Es decir, el desmantelamiento gradual y sistemático del área de Recursos Humanos, su redefinición y su descentralización hacia otras áreas de la organización. La reducción de la estructura organizacional de la empresa, la reducción de los niveles jerárquicos, la descentralización de las decisiones, la desburocratización, la desregulación, el desmembramiento en unidades estratégicas de negocios, los programas de mejoramiento continuo y de calidad total y otras tendencias de la administración moderna de las empresas son seguidos de cerca por cambios paralelos y equivalentes en la gestión del talento humano. De esta manera, hay una fuerte tendencia a reducir y flexibilizar el área. Sin embargo, el *downsizing* es más un ajuste para los problemas actuales, que una directriz para la empresa del mañana.

✓ ***Transformación de un área de servicios en un área de consultoría interna:*** La estructura departamental de la gestión del talento humano está dando paso a unidades estratégicas orientadas a los procesos y enfocadas en los clientes y usuarios internos, además de estar coordinando procesos o subsistemas. Se pasa de la cultura enfocada en la función a la cultura enfocada en el proceso; de un órgano prestador de servicios a una consultoría interna orientada a los resultados finales de la organización. Además, la gestión del talento humano, transfiere a terceros una parte de sus atribuciones rutinarias y burocráticas operacionales, en un nítido proceso de subcontratación de actividades no esenciales, en busca de la transformación de costos fijos en costos variables.

✓ **Transferencia gradual de decisiones y acciones de la gestión del talento humano hacia la gerencia de línea:** Es el traslado de actividades, antes centradas en el Área de Recursos Humanos, a los gerentes de las demás áreas de la empresa. Las principales son la selección, el entrenamiento y la remuneración. Administrar personas es un componente estratégico, una tarea muy importante para ser centralizada y confiada a un solo departamento de la empresa. Los gerentes de línea se vuelven gestores de personas y logran plena autonomía en las decisiones y acciones relacionadas con los subordinados. Los gerentes se vuelven multiplicadores del proceso de preparación y desarrollo de las personas. El entrenamiento gerencial pasa a ser intensivo y continuo, lo cual se traduce en un compromiso de la alta dirección para confiar en las gerencias y delegar en éstas parte de las decisiones y responsabilidades.

✓ **Intensa conexión con el negocio de la empresa:** El Área de Recursos Humanos se está desplazando hacia la planeación estratégica de la empresa, y está desarrollando medios que permitan a las personas caminar hacia los objetivos organizacionales de manera proactiva, lo cual significa la focalización en las áreas de resultado de la empresa, e impone el compromiso personal de cada empleado con las metas de la organización. La educación, la comunicación y el compromiso pasan a ser los factores fundamentales de este proceso. La filosofía del talento humano es conocida ampliamente y practicada por todos. La planeación del talento humano se vincula con la planeación estratégica de los negocios para que los planes del talento humano apoyen y estimulen los negocios de la empresa. Los objetivos de la gestión del talento humano se centran en los objetivos organizacionales como rentabilidad, crecimiento, productividad, calidad, competitividad, cambio, innovación y flexibilidad.

✓ **Énfasis en la cultura participativa y democrática en las organizaciones:** La participación de las personas en los procesos de toma de decisiones, la consulta continua, las oportunidades de diálogo, las comunicaciones directas, los programas de sugerencias, la utilización de convenciones y conmemoraciones, la libertad en la elección de tareas y métodos para ejecutarlas, los trabajos en grupo y en equipo, las opciones de horarios de trabajo, los planes de sugerencias y la disponibilidad de

información en línea están consolidando la administración consultiva y participativa que permite a las personas trabajar en una cultura democrática e impulsora.

✓ **Utilización de mecanismos de motivación y de realización personal:** Las personas son realzadas como personas y no como recursos productivos. En consecuencia, empleados y gerentes realizan el censo de necesidades de entrenamiento con base en las carencias y necesidades de los negocios y los empleados, que toman conciencia de la importancia de su autodesarrollo. Como refuerzo, se utilizan prácticas de gerencia participativa por objetivos, en las cuales el gerente y el subordinado trazan en conjunto las metas y objetivos por alcanzar, mientras se utiliza remuneración variable que incluye bonos y participación en los resultados alcanzados. La administración participativa por objetivos utiliza también la evaluación de desempeño. Los sistemas de reconocimiento son abundantes y variados, y muy utilizados y acogidos en las empresas.

✓ **Adecuación de las prácticas y políticas de la gestión del talento humano a las diferencias individuales de las personas:** La antigua tendencia a la estandarización de reglas y procedimientos está cediendo lugar a las prácticas alternativas diseñadas de acuerdo con los deseos y necesidades individuales de los empleados. En vez de esquemas genéricos y abarcadores, las empresas utilizan menús, opciones y alternativas que presentan a las personas para que elijan. La gestión del talento humano ofrece paquetes y menús alternativos, ya sea en el área de beneficios y servicios, o en la de entrenamiento, carrera, entre otras acciones, donde los trabajadores pueden escoger, entre dos o más alternativas, la que mejor atienda sus necesidades y preferencias personales.

✓ **Viraje completo en dirección al cliente, sea interno o externo:** La gestión del talento humano se orienta hacia el usuario. Los gerentes y empleados se están orientando hacia la satisfacción de los clientes. El entrenamiento en calidad y productividad es intensivo, obligatorio y cíclico. La calidad es reconocida y premiada. Los círculos de calidad, los grupos multitareas, los equipos autónomos, las células de producción, los equipos y comités son ampliamente estimulados por las empresas. El trabajo confinado y aislado cedió lugar al trabajo en equipo como medio de interacción

social, y el diseño de cargos y tareas utiliza intensamente las llamadas dimensiones de motivación.

✓ **Gran preocupación por la creación de valor en la empresa:** Creación de valor para el cliente o, incluso, aumento de valor para el contribuyente. Existe una preocupación por la consecución continua de ganancias incrementales a través de la generación constante de riqueza: agregar valor. Esto se puede calificar como el emergente sistémico o efecto sinérgico o incluso la maximización de ganancias, pero lo interesante es que, a partir de este concepto, el presidente se preocupa porque la empresa sea cada vez más valiosa; cada gerente se preocupa por capacitar cada vez más a las personas, y cada persona se preocupa por aumentar el valor de los productos y servicios para el cliente. Es esta cadena de valores lo que proporciona un aumento de la riqueza patrimonial e intelectual de la organización y el constante mejoramiento del negocio.

✓ **Preocupación por preparar la empresa y a las personas para el futuro:** El Área de Recursos Humanos está abandonando su comportamiento pasivo y reactivo para adoptar una posición proactiva y orientada al futuro para anticiparse a las exigencias y necesidades de la organización. Está dejando de mantener el pasado para empezar a crear el futuro. La gestión del talento humano está dedicada a preparar continuamente la empresa para la organización del futuro, y preparar a las personas para el futuro que ciertamente vendrá, si es que no ha llegado. En las organizaciones más avanzadas, la gestión del talento humano adopta una posición de inconformidad con el presente y un sentido de transitoriedad de la situación actual, pues considera que todo se puede y debe mejorar y desarrollar aún más, a pesar del nivel de excelencia ya conquistado, que la calidad de vida puede mejorar aún más y que la empresa puede alcanzar resultados aún mejores.

✓ **Utilización intensiva del benchmarking como estrategia de mejoramiento continuo de los procesos y servicios:** El *benchmarking* refleja una visión orientada hacia el ambiente externo y hacia lo que existe de excelencia allí. En la gestión del talento humano, el *benchmarking* llegó para quedarse, sea interno, externo o internacional. La necesidad de comparar las operaciones y los procesos de una empresa

con otras empresas exitosas a través de marcos de referencia pasó a ser una actividad normal dentro de la gestión del talento humano. El *benchmarking* ha demostrado ser un poderoso instrumento de aprendizaje gerencial y de ajuste, a medida que establece los marcos de referencia de las empresas excelentes en el área y muestra los caminos para alcanzarlos.

2.2.1.7. La administración del talento humano

La administración como ciencia se puede definir como todos los procesos (planificación, organización, dirección y control) llevados a cabo de manera coordinada con los recursos disponibles de la organización, permiten llegar a alcanzar los objetivos organizacionales. Al respecto Chiavenato (2007) menciona: La administración es el modo de hacer las cosas de la manera más óptima posible, utilizando los recursos a disponibilidad para poder alcanzar los 28 objetivos” y luego agrega “Prácticamente, la labor de la administración es unir y gestionar recursos de la organización. (...). Las instituciones sean privadas o públicas para llegar a cumplir con sus objetivos y metas, necesitan de esfuerzos humanos, los cuales deben de ser coordinados y orientados de manera oportuna. “Una mejor explicación es que la administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz” (Stephen & Coulter, 2010). La administración de los recursos humanos no se limita a la ejecución de los procedimientos como campo de estudio, sino que además es necesario que quienes administran las personas, tengan la capacidad, con los conocimientos y habilidades necesarios (conocimientos, habilidades y destrezas) para realizar un buen manejo. A esto se le debe incorporar los fondos monetarios y materiales necesarios que provea la institución, para las diferentes fases y proyectos de administración de personal. La administración de recursos humanos consiste, por tanto, en la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización represente el medio que permite a las personas que colaboren en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente esté con el trabajo (Montes et al., 2006). La administración anterior de recursos humanos (ARH) transfiere su puesto a una nueva

concepción: La administración del Talento de la persona (GTH). Esta nueva concepción conlleva a que las personas no sean más simplezas (humanos) dentro de la organización y sean valorados como seres que poseen inteligencia, carácter, 29 conocimientos, habilidades, competencias, aspiración y percepción singular. Son los nuevos compañeros de la institución.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición del desempeño laboral

De acuerdo con Koopmans (2015), la calidad del trabajo es el conjunto de acciones y comportamientos que se observan en los empleados con respecto a los cuales se busca influir en la empresa, ya que es el valor que deseamos entregarle a la compañía. Las particularidades de comportamiento que hace un individuo en su oficio.

García (2001) definió al desempeño laboral como las conductas o procederes manifestados en los empleados, que son importantes para la ejecución de los objetivos de la organización, y que pueden ser considerados como aquellas competencias desarrolladas por cada individuo y el grado de contribución de las mismas hacia la empresa.

Chiavenato (2002, p. 236), define al desempeño como “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, es la acción o comportamiento observado a los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización, en efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. Según Chiang et al (2008), definen al desempeño laboral como “la capacidad, habilidad, necesidad y cualidad individual, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados”, además de considerar determinados criterios que sirven para realizar la medición del desempeño de los trabajadores, la calidad de su labor, su colaboración, su responsabilidad, su conocimiento, su asistencia, su necesidad de control, entre otros.

Hose (2004) dijo que la capacidad para realizar el trabajo es la manera en la que los empleados llevan a cabo su labor de manera eficaz y con éxito. Su valor se estima durante las comprobaciones de su desempeño, a través de las cuales un gerente toma en consideración características como la capacidad de dirección, el manejo del tiempo, el talento, las habilidades organizativas y la producción de un trabajador para determinar si es apto para ser ascendido o si es necesario que lo despidan.

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir. Otra definición interesante acerca del desempeño laboral es la indicada por Stoner (1994, p. 510), quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Druker (2002, p. 75), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

(Robbins, Stephen & Coulter, 2013), definen al desempeño laboral como el:

Proceso que sirve para poder establecer que tan exitosa es una empresa u organización (o un trabajador o un determinado proceso), en el cumplimiento de sus actividades, funciones y objetivos laborales y que, para una organización, es importante medir el nivel de desempeño laboral del trabajador, lo que permite realizar una evaluación sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos de forma individual.

Según Newtron (2001), define al desempeño laboral como “el grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la empresa en un tiempo determinado y que está constituido por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden derivar del comportamiento de los trabajadores y la organización”. (p, 56). El desempeño laboral, debe estar enfocado directamente en la

fijación de metas, con el objetivo de impulsar el comportamiento de los empleados de forma eficiente dentro de la empresa, coadyuvando a que, los trabajadores enfoquen sus esfuerzos en la obtención de mejores resultados (Robbins, 2010).

Bohórquez (2010) manifestó que el desempeño laboral se puede definir, cuando una persona ejecuta acciones para el logro de las metas u objetivos dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto el autor a través de esta definición nos da a conocer que el desempeño laboral se puede medir de acuerdo con niveles de ejecución alcanzado por un trabajador en el logro de las metas.

Según Chiavenato (2014), el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye a la estrategia individual para lograr los objetivos así también de acuerdo con Milkovich y Boudreau (2013), el desempeño laboral tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, los cuales interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

Según Dessler (2009) establece que el desempeño laboral es:

El proceso que une el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, cuyo objetivo es garantizar que el desempeño de los empleados respalde las metas estratégicas de la empresa y que la característica distintiva de la administración del desempeño es que mide de manera explícita la capacitación del empleado, el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación, respecto a cuál debe ser su desempeño y si el mismo contribuye al logro de las metas de la compañía.
(p.336)

Martha Alicia Alles (2005), al decir que: “El análisis del desempeño o la gestión de una persona es un instrumento para gerenciar, dirigir, supervisar personal teniendo como propósito entre sus objetivos el desarrollo del personal, la mejora de los resultados y el aprovechamiento de los Recursos Humanos”, define a la evaluación del desempeño como un aspecto muy importante en las competencias de las personas.

“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (Palaci, 2005, pág. 155). Es la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo (Pérez, 2009, pág. 4).

Según McGregor (1994), las evaluaciones de desempeño son:

Las informaciones con la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración, las evaluaciones ofrecen una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan o revisen el comportamiento que esté relacionado con el trabajo, además la mayoría de las personas necesitan y desean retroalimentarse con respecto a su desempeño, esto a su vez permite que ambos desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia que la evaluación haya descubierto y les permita reforzar las cosas que el subordinado hace correctamente y la evaluación puede y debe ser central en el proceso de planeación de carrera en la empresa ya que ofrece una buena oportunidad para revisar los planes de carrera de la persona a la luz de sus fortalezas y debilidades demostradas.

2.2.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral

✓ Desempeño de tareas

Lo que se busca con los comportamientos relacionados a la posición laboral, que ayudan a conseguir los objetivos de la compañía.

Se trata de un punto de vista de análisis en el que los alumnos tienen que llevar a cabo labores, enseñar exhibiciones o solucionar dificultades, en vez de únicamente proporcionar respuestas preestablecidas, por ejemplo: una prueba escrita o de voz. La performance es valorada a través de métodos preestablecidos y con características múltiples.

El desempeño de la actividad es la tradicional noción de ejecución, la cual se relaciona con los comportamientos que genera el producto o servicio que cumple las

tareas que tiene la institución. Este tipo de desempeño se materializa en las labores más importantes del puesto de trabajo, obtenidas a través de algún método de Análisis de Puestos de Trabajo.

Hace referencia a un orientador o punto de referencia de los más importantes que es necesario desarrollar para conseguir los objetivos esperados, clasificar por orden de importancia para que sea más sencillo entenderlos, y unirlos. Desde la visión de un modelo en competencias, muestra una circunstancia complicada a través de una sucesión de acciones de estudio, planificadas con un grado de complicación creciente en tres fases: apertura, desarrollo y cierre, que además de la evaluación se organizan y se encadenan entre ellas.

✓ **Desempeño contextual**

Que son las acciones no asociadas a la posición laboral, que ayudan a conseguir los objetivos de los establecimientos.

El desempeño en cuestión tiene como objetivo examinar una serie de variables que mitiguen, estas variables están manifestadas a modo de organización, dentro de un ámbito social y de un ámbito psicológico, todos los componentes de la ejecución, que incluyen las labores que realizan, estas variables son de posible individualidad o de posible grupo. La mayor clasificación de desempeño en el contexto está a manos de Borman, Pner, Allen y Motowidlo (2001) y tiene tres componentes: Ayuda a otros (cooperación, cortesía y motivación); Vinculación con el organization (representación, lealtad y compromiso); y Desempeño más allá del puesto (persistencia, iniciativa y autodesarrollo). Así como el principal antecedente del desempeño de tarea es la aptitud cognitiva (conocimiento, destreza y hábito), el principal antecedente del desempeño contextual es la personalidad (Borman, et al., 2001; Penney y Borman, 2005).

El desempeño situacional es un tema que se utiliza para evaluar las actividades realizadas por los empleados teniendo en cuenta las responsabilidades establecidas, el tema básico es que el desempeño se evalúa en términos del cumplimiento del desempeño y la aceptación de sus operaciones, además se debe prestar atención a la desempeño a través de Se evalúa el desempeño de los empleados dentro de la

organización y los empleados demuestran habilidades y atributos que conducen a comportamientos en el lugar de trabajo. Además, se identifican los empleados que pueden adaptarse a sus trabajos actuales y se identifican las actividades de capacitación de los empleados que pueden aprovechar los trabajos existentes.

Al evaluar, los factores considerados en términos de desempeño situacional incluyen la capacidad de un trabajador para detener lo que está haciendo, su capacidad para apoyar a otro trabajador que tiene dificultades con una actividad determinada, su capacidad para elegir realizar una tarea con otros trabajadores, etc. Las relaciones que existen entre los trabajadores en el sitio que se inspecciona, teniendo en cuenta situaciones en las que pueden verse obligados a interactuar o donde las interacciones se perciben como abiertas y comunicativas.

Dado que la apertura de las redes sociales (ser visible en algún lugar de la organización) se considera uno de los factores más importantes para mejorar la productividad, el desempeño situacional se puede gestionar activamente para ayudar a la organización, de modo que los empleados que conocen la organización continúen logrando sus objetivos institucionales. objetivos Y en línea con la productividad, los trabajadores pueden sentirse muy cómodos con su puesto de trabajo, además de tener un ambiente laboral adecuado y poder esforzarse más, y en definitiva la organización puede beneficiarse de un alto nivel de productividad.

✓ **Conductas contraproductivas**

Para Sackett & Devore (2001), la conducta contraproductiva (CCP) “es todo comportamiento intencional de un miembro de la organización, contrario a los legítimos intereses de ésta” y es pertinente constarlo más que evaluarlo. Existe un estudio reciente sobre este tipo de comportamientos que ha pretendido identificar la estructura de estas conductas, así como cuáles de ellas son las más frecuentes o fáciles de incurrir (Gruys y Sackett, 2003).

Cualquier comportamiento planificado por parte de un integrante de la institución, que sea percibido por este como contrario a sus propios intereses. Que son las acciones que dañan los objetivos del grupo.

Sackett (2002) ha definido a las conductas contraproductivas como cualquier conducta intencional de parte de un miembro de la organización que es contrario a los intereses legítimos de la organización y que este último se basa en una serie de suposiciones subyacentes centradas en objetivos organizacionales como la productividad o responsabilidad social y que no contemplan los motivos de la conducta individual. Es decir, que si un colaborador tiene conductas que dificultan los objetivos empresariales, está involucrándose en conductas contraproductivas (Jex & Britt, 2008).

2.2.2.3. Elementos claves del desempeño laboral

✓ Responsabilidad

Responsabilidad: la realización de los deberes, el cuidado al desarrollar algo, es una manera de replicar que involucra el conocimiento sobre las metas y/u obligaciones a cumplir y recae sobre el individuo. o Objetivos y metas: “Las metas de logro de una persona serán el mecanismo principal para determinar si esta percibe que ha conseguido el éxito o si ha fracasado” (Macagno, 2005, pág. 22).

Productividad o Percepción sobre la productividad: según Tolentino (2004), la productividad es el fruto del equilibrio y relación de la tecnología, los recursos humanos, la empresa y los métodos gestionados por personas eficientes, se busca la relación adecuada, armónica y eficaz de los recursos, desempeño y productividad. o Mejora de habilidades: Castro (2000) indica que es la habilidad para la realización de una acción específica con destreza. La habilidad se adquiere de la propia actividad, comunicación, interacción social, educación, enseñanza y es el resultado de una práctica orientada. (pág. 337)

2.2.2.4. Importancia del desempeño laboral

Chiavenato (2002, p. 236) explica que la capacidad es la "efectividad del personal que laboran dentro de las compañías, esto es importante para la compañía, ya que con una buena labor y una gran satisfacción laboral, el individuo funciona de manera eficaz. En efecto, la actividad de las personas se trata de la mezcla de su comportamiento con sus consecuencias, de modo que es necesario cambiar primero la

manera en que se haga para poder observar y medir la actividad. En el tema de desempeño laboral siempre nace la duda de las diferencias entre géneros y en especial las supuestas diferencias de productividad y costos a ellos asociados, los cuales son factores que inciden en gran medida en las posibilidades de acceso de trabajadores de uno y otro sexo al empleo, así como en sus condiciones de trabajo, en esa medida, son elementos que pueden facilitar u obstaculizar la inserción laboral de diferentes grupos de trabajadores. En lo que se refiere a las mujeres, parte importante estos obstáculos son derivados de una visión empresarial que es, bajo muchos aspectos, poco favorable.

Druker (2002, p. 75), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto a su desempeño.

Las mejoras en el desempeño laboral de los trabajadores, son una de las principales priorizaciones en las grandes empresas, donde se tienen que hacer la identificación, la observación y el análisis de un conjunto de factores que pueden influir, en el aumento del rendimiento de sus actividades y por ello, era importante considerar las estrategias que puedan realizar mejor sus actividades en el interior de la empresa, teniendo como guía de acciones que buscan mejorar la productividad. Las revisiones del rendimiento de los empleados son planificadas regularmente con frecuencia por las empresas las cuales tienen como propósito decidir sobre la promoción, remoción y hasta despido del trabajador. A través de estas evaluaciones periódicas, sistemáticas; se pretende comparar el desempeño de un colaborador en la realización de sus tareas diarias y el estándar definido de sus labores. En definitiva, la evaluación del desempeño puede ser definido como procedimiento que permite apreciar las capacidades del trabajador en el cargo y sus potencialidades de desarrollo en el mismo (Mejía, 2012). Realizar las evaluaciones de los desempeños de los trabajadores, son los componentes fundamentales para las organizaciones, implementado estrategias y eficacia, esto implica dar a conocer la misión, la visión, el proceso de la cultura organizacional y competencias laborales de los cargos, es posible,

que los trabajadores, se resisten a los cambios de procesos, puesto que consideran que los trabajadores se logran resistir a estos procesos, porque los evaluadores son imparciales, y que inclusive puede costarle la permanencia en la empresa y para ello, las organizaciones toman medidas y cambian la visión negativa de las evaluaciones del desempeño laboral, planteando salidas que garantiza todos los procesos reales y que aportan en las mejoras del rendimiento laboral. Es importante señalar que en las organizaciones los responsables de las áreas de recursos humanos de las organizaciones, conocen la importancia de la gestión, con referencia al rendimiento de los trabajadores, y que en mucho de los casos dificultan sobre todo en los niveles internos, por la resistencia a los diversos procesos, por parte de evaluadores y evaluados, lo que ocasionan ambientes de tensión en las áreas laborales y de ello dependen su estadía en las organizaciones.

El desempeño laboral es clave para que un colaborador se pueda desarrollar plenamente en su puesto de trabajo. La presente investigación abarca los temas de desempeño laboral en jefes novatos donde ellos al adentrarse en un nuevo puesto, deben de brindar las pautas para que su área y sus subalternos se puedan desempeñar de manera correcta de igual manera el rol en la corporación o entidad para la que laboren

Dentro de lo que conocemos como Recursos Humanos o Gestión del Capital Humano, se hace uso de herramientas para desarrollar y corregir el desempeño en las diferentes áreas, las cuales los conocemos como evaluaciones del desempeño del personal y se origina en que las organizaciones se encuentran en compromisos constantes con los clientes y ser más eficaces y eficientes, aplicando estrategias de marketing, con el único propósito de mantener la competencia en el mercado.

2.2.2.5. Administración del desempeño

Este proceso integrado se denomina como administración del desempeño. Se trata de los del desarrollo mediante el cual las compañías tiene la seguridad de que la fuerza laboral se trabaje para alcanzar las metas que la organización, incorpora la prácticas por las cuales el gerente define las metas y tareas del empleado, aumenta sus

habilidades y capacidades, y evalúa constantemente su comportamiento enfocado a metas y luego lo recompensan en una forma que se espera, Ya que esto obtendrá sentido en las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesional de cada empleado. La idea consiste en avalar que dichos elementos sean firmes en su interior y que todos tengan sentido en términos de lo que la compañía quiere llegar a lograr. La administración de desempeño en este momento tiene como eje las tentativas de los gerentes de hallar la manera más objetiva de las relaciones entre las variables que tienen efectos sobre la capacidad del trabajador. Y evidencia la importancia que en la actualidad le dan los gerentes a la motivación de esfuerzos hacia objetivos de alto desempeño en una arena globalmente competitiva.

La noción de lo que es el esfuerzo y las metas del trabajador, como eje de la administración del desempeño, tiene como concepto que las intenciones del trabajador deben estar orientadas a objetivos y metas, en primer plano el director debe juzgar al trabajador según el desempeño de su labor, en base a los estándares particulares, porque se aspira a que se mida. El segundo nivel de gerente se responsabiliza por asegurarse de que los empleados alcancen los objetivos y las normas de desempeño de la empresa, de modo que estos últimos tengan sentido en términos de las metas más importantes de las compañías. De acuerdo a la correcta disposición de las compañías, existe una pirámide de objetivos, que cada gerente y cada trabajador abajo en la jerarquía de poder implican objetivos que están relacionados.

2.2.2.6. Teorías del desempeño laboral

✓ Teoría de la equidad

Para (Klingner & Nabaladian, 2002, citado en Suma 2021), como su nombre lo indica, básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se evidencia, por ejemplo, en la lealtad, en muestras de buena voluntad y en una mayor eficiencia dentro de la organización. Aunque la idea es clara, el problema está en que la mayoría de las veces esta sensación se relaciona con una mentalidad de base subjetiva. Sin embargo, implica

que la equidad y la buena vibra, son características esenciales, y que ambas características son iguales de importancia en la relación entre el directivo y los empleados. Esta igualdad se compone de dos componentes: El desempeño y la comparación con otros. El primer caso es la comparación de la contribución o retorno que tiene con el resto de los colegas y la remuneración que se le da en comparación a otras personas. (pp.46-47).

✓ **Teoría de las necesidades de Maslow**

Citado en Ramírez (2018), la contribución de Maslow, en su libro " La Teoría de la Motivación Humana" consiste en ordenar por categorías y clasificar por niveles las diferentes necesidades humanas, según la importancia que tienen para la persona que las contiene. En el fondo de la pirámide se encuentran los requerimientos de falta de suministros (fisiológicos) que se encuentran en las partes más bajas, en tanto que los requerimientos de autodescubrimiento (creatividad) se encuentran en las partes más altas de la pirámide. De esta manera, en la secuencia que le otorga la potencia y por su orden de importancia, hallamos entre los requerimientos de falta las necesidades fisiológicas, los requerimientos de seguridad, los requerimientos sociales, los requerimientos de estima. En la estructura en cuestión, cuando las necesidades de un individuo son cubiertas, no se genera una condición de apatía, sino que el punto de mira se transfiere a las necesidades de siguiente nivel, las cuales están más avanzadas en la jerarquía y son estas necesidades las que se requieren atender. La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y, por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía y coloca el ejemplo que "un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer (pp.32-34).

✓ **Teoría de razones de McClelland**

Citado en Párraga (2019), David McClelland propone una nueva perspectiva para explicar las motivaciones de la conducta humana. En esta teoría se presentan tres tipos de necesidades: el logro o éxito, el poder y la afiliación. La necesidad de logro y el éxito está relacionada con el hecho de que el individuo quiere trabajar con el fin de

alcanzar el éxito. Su orientación está dirigida. Por la excelencia, la preferencia por los riesgos moderados, la demanda de retroalimentación con el fin de mejorar el rendimiento. Es imposible negar que una persona motivada consiga más éxitos para lo que se propone. En una organización, a pesar de la persona desee obtener éxito individual, es crucial que los líderes son capaces de obtener resultados del grupo o equipo que llevan. La necesidad de provocar en los demás un comportamiento diferente que adoptaría sin esa influencia. El segundo requisito, a saber, la necesidad de poder tiene como objetivo esta necesidad individuos asumen funciones de liderazgo, con ganas obtener prestigio en lo que hacen. Como ser social, el individuo siente la necesidad de afiliación, es decir, para mantener fuertes relaciones interpersonales. A través de este contacto con los demás, el individuo se sentirá seguro de tomar la iniciativa en el trabajo, sentirse motivado para tener éxito (pp.18-19).

✓ **Teoría Alderfer**

Citado en Domínguez (2017) Clayton Alderfer de Yale University, ha remodelado la jerarquía de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. A su jerarquía remodelada de necesidades se le llama teoría ERC. Alderfer plantea que hay tres grupos de necesidades primarias: existencia, relaciones y crecimiento; de allí el nombre de teoría ERC. El grupo de la existencia es la satisfacción de los requerimientos básicos de la existencia material. Incluye los renglones que Maslow considera necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades es el de las relaciones: es la necesidad de mantener relaciones interpersonales importantes, deseos sociales y de status que exigen la interacción con otras personas, si es que han de 28 quedar satisfechos, coincidiendo con la necesidad social de Maslow y el componente externo de clasificación de la estima, finalmente incluye las necesidades decrecimiento; un deseo intrínseco de desarrollo personal, necesidades que incluyen el componente intrínseco de la categoría de estima de Maslow y las características incluidas en la autorrealización. La jerarquía de necesidades de Maslow es una serie rígida en escalones. La teoría ERC no supone una jerarquía rígida en la que una necesidad inferior deba quedar suficientemente satisfecha, antes de que se pueda seguir adelante. Por eje-pío, una persona puede

trabajar sobre el crecimiento, cuando las necesidades de relación o existencia todavía estén insatisfechas, o puede operar las tres categorías de necesidades al mismo tiempo. La teoría ERC contiene una dimensión de frustración-regresión. El lector recordará que Maslow planteaba que la persona permanece en el nivel de una determinada necesidad hasta que este satisfecha. La teoría ERC dice lo contrario, pues observa que, cuando un nivel de necesidad de orden superior se ve frustrado, se incrementa el deseo del individuo de satisfacer la necesidad de un nivel inferior. Por ejemplo, la incapacidad de satisfacer una necesidad de interacción social puede incrementar el deseo de tener más dinero o mejores condiciones de trabajo en este sentido la frustración puede llevar a la regresión a una necesidad inferior.

2.2.2.7. Tipos de evaluación del desempeño laboral

Cuando se trata de evaluaciones de desempeño, es importante saber que no existe un único sistema efectivo, sino que tal como está definido, existen diferentes tipos de evaluaciones.

Por un lado, podemos diferenciar las valoraciones por el responsable de realizarlas, y por otro, por los métodos utilizados para realizarlas.

En el primero de los casos podemos distinguir entre:

- ✓ Evaluación realizada por el responsable, que es la evaluación que realiza el superior a cada colaborador bajo su responsabilidad.
- ✓ La autoevaluación es cuando los empleados analizan su desempeño dentro de la organización. Este tipo de evaluación fomenta el compromiso de los empleados con la empresa y sus objetivos.
- ✓ Las evaluaciones por pares son realizadas por personas que ocupan el mismo cargo que la persona evaluada. Igual que categoría profesional.
- ✓ Evaluaciones de los colaboradores sobre sus gerentes.
- ✓ Valoración por parte del cliente. Esto último es poco común en los sistemas de evaluación aplicados actualmente.

- ✓ Finalmente, realizamos lo que se llama una evaluación 360°, que es una evaluación que incluye todas las evaluaciones anteriores. Proporciona mayor objetividad y redonda en una mayor satisfacción del evaluado.

En relación a las diferentes maneras de poder utilizarse los métodos para la Evaluación del Desempeño, podemos notar que existe una vasta diversidad de ellos. Una de las clasificaciones que más me gusta es la que hace la autora Martha Alice Alles, la cual divide los métodos de análisis en tres grandes categorías en función de si se focalizan en las características, comportamientos o resultados.

- ✓ **Características:** Tiene como objetivo determinar la magnitud de cómo trabaja un individuo en relación a las características que requiere la compañía. Son métodos de costos disminuidos y sencillos de concebir, sin embargo, en ellos hay cierto grado de subjetividad y además tienen un margen de error mayor. Dentro de esta categoría de métodos podemos hallar: tablas de clasificación por grados, el método de las escalas mezcladas, el método de la distribución forzada y también el método de las formas narrativas.

- ✓ **Conductas:** Estos métodos establecen las acciones que deben ser tomadas en una determinada posición, de modo que cada uno de los empleados tiene asociadas ciertas acciones que están en función de la posición que tienen y del grado en que se desempeñan. Estos métodos son muy populares entre las compañías, y en contraste a los previos brindan resultados más factibles. La desventaja que puede estar asociada a esta clase de procedimientos es que tienen un precio más alto y para obtener un resultado óptimo es necesario dedicación y tiempo. Dentro del grupo de métodos para desarrollar la conducta podemos ver: el método de incidente crítico, la escala de fundamentación para la medición del comportamiento y la escala de observación del comportamiento

- ✓ **Resultados:** Estos procedimientos tienen como objetivo determinar los provechos o logros que tuvo el personal involucrado en la ejecución de su labor. Del mismo modo que los previos tienen una mayor objetividad, por lo que son fácilmente aprobados por los que tienen la responsabilidad y por los que la juzgan. Anima a los empleados a que

asuman un mayor protagonismo y responsabilidad en el logro de los objetivos. Del mismo modo que los de comportamiento, poseen una mayor dificultad por lo que su suma de tiempo puede ser mayor a otros métodos. Los métodos más importantes dentro de esta categoría son los siguientes: medición de la productividad y la administración por metas.

Después, procedo a explicar los métodos que, en general, han sido más populares dentro de las instituciones. No todos están incluidos en la lista realizada inicialmente, debido a que hay diversas maneras de realizar un diagnóstico de desempeño.

✓ **Método de la escala gráfica de calificaciones:** Se identifican una agrupación de características que el trabajador debe conseguir y una escala de valor para cada una de las características. El evaluador normalmente es el que otorga la puntuación, califica a cada uno de los empleados y determina en qué grado se encuentra cada uno, de esta manera se obtienen los números finales.

✓ **Método de clasificación alterna:** Se basa en la selección de los empleados, que se considera desde lo mejor hasta lo peor, de esta manera, se logran hallar ciertas características y es a partir de ellas que se eligen de manera alternativa, es decir, se eligen primero para ayudar con el desempeño excelente y luego para ayudar con el desempeño regular y así sucesivamente, hasta llegar a la clasificación de todos los empleados en función de esas características determinadas como importantes para la compañía.

✓ **Método de la comparación por pares:** Es más exacto que el anterior, sin embargo, se asemeja un poco a este. Además de las particularidades que la compañía ha establecido, tenemos en cuenta también las características que nosotros mismos hemos determinado, pero en este caso es necesario emparejar a cada uno de los colegas con cada uno de los otros colegas, en relación a una característica particular, una vez hecho esto, es necesario que se determine cuál de los dos colegas tiene el mejor desempeño en esa característica. Finalmente, para llegar al resultado esperado es necesario contar la cantidad de veces en la que este trabajador ha conseguido la mayor puntuación.

- ✓ **Método de la distribución forzada:** Se identifican diversas clases de funcionamiento y es el individuo el que tiene que poner un por ciento específico de trabajadores dentro de cada una de las clases.
- ✓ **Métodos de los incidentes críticos:** Los eventos importantes son acontecimientos o hechos que no son ordinarios dentro del desempeño laboral del colaborador. Estos acontecimientos pueden ser positivos o negativos. Debido a eso, este procedimiento se basa en que el examinado debe examinar y analizar los datos, y determinar la habilidad y comportamiento que tiene el evaluado en cada ocasión.
- ✓ **Método de formas narrativas:** En este método se requiere que el autor redacte un relato en el que describa la manera en que su asistente opera y cumple con sus tareas, y muestre algunos ejemplos. De esta manera, lograrán desarrollar un programa de perfeccionamiento y crecimiento una vez valorado por el trabajador los errores en su capacidad.
- ✓ **Método de escalas de estimación ancladas:** este procedimiento es una combinación de ciertas de las maneras mencionadas previamente como el modo en que se narran las cosas y el modo en que se representan las cosas en el plano. A pesar de ello, se diferencia de las mismas en que es más indiferente y apático.

Como es posible observar, hay una gran diversidad de métodos o sistemas para la evaluación de resultados. La compañía debe elegir el que más se adecue a sus características y, si así lo considera, personalizarlo, definiendo la manera en la que coordinará a sus empleados y cuáles son los componentes que tendrá la evaluación. Lo que es realmente importante es que esos métodos sean completamente objetivos y usen definiciones claras.

Algunos escritorios hacen ciertas apreciaciones acerca del asunto, de acuerdo a Strauss, se puede definir que una compañía "no puede aceptar ningún sistema de medición del desempeño, debido a que el sistema debe ser confiable y válido, además que el enfoque debe identificar los componentes de la medición, para luego retroalimentar a los empleados y al departamento de administración.

Esta última afirmación del escritor es acogida por una gran parte de los especialistas o autores. Es importante que las Evaluaciones del Desempeño se contemplen en el momento de calificar la posición. Pues es una figura que tiene la misión de delimitar la conducta y la capacidad que tiene cada uno de los empleados en la ejecución de su labor o cargo.

2.2.2.8. Objetivos del desempeño laboral

Contar con un sistema de evaluación de desempeño favorece a la organización y al capital humano para mejorar y lograr mayor productividad y que el principal desafío del área de recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones, haciéndolas más eficientes y más eficaces. Y esto se logra gracias al desempeño y mejoramiento de todo su capital humano. Una forma de lograrlo es por medio de la evaluación de desempeño. Los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa.

La evaluación del desempeño en la organización tiene varias finalidades adicionales; siendo las más importantes:

- ✓ Realizar la medición de los recursos humanos en el cumplimiento de sus tareas.
- ✓ Plantear criterios y estándares que midan la productividad de los empleados.
- ✓ Implementar políticas salariales y de compensaciones en función del desempeño.
- ✓ Plantear las necesidades y actividades de capacitación y desarrollo.
- ✓ Evaluar la productividad y la competitividad de la organización.
- ✓ Implantar las políticas de promoción, de ascensos y rotaciones del personal.
- ✓ Mejora de las relaciones interpersonales en el trabajo y mejorar el clima organizacional.

- ✓ Validación de todos los procesos de selección y asignación de recursos humanos.
- ✓ Mejora en la relación y comunicación entre jefe-subordinado.

2.2.2.9. Responsabilidades en la evaluación del desempeño laboral

En base a las prácticas de recursos humanos que podrían ejecutar la compañía, donde el responsable de las evaluaciones del desempeño de los empleados será el gerente, a este mismo individuo, a los grupos de labor, a las diferentes áreas que conforman la organización, como son los recursos humanos, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- **El gerente**

En todas las compañías, el papel que desempeñan los gerentes es el que asumen una serie de tareas dentro de ellas está el hacer que los empleados se comprometan a cumplir las labores que les corresponden, además de su propia evaluación, a veces el mismo gerente hace las evaluaciones del desempeño de sus empleados, apoyándose en la unidad que se encarga de la administración de los recursos humanos, quien le proporciona las herramientas y los diferentes métodos para hacer las evaluaciones. En la actualidad las formas de hacer trabajo en este tipo de organización han logrado proveer mayores grados de libertad y mayor flexibilidad para que cada director sea realmente el administrador de su personal.

- **La propia persona**

En las mismas compañías donde se practica la democracia, es el trabajador el que tiene la responsabilidad de las acciones que realiza y las consecuencias de sus actos, así como también la manera en la que los ve, por esta razón las compañías utilizan las autoevaluaciones de su desempeño laboral, para que cada uno de los empleados pueda determinar si las acciones que realiza son correctas y si son beneficiosas, y para ello tienen una serie de hitos que les son otorgadas por el o los líderes de la compañía.

- **El individuo y el gerente**

En la actualidad, las compañías prefieren desarrollar sus labores con modelos más dinámicos, logran aplicar procedimientos de la administración del desempeño, y varias de las organizaciones utilizan la administración por objetivos, que es más conocida como APO, utilizando nuevas técnicas, con nuevos procedimientos, más participativos, más incluyentes y más motivadores. Con el fin de realizar este nuevo procedimiento de administración por objetivos, los análisis de las labores hacia los empleados de las compañías, se delimitan en torno a los siguientes aspectos:

✓ ***Formulación de objetivos mediante consenso.*** Lo que es importante señalar es que los objetivos no pueden ser impuestos de manera coercitiva, en cambio, deben ser acordados por los que están en juego y sus representantes, a través de un proceso de negociaciones que busque un consenso, es decir, los objetivos no pueden ser impuestos de manera coercitiva. En el momento en que se alcanzan las metas, la institución tiene que ganar provechos, además de los trabajadores valorados, como premios o una argumentación de remuneración, la motivación tiene que ser considerable y beneficiosa para incitar y conservar algún tipo de conducta.

✓ ***Compromiso personal para poder alcanzar los objetivos formulados conjuntamente.*** En muchos de los casos, se anexan contratos oficiales o psicológicos que representan el acuerdo alcanzado con respecto a las metas de la organización, estas deben ser alcanzadas. Los empleados entrevistados, requieren admitir los objetivos y comprometerse a lograrlos.

✓ ***Acuerdo y negociación con el gerente respecto a la asignación de los recursos y a los medios necesarios para alcanzar los objetivos.*** A partir de la definición de los objetivos por medio del consenso y en la medida en la que se realice el acuerdo personal, el siguiente paso es conseguir los recursos y utilizarlos en la medida de lo posible para conseguir con éxito los objetivos de la institución. Si no se tienen los recursos y los medios necesarios, no se podrá llevar a cabo la estrategia, es necesario que entendamos que estos recursos o medios pueden ser máquinas, personas, inversiones o capacitación.

✓ **Desempeño.** Se refiere a la conducta de los empleados entrevistados, los cuales intentan dirigir sus acciones en dirección a lograr los objetivos de la institución, considerado el eje principal del sistema, la performance es considerada como uno de los métodos más importantes para conseguir los objetivos deseados.

✓ **Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos formulados.** Se trata de asociar los costos-beneficios que se genera durante el procedimiento, los resultados que se pueden medir, junto con los objetivos de la institución, que se encuentran relacionados con las características cuantitativas, y que deben ser creíbles y tener una importancia objetiva.

✓ **Retroalimentación intensiva y continua evaluación conjunta.** Retroalimentación intensiva, evaluación conjunta continua. Se refiere a revisar o retroalimentar todo lo que se ha hecho para poder reducir las diferencias y aumentar la coherencia. Este es considerado uno de los elementos muy necesarios del sistema, donde para evaluar los factores tienes para saber cómo van tus actividades y poder establecer una relación entre los esfuerzos y los resultados que eres capaz de lograr.

- **El equipo de trabajo**

Está entre las posibilidades, la creación de un grupo de trabajo, que sea capaz de juzgar la capacidad de sus integrantes y que cada uno de los integrantes del grupo, tome las acciones recomendables para perfeccionarse constantemente, donde estos grupos de trabajo son capaces de aceptar muchas labores al realizar las evaluaciones de desempeño de sus colegas y de definir sus metas.

- **El área de recursos humanos**

Comunicar el personal de las compañías, es una manera de solucionar los problemas que se puedan hallar en las compañías, sin embargo no se le está dando importancia debido a su comportamiento centralizado y formal. Debido a esto, los individuos que tienen la responsabilidad de gestionar los recursos humanos, son los que realizan las evaluaciones de desempeño de cada trabajador de la empresa, los cuales dan información acerca de sus pasadas labores, las cuales luego son interpretadas para obtener los respectivos diagnósticos y planes de acción, los cuales están bajo la dirección de la gerencia de los recursos humanos. Al igual que la totalidad

de las acciones centralizadas, se demandan normas y reglas que intentan encauzar la libertad y la plasticidad de los empleados que están inmersos en los sistemas.

- **La comisión de evaluación**

En algunas organizaciones, realizar el procedimiento de evaluaciones del desempeño es valorado como una gran responsabilidad y un gran compromiso, para los comités designados para llevar a cabo este procedimiento, es el procedimiento, de una autoevaluación que se realiza por grupos de individuos, y que este comité está constituido por individuos que pertenecen a las otras áreas o unidades de trabajo, y que está formado por individuos que son transitorios o permanentes de la compañía. En los últimos tiempos, las compañías han comenzado a asumir el papel de los controles de desempeño de sus propios empleados, con la colaboración de la gerencia, con el fin de alcanzar los objetivos deseados en conjunto.

- **Evaluación de 360°**

Está entre las técnicas de medición de desempeño a 360 grados, que es la manera más reciente de hacer una medición de desempeño que tiene como objetivo obtener una información más completa y además tiene la ventaja de poder hacerse en una etapa temprana, cuando los empleados todavía están dentro de la empresa. Sin embargo, los empleados objeto de estudio se encuentran dentro de una situación en la que es necesario, socializar con los empleados la forma en la que se ejecutará la evaluación, prepararlos para que tengan una mayor comprensión de la manera en la que se implementará la técnica y que luego sea valorada como una forma de evaluar la capacidad y el potencial de los empleados de manera muy interesante y en armonía con el objetivo de la organización.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- El proceso para integrar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- El proceso para organizar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- El proceso para recompensar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- El proceso para desarrollar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- El proceso para retener personas se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.
- El proceso para auditar personas se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

2.4. Definición de términos

✓ **Gestión del Talento Humano:** (Chiavenato, 2009), menciona que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

- ✓ **Procesos para integrar personas:** (Chiavenato, 2009), Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.

- ✓ **Procesos para organizar a las personas:** (Chiavenato, 2009), son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño.

- ✓ **Procesos para recompensar a las personas:** (Chiavenato, 2009), son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

- ✓ **Procesos para desarrollar a las personas:** (Chiavenato, 2009), son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal.

- ✓ **Procesos para retener a las personas:** (Chiavenato, 2009), son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas.

- ✓ **Procesos para auditar a las personas:** (Chiavenato, 2009), son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

- ✓ **Desempeño laboral:** (Chiavenato, p. 236, 2002), lo define como “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, es la acción o comportamiento observado a los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización, en efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

- ✓ **Desempeño en tareas:** Se refiere a las acciones que aportan al desarrollo de un bien o un servicio; además, incluye las acciones que cambian según el trabajo, las cuales pueden estar prescritos y que están incluidas en la descripción del puesto. Como está relacionado con las tareas esenciales del trabajo asignado, es difícil encontrar un

patrón genérico para esta dimensión, por lo cual es mejor especificarlos (Koopmans et al., 2013).

✓ **Desempeño contextual:** se le suele nombrar comportamiento de ciudadanía organizacional. Puede definirse, como comportamiento que ayuda a las metas de la organización. Incluye tareas que van más allá de las asignadas por el puesto o cargo, la iniciativa o el entusiasmo (Koopmans et al., 2013).

✓ **Conducta laboral contraproducente:** la conducta voluntaria que daña el buen desarrollo de las tareas y clima de la organización, la misma comprende comportamientos fuera de las tareas programadas, quejas, abusar de los beneficios, entre otros. Este tipo de comportamiento está relacionado con las consecuencias negativas a nivel organizacional y personal; de esta manera, las acciones por parte de los empleados que se dediquen a desviar las metas o a no permitir la armonía dentro de la organización, traerán problemas y consecuencias para toda la institución (Koopmans et al., 2013).

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1

Gestión del talento humano

- ✓ Proceso para integrar personas
- ✓ Proceso para organizar personas
- ✓ Proceso para recompensar personas
- ✓ Proceso para desarrollar personas
- ✓ Proceso para retener de personas
- ✓ Proceso para auditar personas

2.5.2. Variable 2

Evaluación de desempeño laboral

- ✓ Desempeño de tareas
- ✓ Desempeño contextual
- ✓ Conductas contraproductivas

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes, además es una función administrativa. Autor: Chiavenato (2009)	La ARH es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. Autor: Chiavenato (2009)	Procesos para integrar personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reclutamiento ✓ Selección
			Procesos para organizar personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de Puestos ✓ Evaluación de desempeño
			Procesos para recompensar personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recompensas ✓ Remuneración ✓ Incentivos
			Procesos para desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación y Desarrollo ✓ Aprendizaje y Capacitaciones
			Procesos para retener personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Higiene y Seguridad ✓ Calidad de Vida ✓ Relación con los empleados y sindicato
			Procesos para auditar personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Banco de Datos ✓ Sistema de información administrativa
desempeño laboral	El desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa ya que es el valor que buscamos aportar a la empresa. Aspectos conductuales que realiza una persona durante el trabajo. Autor: Koopmans (2015)	Son las diferentes acciones que se realizan para determinar el desenvolvimiento de los trabajadores en las actividades y funciones que realizan en las diferentes organizaciones, planteándose una serie de pasos de forma sistemática	Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en Equipo ✓ Niveles de Productividad ✓ Participación Activa ✓ Medio de Superación
			Desempeño Contextual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo ✓ Crecimiento personal ✓ Desempeño profesional ✓ Deseo de Superación
			Conducta laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas de trabajo ✓ Conocimiento ✓ Habilidades ✓ Oferta laboral ✓ Clima laboral

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El estudio de investigación fue de tipo Aplicada. Conforme a los descrito (Ríos, 2017) “es concreta y busca la aplicación de los conocimientos en resolver algún problema determinado. Se basa en la investigación básica”. Asimismo, para (Muñoz, 2011) “este tipo de investigación también recibe el nombre de investigación aplicada fundamental, investigación aplicada tecnológica, investigación práctica o investigación empírica”.

3.2 Nivel de investigación

El estudio fue de nivel Descriptivo - correlacional, para lo cual se presenta el respaldo conceptual de diferentes autores:

“tesis cuyo objetivo de estudio es representar algún hecho, acontecimiento o fenómeno por medio del lenguaje, gráficas o imágenes de tal manera que se pueda tener una idea cabal del fenómeno en particular, incluyendo sus características, sus elementos o propiedades, comportamientos y particularidades” (Muñoz Razo, 2011).

“cuando intenta encontrar los rasgos o perfiles peculiares, distintivos, propios, de algún hecho, persona, grupo, para identificarlo y caracterizarlo lo mejor

posible” (Dominguez-Guitierrez, Sánchez-Ruiz, & Sánchez de Aparicio y Benítez, 2009).

3.3 Método de investigación

3.3.1. Método general

En este estudio, se utilizó el Método Científico como método general, según lo explicado por (Muñoz, 2011) “es un procedimiento ordenado que se sigue para establecer el significado de los hechos y fenómenos hacia los que se dirige el interés científico para encontrar, demostrar, refutar, descubrir y aportar un conocimiento”.

3.3.2. Métodos específicos

- **Método inductivo:** Se justificó en la “obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).

- **Método deductivo:** Se aplicó el “razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permitió partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).

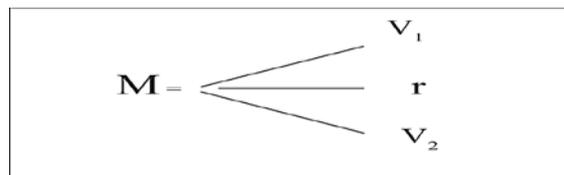
- **Método descriptivo:** Se utilizó buscando “la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).

- **Método estadístico:** Se utilizó en las “decisiones sobre la población y muestra, recolección de datos, procesamiento de información, obtención de resultados y contrastación de hipótesis” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).

3.4 Diseño de la investigación

En la investigación se empleó el diseño No Experimental, el cual fue tipificado por (Rios, 2017) señalando que, “en estos estudios, no se manipula las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural”. De tipo Transversal, como lo explican (Hernández et al, 2014) mencionando que en estas “investigaciones que recopilan datos en un momento único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

Esquema de investigación



Donde:

M: Muestra

V1: Gestión del talento humano

V2: Desempeño laboral

r: Relación

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Para (Arias, 2012) la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Para el desarrollo de la investigación la población estuvo compuesta por el total de servidores públicos con un total de 135 colaboradores administrativos de la

Municipalidad Provincial de Angaráes, 26 personal nombrado y 99 trabajadores contratados

3.5.2. Muestra

La muestra es el “subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández Sampieri, Fernández Collo, & Batista Lucio, 2014).

Para este estudio de investigación se conformó una muestra probabilística, la cual fue calculada de la siguiente manera:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{135 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (135 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 100.0880 = 100$$

Donde:

En donde:

n = es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.

N = es el tamaño de la población total.

Z = es el valor obtenido mediante niveles de confianza.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Encuesta

La encuesta permitió realizar intervenciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas se harán posibles obtener los resultados de la población. (Carrasco, 2016) menciona que “el interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece; de ahí, como se ha mencionado, la necesidad de utilizar técnicas de muestreo apropiadas”. Todo ello

permitirá obtener datos sobre una gran variedad y que la información se recoge de modo estandarizado mediante un cuestionario.

3.6.2. Cuestionario

Los interrogadores son instrumentos de investigación. Esta máquina se utiliza con mayor frecuencia en el procedimiento de investigaciones sugeridas en las áreas de las ciencias sociales y aplicadas en la investigación cualitativa.

En este cuestionario, se utiliza un interrogatorio que tiene la forma de un conjunto de preguntas con el fin de conseguir diferentes resultados a través del método de encuesta.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los provechos que se consiguieron son fruto de la utilización del instrumento de estudio, a través del cual se ejecutaron la Estadística de descripción y la Estadística de inferencia.

3.8 Descripción de la prueba de hipótesis

Para el ensayo de hipótesis se hizo un primer paso con el test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, este fue sugerido para pruebas que tienen como mínimo 50. El procedimiento en cuestión permitió determinar la manera en la que los datos observados se comportaron en comparación a lo que se esperó, y luego de los resultados de las pruebas de normalidad, se calculó el coeficiente estadístico que se usó para determinar la manera en la que las variables de estudio se comportaron y además se aplicó el estadístico para contrastar la hipótesis general.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta el instrumento de gestión del talento y desempeño laboral aplicable a los colaboradores administrativos de la provincia y municipio de Angaras (número hasta 100 personas), generamos datos tomando en cuenta 14 y 13 ítems de cada variable respectivamente y luego con base en el los establecidos en la escala del instrumento para procesarlo. Para nuestro ejemplo, consta de una escala Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Posteriormente se evaluó estadística descriptiva de toda la información obtenida según variables y dimensiones mediante tablas de frecuencia simples, gráficos de barras, gráficos de barras agrupadas y se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, también se aplicó la estadística de correlación de Pearson y la prueba t, está El artículo está elaborado de acuerdo con el Reglamento Interno de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica y las Normas APA Séptima Edición.

4.1 Presentación e interpretación de datos

4.1.1 Descripción de resultados

4.1.1.1 Resultados descriptivos de la gestión del talento humano

Tabla 2

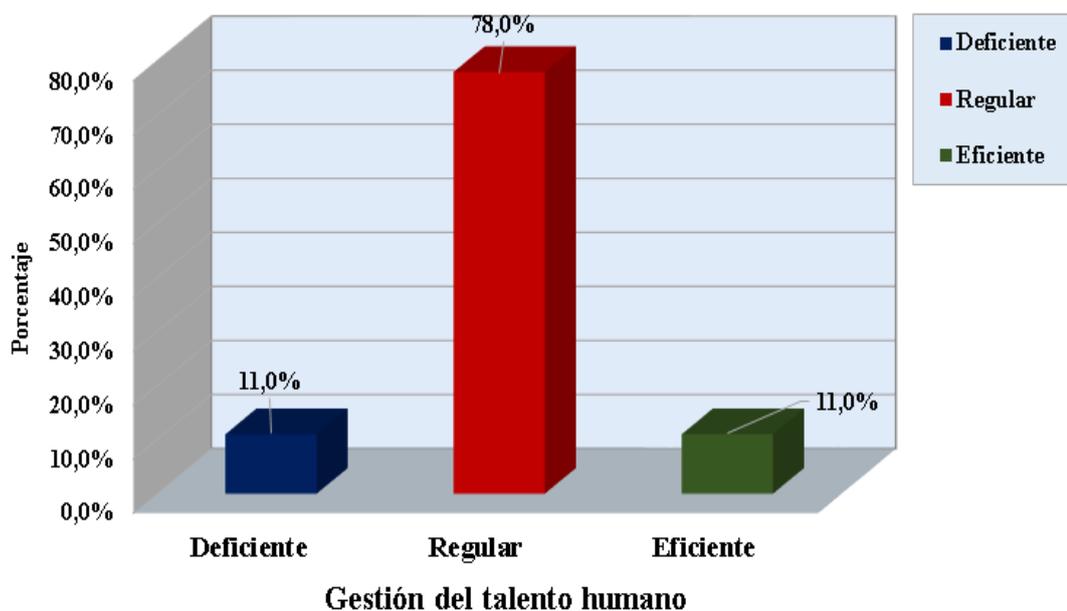
Variable gestión del talento humano

Niveles	f	%
Deficiente	11	11,0
Regular	78	78,0
Eficiente	11	11,0
Total	100	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Figura 1

Gráfico de la variable gestión del talento humano.



Nota. Tabla 2.

De los resultados logrados evaluamos que del 100% (100) de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, un 78,0% (78) exponen que el nivel de la variable gestión del talento humano es regular por parte de los encuestados en la MPA en tanto; el 11,0% (11) expusieron un nivel eficiente y el 11,0% (11) expusieron un nivel deficiente. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la variable gestión del talento humano es regular debido a que ampliamente los colaboradores administrativos realizan adecuadamente las actividades acerca: los procesos para integrar personas, proceso para organizar personas, procesos para recompensar personas, proceso para desarrollar personas, y los procesos para retener personas en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Tabla 3

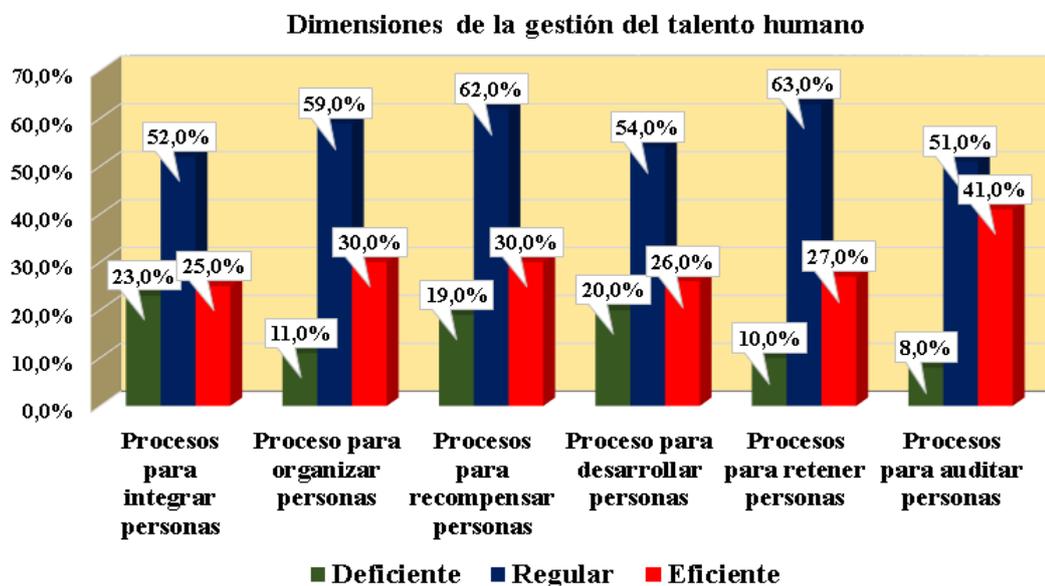
Variable gestión del talento humano y sus dimensiones

Dimensiones de la gestión del talento humano	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos para integrar personas	23	23,0	52	52,0	25	25,0	100	100
Procesos para organizar personas	11	11,0	59	59,0	30	30,0	100	100
Procesos para recompensa personas	19	19,0	62	62,0	19	19,0	100	100
Procesos para desarrollar personas	20	20,0	54	54,0	26	26,0	100	100
Procesos para retener personas	10	10,0	63	63,0	27	27,0	100	100
Procesos para auditar personas	8	8,0	51	51,0	41	41,0	100	100

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Figura 2

Gráfico de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones.



Nota. Tabla 3.

De los resultados conseguidos acerca de las dimensiones de la gestión del talento humano apreciamos que del 100% (100) de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, un 52,0% (52) exponen que el nivel de la dimensión procesos para integrar personas de la variable de la gestión del talento humano es regular por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 25,0% (25) expusieron un nivel eficiente y el 23,0% (23) expusieron un nivel deficiente. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión procesos para integrar personas es regular debido a que seguramente los colaboradores administrativos están manejando regularmente, el reclutamiento y la selección en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 59,0% (59) exponen que el nivel de la dimensión procesos para organizar personas de la variable de la gestión del talento humano es regular por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 30,0% (30) expusieron un nivel eficiente y el 11,0% (11) expusieron un nivel deficiente. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión procesos para organizar personas es regular debido a que seguramente los

colaboradores administrativos están manejando regularmente, el diseño de puestos y la evaluación de desempeño en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 62,0% (62) exponen que el nivel de la dimensión procesos para recompensar personas de la variable de la gestión del talento humano es regular por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 19,0% (19) expusieron un nivel eficiente y el 19,0% (19) expusieron un nivel deficiente. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión procesos para recompensar personas es regular debido a que seguramente los colaboradores administrativos están manejando regularmente, las recompensas, la remuneración y los incentivos en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 54,0% (54) exponen que el nivel de la dimensión procesos para desarrollar personas de la variable de la gestión del talento humano es regular por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 26,0% (26) expusieron un nivel eficiente y el 20,0% (20) expusieron un nivel deficiente. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión procesos para desarrollar personas es regular debido a que seguramente los colaboradores administrativos están manejando regularmente, la formación y desarrollo y el aprendizaje y capacitaciones en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 63,0% (63) exponen que el nivel de la dimensión procesos para retener personas de la variable de la gestión del talento humano es regular por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 27,0% (27) expusieron un nivel eficiente y el 10,0% (10) expusieron un nivel deficiente. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión procesos para retener personas es regular debido a que seguramente los colaboradores administrativos están manejando regularmente, la higiene y seguridad, la calidad de vida y la relación con los empleados y sindicato en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes. Y, por último, el 51,0% (51) exponen que el nivel de la dimensión procesos para auditar personas de la variable de la gestión del talento humano es regular por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 41,0% (41) expusieron un nivel eficiente y el 8,0% (8) expusieron un nivel deficiente. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión procesos para auditar personas es regular

debido a que seguramente los colaboradores administrativos están manejando regularmente, el banco de datos y el sistema de información administrativa en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Tabla 4

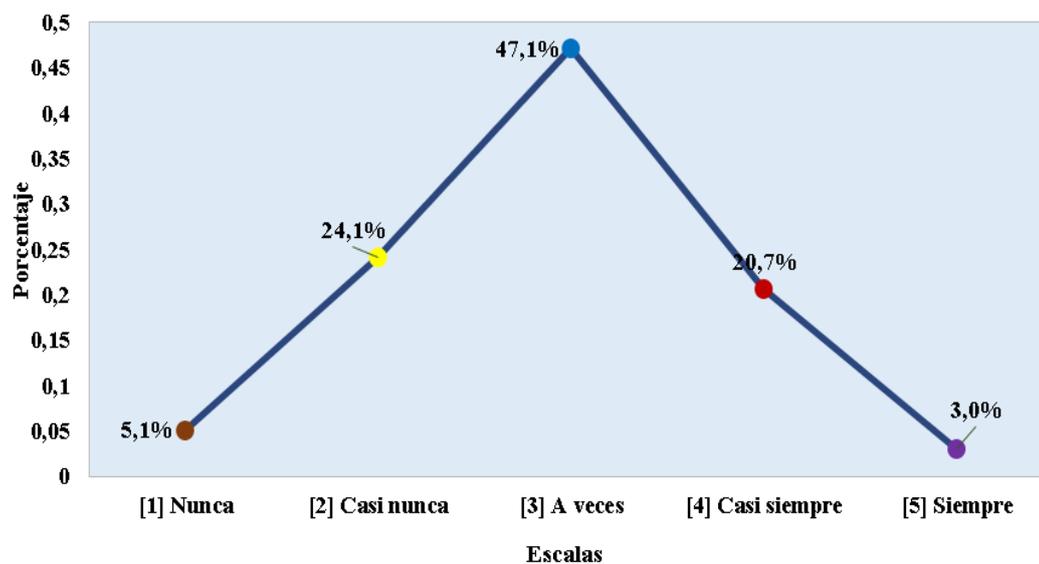
Perfil para la variable gestión del talento humano

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
[1] Nunca	72	5,1
[2] Casi nunca	338	24,1
[3] A veces	659	47,1
[4] Casi siempre	290	20,7
[5] Siempre	41	3,0
Total	1400	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Figura 3

Gráfico del Perfil para la variable gestión del talento humano.



Perfil de la gestión del talento humano

Nota. Tabla 4.

De los resultados alcanzados acerca del perfil para la variable gestión del talento humano, evaluamos la escala de Likert del perfil que más prevalece acorde a las actitudes por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes; del 100%, un 5,1% pertenece a la escala nunca, el 24,1% pertenece a la escala casi nunca, el 47,1% pertenece a la escala a veces, el 20,7% pertenece a la escala casi siempre y el 3,0% pertenece a la escala siempre de todo los porcentajes en relación con los ítems del instrumento acerca de la variable 1 donde se evidencia que la escala 3 de a veces prevalece y están de acuerdo con el instrumentó de la variable gestión del talento humano.

4.1.1.2 Resultados descriptivos del desempeño laboral

Tabla 5

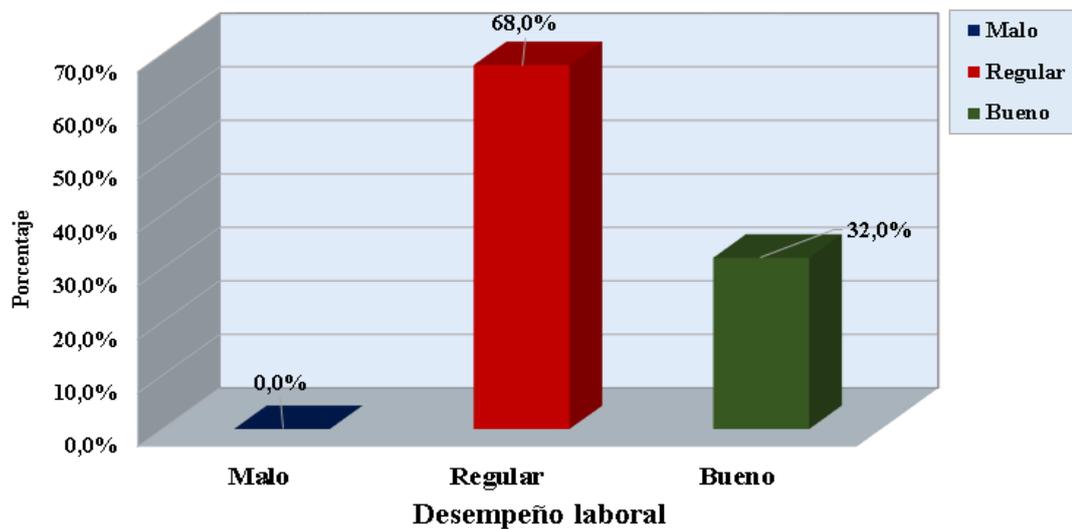
Resultados de la variable desempeño laboral

Niveles	f	%
Malo	-	-
Regular	68	68,0
Bueno	32	32,0
Total	100	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Figura 4

Diagrama de la variable desempeño laboral.



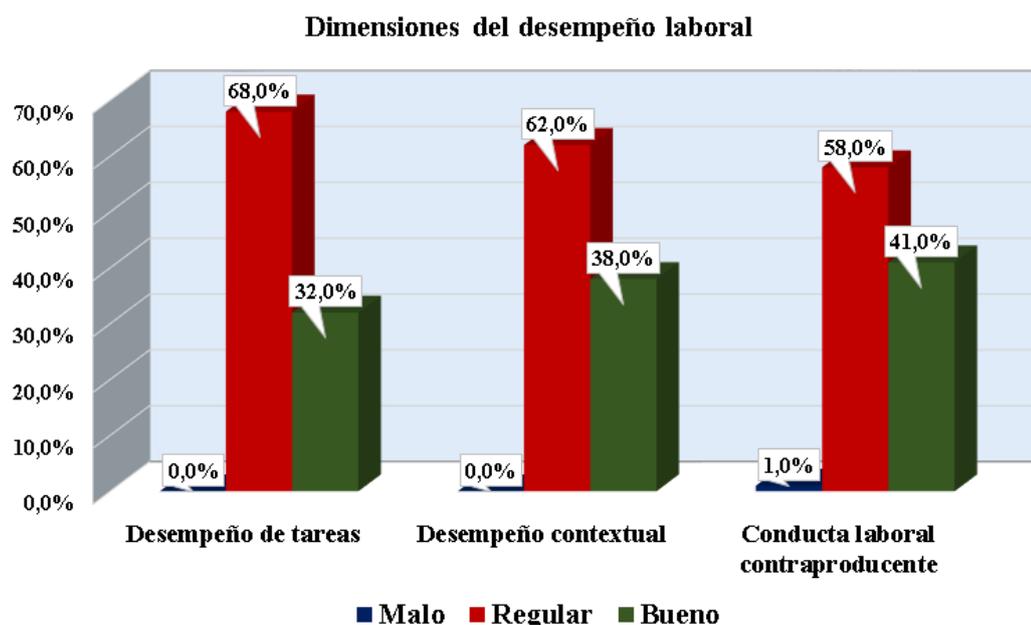
Nota. Tabla 5.

De los resultados logrados evaluamos que del 100% (100) de los de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, un 68,0% (68) exponen que el nivel de la variable desempeño laboral es regular por parte de los encuestados en la MPA en tanto; el 32,0% (32) expusieron un nivel bueno y no hubo caso en el nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la variable desempeño laboral es regular debido a que posiblemente los servidores públicos se desempeñan teniendo en consideración: el desempeño de tareas, el desempeño contextual y la conducta laboral contraproducente en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Tabla 6*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Dimensiones del desempeño laboral	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño de tareas	-	-	68	68,0	32	32,0	100	100,0
Desempeño contextual	-	-	62	62,0	38	38,0	100	100,0
Conducta laboral	1	1,0	58	58,0	41	41,0	100	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Figura 5*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Nota. Tabla 8.

De los resultados conseguidos acerca de las dimensiones del desempeño laboral apreciamos que del 100% (100) de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, un 68,0% (68) exponen que el nivel de la dimensión desempeño de tareas de la variable desempeño laboral es regular por parte de los encuestados en la MPA y el 32,0% (32) expusieron un nivel bueno y no hubo casos en el nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión desempeño de tareas es regular debido a que posiblemente los

colaboradores administrativos están manejando regularmente, el trabajo en equipo, los niveles de productividad, la participación activa y el medio de superación en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el 62,0% (62) exponen que el nivel de la dimensión desempeño contextual de la variable desempeño laboral es regular por parte de los encuestados en la MPA, el 38,0% (38) expusieron un nivel bueno y no hubo caso en el nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión desempeño contextual es regular debido a que posiblemente los colaboradores administrativos manejan regularmente, el apoyo, el crecimiento personal, el desempeño profesional y el deseo de superación en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes y por último el 58,0% (58) exponen que el nivel de la dimensión conducta laboral contraproducente de la variable desempeño laboral es regular por parte de los encuestados en la MPA, el 41,0% (41) expusieron un nivel bueno y el 1,0% (1) expusieron un nivel malo. De los resultados se evidencia que el nivel que más predomina acerca de la dimensión conducta laboral contraproducente es regular debido a que los colaboradores administrativos manejan regularmente, las normas del trabajo, el conocimiento, la oferta laboral y el clima laboral en el interior de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Tabla 7

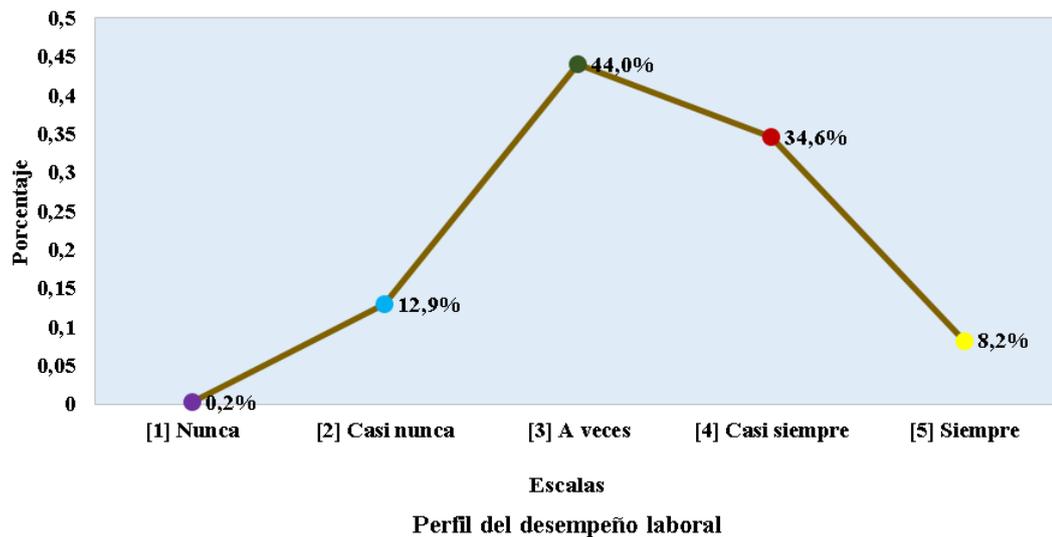
Perfil de la variable desempeño laboral

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
[1] Nunca	3	0,2
[2] Casi nunca	168	12,9
[3] A veces	572	44,0
[4] Casi siempre	450	34,6
[5] Siempre	107	8,2
Total	1300	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

Figura 6

Diagrama del perfil de la variable desempeño laboral.



Nota. Tabla 7.

De los resultados alcanzados acerca del perfil para la variable desempeño laboral, evaluamos la escala de Likert del perfil que más prevalece acorde a las actitudes por parte de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes; del 100%, un 0,2% pertenece a la escala nunca, el 12,9% pertenece a la escala casi nunca, el 44,0% pertenece a la escala a veces, el 34,6% pertenece a la escala casi siempre y el 8,2% pertenece a la escala siempre de todo los porcentajes en relación con los ítems del instrumento acerca de la variable 2 donde se evidencia que la escala 3 de a veces prevalece y están de acuerdo con el instrumentó de la variable desempeño laboral.

4.1.2 Tablas cruzadas para las variables

Tabla 8

Resultados categóricos entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

		Gestión del talento humano							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	Regular	11	11,0	54	54,0	3	3,0	68	68,0
	Bueno	0	0,0	24	24,0	8	8,0	32	32,0
Total		11	11,0	78	78,0	11	11,0	100	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

En la tabla de contingencia se observa las variables en estudio gestión del talento humano y desempeño laboral notamos que se presenta una notoria evidencia que si existe una asociación entre las variables elegidas ya que en un 78,0% indican que el nivel de la gestión del talento humano que se presenta en la Municipalidad Provincial de Angaráes, es regular, asimismo en un 68,0% de los encuestados precisan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular de un total de 100 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes.

4.1.3 Prueba de normalidad para las variables

Tabla 9

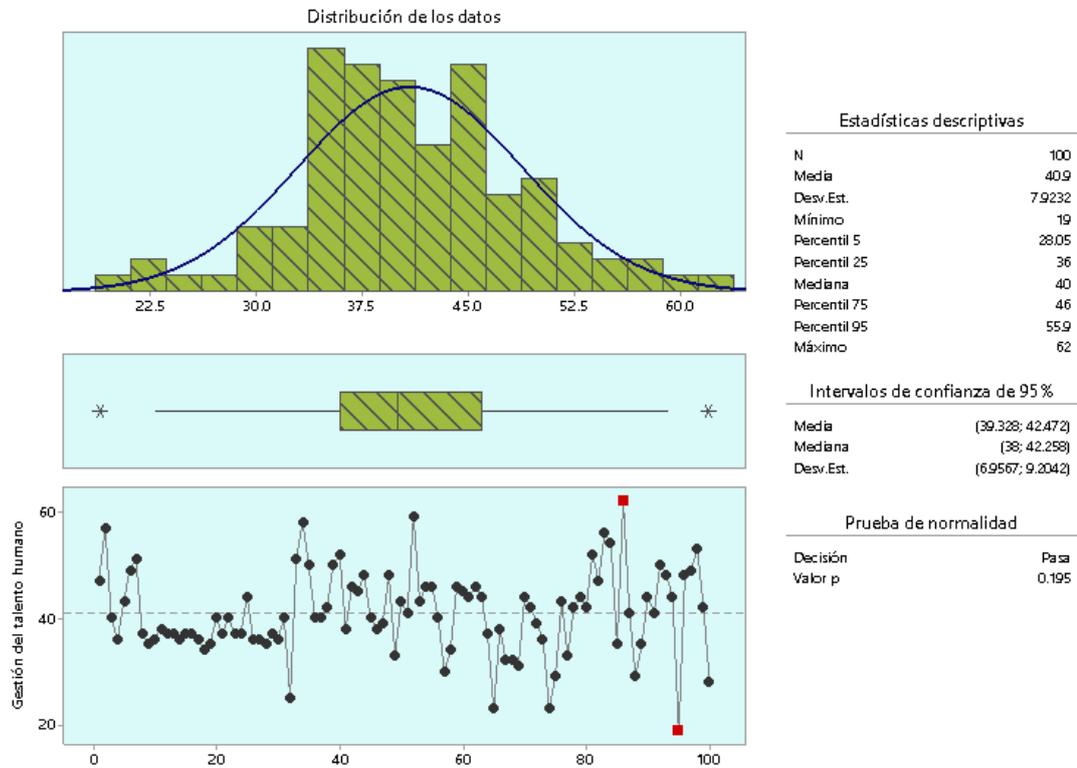
Prueba de normalidad para la variable gestión del talento humano

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,078	100	,195

Nota. SPSS v26.

Figura 7

Distribución normal de la variable gestión del talento humano.



Nota. Tabla 9.

Como se aprecia de los resultados, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos tienen distribución normal o no, para nuestro caso el valor de probabilidad $p = 0,195$ es mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo que concluimos que la variable gestión del talento humano sigue una distribución normal.

Tabla 10

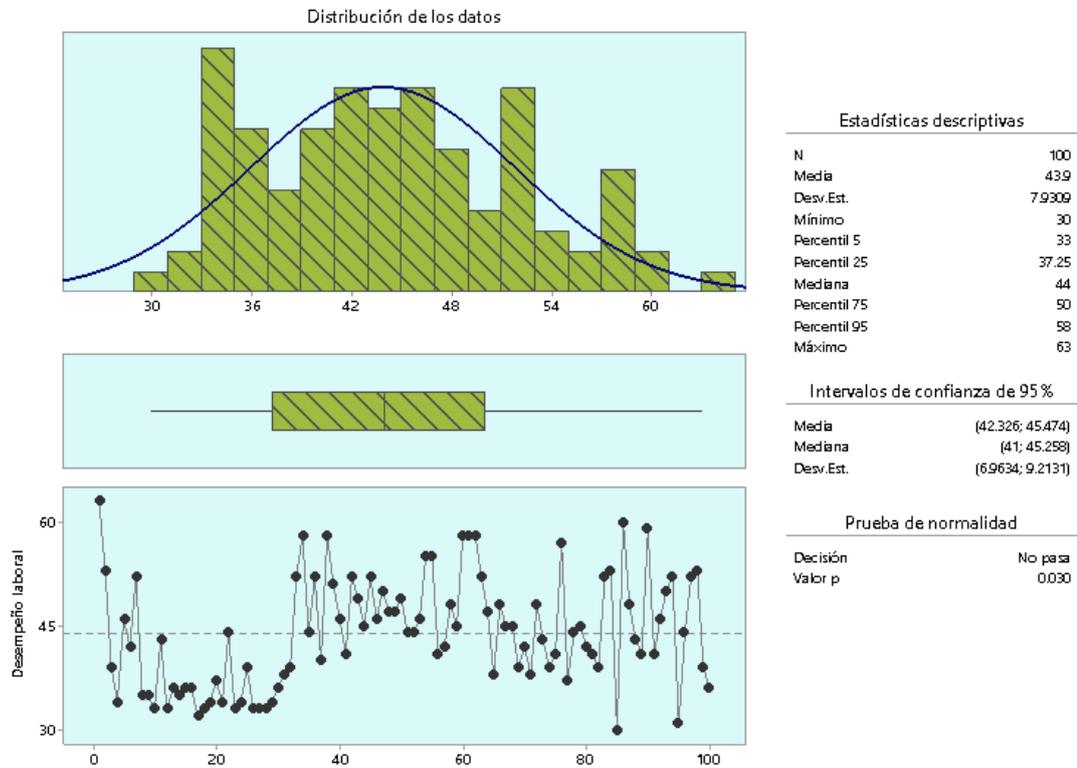
Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,082	100	,030

Nota. SPSS v26.

Figura 8

Distribución normal de la variable desempeño laboral.



Nota. Tabla 10.

Como se aprecia de los resultados la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos tienen distribución normal o no, para nuestro caso el valor de probabilidad $p=0,030$ es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo que concluimos que la variable desempeño laboral no sigue una distribución normal.

Por lo que concluimos que las variables; gestión del talento humano sigue una distribución normal y la variable desempeño laboral no sigue una distribución normal. En tal sentido se utiliza el estadístico de correlación de Spearman, para realizar la relación de variables.

4.1.4 Relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral

Considerando que una de las variables no sigue una distribución normal aplicaremos la correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{además} \quad -1 \leq r_s \leq 1$$

$$r_s = 0,654^{**} = 65,4\% \quad \text{además} \quad -1 \leq r_s \leq 1$$

Tabla 11

Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

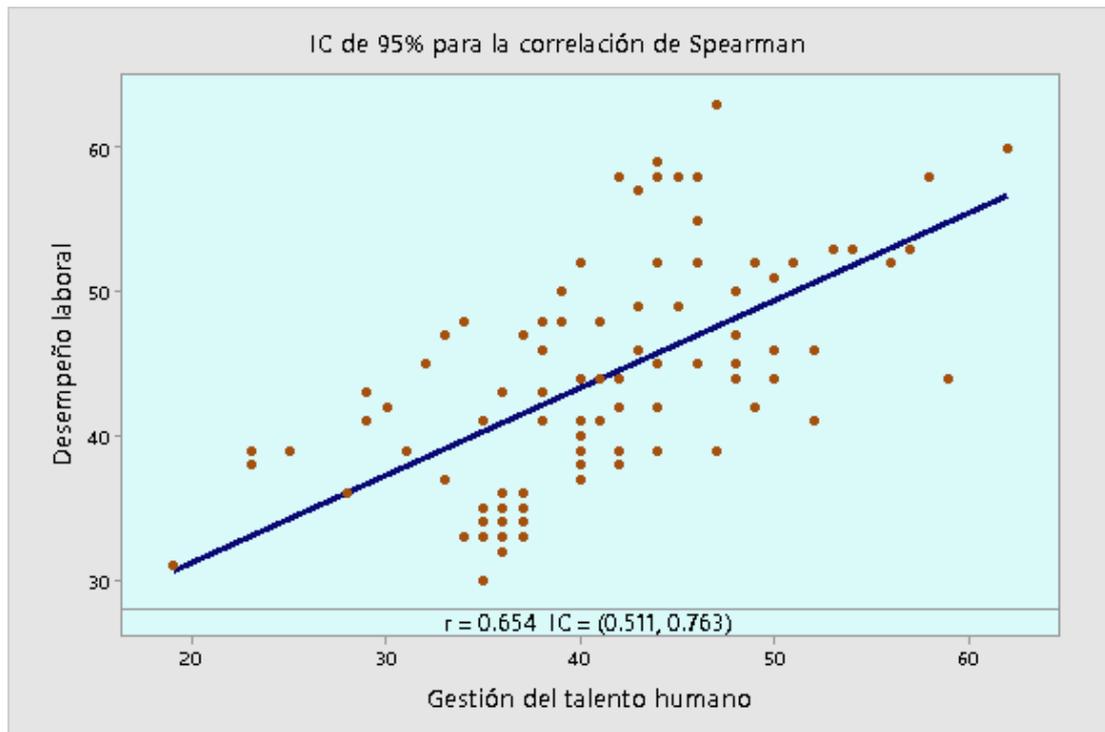
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. Base de datos.

Figura 9

Grafica de dispersión para las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral



Nota. Software estadístico.

Del diagrama de dispersión se estima una pendiente positiva lo que indica que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

4.2 Proceso de prueba de hipótesis

a) Sistema de hipótesis

- **Nula (H₀)**

La gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

$$\rho_s = 0$$

Siendo:

ρ_s : Correlación poblacional por rangos.

- **Alternativa (H₁)**

La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

$$\rho_s > 0$$

b) Nivel de significancia (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{(1 - r_s^2) / (n - 2)}} \sim t(98)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la "t":

$$t = Vc = \frac{0,654}{\sqrt{(1 - 0,654^2) / (100 - 2)}} = 8,560$$

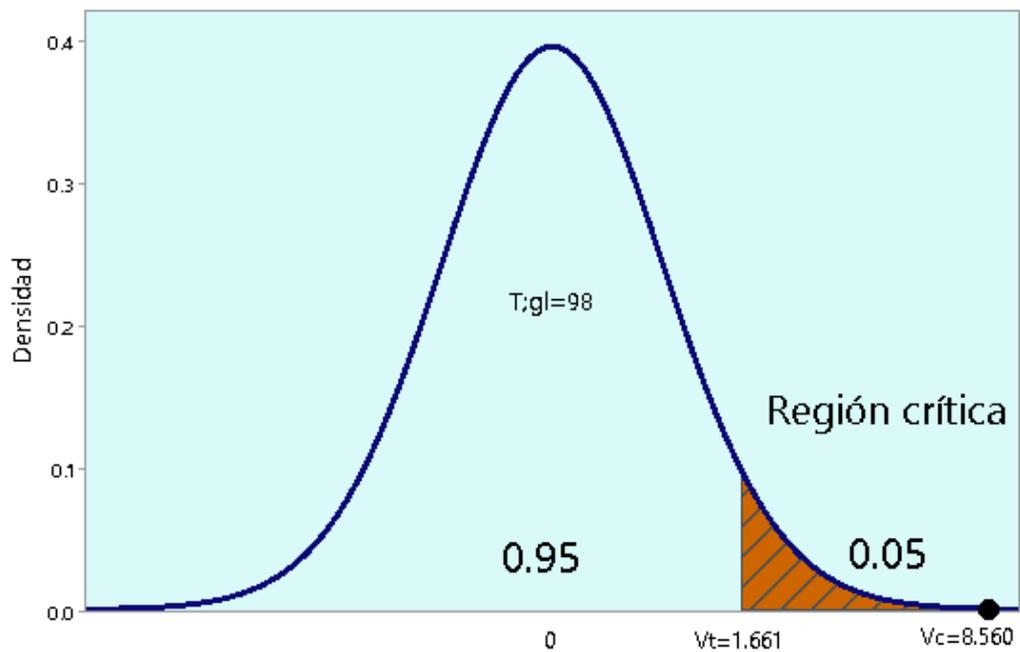
e) Toma de decisión

El Vc lo tabulamos en la Figura 10, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la Rc (8,560 > 1,661) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la H₀ y aceptar la H₁, es decir:

La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Figura 10

Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis general.



Nota. Software estadístico.

Del diagrama observamos que Vc se ubica en la región crítica, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 8,560) = 0,000 < 5\%$$

4.2.1 Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Tabla 12

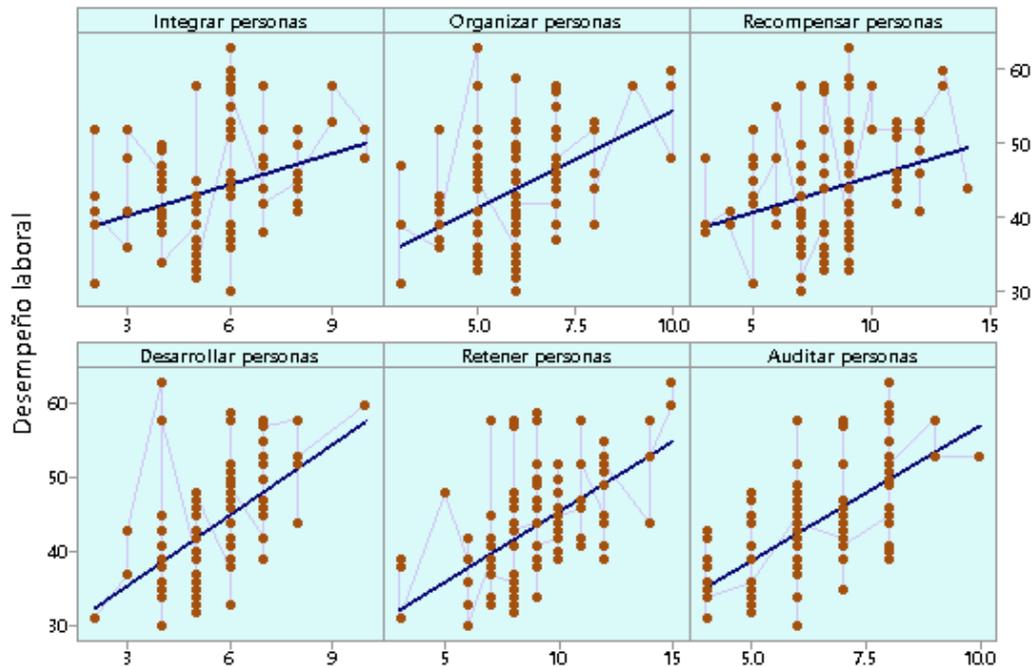
Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas

Dimensiones de la gestión del talento humano	Estadísticas de la relación con el desempeño laboral				
	rho	Vc=t	Vt, cri	Vc>Vt, cri	Ho
Integrar personas	35,8%	3.800	1.661	True	Rechazo
Organizar personas	44,9%	4.974	1.661	True	Rechazo
Recompensar personas	29,0%	2.999	1.661	True	Rechazo
Desarrollar personas	56,2%	6.730	1.661	True	Rechazo
Retener personas	58,2%	7.090	1.661	True	Rechazo
Auditar personas	65,3%	8.535	1.661	True	Rechazo

Nota. Software estadístico.

Figura 11

Diagrama de dispersión para la relación entre las dimensiones.



Nota. Software estadístico.

a) Verificación de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

El proceso para integrar personas no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

El proceso para integrar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=35,8\%$ además el valor calculado $V_c= 3,800$ y el valor tabulado es $V_t=1,661$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($3,800 > 1,661$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 3,800) = 0,000 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El proceso para integrar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

b) Verificación de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

El proceso para organizar personas no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

El proceso para organizar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=44,9\%$ además el valor calculado $V_c= 4,974$ y el valor tabulado es $V_t=1,661$ de la cual deducimos que $V_c>V_t$ ($4,974 >1,661$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t>4,974) =0,000<5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El proceso para organizar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

c) Verificación de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H_0):**

El proceso para recompensar personas no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

- **Hipótesis alterna (H_1):**

El proceso para recompensar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=29,0\%$ además el valor calculado $V_c= 2,999$ y el valor tabulado es $V_t=1,661$ de la cual deducimos que $V_c>V_t$ ($2,999 >1,661$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t>2,999) =0,000<5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El proceso para recompensar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

d) Verificación de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

El proceso para desarrollar personas no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

El proceso para desarrollar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=56,2\%$ además el valor calculado $V_c= 6,730$ y el valor tabulado es $V_t=1,661$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($6,730 > 1,661$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 6,730) = 0,000 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El proceso para desarrollar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

e) Verificación de la quinta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

El proceso para retener personas no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

- **Hipótesis alterna (H1):**

El proceso para retener personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=58,2\%$ además el valor calculado $V_c= 7,090$ y el valor tabulado es $V_t=1,661$ de la cual deducimos que $V_c>V_t$ ($7,090 >1,661$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t>7,090) =0,000<5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El proceso para retener personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

f) Verificación de la sexta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H0):**

El proceso para auditar personas no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

- **Hipótesis alterna (H1):**

El proceso para auditar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

Decisión

De la tabla 12 se aprecia que el valor de la correlación “rho” de Spearman que es $r_s=65,3\%$ además el valor calculado $V_c= 8,535$ y el valor tabulado es $V_t=1,661$ de la cual deducimos que $V_c>V_t$ ($8,535 >1,661$) que tienen asociado una probabilidad de

$P(t > 8,535) = 0,000 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 con un 95% de confianza, es decir:

El proceso para auditar personas se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.

4.3 Discusión de resultados

En esta investigación se evidencio la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaraes - 2022, cuyo valor de correlación $r_s = 0,654^{**}$ con $(p = 0,000)$ lo cual indica que existe significativa correlación según lo establece la tabla de interpretación. Además, se determinó las correlaciones entre las dimensiones de la variable de la gestión del talento humano (procesos para integrar personas, proceso para organizar personas, procesos para recompensar personas, proceso para desarrollar personas, procesos para retener personas y los procesos para auditar) y la variable desempeño laboral. Además cada valor de correlación obtenido tiene su respectiva interpretación del grado de correlación.

Tabla 13

Valores de los coeficientes de correlación de rho de Spearman

Escala	Categorías
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos están incorrelacionados

Nota. Tomado de Córdova (2013).

A continuación, se discuten los principales hallazgos de este estudio.

Con base en los resultados obtenidos en este estudio, se puede inferir que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la provincia y municipio de Angarais en el año 2022, estos son a los que se refieren (procesos de integración de personas), procesos organizacionales para personas, procesos para recompensar a las personas, procesos para desarrollar personas, procesos para retener personas y procesos de revisión). Por lo tanto, en línea con nuestra hipótesis general, afirma: La gestión de recursos humanos está estrechamente relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la provincia y municipio de Angaras - 2022, ya que aquí determinamos que, según los colaboradores administrativos de la provincia y Municipio de Angarais Opiniones, dijeron que con una buena gestión del talento, los colaboradores administrativos de la provincia y municipio de Angarais lograrán un buen desempeño laboral en 2022.

Entre los resultados de nuestro objetivo general, podemos señalar que existe una correlación significativa ($p=0,000$) menor del 5% entre el nivel de gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en provincias y municipios. Angaraes.-2022. En este sentido, contrasta con Estupiñan (2021), quien concluyó que la base teórica del estudio llevó a identificar que la gestión del talento dentro de la empresa es importante para el logro de metas y el adecuado control y ejecución de las actividades, sin brindar apoyo. a los empleados sobre sus problemas y necesidades, contribuyendo así a la satisfacción y realización personal. El análisis descriptivo de la gestión del talento y el desempeño laboral de los trabajadores en el gobierno autónomo descentralizado del estado de Mana muestra que existe un alto grado de correlación positiva entre las dos variables. Por otro lado, se concluyó que en el gobierno autónomo municipal descentralizado de Maná existe una buena gestión del talento y esta actividad se apreciará en el desempeño laboral de los trabajadores. Además, con referencia a la encuesta validada y aplicada para la realización de este estudio, se encontró una relación positiva moderada entre la selección de talentos y la calidad laboral del personal en el gobierno autónomo

descentralizado del municipio de Mana. Los resultados de la encuesta del gobierno municipal de Guangzhou mostraron una correlación positiva entre la selección de estos colaboradores y el trabajo en equipo, y finalmente se concluyó que, desde la perspectiva del personal del gobierno municipal de Guangzhou, existía una correlación positiva alta. Muisne Canton apuesta por la formación del personal y la calidad del trabajo, así como el trabajo en equipo.

También concuerda con Colcha et al (2021) quienes concluyeron que la gestión del talento en Constructora Servicios Generales S.A constituye un factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y su función principal es el adecuado proceso de selección y reclutamiento de personal. Se actualizó la capacitación, los incentivos laborales y los sistemas eficientes de evaluación del desempeño, pero la gestión actual de estos factores no es lo suficientemente perfecta y no se ha desarrollado adecuadamente, lo que resulta en que los empleados no tengan motivación para el desempeño laboral. Las principales deficiencias de los departamentos de gestión del talento de las empresas constructoras son sus sistemas imperfectos y la falta de programas de formación eficaces a la hora de seleccionar el personal ideal durante el proceso de selección y contratación de personal. Los incentivos para mejorar el desempeño laboral de los empleados conducen en última instancia a un desempeño insuficiente en el departamento de RRHH, por lo que es importante establecer procesos de gestión que formen parte importante de la empresa, pues con esto cada actividad se puede realizar de manera más eficiente y lograr resultados óptimos. Además, Banguera (2020) concluyó con base en los datos obtenidos y teniendo en cuenta las metas planteadas, que previo al programa de capacitación, se encontró que debido a la diversidad de proyectos que realiza la empresa, existen vacíos en el conocimiento de el talento y no son repetitivos, por lo que es necesario innovar su conocimiento de cooperación en diferentes campos para garantizar la prosperidad en el trabajo. De igual manera, Martínez et al (2018) consideran que la gestión del talento incide en la mejora de la gestión pública en la dimensión de selección, con una prueba de significancia de $p=0.000$, además, el índice de Nagelkerke muestra que el impacto de las variables de la gestión pública en la mejora es 44,4%, y la mejora de las variables de desempeño laboral es del

28,4%. Los resultados muestran que en la dimensión formación la gestión del talento incide en la mejora de la gestión pública, con una prueba de significancia de $p=0,000$; y el índice de Nagelkerke, el impacto en la mejora de las variables de gestión pública es del 33,3%.

Pero a modo de discusión de los hallazgos, afirmamos que aceptamos nuestras hipótesis de investigación en el sentido de que afirman que si se gestiona bien el talento, los colaboradores administrativos provinciales y municipales lograrán un buen desempeño laboral Angarayi Sri Lanka - 2022.

Asimismo, para la hipótesis específica 1: El proceso de integración de personal está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la provincia y municipio de Angaras en 2022, $rs=0.358^{**}$ y ($p=0.000$) Esto muestra que la correlación establecida en la Tabla 12 es relativamente Bajo, como determinamos aquí con base en nuestra investigación, y como podemos indicar en los resultados mostrados, en cuanto al nivel del proceso dimensional que integra variables personas y desempeño. Entre los colaboradores administrativos de la provincia de Angaras - 2022. En nuestros resultados los comparamos con el estudio de Espinoza y Montalvo (2021), el cual concluyó que: La gestión de recursos humanos afecta significativamente el desempeño laboral del personal administrativo en la Provincia de Angaras Distrito de Registro VIII- Sede Huancayo durante la epidemia de coronavirus 2021 obtuvo $r=0,769$, un nivel de significancia de $p=0,000$, y mostró una buena correlación positiva. Otra conclusión es que el conocimiento afecta el desempeño laboral del personal administrativo de la Región de Registro VIII - Sede Huancayo durante la pandemia COVID-19 2021, pues la correlación es $r=0.685$ y el nivel de significancia es $p=0.000$ y muestra buena relación positiva. Correlación, que sugiere que los ejecutivos demuestran su desempeño laboral de manera ideal a través de la preparación intelectual al tener un alto nivel educativo.

Como discusión de los resultados del estudio, manifestamos que aceptamos las hipótesis de nuestro estudio, en el sentido de que plantean que si hay un buen

proceso de integración de las personas, los colaboradores administrativos provinciales y municipales lograrán un buen desempeño laboral Angales - 2022.

Asimismo, para la hipótesis específica 2: El proceso de organización de personas está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la provincia y municipio de Angaráes en 2022, $r_s = 0,449^{**}$ ($p=0,000$), lo que indica que existe una correlación significativa se estableció en la Tabla 12, porque aquí determinamos con base en nuestra investigación, y podemos indicar en los resultados mostrados, el nivel de los procesos dimensionales respecto al personal organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores administrativos Municipalidad Provincial de Angaras - 2022. En nuestros resultados los comparamos con el estudio de Estrella (2020), el cual concluyó que: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral tiene significancia en el servidor administrativo región Pasco Para los resultados hospitalarios el valor p es igual a 0.001 . Para la variable eficiencia y la variable grado de consecución de metas se obtuvo un resultado de $p=0,000$, y se concluyó que el grado de consecución de metas percibido por los administradores regionales tiene un impacto significativo. Hospital. 2018 Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Como discusión de los resultados del estudio, manifestamos que aceptamos las hipótesis de nuestra investigación, en el sentido de que afirman que si hay un buen proceso de organización de las personas, los colaboradores administrativos provinciales y municipales lograrán un buen desempeño laboral Angarai Sri Lanka - 2022.

Asimismo, para la hipótesis específica 3: El proceso de recompensación de personas está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la provincia y municipio de Angaras en 2022, $r_s = 0,290^{**}$ ($p=0,000$), lo que indica la baja correlación establecida en Tabla 12 Sexualidad, porque aquí determinamos con base en nuestra investigación y

podemos indicar en los resultados mostrados, respecto al nivel del proceso dimensional de recompensa a las personas y la variable desempeño laboral de los colaboradores administrativos Municipalidad Provincial de Angaras - 2022. En nuestros resultados lo comparamos con el estudio de Camiloaga (2018), el cual concluyó: UGEL Ambo, Huánuco, 2018; una correlación positiva fuerte y significativa, coeficiente de correlación $r=0.869$, $p<0.01$, es decir, hay una fuerte dependencia. . Existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; ya que se obtuvo una correlación de $r=0.725$ y p-valor <0.01 . Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; ya que la correlación obtenida es $r=0.586$ y p-valor <0.01 . Existe una relación directa y significativa entre la retención de empleados y el desempeño laboral en los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; pues la correlación obtenida es $r=0.674$ y p-valor <0.01 .

A modo de discusión de los resultados de la investigación, manifestamos que aceptamos nuestras hipótesis de investigación en el sentido de que plantean que si existe un buen proceso de recompensa los colaboradores administrativos provinciales y municipales lograrán un buen desempeño laboral Angaras- 2022.

Asimismo, para la hipótesis específica 4: El proceso de desarrollo del talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos provinciales y municipales de Angarás en 2022, $r_s=0,562^{**}$ ($p=0,000$), lo que indica que se estableció una correlación significativa en la Tabla 12, Porque aquí determinamos con base en nuestra investigación, y podemos indicar en los resultados mostrados, el nivel del proceso dimensional en cuanto al desarrollo de personas y variables de desempeño. Provincia y municipio de Angaras - 2022. En nuestros resultados lo comparamos con el estudio de Rojas & Vélchez (2018), El estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de la Estación de Salud Sagrado Corazón de Jesús con base en $p=0,000$. Según $p=0.007$, existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del recurso humano

y la calidad laboral del desempeño laboral del personal de la Estación de Salud Sagrado Corazón de Jesús; finalmente, según $p=0.007$, existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad laboral del personal de la Estación de Salud Sagrado Corazón de Jesús, existe una relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral. Gestión del talento y desempeño del trabajo en equipo de los empleados del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

A modo de discusión de los resultados de la investigación, manifestamos que aceptamos nuestras hipótesis de investigación, en el sentido de que plantean que si hay un buen proceso de desarrollo del talento, los colaboradores de las administraciones provinciales y municipales lograrán un buen desempeño laboral Angales- 2022.

Asimismo, para la hipótesis específica 5: El proceso de retención de personal está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la provincia y municipio de Angaras en 2022, $r_s=0,582^{**}$ ($p=0,000$), lo que indica la existencia del establecimiento en Tabla 12 Correlaciones significativas, según hemos determinado aquí con base en nuestra investigación y que podemos indicar en los resultados mostrados, respecto del nivel de dimensiones de proceso y variables de desempeño en la retención de personas. Provincia y municipio de Angaras - 2022. En nuestros resultados lo comparamos con el estudio de Zagastizabal (2018), el cual concluyó que: Existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en el Segundo Hospital EsSalud Huamanga, 2017, porque τ_B El valor de $=0.653$, que significa que la relación entre variables es directa y fuerte, mientras que el valor de $p=0,00$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0,05$. De igual forma, Condezo (2019), considera la siguiente conclusión: las variables de gestión del talento y desempeño laboral se encuentran en niveles normales, 66,4% y 70,8% respectivamente. Además existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, los datos se obtuvieron a través de la prueba Tau b de Kendall ($= 0.466$ y $p=.000$). Por otro lado, existe una relación directa y significativa entre el proceso de admisión del personal y el desempeño

laboral, datos obtenidos a través de la prueba Tau b de Kendall ($= 0.403$ y $p=.000$). Otra conclusión es que existe una relación directa y significativa entre el nivel de capacidad de los empleados y el desempeño laboral, los datos se obtienen a través de la prueba Tau b de Kendall ($= 0.250$ y $p=.003$), y finalmente, existe una relación directa y significativa entre el salario. nivel y nivel salarial Relación significativa. y desempeño laboral, los datos se obtuvieron mediante la prueba Tau b de Kendall ($= 0.607$ y $p=.000$).

A modo de discusión de los hallazgos, afirmamos que aceptamos nuestras hipótesis de investigación en el sentido de que afirman que si hay un buen proceso de retención, los colaboradores administrativos en los gobiernos provinciales y municipales lograrán un buen desempeño laboral Anga Rice - 2022.

Finalmente, para la hipótesis específica 6: El proceso de auditores está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos provinciales y municipales de Angaráes en 2022, $r_s = 0,653^{**}$ ($p=0,000$), lo que indica una correlación significativa, como se muestra en la Tabla 12 mostrado, porque aquí determinamos con base en nuestra investigación, y podemos indicar en los resultados mostrados, respecto al nivel de dimensiones de proceso y variables de desempeño de los auditores. Gobierno Municipal de la Provincia de Angaras - 2022. En nuestros resultados los comparamos con el estudio de Arango (2021), que concluyó que: Respecto al objetivo general, los datos analizados muestran que si los resultados son positivos las variables se ven directamente afectadas, entonces existe una relación directa y significativa entre la administración y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Angaraes 2020 con un nivel de correlación de $r=0,820$, lo que determina una correlación positiva muy alta y obtiene un nivel de significancia de $p=0,000$. Además, Romeo (2021) concluyó que existe una relación directa y significativa entre el ingreso de personal y los elementos tangibles de la calidad del servicio en el gobierno regional de Ayacucho en el año 2018, obteniendo una correlación de $r = 0.333$, la cual es significativa. Valor $p = 0,004$, por lo que existe una correlación positiva moderada. Otra conclusión es que existe una relación directa y significativa

entre la evaluación del personal y la capacidad de respuesta de la calidad del servicio del gobierno regional de Ayacucho en el año 2018, con una correlación de $r = 0,442$ y un nivel de significancia de valor $p = 0,000$, el cual se determina que es medio Positivo. correlación. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de los empleados y la confiabilidad de la calidad del servicio en el Gobierno Regional Ayacucho en el año 2018, con una correlación de $r=0,280$ y un nivel de significancia de $p\text{-valor}=0,016$, indicando que existe una correlación positiva moderada. De manera similar, Ramos (2020) también concluyó que el personal hospitalario generalmente cree que la mayoría de las personas están sanas, lo que sugiere que el clima organizacional promueve mejoras en la gestión hospitalaria. Respecto al desempeño del personal del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2018, la conclusión es que es de alto nivel. Además, se concluyó que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Provincial de Acobamba con un valor p de $0,904$ y coeficiente de correlación Tau b de Kendall de $0,017$. Por otro lado, se concluyó que no existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral del Hospital Provincial de Acobamba; el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0.035 con un valor de $p=0.804$ y finalmente el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es $- 0.130$ Se concluye que no existe relación entre el potencial humano y el desempeño laboral en el Hospital Provincial de Acobamba. valor $p=0,345$.

A modo de discusión de los hallazgos, manifestamos que aceptamos nuestras hipótesis de investigación, en el sentido de que afirman que si hay un buen proceso de retención, los colaboradores administrativos en los gobiernos provinciales y municipales lograrán un buen desempeño laboral Anga Rice - 2022.

Conclusiones

Luego de haber culminado la investigación sobre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaraes - 2022, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Con base en las hipótesis generales formuladas, se determinó el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Angaráes en 2022, $r_s = 0,654^{**}$, donde ($p = 0,000$) indica una correlación significativa.
2. Según la hipótesis específica 1, el proceso de integración de personal está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022, $r_s = 0,358^{**}$ ($p = 0,000$), indicando la existencia de una correlación significativa.
3. Según la hipótesis específica 2, el proceso de organización de personas está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Angaráes en 2022, $r_s = 0,449^{**}$ ($p = 0,000$), indicando la existencia de una significativa correlación.
4. Según la hipótesis específica 3, el proceso de recompensación de las personas está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Angaráes en 2022, $r_s = 0,290^{**}$ ($p = 0,000$), lo que indica la existencia de un correlación significativa.
5. Según la hipótesis específica 4, el proceso de desarrollo del talento está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en Municipalidad Provincial de Angaráes en 2022, $r_s = 0,562^{**}$ ($p = 0,000$), lo que indica la existencia de una correlación significativa.
6. Según la hipótesis específica 5, el proceso de retención de personas está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores

administrativos en Municipalidad Provincial de Angaráes en 2022, $r_s = 0,582^{**}$ ($p=0,000$), lo que indica la existencia de una importante correlación.

7. Según la hipótesis específica 6, el proceso de auditores está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en Municipalidad Provincial de Angaráes en 2022, $r_s = 0,653^{**}$ ($p=0,000$), lo que indica la existencia de una correlación significativa.

Recomendaciones

A los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes:

1. Se recomienda a la entidad de la Municipalidad Provincial de Angaráes, considerar las siguientes claves que serán de gran ayuda para gestionar el talento humano, para así los colaboradores se puedan desempeñarse adecuadamente, asimismo, mejorar las condiciones laborales, capacitaciones permanentes.
2. Se recomienda fortalecer las habilidades de los colaboradores administrativos en base a competencias para mantener la idoneidad de la entidad, también ayudara a ser más productivos en la Municipalidad Provincial de Angaráes.
3. Se recomienda invertir en capacitaciones para formar línea de carrera dentro de la Municipalidad Provincial de Angaráes y dará la posibilidad de seguir creciendo profesionalmente, que fortalecerá en el desempeño laboral.
4. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Angaráes la implementación de una oficina de Gestión del talento Humano, integrando un conjunto de bases de datos relacionadas con las unidades de procesamiento funcionales, tales como la gestión de la contratación.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid.
- Alles M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. 2da. Edic. Argentina. Edic. Granica de Chile.
- Alles M. (2008). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias. 2da edic. Santiago. Ediciones Granica de Chile.
- Arango (2021), tesis “Gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaráes – 2020”, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (Sexta ed.). Caracas: Epistema.
- Banguera (2020), tesis “Análisis del desempeño del talento humano en base al proceso de capacitación en la empresa JVSEIMEC Ingeniería Cía. Ltda. del año 2015 al 2016”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Tercera ed.). Bogotá: Pearson educación.
- Camiloaga (2018), tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018”, Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. 3ra. Edic. México. Edit. McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8va Edic. México. Ed. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

39

Colcha et al (2021), artículo científico titulado “Gestión del talento humano, uso TIC’S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora General Services S.A.”, revista científica Polo del Conocimiento. pp. 824-844. Vol. 6 N° 7. Manta Ecuador.

Condezo (2019), tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli – Junín - 2018”, Universidad Nacional de Huancavelica.

Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (Segunda ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson educación.

Dessler G. (2006). *Gestión del Talento Humano*. 6ta edic. México. Ed. Prentice Hall.

Dominguez-Guitierrez, S., Sánchez-Ruiz, E. E., & Sánchez de Aparicio y Benítez, G. A. (2009). *Guía para elaborar una tesis*. México: McGraw-Hill.

Eslava, Edgar (2004), *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>

Espinoza & Montalvo (2021), tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, Universidad Continental. Huancayo, Junín.

Estrella (2020), tesis “Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018”, Universidad Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

- Estupiñan (2021), tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Gómez A. & Cardy C. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ra. Edic. España Ed. Prentice Hall.
- Guerrero E. (2008). Gerencia de Recursos Humanos en el Sector Público. Lima. Perú. Ed. Pacifico.
- Hampton, D. (1998). Administración. México: McGraw Hill.
- Hargraaves D. (2005). Las Relaciones Interpersonales en la Educación. Editorial Narcea Madrid. España.
- Hernández R. Fernández C. 6 Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill. México.
- Hernández Fernández, B. (26 de 04 de 2015). Metodología de la Investigación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/38757804/Metodología-de-la-Investigación> 40
- Ivancevich, J. (2005). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill. México.
- Jericó, P. (2001). Gestión del talento humano. Madrid. Printice Hall. Pearson Educación.
- Martínez et al (2018), artículo científico titulado “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”, Revista Venezolana de Gerencia, de la Universidad de Zulia Venezuela.
- Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.
- Muñoz Razo, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una tesis de investigación de tesis (Segunda ed.). México: Peaarson educación.

- Puchol L. (2005). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 6ta Edic. Buenos Aires. Argentina.
- Ramos (2020), tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica – 2018”, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ríos Ramírez, R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera ed.). Málaga: Servicios académicos intercontinentales S.L.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. México: Editorial Pearson. 42
- Rojas & Vélchez (2018), tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, Universidad Norbert Wiener. Lima.
- Romeo (2021), tesis “Gestión del talento humano y la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2018”, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos de investigación, tecnológica y humanista. Bussines Support Aneth S.R.L.: Lima.
- SERVIR. Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos 41 Humanos en el Sector Público Jurídico DGdDyO, editor. Lima: Litho & Arte SAC; 2016.
- Talledo, J. (2007). Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano. Madrid: Tetraedro.
- Tamayo M. (1994). El proceso de la Investigación Científica. Ed. Limusa. Balderas 95. México. D.F.

- Usinia, A. (2016). Gestión de Talento Humano en las hosterías de la ciudad de Riobamba para mejorar al servicio al cliente. Riobamba-Ecuador
- Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Riobamba -Ecuador: La Caracola.
- Vásquez, A., & Lara, & J. (2015). OverBlog. Obtenido de <http://google.overblog.es/article-%2028524229.html>
- Werther W. & Keith D. (2006). Administración de Recursos Humanos. 6ta Edic. México. McGraw Hill.
- Zagastizabal (2018), tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017”, Universidad César Vallejo.

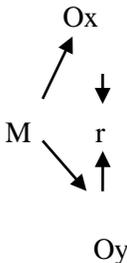
Anexos

Matriz de consistencia

Título de la investigación: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANGARÁES - 2022”

Responsables: Bach. Jackeline Sadith QUISPE CURASMA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología y Diseño	Población y Muestra
<p><u>Problema General</u> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?</p> <p><u>Problemas Específicos</u> ¿Cuál es la relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso para organizar personas y el desempeño laboral en los colaboradores</p>	<p><u>Objetivo General</u> Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u> Relacionar el proceso para integrar personas con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>Relacionar el proceso para organizar personas con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la</p>	<p><u>Hipótesis General</u> La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u> El proceso para integrar personas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022.</p> <p>El proceso para organizar personas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los</p>	<p><u>Variable 01</u></p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>Procesos para integrar personas</p> <p>Procesos para organizar personas</p> <p>Procesos para recompensar personas</p> <p>Procesos para desarrollar personas</p>	<p>✓ Reclutamiento ✓ Selección</p> <p>✓ Diseño de Puestos ✓ Evaluación de desempeño</p> <p>✓ Recompensas ✓ Remuneración ✓ Incentivos</p> <p>✓ Formación y Desarrollo ✓ Aprendizaje y Capacitaciones</p>	<p><u>Tipo de Investigación</u> Aplicada</p> <p><u>Nivel de Investigación</u> correlacional</p>	<p><u>Población</u> Fue considerado 135 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes</p> <p><u>Muestra</u> La muestra es formada por 100 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes</p>

<p>administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022? ¿Cuál es la relación entre el proceso para recompensar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso para desarrollar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso para retener personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso para auditar personas y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes - 2022?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022. Relacionar el proceso para recompensar personas con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>Relacionar el proceso para desarrollar personas con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>Relacionar el proceso para retener personas con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>Relacionar el proceso para auditar personas con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p>	<p>colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>El proceso para recompensar personas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>El proceso para desarrollar personas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>El proceso para retener personas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p> <p>El proceso para auditar personas se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes – 2022.</p>	<p>Variable 02</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Procesos para retener personas</p> <p>Procesos para auditar personas</p> <p>Desempeño de Tareas</p> <p>Desempeño Contextual</p> <p>Conducta laboral contraproducente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Higiene y Seguridad ✓ Calidad de Vida ✓ Relación con los empleados y sindicato ✓ Banco de Datos ✓ Sistema de información administrativa ✓ Trabajo en Equipo ✓ Niveles de Productividad ✓ Participación Activa ✓ Medio de Superación ✓ Apoyo personal ✓ Crecimiento personal ✓ Desempeño profesional ✓ Deseo de Superación ✓ Normas de trabajo ✓ Conocimiento ✓ Habilidades ✓ Oferta laboral ✓ Clima laboral 	<p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental transversal</p>  <p>✓ Donde: ✓ M=muestra ✓ Ox=GTH ✓ Oy=D.L. ✓ r= relación</p>	<p>Muestreo</p> <p>Es probabilístico</p>
--	--	---	--	---	--	---	---

Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Cuestionario de Investigación

Estimado trabajador (a) de la Municipalidad Provincial de Angaráes, el presente cuestionario es parte de la investigación “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANAGARÁES - 2022”, su finalidad es la obtención de información para determinar si existe o no relación entre las variables de investigación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

- Marque con un aspa (x) el número que mejor le identifica.

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

VARIABLE 02: Gestión del talento humano

DIMENSIÓN: Procesos para integrar personas

Proposición	Valoración				
1. ¿Cuándo se solicita personal en la Municipalidad Provincial de Angaráes, para las diferentes oficinas, los responsables del proceso de reclutamiento de personal, realizan sus funciones de forma transparente y eficiente?	1	2	3	4	5
2. ¿Respecto al proceso de selección de personal, sabe Ud., si los postulantes cumplen con los perfiles profesionales solicitados en los diferentes puestos de trabajo del municipio de Angaráes?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Proceso para Organizar Personas

Proposición	Valoración				
3. ¿Para Ud., en las oficinas administrativas del municipio de Angaráes, se cuenta con personal preparado, capacitado y con competencias para desarrollar una buena labora administrativa en beneficio de la población?	1	2	3	4	5
4. ¿Sabe Ud., si realizan las evaluaciones al personal administrativo, para conocer su desempeño laboral en las oficinas administrativas de la municipalidad de Angaráes?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Procesos para Recompensar Personas

Proposición	Valoración				
5. ¿Sabe Ud., que cuando se cumple con los objetivos institucionales, las autoridades y funcionarios municipales, otorgan beneficios económicos u otros a los servidores municipales?	1	2	3	4	5
6. ¿Los salarios o remuneraciones que se les otorga al personal del municipio de Angaráes, compensan con las funciones y labores que realizan en su centro de labores?	1	2	3	4	5
7. ¿Las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Angaráes, promueven los incentivos laborales a su personal, como parte del desarrollo organizacional y la mejora continua de los servicios que brindan al usuario?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Proceso para Desarrollar Personas

Proposición	Valoración				
8. ¿El desarrollo o crecimiento profesional del personal administrativo de la municipalidad, es considerada como uno de los objetivos de las autoridades municipales, para mejorar los servicios que se brindan a los usuarios?	1	2	3	4	5

9. ¿Sabe Ud., si el personal administrativo que tiene capacitaciones o nuevas competencias, comparten con sus compañeros de trabajo los nuevos aprendizajes obtenidos en el proceso de desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN: Procesos para Retener Personas

Proposición	Valoración				
10. ¿En las diferentes unidades administrativas del municipio, se velan por la seguridad laboral de los trabajadores administrativos, con el propósito de evitar accidentes laborales?	1	2	3	4	5
11. ¿Cree Ud., que en el municipio de Angaráes, la calidad de vida de los trabajadores administrativos está garantizado por parte de las autoridades municipales?	1	2	3	4	5
12. ¿Cree Ud., que existe un ambiente de trabajo adecuado y positiva entre los trabajadores administrativos y las autoridades de la comuna municipal?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Procesos para Auditar Personas

Proposición	Valoración				
13. ¿Sabe Ud., si la base de datos de los trabajadores del municipio se actualiza de forma permanente?	1	2	3	4	5
14. ¿Las autoridades, funcionarios y servidores públicos del municipio de Angaráes, sistematizan sus actividades de trabajo, aplicando un sistema de información administrativa?	1	2	3	4	5

VARIABLE 01: Desempeño laboral

DIMENSIÓN: Desempeño de Tareas

Proposición	Valoración				
1. ¿Sabe Ud., si cuándo los trabajadores administrativos realizan sus actividades en el municipio de Angaráes, estos los realizan trabajando en equipos o grupos de trabajo?	1	2	3	4	5
2. ¿Los funcionarios de la parte administrativa de la Municipalidad Provincial de Angaráes, evalúan el desempeño laboral de los trabajadores municipales?	1	2	3	4	5
3. ¿Cuándo hay actividades en la población de la provincia de Angaráes, las autoridades municipales conjuntamente con su personal, participan en estas actividades de la comunidad permanentemente?	1	2	3	4	5
4. ¿Para mejorar su desempeño laboral, Ud., se capacita, trabaja en equipo, es más comunicativa y cumple con los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Desempeño contextual

Proposición	Valoración				
5. ¿Ud., sabe si el personal administrativo se apoya mutuamente en sus actividades administrativas y funciones para mejorar la calidad de servicio que se brinda a la población?	1	2	3	4	5
6. ¿Ud., para tener un buen desempeño laboral, tiene una serie de competencias que adquirir profesionalmente, se capacita permanentemente?	1	2	3	4	5
7. ¿Cree Ud., que su desempeño laboral, es sumamente importante para el logro de las metas y objetivos del municipio de Angaráes?	1	2	3	4	5
8. ¿Cree Ud., que sus compañeros de trabajo, piensan en superarse profesionalmente y cumplir con sus funciones de forma eficiente y eficaz, en bien de la entidad municipal?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Conducta laboral contraproducente

Proposición	Valoración				
9. ¿En las funciones que realizan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaráes, se cumplen correctamente las normas de trabajo planteadas por las autoridades del municipio?	1	2	3	4	5

10. ¿Para que pueda tomar correctas decisiones, sabe Ud., si las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Angaráes, tienen conocimiento previo de las acciones a realizarse con las evidencias respectivas?	1	2	3	4	5
11. ¿Cree Ud., que los funcionarios municipales de Angaráes, tiene las suficientes habilidades administrativas para manejar y mejorar la gestión municipal en las diferentes oficinas administrativas?	1	2	3	4	5
12. ¿Cree Ud., que las autoridades municipales responsables de la gestión de la Municipalidad Provincial de Angaráes, plantean las ofertas laborales, en función a las necesidades de la entidad municipal?	1	2	3	4	5
13. ¿Sabe Ud., si entre las autoridades, los funcionarios y los servidores públicos del municipio de Angaráes, existe un clima laboral positivo?	1	2	3	4	5

;;;Muchas Gracias!!!

Base de datos

Variables: Gestión del talento humano y el desempeño laboral

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4
3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4
4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
5	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4
6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4
7	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5
8	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4
9	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
10	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
11	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
12	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
13	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4
14	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4
15	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
16	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
17	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
18	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
19	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

20	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	
21	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	
22	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	
23	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
24	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
25	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	
26	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	
27	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
28	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
29	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
30	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	
31	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	
32	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
35	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
36	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
39	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
41	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
44	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	
45	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

46	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
47	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
49	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
51	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
53	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
54	2	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
55	2	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
56	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	3	5	3	2	1	3	3	4	4
57	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3
58	1	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
59	3	5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5
60	3	4	5	5	4	3	1	1	3	2	3	2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
61	5	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
62	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
63	5	5	4	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4
64	3	4	4	1	1	3	1	2	4	2	3	4	2	3	4	1	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3
65	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2
66	5	5	5	5	1	1	1	3	2	2	1	2	1	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4
67	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3
69	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

72	3	4	4	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	4	3	2	3	3
73	3	3	4	2	1	2	2	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3
74	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	5	4	3	3	3	2	3
76	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
77	3	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3
78	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
79	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
80	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
81	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
82	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3
85	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
86	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
87	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
88	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
89	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
91	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	5	3
92	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
93	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5
95	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
96	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
97	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

98	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



turnitin

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANGARAES, 2022”
- presentado por:
QUISPE CURASMA, Jackeline Sadith
- Docente asesor (a):
Mg. HUARAC QUISPE, Yohhny
- Para obtener:
El Grado de Maestro en Ciencias Empresariales en la mención: GESTIÓN PÚBLICA

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, certifica que el presente trabajo de investigación, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83.0 %	17.0 %

El Certificado se expide el 16 de octubre del año 2023.

N° 144-2023



LIC. YOVANA QUISPE RAYTAN
JEFE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO