

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2020**

Autora:

Bach. Bertha Marleny Gonzáles Chamorro

Asesora:

Dra. Mariel del Rocío Chotón Calvo

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 6-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS DE MAestrÍA ()/DOCTORADO () EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): GONZÁLES CHAMORRO BERTHA MARLENY
DNI N°: 19700416
Correo electrónico: bertha.gonzales.epg@untrm.edu.pe
Nombre de la Maestría (X) / Doctorado (): GESTIÓN PÚBLICA

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Nombre de la Maestría () / Doctorado (): _____

2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (X) / Doctor ()

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2020

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: CHOTÓN CALVO MARIEL DEL ROCÍO
DNI, Pasaporte, C.E N°: DNI N° 18174540
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): 0-0001-6870-9

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): _____

4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica- Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
CIENCIAS SOCIALES - CIENCIAS POLÍTICAS - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la Licencia creative commons de tipo BY-NC. Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 10, OCTUBRE, 2022

Firma del autor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, amor, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi amor, por haberme apoyado constantemente para lograr la meta trazada en mi vida profesional.

A mis amigos quienes estuvieron a mi lado en todo momento, motivándome para culminar este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mi asesora, Dra. Mariel del Rocío Chotón Calvo, quien guio mi camino durante el desarrollo de esta tesis, dándome sus sugerencias y conocimientos tanto en metodología como en temática.

Asimismo, al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, por permitir mi ingreso a sus ambientes para poder realizar este trabajo de investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI
RECTOR**

**DR. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**DRA. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**DR. RAUL RABANAL OYARCE
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ()

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X) / Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2020;

cuyo autor BERITHA MARLENY GONZALES CHAMORRO es estudiante del _____ ciclo/egresado (X) de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en GESTIÓN PÚBLICA, con correo electrónico institucional bertha.gonzales.epg@untrm.edu.pe

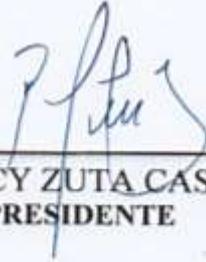
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 05 de OCTUBRE de 2022

Firma y nombre completo del Asesor
Dra. MARIEZ DEL ROSO CHERÉN CALVO

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



**MG. PERCY ZUTA CASTILLO
PRESIDENTE**



**MG. MANUEL ANTONIO MORANTE DÁVILA
SECRETARIO**



**Ms. C. EDINSON CUEVA VEGA
VOCAL**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-O

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO () / DOCTOR ()

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2020

presentada por el estudiante () / egresado () BERTHA MARLENY GONZÁLES CHAMORRO

de la Escuela de Posgrado, Maestría () / Doctorado () en

GESTIÓN PÚBLICA

con correo electrónico institucional bertha.gonzales.epg@untrm.edu.pe

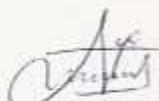
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 20 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor () / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 12 de mayo del 2022




SECRETARIO
Mg. Manuel Antonio Morante Dávila


VOCAL
MSc. Edinson Cueva Vega


PRESIDENTE
Mg. Percy Zuta Castillo

OBSERVACIONES:

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ()

En la ciudad de Chachapoyas, el día 10 de octubre del año 2022 siendo las 8:30 horas, el aspirante Bertha Marleny Gonzáles Chamorro, Asesorado por la Dra. Mariel del Rocio Chotón ^{CIVIL} defiende en sesión pública presencial (X) / a distancia () la Tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020 para obtener el Grado Académico de Maestro (X) / Doctor () en Gestión Pública a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Mg. Percy Zuta Castillo

Secretario: Mg. Manuel Antonio Morante Dávila

Vocal: MSc. Edinson Cueva Vega

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

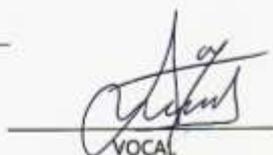
Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis de Maestría (X) / Doctorado (), en términos de:

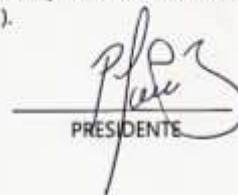
Aprobado (X) por Unanimidad (X) / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 9:50 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro (X) / Doctor ().


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE GENERAL

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM..... | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS | v |
| VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS | vi |
| JURADO EVALUADOR DE LA TESIS | vii |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS..... | viii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS..... | ix |
| ÍNDICE GENERAL | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xiii |
| RESUMEN | xiv |
| ABSTRACT..... | xv |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS | 7 |
| 2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 7 |
| 2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO..... | 7 |
| 2.3. VARIABLES..... | 9 |
| 2.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCEDIMIENTO..... | 15 |
| 2.4.1. Métodos: Para la presente investigación se utilizó el método inductivo – deductivo. | 15 |
| 2.4.2. Técnicas e instrumento de recolección de datos: | 15 |
| 2.4.3. Procedimiento | 17 |

| | |
|-----------------------------|----|
| 2.4.4. Metodología..... | 17 |
| 2.5. ANÁLISIS DE DATOS..... | 18 |
| 2.6. ASPECTOS ÉTICOS..... | 19 |
| III. RESULTADOS | 20 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 35 |
| V. CONCLUSIONES..... | 38 |
| VI. RECOMENDACIONES | 40 |
| ANEXOS | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. | 20 |
| Tabla 2. Planificación del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. | 22 |
| Tabla 3. Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. | 24 |
| Tabla 4. Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. | 26 |
| Tabla 5. Respuestas por ítems para la variable Gestión del talento humano..... | 28 |
| Tabla 6. Respuestas por ítems para la variable Desempeño laboral..... | 30 |
| Tabla 7. Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por Gestión del Talento Humano, según variables generales. | 31 |
| Tabla 8. Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por su Desempeño Laboral, según variables generales. | 33 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Distribución porcentual de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020..... | 21 |
| Figura 2. Distribución porcentual de la Planificación del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. | 23 |
| Figura 3. Distribución porcentual de la Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. | 25 |
| Figura 4. Distribución porcentual del Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020..... | 27 |
| Figura 5. Distribución porcentual del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por Gestión del Talento Humano, según variables generales. | 32 |
| Figura 6. Distribución porcentual del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por su Desempeño Laboral, según variables generales. | 34 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. El estudio fue con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional no experimental, transeccional, con una muestra de 169 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple para la proporción poblacional, considerando criterios de exclusión e inclusión, aplicando un cuestionario con dos variables, 28 ítems con una escala de Likert, validado por tres expertos, con alta confiabilidad Alpha de Crombach. Para la variable gestión del talento humano se trabajó tres dimensiones: Planificación, Integración, Desarrollo y para desempeño laboral 3 dimensiones: Eficacia, Eficiencia y Trabajo en equipo. Los resultados muestran que el 89.9% del personal administrativo tuvo un nivel muy favorable en la gestión del talento humano y alto desempeño laboral, el 1.2% tuvieron gestión del talento desfavorable y desempeño laboral bajo. Encontrándose con un 95% de confianza que si existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, ($X^2_c=146,220$ y $p=0,000$) también se encontró relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones: planificación del talento humano ($X^2_c=156.105$ y $p=0.000$); integración del talento humano ($X^2_c=121,137$ y $p=0,000$); desarrollo del talento humano ($X^2_c=128.658$ y $p=0.000$).

Palabras claves: Recursos humanos, rendimiento laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the management of human talent and the job performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Chachapoyas, 2020. The study was with a quantitative, descriptive, correlational, non-experimental, transactional approach, with a sample of 169 workers, selected by simple random sampling for the population proportion, considering exclusion and inclusion criteria, applying a questionnaire with two variables, 28 items with a Likert scale, validated by three experts, with high reliability Cronbach's Alpha. For the human talent management variable, three dimensions were worked on: Planning, Integration, Development and for work performance, 3 dimensions: Effectiveness, Efficiency and Teamwork. The results show that 89.9% of the administrative staff had a very favorable level in human talent management and high job performance, 1.2% had unfavorable talent management and low job performance. Finding 95% confidence that there is a relationship between human talent management and job performance ($X_c^2=146.220$ and $p=0.000$), a significant relationship was also found between job performance and the dimensions: human talent planning ($X_c^2=156.105$ and $p=0.000$); integration of human talent ($X_c^2=121.137$ and $p=0.000$); development of human talent ($X_c^2=128.658$ and $p=0.000$).

Keywords: Human resources, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Las exigencias del mercado laboral actual, hace que las empresas e instituciones de los diferentes sectores económicos brinden una importancia significativa al capital humano respecto a brindarle mejores condiciones laborales fin de generar una productividad adecuada a la empresa de esta forma lograr los objetivos organizacionales, tal es así que, existen elementos claves que se ha sugerido que cada organización es esencialmente única dados los recursos que posee y la forma en que son gestionados de acuerdo con la teoría de los recursos y capacidades (Barney et al.,2021), en esta teoría afirman que el desempeño organizacional depende en gran medida de las capacidades y recursos internos de la organización por encima del entorno externo, lo que permite construir desde ese punto de vista la estrategia corporativa que posibilite responder los desafíos empresariales mencionados anteriormente, propiciando el desempeño organizacional (Valdez-Juárez et al., 2019).

Por su parte, Al Hammadi y Hussain (2019) consideran que las buenas prácticas y su adecuada implementación en materia de gestión del talento humano impactan considerablemente en el desempeño, viabilidad y sostenibilidad de las organizaciones. Uno de los factores de la gestión del talento humano con mayor incidencia en la selección de personal y retención es el liderazgo transformacional. Un rasgo característico de la gestión del talento humano es su grado de complejidad, puesto que está constituida por un conjunto de variables dentro de las cuales se hallan la motivación, el buen clima laboral, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral; respecto a esta última variable, Pang y Lu (2018) destacan que los distintos incentivos no económicos, como puede ser el generar espacios de empoderamiento donde los empleados puedan trabajar a su propio ritmo y tomar sus propias decisiones, son garantes de la mejoría en el desempeño organizacional visto desde los factores de la tasa de rotación, rentabilidad y participación en el mercado.

El desempeño de las organizaciones a través del tiempo se ha evaluado enfatizando en los resultados financieros o la rentabilidad, pero el término evaluación de desempeño debe hacer referencia también al comportamiento del talento humano participante en este proceso, sus aprendizajes, logros, errores, satisfacción, entre otros aspectos que hacen que una organización vaya adquiriendo mayor valor interno. La

gestión del talento humano es muy importante no solo para que la empresa alcance sus objetivos, sino también para el bienestar de los colaboradores y su desempeño en la organización (Pagán-Castaño et al., 2020).

El Talento Humano implica que el trabajador demostrará su capacidad a través de su práctica profesional, y su desempeño se medirá cuando se realiza las acciones programadas por la Empresa (Alles, 2007 p. 30). El talento humano está definido como “las técnicas básicas para orientar a la Institución, normada por un conjunto de políticas, reglas y eventos con el objetivo de constituir, premiar, desarrollar y motivar el personal citado para transformar a la Organización (García, 2009 p. 165). En ese sentido, la gestión del talento humano está definida como la realización de actividades (Reyes, 2020) y su propósito es potenciar la competitividad organizacional a través de las competencias de los recursos humanos alineadas a metas institucionales y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, los procesos inmersos en la gestión de recursos humanos son: Planificar la gestión de Recursos humanos, adquirir el equipo, desarrollar el equipo, gestionar el equipo (Chiavenato, 2009, p 244; Lledó, 2013 p. 240; Plaza, 2021; García, 2018).

Gestionar el talento humano implica un proceso que utiliza todos los talentos e ideas para beneficiar al equipo, para innovar y mejorar los proyectos de desarrollo social (Chiavenato, 2001). Se inicia con la planificación y descripción de los cargos, convocatorias, selección del personal que acredite el perfil requerido y cuya integración incluye además diferentes pruebas psicotécnicas, que identifican las características de la calidad de persona y competencias del candidato; para lo cual se realiza entrevista personal y evaluación psicológica, los seleccionados inician el proceso de inducción que consiste en brindar información con la finalidad que adquieran los conocimientos necesarios, adquieran habilidades y destrezas, propiciando su desarrollo tornándose más eficientes, asimilando nuevas actitudes, modificando hábitos y comportamientos que les permitan ser más eficaces en lo que hacen. (Chiavenato, 2007 y Chiavenato, 2011); sin embargo, como indica Peralta (2017) “Cuando existe deficiente gestión de la planificación, integración y desarrollo de recursos humanos, se refleja en el desorden, retrasos de los conocimientos de gestión como el empleo, la compensación, el desarrollo, el rendimiento, relaciones sociales y humanas, deficientes acciones para atenuar los problemas, deficiente

fortalecimiento de capacidades en los trabajadores, no hay estímulo, no pueden desarrollar sus funciones adecuadamente” (p. 45, 75).

En muchas instituciones públicas carecen de una adecuada Planificación del Talento Humano, por no considerarlo primordial para la institución, lo cual repercute en el desempeño laboral de los trabajadores, quienes se encuentran muchas veces desmotivados, caen en la rutina y no se valora sus capacidades, sino que solamente se lleva a cabo el trabajo supeditado al temor de ser sancionados con descuentos o despidos, muchas veces se contrata personal sin considerar los conocimientos y habilidades para ocupar un puesto de trabajo, trayendo como consecuencia que el servicio que se brinda a los usuarios, no sea de calidad y no satisfaga las expectativas del ciudadano. En cuanto al desempeño laboral, para Chiavenato, I. (2017) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales. Además, es el elemento que produce la excelencia operativa responsable de la eficiencia y eficacia de una organización (p. 206).

A nivel internacional, se realizaron diversos estudios con la finalidad de diseñar un plan de capacitación de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, apoyándose en la capacitación, remuneración y mantenimiento, motivando a las distintas empresas a implementar esta propuesta (Flores, 2016),

En el Perú, a partir del año 1937 varias entidades se han encargado de la gestión de los servidores públicos, tanto a nivel del gobierno central como también en lo referente al marco legal relacionado a la gestión de personal; es así que, desde el año 1990 el Estado peruano implementó diversas iniciativas con la finalidad de ordenar el servicio civil que permita describir los procesos de reforma referidos a esta materia, contando a la fecha con una legislación laboral entre otros documentos, tales como “Ley de Fomento del Empleo”, Reformas en la administración del sector público, la modernización y reorganización del aparato estatal, entre otros; sin embargo, la ciudadanía no muestra confianza en la administración pública debido a los elevados niveles de corrupción, la falta de mecanismos de transparencia y control en la gestión (Jara et al, 2018).

Estudios que revelan que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, tienen una correlación baja y positiva en algunos estudios (Castañeda, 2018 p.74; Huanca y Vara, 2018 p. 47; Del Castillo, 2017 p. 91), correlación positiva moderada entre la gestión del talento Humano con el Desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Baños del Inca Castañeda (2018), relación significativa entre la administración de la sagacidad humana con el desempeño laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018 (Huanca y Vara, 2018), correlación positiva alta entre gestión del talento y el desempeño de los trabajadores Municipalidad Regional de Chakracayo en el año 2016 (Del Castillo, 2017).

Diferentes estudios reportan que la variable Gestión del talento humano, los colaboradores tienen un nivel bajo y muy bajo, mientras que en el desempeño laboral refieren un nivel regular y malo (Bardales, 2017 p. 21; Asencio, 2021); también existe deficiencias en las dimensiones como planificación, integración y desarrollo del personal de recursos humanos (Peralta, 2017); además, hay relación entre la gestión y el servicio que brindan los trabajadores, la misma que es positiva y alta (p. 75).

Las municipalidades son instituciones públicas que no son ajenas a esta problemática, en la municipalidad Provincial de Chachapoyas se genera un ambiente de trabajo armonioso y de respeto a los demás trabajadores entre otras situaciones; pero, enfrenta también cambios periódicos propios de la gestión pública; como los cambios de gobierno municipal, rotación interna en las diferentes oficinas por escasez de profesionales o especialistas, falta de equipos, que influye en el buen accionar de la institución. Toda vez que cada nueva gestión implementa sus propias políticas públicas o su plan de trabajo para un periodo determinado, que muchas veces no es continuado en el siguiente período. Esta situación permite esbozar la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020?

En este sentido, el presente trabajo de investigación fue de naturaleza descriptiva correlacional, teniendo como objetivo determinar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de

Chachapoyas con la finalidad de que se puedan plantear mejoras que permitan cumplir los objetivos institucionales y la mejora continua, elaborando y aplicando un cuestionario, obteniendo resultados que luego fueron analizados para determinar si responden o no a la interrogante de investigación, empleando la distribución Chi Cuadrado de independencia de criterios, para un 95% de confianza, resultando un valor $p < 0,05$ y concluyendo que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.

La Municipalidad Provincial de Chachapoyas es una institución pública que de acuerdo a Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades representa a la población y es responsable de la provisión de servicios públicos, administrar el territorio y, sobre todo, promover el desarrollo humano sostenible en las dimensiones económica, social, cultural, ambiental, territorial e institucional en su ámbito de influencia. Requiere contar con documentos de gestión, como instrumentos técnicos administrativos que contribuyan a mejorar el desempeño laboral de los funcionarios, directivos y servidores en función de los objetivos y metas y otros que ordena la ley.

El Manual de Organizaciones y Funciones es un documento de gestión administrativa institucional en la que se determina y se precisa la función específica, responsabilidades, autoridad de mando y requisitos mínimos de los cargos dentro de la estructura orgánica de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, constituyéndose en una fuente de información para los funcionarios, directivos y servidores sobre sus funciones y ubicaciones de la estructura de la entidad. Se formula el presente documento con el fin de contribuir a una adecuada gestión institucional en función al cumplimiento de los fines, objetivos y funciones que le corresponde desarrollar a dicha Municipalidad; este documento esta concordado con el Reglamento de Organización y Funciones, donde se establece las funciones de los funcionarios y el Cuadro de Asignación de Personal, donde se determina el personal que labora en dicha entidad.

La sub gerencia de gestión de recursos humanos es la unidad orgánica de apoyo en el tercer nivel de jerarquía, depende de la Oficina General de Administración y Finanzas es responsable de la gestión de los recursos humanos en la municipalidad,

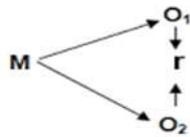
ejecuta los procesos de selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción del personal, control de asistencia, remuneraciones, pensiones, relaciones laborales y bienestar del personal en el marco de su competencia, conformando el sistema de gestión de recursos humanos.

Sus funciones son: Proponer y aplicar políticas, estratégicas, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento de los mismos, alineado a los objetivos de la entidad y en el marco de lo dispuesto en la normatividad del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, organizar la gestión de los recursos en la entidad mediante la planificación de las necesidades de personal en congruencia con los objetivos de la entidad; determina y evalúa el talento humano y su desempeño laboral.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista, (2014 p. 4), corresponde al tipo no experimental, con enfoque cuantitativo, del nivel descriptivo correlacional, de corte transversal porque en la investigación no se han manipulado las variables, y la toma de los datos fue en un solo momento; además, porque a través de los resultados se busca describir la correlación de las variables; representado con el siguiente esquema:



Donde:

M = Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chachapoyas.

O₁= Gestión del Talento humano.

O₂= Desempeño laboral.

r = Relación entre O₁ y O₂

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población:

Estuvo constituida por el personal administrativo de los grupos ocupacionales y regímenes laborales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, los mismos que, al 31 de octubre del 2020 fueron en total de 300 trabajadores, lo cual constituye el conjunto de casos que poseen determinadas características comunes que son objeto de estudio, en este caso las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Además, se consideró tener en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Los que desean participar en el estudio.
- Los que se encuentran laborando al momento de aplicar el cuestionario.

Criterio de exclusión:

- Los que no desean participar en el estudio.

- Personal que se encuentre de vacaciones y/o licencia durante la aplicación del cuestionario.

Muestra:

La muestra se determinó utilizando la fórmula de cálculo de porcentajes para la investigación descriptiva, admitiendo un error estándar del 5% (0.05) y con 95% de nivel de confianza, asumiendo un $p = 0.5$ y $q = 0.5$ que corresponde al criterio de varianza máxima para el parámetro proporción poblacional, empleando la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{300 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (300 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 169$$

Donde:

N = tamaño de la población: 300

Z= Nivel de confianza: 95%, $z = 1.96$

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada: 50% = 0.5

q = probabilidad de fracaso: 50% = 0.5

d= precisión: 5%

Muestreo:

Se utilizó el muestreo aleatorio simple (MAS) para la proporción poblacional, debido a que existe homogeneidad en la población de las variables en estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)(p. 185)

Unidad de análisis:

Estuvo conformado por el personal administrativo que laboró en el año 2020 en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

2.3. VARIABLES

- VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano

Definición: Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. (Chiavenato, 2007).

Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, siendo necesario para ello, contar con una estructura organizativa que le permita el logro de sus objetivos institucionales, contando con la coordinada colaboración del esfuerzo humano, quienes tienen objetivos individuales, como son buen salario y mejor calidad de vida entre otros. La gestión del talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar. (Vallejo, 2016).

Para el presente estudio se consideró las siguientes dimensiones: Planificación del talento humano, integración del talento humano y desarrollo del talento humano.

- VARIABLE 2: Desempeño Laboral

Definición: Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato, 2002).

Para el presente estudio se consideró las siguientes dimensiones: Eficacia laboral, eficiencia laboral y trabajo en equipo.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2020

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES/ITEMS | ESCALAS VALORES | Y | NIVEL Y RANGO |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------|
| VARIABLE 1 Gestión del Talento Humano | Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007, 43. | Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos. | Planificación del talento humano | <ol style="list-style-type: none"> 1. En la entidad se realiza el debido análisis de los puestos, es decir se identifican y se describen los puestos existentes y propuestos según sus finalidades. 2. Las descripciones y especificaciones de los requisitos de los puestos están correctamente descritas en los documentos de gestión tales como el MOF y ROF. 3. Se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión. 4. En la entidad se asignan recursos necesarios para la contratación de un nuevo trabajador 5. Los recursos monetarios | Ordinal Escala de Likert con 5 alternativas: 1= totalmente en desacuerdo 2= en desacuerdo 3= Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo | | Muy favorable 56 - 75 Favorable 36 - 55 Desfavorable 15 - 35 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | | | | asignados para los puestos son los adecuados | | |
| | | | Integración del talento humano | <p>6. En la entidad se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo.</p> <p>7. Para el reclutamiento de personal se tiene actualizada la información de las personas que laboran de manera permanente y no permanente.</p> <p>8. Las pruebas de selección de personal son oportunas, es decir, en el tiempo adecuado.</p> <p>9. Las entrevistas que se realizan para la selección de personal son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo.</p> <p>10. Los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o</p> | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | | | | <p>adecuación al cargo.</p> <p>11. La inducción cumple un rol importante para el desarrollo de las actividades del nuevo trabajador.</p> | | |
| | | | <p>Desarrollo del talento humano</p> | <p>12. En la entidad se realizan programas de capacitación dirigida a los trabajadores</p> <p>13. La capacitación se debe de priorizar para que el personal este actualizado.</p> <p>14. En la entidad se brindan programas de desarrollo personal para los trabajadores, tales como cursos externos.</p> <p>15. Los trabajadores desarrollan sus capacidades profesionales dentro como fuera de la organización.</p> | | |

| | | | | | |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| VARIABLE 2 Desempeño Laboral | Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002, 236. | Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos. | Eficacia Laboral | <p>16. Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.</p> <p>17. Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.</p> <p>18. Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas</p> <p>19. Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.</p> | <p>Alta 46 - 65</p> <p>Media 30 - 45</p> <p>Baja 13 - 29</p> |
| | | | Eficiencia Laboral | <p>20. El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada.</p> <p>21. En la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos.</p> <p>22. Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución.</p> <p>23. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto.</p> <p>24. Logra adaptarse con</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | | | | rapidez a los cambios que se generan en su entorno. | | |
| | | | Trabajo en Equipo | <p>25. Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo.</p> <p>26. El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.</p> <p>27. El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta.</p> <p>28. Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.</p> | | |

2.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCEDIMIENTO

2.4.1. Métodos: Para la presente investigación se utilizó el método inductivo – deductivo.

- **Método inductivo:** Porque se analizará de manera ordenada, coherente y lógica el problema de investigación tomando como referencia las premisas verdaderas con el objetivo de llegar a obtener conclusiones mediante el procesamiento y análisis de datos luego de la aplicación del cuestionario, analizando las variables de manera general y también según sus dimensiones, para luego exponer sus conclusiones generales (Méndez, 2011).
- Es inductivo, porque permite obtener conclusiones basadas en hechos observables; es decir, sólo da lugar inmediatamente a datos sobre la realidad, parte de verdades particulares para concluir en verdades generales,
- **Método Deductivo:** Porque se partirá de verdades particulares para obtener la explicación de situaciones generales, realizadas mediante la revisión bibliográfica de las distintas teorías que abordan la gestión del talento humano y el desempeño laboral, que permitirá poder contrastarlos con los encontrados en la presente investigación (Méndez, 2011).
- Es deductivo, porque permite la derivación de conceptos y enunciados ya establecidos anteriormente y lograr conclusiones de todo género, parte de lo general para llegar al antecedente que es lo particular: es decir, va de arriba hacia abajo. Ambos métodos están íntimamente ligados; es decir, no se oponen entre sí.

2.4.2. Técnicas e instrumento de recolección de datos:

Técnica

Como técnica de recolección de datos se tuvo la encuesta, porque lo que se buscó la opinión de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas que laboraron en el año 2020.

Instrumento: Se utilizó el cuestionario del TEST de Gestión del Talento Humano, elaborado por la autora que consta de 5 calificativos: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, las cuales contiene 28 ítems, en sus dimensiones de la gestión del talento, características personales y laborales.

Cuestionario: El cuestionario supone su aplicación a una población bastante homogénea, con niveles similares y problemática semejante. Se puede aplicar colectivamente, por correo o a través de llamadas telefónicas (Méndez, 2011). Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, denominado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL**, elaborado por Martha Alicia Alles y adaptado por la investigadora, utilizando una muestra piloto de 21 trabajadores de la Municipalidad de Luya, obteniendo la validez por juicio de 3 expertos y alcanzando una confiabilidad de 0,934 y 0,877 al aplicarse coeficiente de Alpha de Cronbach, para las variables de “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral”. (Anexos 1, 2).

El cuestionario es un instrumento cuantitativo de la investigación mediante la consulta a todos los trabajadores que laboran en la entidad encuestada, la recurrente como investigadora realizó las encuestas directamente con la ayuda de un cuestionario, que consta de 28 preguntas, incluso absolviendo algunas dudas de los encuestados.

El cuestionario constó de 28 ítems distribuidos de la siguiente manera:

- **Variable 1.** Gestión del talento humano distribuido en cinco preguntas para la dimensión de Planificación, seis en la dimensión de Integración y cuatro preguntas en la dimensión de Desarrollo.
- **Variable 2.** Desempeño laboral distribuido en cuatro preguntas para la dimensión de eficacia, cinco preguntas para la dimensión de eficiencia y cuatro para la dimensión de trabajo en equipo.

Para las opciones de respuestas del cuestionario se empleó una escala de Likert de cinco alternativas de la siguiente manera:

| Totalmente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) |
|------------------------------|-------------------|------------------------------------|----------------|---------------------------|
| | | | | |

Cuyo puntaje total por variables y por dimensiones se muestra en la correspondiente ficha técnica que forma parte del Anexo 3.

2.4.3. Procedimiento

Para la ejecución se dio cumplimiento a una serie de pasos planteados según detalle:

1. Se solicitó autorización a la autoridad competente de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. (Anexos 4 y 5).
2. Se coordinó con los trabajadores las fechas y horas para aplicar la encuesta.
3. El instrumento se aplicó de manera individual respetando normas de bioseguridad y protección personal. (Anexo 6).
4. La información recogida se sometió al control de calidad.
5. Se codificaron los cuestionarios.
6. Se procedió a vaciar los datos obtenidos en la hoja de cálculo Excel.
7. Se depuró y filtró la base de datos llenados.
8. Se exportó la base de datos al SPSS versión 26, para llevar a cabo su procesamiento estadístico.

2.4.4. Metodología

Teniendo en cuenta que las variables en estudio son cualitativas, se utilizó la metodología de la prueba Chi-Cuadrado de Pearson para evaluar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, cuyo contraste de hipótesis considerada como prueba no paramétrica mide la discrepancia entre los datos observados y datos esperados mediante una prueba de independencia de criterios (Montgomery, 2004)

Esta metodología empírica se utiliza en diversas disciplinas para proveer una poderosa herramienta de métodos particulares, como la estadística y la matemática, brindando eficiencia, eficacia y fortalecimiento a las investigaciones obtenidas, cuyo procedimiento es el siguiente:

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

- Hipótesis nula

H₀: La gestión del talento humano es independiente del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.

- Hipótesis alternativa

H₁: La gestión del talento humano no es independiente del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

$$\alpha = 0,05$$

ESTADÍSTICO DE PRUEBA:

$$X_c^2 = \sum_j \sum_i \frac{(O_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \sim X_{(a-1)(b-1)}^2$$

DECISIÓN: Si el valor de p es menor al nivel de significación de 0,05 entonces se rechaza H₀.

CONCLUSIÓN: Con el 95% de confianza se concluirá que la gestión del talento humano no es independiente del desempeño laboral si el valor de p es menor a 0,05; en caso contrario se concluirá que si son independientes.

2.5. ANÁLISIS DE DATOS

Se obtuvo tablas de frecuencias, tablas cruzadas y figuras; además, de la prueba de independencia de criterios Chi - Cuadrado para un 95% de confianza, de acuerdo a los objetivos planteados.

2.6.ASPECTOS ÉTICOS

Para la realización de la presente investigación se cumplió con los aspectos éticos del anonimato, confiabilidad, contándose previamente con el consentimiento informado verbal de todos y cada uno de los participantes, para luego proceder con el llenado del cuestionario de la presente investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados a los que se arribó con la realización de la presente investigación fueron los siguientes:

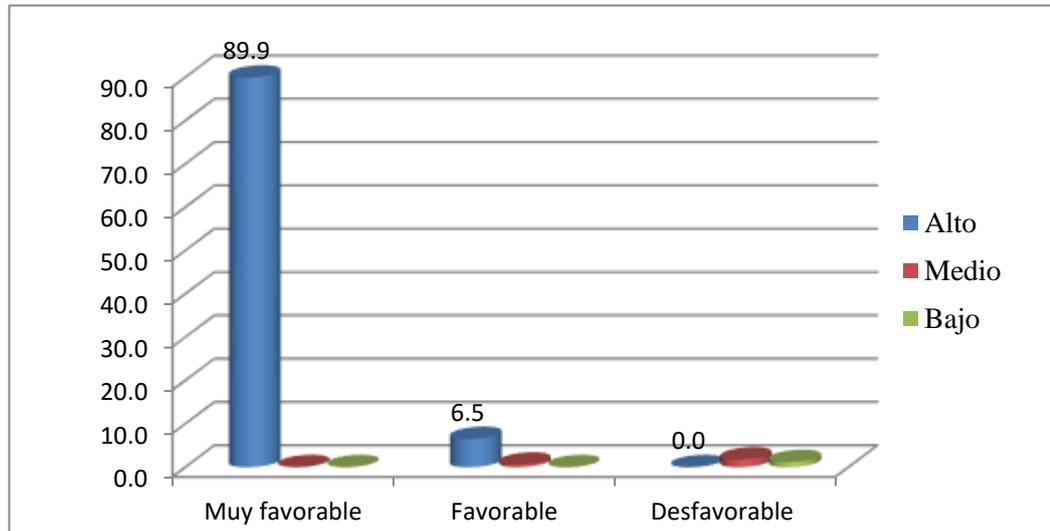
3.1. Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral

Los resultados de la presente investigación muestran que en la tabla 1 y figura 1, el 89.9% del personal administrativo tiene un nivel muy favorable en la gestión del talento humano y un nivel alto en el desempeño laboral; el 6.5% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano y un nivel alto en el desempeño laboral; el 0.6% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano y un nivel alto en el desempeño medio, el 1.8% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano y un nivel alto en el desempeño medio, el 1.2% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano y un nivel alto en el desempeño bajo.

Tabla 1. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | TOTAL | |
|----------------------------------|-------------------|-------------|----------|------------|----------|------------|------------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Muy favorable | 152 | 89.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 152 | 89.9 |
| Favorable | 11 | 6.5 | 1 | 0.6 | 0 | 0.0 | 12 | 7.1 |
| Desfavorable | 0 | 0.0 | 3 | 1.8 | 2 | 1.2 | 5 | 3.0 |
| TOTAL | 163 | 96.4 | 4 | 2.4 | 2 | 1.2 | 169 | 100.0 |

Figura 1. Distribución porcentual de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.



En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 146,220$ con una probabilidad p igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la gestión del talento humano no es independiente del desempeño laboral del personal administrativo, es decir que si tienen relación, verificándose la hipótesis de investigación.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 146,220 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 45,866 | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 169 | | |
| a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06. | | | |

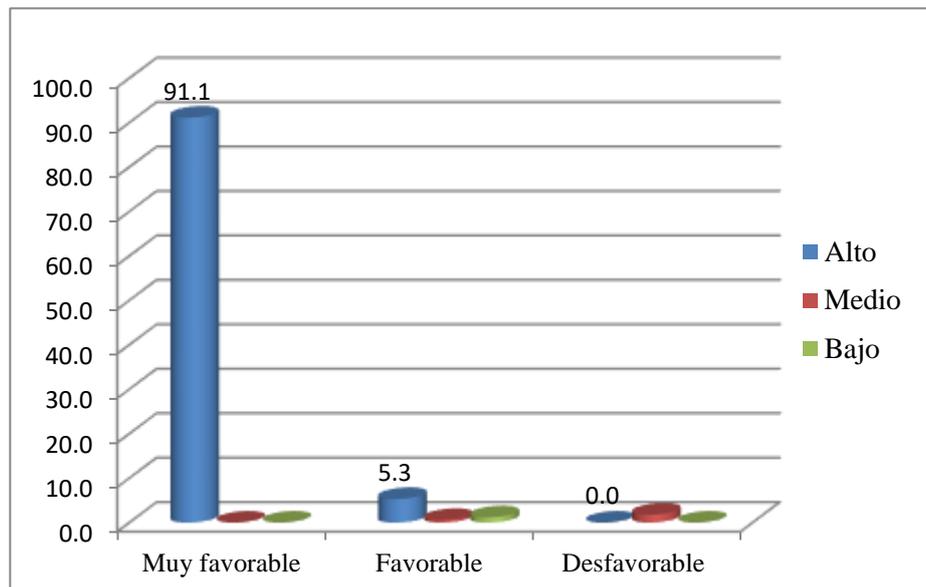
3.2. Relación entre la dimensión planificación del talento humano y desempeño laboral

Los resultados de la presente investigación muestran que en la tabla 2 y figura 2, el 91.1% del personal administrativo tiene un nivel muy favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la planificación con el desempeño laboral alto; el 5.3% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la planificación con el desempeño laboral alto; el 0.6% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la planificación con el desempeño laboral medio; el 1.8% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la planificación con el desempeño laboral medio; el 1.2% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la planificación con el desempeño laboral bajo.

Tabla 2. Planificación del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.

| PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | |
|----------------------------------------|-------------------|-------------|----------|------------|----------|------------|------------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Muy favorable | 154 | 91.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 154 | 91.1 |
| Favorable | 9 | 5.3 | 1 | 0.6 | 2 | 1.2 | 12 | 7.1 |
| Desfavorable | 0 | 0.0 | 3 | 1.8 | 0 | 0.0 | 3 | 1.8 |
| TOTAL | 163 | 96.4 | 4 | 2.4 | 2 | 1.2 | 169 | 100.0 |

Figura 2. Distribución porcentual de la Planificación del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.



En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_c = 156.105$ con una probabilidad p igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión Planificación del talento humano no es independiente del desempeño laboral del personal administrativo, es decir que si tienen relación, verificándose la hipótesis de investigación.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------|----------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 156,105 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 42,165 | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 169 | | |

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

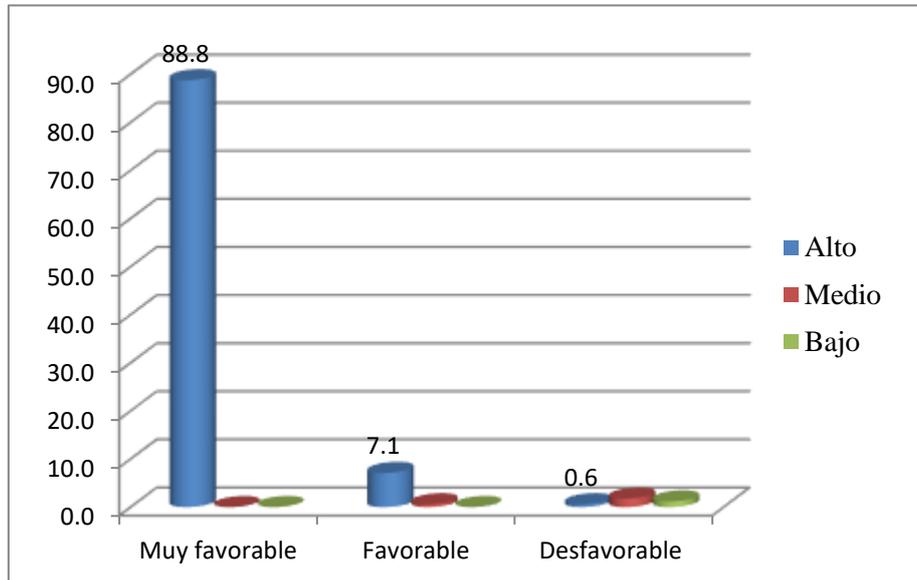
3.3.Relación entre la dimensión integración del talento humano y desempeño laboral

Los resultados de la presente investigación muestran que en la tabla 3 y figura 3, el 88.8% del personal administrativo tiene un nivel muy favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la integración con el desempeño laboral alto; el 7.1% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la integración con el desempeño laboral alto; 0.6% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la integración con el desempeño laboral alto; el 0.6% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la integración con el desempeño laboral medio; 1.8% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la integración con el desempeño laboral medio; el 1.2% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión de la integración con el desempeño laboral bajo.

Tabla 3. Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.

| INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------|-------------|----------|------------|----------|------------|------------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Muy favorable | 150 | 88.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 150 | 88.8 |
| Favorable | 12 | 7.1 | 1 | 0.6 | 0 | 0.0 | 13 | 7.7 |
| Desfavorable | 1 | 0.6 | 3 | 1.8 | 2 | 1.2 | 6 | 3.6 |
| TOTAL | 163 | 96.4 | 4 | 2.4 | 2 | 1.2 | 169 | 100.0 |

Figura 3. Distribución porcentual de la Integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.



En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es $\chi^2 = 121.137$ con una probabilidad $p = 0.000$ que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión Integración del talento humano no es independiente del desempeño laboral del personal administrativo, es decir que si tienen relación, verificándose la hipótesis de investigación.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------|----------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 121,137 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 40,292 | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 169 | | |

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

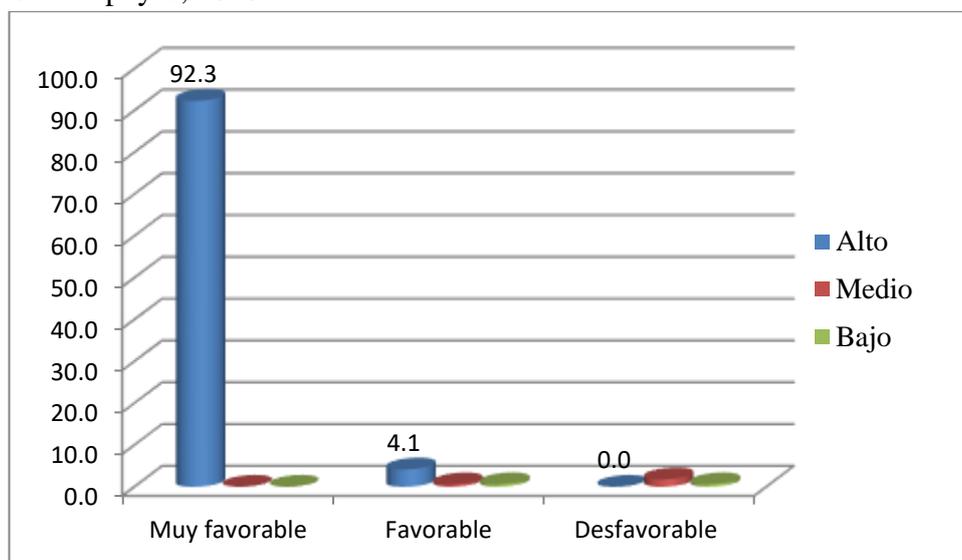
3.4. Relación entre la dimensión desarrollo del talento humano y desempeño laboral

Los resultados de la presente investigación muestran que en la tabla 4 y figura 4, el 92.3% del personal administrativo tiene un nivel muy favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión del desarrollo con el desempeño laboral alto; el 4.1% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión del desarrollo con el desempeño laboral alto; el 0.6% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión del desarrollo con el desempeño laboral medio; el 1.8% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión del desarrollo con el desempeño laboral medio; el 0.6% del personal administrativo tiene un nivel favorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión del desarrollo con el desempeño laboral bajo; el 0.6% del personal administrativo tiene un nivel desfavorable en la gestión del talento humano en cuanto a su dimensión del desarrollo con el desempeño laboral bajo.

Tabla 4. Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.

| DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | |
|----------------------------------------------|--------------------------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|--------------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Muy favorable | 156 | 92.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 156 | 92.3 |
| Favorable | 7 | 4.1 | 1 | 0.6 | 1 | 0.6 | 9 | 5.3 |
| Desfavorable | 0 | 0.0 | 3 | 1.8 | 1 | 0.6 | 4 | 2.4 |
| TOTAL | 163 | 96.4 | 4 | 2.4 | 2 | 1.2 | 169 | 100.0 |

Figura 4. Distribución porcentual del Desarrollo del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.



En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_c = 128.658$ con una probabilidad p igual a 0.000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que la dimensión Desarrollo del talento humano no es independiente del desempeño laboral del personal administrativo, es decir que si tienen relación, verificándose la hipótesis de investigación.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 128,658 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 42,674 | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 169 | | |
| a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,05. | | | |

3.5.Respuestas por ítems para la variable Gestión del talento humano

Los resultados mostrados en la tabla 5 muestran que en todos los ítems de cada una de las dimensiones que conforman el cuestionario para la variable Gestión del talento humano, con mayor porcentaje respondieron la alternativa de respuesta “de acuerdo”, con valores que oscilan entre 62.72 % para el ítem 9 que corresponde a la dimensión “Integración del talento humano” y 89.35% para el ítem 3 que corresponde a la dimensión “Planificación del talento humano”; esto evidencia que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, están de acuerdo en su mayoría con la planificación del talento humano que brinda la institución.

Tabla 5. Respuestas por ítems para la variable Gestión del talento humano

| Dimensión 1: Planificación del Talento humano | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------|----------------------|----------|---------------------------------------|----------|-------------------|----------|------------------------------|----------|
| N° | Ítems | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 1 | En la entidad se realiza el debido análisis de los puestos, es decir se identifican y se describen los puestos existentes y propuestos según sus finalidades | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 2 | 1.18 | 146 | 86.39 | 20 | 11.83 |
| 2 | Las descripciones y especificaciones de los requisitos de los puestos están correctamente descritas en los documentos de gestión tales como el MOF y ROF. | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 2 | 1.18 | 138 | 81.66 | 29 | 17.16 |
| 3 | Se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión. | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 5 | 2.96 | 151 | 89.35 | 13 | 7.69 |
| 4 | En la entidad se asignan recursos necesarios para la contratación de un nuevo trabajador | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 10 | 5.92 | 131 | 77.51 | 28 | 16.57 |
| 5 | Los recursos monetarios asignados para los puestos son los adecuados | 0 | 0 | 3 | 1.78 | 14 | 8.28 | 110 | 65.09 | 42 | 24.85 |
| Dimensión 2: Integración del Talento Humano | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| N° | Ítems | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 6 | En la entidad se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo. | 0 | 0 | 3 | 1.78 | 11 | 6.51 | 123 | 72.78 | 32 | 18.93 |
| 7 | Para el reclutamiento de personal se tiene actualizada la información de las personas que laboran de manera permanente y no permanente. | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 6 | 3.55 | 116 | 68.64 | 46 | 27.22 |
| 8 | Las pruebas de selección de personal son oportunas, es decir, en el tiempo adecuado. | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 5 | 2.96 | 125 | 73.96 | 38 | 22.49 |
| 9 | Las entrevistas que se realizan para la selección de personal son las adecuadas | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 8 | 4.73 | 106 | 62.72 | 55 | 32.54 |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------|----------------------|----------|----------------------------------------|----------|-------------------|----------|------------------------------|----------|
| | para cubrir los puestos de trabajo. | | | | | | | | | | |
| 10 | Los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o adecuación al cargo. | 0 | 0 | 3 | 1.78 | 8 | 4.73 | 127 | 75.15 | 31 | 18.34 |
| 11 | La inducción cumple un rol importante para el desarrollo de las actividades del nuevo trabajador. | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 8 | 4.73 | 117 | 69.23 | 43 | 25.44 |
| Dimensión 3: Desarrollo del Talento Humano | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| N° | Ítems | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 12 | En la entidad se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo. | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 11 | 6.51 | 138 | 81.66 | 19 | 11.24 |
| 13 | Para el reclutamiento de personal se tiene actualizada la información de las personas que laboran de manera permanente y no permanente. | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 5 | 2.96 | 112 | 66.27 | 52 | 30.77 |
| 14 | Las pruebas de selección de personal son oportunas, es decir, en el tiempo adecuado. | 0 | 0 | 3 | 1.78 | 9 | 5.33 | 134 | 79.29 | 23 | 13.61 |
| 15 | Las entrevistas que se realizan para la selección de personal son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo. | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 5 | 2.96 | 128 | 75.74 | 36 | 21.30 |

3.6.Respuestas por ítems para la variable Desempeño laboral

Los resultados mostrados en la tabla 6 muestran que en todos los ítems de cada una de las dimensiones que conforman el cuestionario para la variable Desempeño laboral, con mayor porcentaje respondieron la alternativa de respuesta “de acuerdo”, con valores que oscilan entre 65.68% para el ítem 26 que corresponde a la dimensión “Trabajo en equipo” y 86.39% para el ítem 20 que corresponde a la dimensión “Eficiencia laboral” y esto evidencia que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, están de acuerdo en su mayoría con la eficiencia laboral que brinda la institución.

Tabla 6. Respuestas por ítems para la variable Desempeño laboral

| Dimensión 1: Eficacia laboral | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------|----------------------|----------|----------------------------------------|----------|-------------------|----------|------------------------------|----------|
| N° | Ítems | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 16 | Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 4 | 2.37 | 139 | 82.25 | 26 | 15.38 |
| 17 | Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 3 | 1.78 | 124 | 73.37 | 42 | 24.85 |
| 18 | Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 5 | 2.96 | 137 | 81.07 | 26 | 15.38 |
| 19 | Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos. | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 2 | 1.18 | 121 | 71.60 | 46 | 27.22 |
| Dimensión 2: Eficiencia laboral | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| N° | Ítems | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 20 | El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada. | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 5 | 2.96 | 146 | 86.39 | 17 | 10.06 |
| 21 | En la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos. | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 4 | 2.37 | 123 | 72.78 | 41 | 24.26 |
| 22 | Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución. | 0 | 0 | 1 | 0.59 | 5 | 2.96 | 140 | 82.84 | 23 | 13.61 |
| 23 | El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto. | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 1 | 0.59 | 120 | 71.01 | 48 | 28.40 |
| 24 | Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 2 | 1.18 | 129 | 76.33 | 38 | 22.49 |
| Dimensión 3: Trabajo en equipo | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| N° | Ítems | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 25 | Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 1 | 0.59 | 119 | 70.41 | 49 | 28.99 |
| 26 | El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 3 | 1.78 | 111 | 65.68 | 55 | 32.54 |
| 27 | El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 2 | 1.18 | 120 | 71.01 | 47 | 27.81 |
| 28 | Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 2 | 1.18 | 124 | 73.37 | 43 | 25.44 |

Variables generales y Gestión del Talento Humano

En la Tabla 7 y Figura 5 se observan las variables generales como sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción y experiencia laboral, cruzadas con la variable Gestión del Talento Humano, encontrándose que el 55,0% de los trabajadores fueron mujeres; el 41,4% tienen entre 28 y 36 años de edad; el 63,9% son solter@s; el 54,4% son profesionales; el 33,1% tienen por lo menos seis años de experiencia laboral.

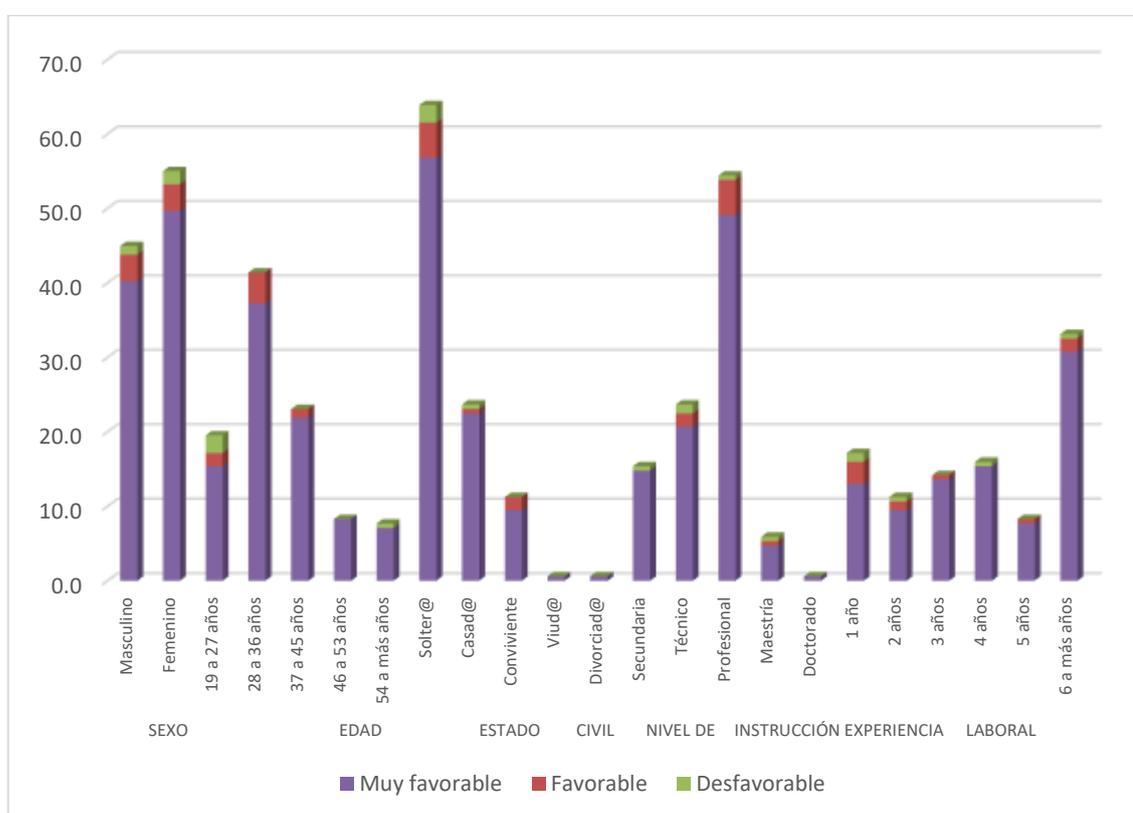
En la Tabla 7 se muestra el valor del estadístico Chi-Cuadrado y su respectivo valor “p” cuya probabilidad igual a 0,022 cuyo valor es menor de 0,05 para la variable edad; es decir qué, con el 95% de confianza se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la edad y la gestión del Talento Humano, influyendo la edad en la percepción de la gestión del Talento Humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas; no existiendo relación significativa entre Gestión del Talento Humano con las variables sexo, estado civil, nivel de instrucción y experiencia laboral.

Tabla 7. Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por Gestión del Talento Humano, según variables generales.

| VARIABLES | Categorías | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | Total | | Xc | p |
|----------------------|---------------|----------------------------|------|-----------|-----|--------------|-----|-------|------|--------|-------|
| | | Muy favorable | | Favorable | | Desfavorable | | N° | % | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | | | | |
| SEXO | Masculino | 68 | 40,2 | 6 | 3,6 | 2 | 1,2 | 76 | 45,0 | 0,176 | 0,916 |
| | Femenino | 84 | 49,7 | 6 | 3,6 | 3 | 1,8 | 93 | 55,0 | | |
| EDAD | 19 a 27 años | 26 | 15,4 | 3 | 1,8 | 4 | 2,4 | 33 | 19,5 | 17,859 | 0,022 |
| | 28 a 36 años | 63 | 37,3 | 7 | 4,1 | 0 | 0,0 | 70 | 41,4 | | |
| | 37 a 45 años | 37 | 21,9 | 2 | 1,2 | 0 | 0,0 | 39 | 23,1 | | |
| | 46 a 53 años | 14 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 8,3 | | |
| | 54 a más años | 12 | 7,1 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | 13 | 7,7 | | |
| ESTADO CIVIL | Solter@ | 96 | 56,8 | 8 | 4,7 | 4 | 2,4 | 108 | 63,9 | 4,440 | 0,815 |
| | Casad@ | 38 | 22,5 | 1 | 0,6 | 1 | 0,6 | 40 | 23,7 | | |
| | Conviviente | 16 | 9,5 | 3 | 1,8 | 0 | 0,0 | 19 | 11,2 | | |
| | Viud@ | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | | |
| | Divorciad@ | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | | |
| NIVEL DE INSTRUCCIÓN | Secundaria | 25 | 14,8 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | 26 | 15,4 | 6,062 | 0,640 |
| | Técnico | 35 | 20,7 | 3 | 1,8 | 2 | 1,2 | 40 | 23,7 | | |
| | Profesional | 83 | 49,1 | 8 | 4,7 | 1 | 0,6 | 92 | 54,4 | | |
| | Maestría | 8 | 4,7 | 1 | 0,6 | 1 | 0,6 | 10 | 5,9 | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--------------|----|------|---|-----|---|-----|----|------|--------|-------|
| | Doctorado | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | | |
| EXPERIENCIA LABORAL | 1 año | 22 | 13,0 | 5 | 3,0 | 2 | 1,2 | 29 | 17,2 | | |
| | 2 años | 16 | 9,5 | 2 | 1,2 | 1 | 0,6 | 19 | 11,2 | | |
| | 3 años | 23 | 13,6 | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 24 | 14,2 | 11,247 | 0,339 |
| | 4 años | 26 | 15,4 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | 27 | 16,0 | | |
| | 5 años | 13 | 7,7 | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 14 | 8,3 | | |
| | 6 a más años | 52 | 30,8 | 3 | 1,8 | 1 | 0,6 | 56 | 33,1 | | |

Figura 5. Distribución porcentual del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por Gestión del Talento Humano, según variables generales.



Variables generales y Desempeño Laboral

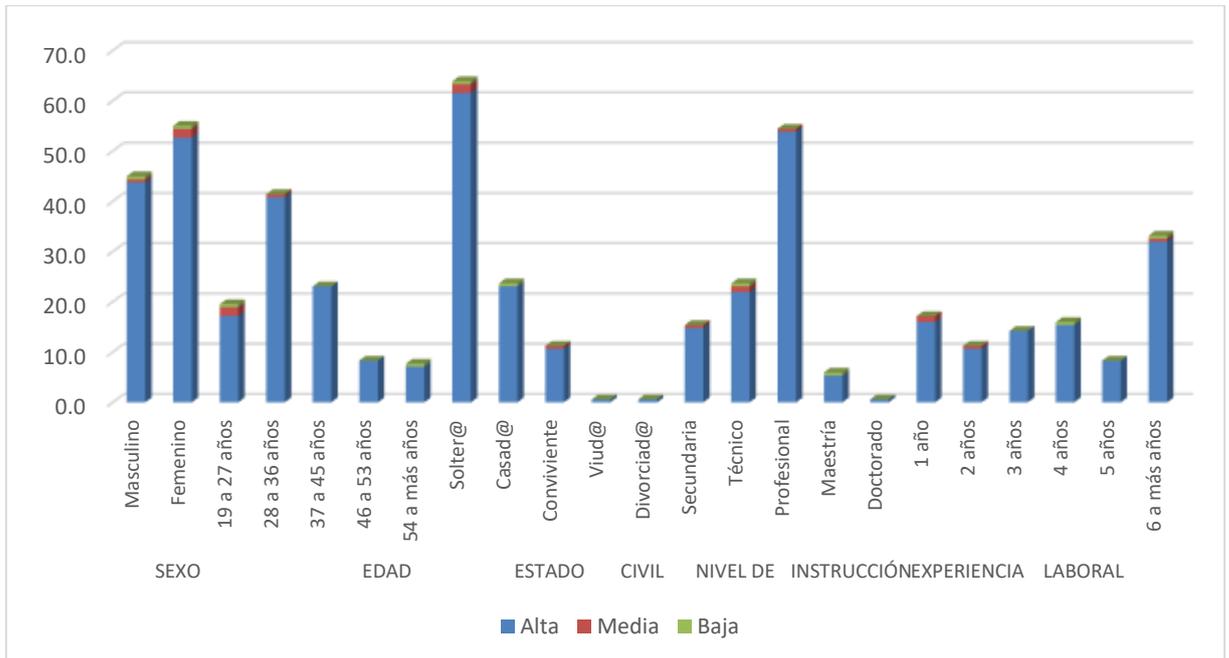
En la Tabla 8 y Figura 6 se observan las variables generales como sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción y experiencia laboral, cruzadas con la variable Desempeño Laboral, encontrándose que en su gran mayoría se opinan tener alto Desempeño Laboral.

En la Tabla 8 se muestra el valor del estadístico Chi-Cuadrado y su respectivo valor “p” cuya probabilidad igual a 0,049 que es menor de 0,05 para la variable edad; es decir que, con el 95% de confianza se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la edad y el Desempeño Laboral, según la percepción de la gestión del Talento Humano que tiene el personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas; no existiendo relación significativa entre el Desempeño laboral con las variables sexo, estado civil, nivel de instrucción y experiencia laboral.

Tabla 8. Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por su Desempeño Laboral, según variables generales.

| VARIABLES | Categorías | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | Total | | Xc | p |
|----------------------|---------------|-------------------|------|-------|-----|------|-----|-------|------|--------|-------|
| | | Alta | | Media | | Baja | | N° | % | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | | | | |
| SEXO | Masculino | 74 | 43,8 | 1 | 0,6 | 1 | 0,6 | 76 | 0,4 | 0,677 | 0,713 |
| | Femenino | 89 | 52,7 | 3 | 1,8 | 1 | 0,6 | 93 | 0,6 | | |
| EDAD | 19 a 27 años | 29 | 17,2 | 3 | 1,8 | 1 | 0,6 | 33 | 19,5 | 15,563 | 0,049 |
| | 28 a 36 años | 69 | 40,8 | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 70 | 41,4 | | |
| | 37 a 45 años | 39 | 23,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 39 | 23,1 | | |
| | 46 a 53 años | 14 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 8,3 | | |
| | 54 a más años | 12 | 7,1 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | 13 | 7,7 | | |
| ESTADO CIVIL | Solter@ | 104 | 61,5 | 3 | 1,8 | 1 | 0,6 | 108 | 63,9 | 2,653 | 0,954 |
| | Casad@ | 39 | 23,1 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | 40 | 23,7 | | |
| | Conviviente | 18 | 10,7 | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 19 | 11,2 | | |
| | Viud@ | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | | |
| | Divorciad@ | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | | |
| NIVEL DE INSTRUCCIÓN | Secundaria | 25 | 14,8 | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 26 | 15,4 | 11,039 | 0,199 |
| | Técnico | 37 | 21,9 | 2 | 1,2 | 1 | 0,6 | 40 | 23,7 | | |
| | Profesional | 91 | 53,8 | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 92 | 54,4 | | |
| | Maestría | 9 | 5,3 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | 10 | 5,9 | | |
| | Doctorado | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | | |
| EXPERIENCIA LABORAL | 1 año | 27 | 16,0 | 2 | 1,2 | 0 | 0,0 | 29 | 17,2 | 7,533 | 0,674 |
| | 2 años | 18 | 10,7 | 1 | 0,6 | 0 | 0,0 | 19 | 11,2 | | |
| | 3 años | 24 | 14,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 24 | 14,2 | | |
| | 4 años | 26 | 15,4 | 0 | 0,0 | 1 | 0,6 | 27 | 16,0 | | |
| | 6 años | 14 | 8,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 8,3 | | |
| | 7 a más años | 54 | 32,0 | 1 | 0,6 | 1 | 0,6 | 56 | 33,1 | | |

Figura 6. Distribución porcentual del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por su Desempeño Laboral, según variables generales.



IV. DISCUSIÓN

En los últimos años se ha dado mayor énfasis al estudio de la gestión del talento humano, debido a su impacto en el desempeño laboral; sin embargo, se necesita continuar con este tipo de investigaciones, en forma periódica, que permita implementar planes de mejora continua para el logro de los objetivos de la entidad. Las Municipalidades son instituciones públicas encargadas de la gestión de las provincias y sus distritos, constituyendo entidades de los gobiernos locales que debe brindar bienestar a los vecinos; sin embargo, también se ha detectado diferencias que inciden negativamente en el cumplimiento de los objetivos y metas, pudiéndose ocasionar problemas de mayor magnitud. En este sentido, el objetivo de la presente investigación fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Los hallazgos reportados durante esta investigación, señalan un 89.9% con nivel muy favorable en la gestión del talento humano y alto desempeño laboral de los trabajadores (tabla 1 y figura 1) en contraste con los reportados en el “municipio distrital de Santa Rosa, El Dorado, donde el estado de gestión del talento humano resultó ser deficiente en un 52%, regular en un 32% y eficiente en un 15% asimismo, determinó que el estado de desempeño laboral es malo en un 48%, regular en un 34%, y bueno en un 18%” (Castillo, 2020, p. 35). Sin embargo, podemos apreciar coincidencia con los datos obtenidos por Leytón (2018) en los empleados de la Municipalidad de San Borja “indicando que la gestión del talento como proceso y resultado según el 73.02% de encuestados es adecuada y tiene relación con los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, donde el 79.4% manifiestan que es alto”. (p. 76)

Al someterlo a la prueba de independencia de criterios Chi cuadrado obtenemos $p = 0,000 \leq 0.05$ indicando que la gestión del talento humano no es independiente del desempeño laboral, resultados que coinciden con los reportados por Reyes (2018) hallando $R = 97,1\%$ estableció que “*existe una correlación positiva muy fuerte entre la gestión del personal con el desempeño laboral el personal administrativo en el distrito de Chancay*”; asimismo Castañeda (2018) afirma que “*existe afinidad significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Baños del Inca*”; en tanto, Huanca y Vara (2018) coincidiendo con Del Castillo (2017) reportan

relación significativa o importante entre dichas variables para los trabajadores de las municipalidades del distrito de Pachas y Chakracayo, respectivamente.

Por otro lado, Ccami, (2020) evidenció “*un nivel de correlación positiva muy fuerte ($r=0,899^{**}$), entre gestión del talento humano y desempeño laboral, reflejando que los procesos que realiza en la gestión del talento humano tienen una relación directa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate*” y Morales (2018) en su investigación con “los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018 observó que la relación entre las dos variables es alta (0.641)” (p. 51)

Cuando se presta atención a los datos según las dimensiones de la gestión del talento humano con el alto desempeño laboral; se reporta que, el 91.1% en planificación (Tabla 2 y Figura 2); el 88.8%, en integración (Tabla 3 y Figura 3) y el 92.3% en desarrollo (Tabla 4 y Figura 4), del personal administrativo tiene un nivel muy favorable.

Considerando los resultados mostrados en las Tablas 7 y 8 se encontró que existe relación significativa entre Gestión del talento humano y edad al obtener un valor Chi cuadrado igual a 17,859 ($p=0,022 < 0,05$); asimismo, también se encontró relación significativa entre la variable edad y desempeño laboral con un valor Chi cuadrado igual a 15,563 ($p=0,049$). No encontrándose relación significativa entre las variables en estudio, con las variables sexo, estado civil, nivel de instrucción, experiencia laboral. Se recomienda que Para optimizar la gestión pública del Perú, se debe considerar el grado de instrucción de los trabajadores de la administración pública, demandándose capacitación, especialización y perfeccionamiento, a través de un Plan integral que debe plantearse en base a la Planificación nacional y regional; a la par de promover una nueva legislación laboral para los trabajadores de la administración pública, la cual tiene muchos años de vigencia, y de esta manera contribuir a elevar los indicadores de eficiencia y eficacia laboral. (Valeriano, 2013)

Gestionar el talento humano implica un proceso que utiliza todos los talentos e ideas para beneficiar al equipo, para innovar y mejorar los proyectos de desarrollo social (Chiavenato, 2001). Se inicia con la planificación y descripción de los cargos, convocatorias, selección del personal que acredite el perfil requerido y cuya integración incluye además diferentes pruebas psicotécnicas, que identifican las características de la calidad de persona y competencias del candidato; para lo cual se realiza entrevista

personal y evaluación psicológica, los seleccionados inician el proceso de inducción que consiste en brindar información con la finalidad que adquieran los conocimientos necesarios, adquieran habilidades y destrezas, propiciando su desarrollo tornándose más eficientes, asimilando nuevas actitudes, modificando hábitos y comportamientos que les permitan ser más eficaces en lo que hacen. (Chiavenato, 2007 y Chiavenato, 2011).

Sin embargo, como indica Peralta (2017)

“Cuando existe deficiente gestión de la planificación, integración y desarrollo de recursos humanos, se refleja en el desorden, retrasos de los conocimientos de gestión como el empleo, la compensación, el desarrollo, el rendimiento, relaciones sociales y humanas, deficientes acciones para atenuar los problemas, deficiente fortalecimiento de capacidades en los trabajadores, no hay estímulo, no pueden desarrollar sus funciones adecuadamente” (p. 45, 75)

En el presente estudio la aplicación del estadístico de Chi-Cuadrado entre los resultados de las dimensiones, planificación, integración y desarrollo con el desempeño laboral se obtuvo una probabilidad p igual a 0,000 que es menor a 0.05 para estas tres dimensiones de la gestión del talento humano en su conjunto, motivando el rechazo de la hipótesis nula, lo que permite concluir que existe relación significativa entre cada una de las citadas dimensiones con el desempeño laboral. Estos resultados refuerzan la relación estadística significativa encontrada entre gestión del talento humano y desempeño laboral, concordando con las teorías que mencionan la implicancia que tiene la gestión en el desempeño.

Asimismo, se hace mención que la investigación realizada se llevó a cabo durante un acontecimiento que nuestro país empezaba a enfrentar una dura batalla contra una desconocida y mortal pandemia llamada Covid 19, que afectó a muchos países en cuanto a su salud, economía de la población en general, repercutiendo en el ámbito laboral de todas las instituciones que se vieron afectadas en cuanto a su productividad, y en la retención de personal, teniendo que acogerse a suspensión perfecta de labores, despidos, permisos por salud propia o de familiares, entre otros que provocó la revalorización del trabajo y sus nuevas modalidades, lo cual pudo haber afectado positivamente al momento de contestar el cuestionario aplicado.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arriban en la presente investigación son:

- La Tabla Pruebas de Chi-Cuadrado Figura 1, en concordancia con el objetivo general se determinó que, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, al encontrar un valor Chi-Cuadrado = a 146,220 y probabilidad $p = a 0,000$ rechazándose la hipótesis nula para un 95% de confianza.
- La Tabla Pruebas de Chi-Cuadrado Figura 2, en armonía con el primer objetivo específico se estableció que, existe relación significativa entre la dimensión planificación del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, al encontrar un valor de Chi-Cuadrado = a 156,105 y probabilidad $p = a 0,000$ rechazándose la hipótesis nula para un 95% de confianza.
- La Tabla Pruebas de Chi-Cuadrado Figura 3, concordante con el segundo objetivo específico se determinó que, si existe relación significativa entre la dimensión integración del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, al encontrar un valor de Chi-Cuadrado = a 121,137 y probabilidad $p = a 0,000$ rechazándose la hipótesis nula para un 95% de confianza.
- La Tabla Pruebas de Chi-Cuadrado Figura 4, relacionada con el tercer objetivo específico se estableció que, existe relación significativa entre la dimensión del desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, al encontrar un valor de Chi-Cuadrado = a 128,658 y probabilidad $p = a 0,000$ rechazándose la hipótesis nula para un 95% de confianza.
- En la Tabla 5, Dimensión 1: Planificación del Talento Humano, ítem 4 de acuerdo el indicador principal que tiene mayor representatividad en el (89.35%); asimismo en la Dimensión 2: Integración del Talento Humano, ítem 4 de acuerdo el indicador que tiene mayor representatividad en el (75.15%) y en la Dimensión 3: Desarrollo del Talento Humano, ítem 4 de acuerdo el indicador que tiene menor representatividad en el (66.27%), establecidos en la variable 1 Gestión del talento humano.

- En la Tabla 6, Dimensión 2: Eficiencia laboral, ‘ítem 4 de acuerdo, el indicador principal tiene mayor representatividad en el (86.39%), es el personal que utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada y la Dimensión 3: Trabajo en Equipo, ítem 4 de acuerdo el indicador que tiene menor representatividad en el (65.68%), respecto al trabajo en equipo, se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano, establecidos en la variable 2 desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Terminado la presente investigación y teniendo en cuenta los resultados obtenidos, resulta pertinente plantear algunas recomendaciones que permita coadyuvar a la mejora de la gestión de recursos humanos:

A la Alta Dirección de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

- Realizar las gestiones pertinentes con el SERVIR, para efectuar una Formación Laboral que, tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros, y que permite, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía, aplicándose para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.
- La Sub Gerencia de Recursos Humanos, en coordinación con el SERVIR, capacite, sensibilice y concientice a los servidores civiles que, laboran en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas y de esa manera se identifiquen, se comprometan y coadyuven a la gestión municipal para el cumplimiento de objetivos y metas, establecidos en el Plan Operativo Institucional-POI de la Entidad.
- Que, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, elabore programas anuales de capacitaciones en forma general y por especialidades y de evaluaciones permanentemente a los servidores civiles, para determinar el compromiso, rendimiento laboral y cumplimiento de funciones establecidos en los documentos de gestión Reglamento y Manuales de Organización y Funciones aprobados por la Entidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D. G. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi (Tesis)*. Tulcán: Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
- Al Hammadi, F., y Hussain, M., *Sustainable Organizational Performance: a study of health-care organizations in the United Arab mirates*, <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2017-1263>, International Journal of Organizational Analysis, 27(1), 169-186 (2019) [Links]
- Alles, Martha (2007) *Desarrollo del talento humano basado en competencia* Ediciones Granica. Argentina. Pág. 89. https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alva, R. (2017). *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del decreto legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017. Tesis de grado para la obtención del título profesional*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/1219>
- Bardales, N. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada tingo de la unidad de gestión educativa local Luya, Amazonas - 2016. Tesis de grado de Magister en Gestión Pública*. Chachapoyas: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16415>
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., y Wright, M., *Resource-Based Theory and the Value Creation Framework*, <https://doi.org/10.1177/01492063211021655>, Journal of Management, 47(7), 1936-1955 (2021) [Links]
- Castañeda, D. W. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, 2018 (Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración)*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/14586>

- Ccami Salazar, A. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52074?show=full>
- Chachapoyas, M. P. (2005). *Reglamento de Organización y Funciones (ROF)*. Municipalidad Provincial de Chachapoyas, Amazonas, Chachapoyas.
https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/193/PLAN_193_REGLAMENTO%20DE%20ORGANIZACION%20Y%20FUNCIONES_2008.pdf
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar vallejo, Piura.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Conde, M., & Coronado, M. (2006). *Diagnóstico del clima organizacional de una institución pública. Caso estudio: La Ilustre Municipalidad de Valdivia*. Tesis para optar al título de periodista y al Grado de Licenciado en Comunicación Social. , Universidad Austral de Chile , Valdivia.
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/ffc745d/doc/ffc745d.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Del Castillo, A.Y. (2107). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Tesis de Maestra en Gestión Pública. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8939>
- Flores, N. C. (2016). *Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio – diciembre 2015*. Proyecto de grado de título. Milagro-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

- García Solarte, M. (2009). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana*. Pensamiento y Gestión N°27, 162 - 200. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad del Valle: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/4957>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huanca, B. A., & Vara, Y. A. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018 (Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública)*. Huánuco: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32743>
- Jara, M., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*.
- Leyton Falen, M. (2018). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Borja, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2960999>
- Lledó, Pablo (2013) *Cómo aprobar el examen PMP sin morir en el intento*. 5ta edición – Victoria, BC, Canadá. [http://www.celltp.com/bibhab/biblioteca/Director%20de%20Proyectos%20\(P.%20Lled%C3%B3\).pdf](http://www.celltp.com/bibhab/biblioteca/Director%20de%20Proyectos%20(P.%20Lled%C3%B3).pdf)
- Méndez, C. (2011). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4a ed ed.). Mexico: Limusa.
- Morales Anton, Y. J. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018*. Piura: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2>
- Montgomery, Douglas C. (2004) *Diseño y Análisis de Experimentos*. Segunda Edición. México, D. F. Editorial LIMUSA

- Peralta, Y. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la gerencia regional de desarrollo social del Gobierno Regional Amazonas 2017. Tesis para título profesional*. Chachapoyas: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27382>
- Pagán-Castaño, E., Garrigós-Simón, F. J., y Sánchez-García, J. (2020). *El papel mediador del bienestar en el efecto de la gestión de los recursos humanos sobre el desempeño*. *Esic Market Economics and Business Journal*, 52(1), 45-68. <https://doi.org/10.7200/esicm.168.0521.1> [Links]
- Pang, K., y Lu, C. S., *Organizational Motivation, Employee job Satisfaction and Organizational Performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan*, <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>, *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52 (2018) [Links]
- Reyes, N. C. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018 (Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniero Industrial)*. *INGmosis*, 6(1), 61-75. doi:DOI:10.18050/ingnosis.v6i1.2561
- Robles, P. (2017). *Propuesta de mejora del clima organizacional de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12028/robles_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, Luz (2016) *gestión del talento humano*. Instituto de investigaciones de la escuela superior politécnica de Chimborazo. Ecuador. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Valdez-Juárez, L. E., Gallardo-Vázquez, D., y Ramos-Escobar, E. A., *Organizational Learning and Corporate Social Responsibility drivers of Performance in SMEs in Northwestern Mexico*, <https://doi.org/10.3390/su11205655>, *Sustainability*, 11(20), 2-23 (2019) [Links]
- Valeriano, Luis (2013) *Cómo optimizar la gestión pública del Perú. Gestión en el Tercer Milenio*, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 16, N° 31, Lima, Julio 2013). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8766/7610>

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

(Bertha Chamorro, 2020)

Presentación: La maestrante **BERTHA MARLENY GONZÁLES CHAMORRO**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, se encuentra desarrollando la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2020**, con la finalidad de determinar la relación que existe entre las variables de estudio. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradezco ser lo más sincero posible.

- i. Instrucciones Lea atentamente las siguientes afirmaciones y marque con una X el casillero de su preferencia.

ASPECTOS GENERALES

- 1) Sexo
 - a. Masculino ()
 - b. Femenino ()
- 2) Edad
 - a. 19-27 ()
 - b. 28-36 ()
 - c. 37-45 ()
 - d. 46-53 ()
 - e. 54 a más ()
- 3) Estado civil
 - a. Soltero(a) ()
 - b. Casado(a) ()
 - c. Conviviente(a) ()
 - d. Viudo(a) ()
 - e. Divorciado(a) ()
- 4) Nivel de formación
 - a. Secundaria ()
 - b. Técnico ()
 - c. Profesional ()
 - d. Maestría ()
 - e. Doctorado ()
- 5) Experiencia en el área de trabajo
 - a. 1 año ()
 - b. 2 años ()
 - c. 3 años ()
 - d. 4 años ()
 - e. 5 años ()
 - f. 6 años a más ()

- ii.** Aspectos sobre la investigación Para evaluar las variables, seleccione una sola respuesta y marque con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala de calificación:

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Dimensión 1: Planificación del Talento Humano | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | En la entidad se realiza el debido análisis de los puestos, es decir se identifican y se describen los puestos existentes y propuestos según sus finalidades | | | | | |
| 2 | Las descripciones y especificaciones de los requisitos de los puestos están correctamente descritas en los documentos de gestión tales como el MOF y ROF. | | | | | |
| 3 | Se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión. | | | | | |
| 4 | En la entidad se asignan recursos necesarios para la contratación de un nuevo trabajador | | | | | |
| 5 | Los recursos monetarios asignados para los puestos son los adecuados | | | | | |
| Dimensión 2: Integración del Talento Humano | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | En la entidad se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo. | | | | | |
| 7 | Para el reclutamiento de personal se tiene actualizada la información de las personas que laboran de manera permanente y no permanente. | | | | | |
| 8 | Las pruebas de selección de personal son oportunas, es decir, en el tiempo adecuado. | | | | | |
| 9 | Las entrevistas que se realizan para la selección de personal son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo. | | | | | |
| 10 | Los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o adecuación al cargo. | | | | | |
| 11 | La inducción cumple un rol importante para el desarrollo de las actividades del nuevo trabajador. | | | | | |

| Dimensión 3: Desarrollo del Talento Humano | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 12 | En la entidad se realizan programas de capacitación dirigida a los trabajadores | | | | | |
| 13 | La capacitación se debe de priorizar para que el personal este actualizado. | | | | | |
| 14 | En la entidad se brindan programas de desarrollo personal para los trabajadores, tales como cursos externos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 15 | Los trabajadores desarrollan sus capacidades profesionales dentro como fuera de la organización. | | | | | |
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
| Dimensión 1: Eficacia laboral | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado | | | | | |
| 17 | Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes | | | | | |
| 18 | Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas | | | | | |
| 19 | Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos. | | | | | |
| Dimensión 2: Eficiencia Laboral | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada. | | | | | |
| 21 | En la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos. | | | | | |
| 22 | Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución. | | | | | |
| 23 | El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto. | | | | | |
| 24 | Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno | | | | | |
| Dimensión 3: Trabajo en equipo | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo | | | | | |
| 26 | El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano | | | | | |
| 27 | El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta | | | | | |
| 28 | Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado | | | | | |

ANEXO N° 2

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

El instrumento de investigación ha sido sometido a juicio de expertos, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento arrojando el calificativo siguiente:

MATRIZ DE RESPUESTAS DE LOS PROFESIONALES DE CONSULTADOS SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

| ITEM | EXPERTO* | | | TOTAL |
|--------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| INSTRUMENTO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | |
| 01 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 02 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 03 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 04 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 05 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 06 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 07 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 08 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 09 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| TOTAL | 15 | 15 | 15 | 45 |
| INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| TOTAL | 13 | 13 | 13 | 39 |

* Respuesta de los profesionales: 1 = Sí es adecuado, 0= No es adecuado

PROFESIONALES CONSULTADOS

1. (*) Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar. (Docente EPG - UNTRM)
 2. (*) Dr. Rosas Carranza Guevara. (Docente EPG - UNTRM)
 3. (*) Mg. Elena Irene Bautista Reyes. (Docente EPG-UNTRM)
- (*) **Emisión y validación impresa.**

INSTRUMENTO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para obtener la validez se aplicó la prueba Binomial empleándose el SPSS versión 26, siendo útil el resumen de los resultados mostrados en la siguiente tabla:

| OPINIÓN | JUEZ | | |
|---------|------|----|----|
| | 1 | 2 | 3 |
| SI | 15 | 15 | 15 |
| NO | 0 | 0 | 0 |

Aplicada la prueba Binomial se obtuvo la validación del instrumento, obteniendo los siguientes resultados:

JUEZ 1

| Prueba binomial | | | | | |
|-----------------|------------|----|----------------------|-----------------|--------------------------|
| Categoría | | N | Proporción observada | Prop. de prueba | Sig. exacta (unilateral) |
| OPINION | Grupo 1 SI | 15 | 1,00 | ,85 | ,087 |
| | Total | 15 | 1,00 | | |

JUEZ 2

| Prueba binomial | | | | | |
|-----------------|------------|----|----------------------|-----------------|--------------------------|
| Categoría | | N | Proporción observada | Prop. de prueba | Sig. exacta (unilateral) |
| OPINION | Grupo 1 SI | 15 | 1,00 | ,85 | ,087 |
| | Total | 15 | 1,00 | | |

JUEZ 3

| Prueba binomial | | | | | |
|-----------------|------------|----|----------------------|-----------------|--------------------------|
| Categoría | | N | Proporción observada | Prop. de prueba | Sig. exacta (unilateral) |
| OPINION | Grupo 1 SI | 15 | 1,00 | ,85 | ,087 |
| | Total | 15 | 1,00 | | |

Resumiendo, los resultados se tiene la siguiente tabla de resultados:

| JUEZ | ACEPTA LA VALIDEZ | N | Proporción observada | Proporción de prueba | Significancia p |
|------|-------------------|----|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | SI | 15 | 1.0 | 0.85 | 0.087 |
| | NO | 0 | 0.0 | | |
| 2 | SI | 15 | 1.0 | 0.85 | 0.087 |
| | NO | 0 | 0.0 | | |
| 3 | SI | 15 | 1.0 | 0.85 | 0.087 |
| | NO | 0 | 0.0 | | |

Hipótesis estadística:

Ho: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 0.85

H₁: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 0.85

Criterio de decisión

Rechazar Ho si la significancia o valor p < 0.05 caso contrario aceptar Ho

En este caso se tiene que para cada juez el valor de p = 0.087 > 0.05 entonces se acepta Ho

Conclusión

La proporción de preguntas aceptadas por cada uno de los jueces para el instrumento Gestión del Talento Humano, es igual al 85%.

INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Para obtener la validez se aplicó la prueba Binomial empleándose el SPSS versión 26, siendo útil el resumen de los resultados mostrados en la siguiente tabla:

| OPINIÓN | JUEZ | | |
|---------|------|----|----|
| | 1 | 2 | 3 |
| SI | 13 | 13 | 13 |
| NO | 0 | 0 | 0 |

Aplicada la prueba Binomial se obtuvo la validación del instrumento, obteniendo los siguientes resultados:

JUEZ 1

| Prueba binomial | | | | | |
|-----------------|------------|----|----------------------|-----------------|--------------------------|
| | Categoría | N | Proporción observada | Prop. de prueba | Sig. exacta (unilateral) |
| OPINION | Grupo 1 SI | 13 | 1,00 | ,85 | ,121 |
| | Total | 13 | 1,00 | | |

JUEZ 2

Prueba binomial

| | Categoría | N | Proporción observada | Prop. de prueba | Sig. exacta (unilateral) |
|---------|------------|----|----------------------|-----------------|--------------------------|
| OPINION | Grupo 1 SI | 13 | 1,00 | ,85 | ,121 |
| | Total | 13 | 1,00 | | |

JUEZ 3

Prueba binomial

| | Categoría | N | Proporción observada | Prop. de prueba | Sig. exacta (unilateral) |
|---------|------------|----|----------------------|-----------------|--------------------------|
| OPINION | Grupo 1 SI | 13 | 1,00 | ,85 | ,121 |
| | Total | 13 | 1,00 | | |

Resumiendo, los resultados se tiene la siguiente tabla de resultados:

| JUEZ | ACEPTA LA VALIDEZ | N | Proporción observada | Proporción de prueba | Significancia p |
|------|-------------------|----|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | SI | 13 | 1.0 | 0.85 | 0.121 |
| | NO | 0 | 0.0 | | |
| 2 | SI | 13 | 1.0 | 0.85 | 0.121 |
| | NO | 0 | 0.0 | | |
| 3 | SI | 13 | 1.0 | 0.85 | 0.121 |
| | NO | 0 | 0.0 | | |

Hipótesis estadística:

Ho: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 0.85

H₁: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 0.85

Criterio de decisión

Rechazar Ho si la significancia o valor $p < 0.05$ caso contrario aceptar Ho

En este caso se tiene que para cada juez el valor de $p = 0.121 > 0.05$ entonces se acepta Ho

Conclusión

La proporción de preguntas aceptadas por cada uno de los jueces para el instrumento Desempeño Laboral, es igual al 85%.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1: GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

Escala: PLANIFICACIÓN

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,813 | 5 |

Escala: INTEGRACIÓN

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,854 | 6 |

Escala: DESARROLLO

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,804 | 4 |

Escala: GESTIÓN

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,934 | 15 |

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Escala: EFICACIA

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,870 | 4 |

Escala: EFICIENCIA

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,767 | 5 |

Escala: TRABAJO COMÚN

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,902 | 4 |

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

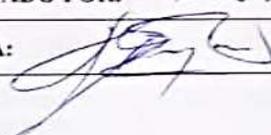
| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,877 | 13 |

FORMATOS LLENADOS POR LOS EXPERTOS

EXPERTO 1

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS A INCLUIR EN EL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

| ITEM | CRITERIOS A EVALUAR | | | | | | | | | | Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique) |
|------|--------------------------|----|--------------------|----|----------------------------------|----|-----------------------------------------------|----|----------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------|
| | Claridad en la redacción | | Coherencia interna | | Inducción a la respuesta (Sesgo) | | Lenguaje adecuado con el nivel del informante | | Mide lo que pretende | | |
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|----------------------|---|--------------|---------------------------------|---|----------------------------------------|----|---------------|
| 23 | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| 24 | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| 25 | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| 26 | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| 27 | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| 28 | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| Aspectos Generales | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> Sí | No | Observaciones |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | | | | | | | | / | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | | | | | | | | / | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | | | | | | | | / | | |
| información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | | | | | | | | / | | |
| VALIDEZ | | | | | | | | | | |
| APLICABLE | | | | / | NO APLICABLE | | | | | |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | | | | | | | | |
| VALIDADO POR: CARLOS A. HINOJOSA S. | | | | | | e-mail: carlos.hinojosa@unh.edu | | | | |
| FIRMA:  | | | TELÉFONO: 944 999663 | | | FECHA: 02 de 20 | | | | |

EXPERTO 2

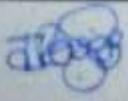
FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS A INCLUIR EN EL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

| ÍTEM | CRITERIOS A EVALUAR | | | | | | | | | | Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique) |
|------|--------------------------|----|--------------------|----|----------------------------------|----|-----------------------------------------------|----|----------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------|
| | Claridad en la redacción | | Coherencia interna | | Inducción a la respuesta (Sesgo) | | Lenguaje adecuado con el nivel del informante | | Mide lo que pretende | | |
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|-------------------------------------|--|-----------------------------------------|---|------------------------|-------------------------------------|--------------------------|---------------|
| 23 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| Aspectos Generales | | | | | | | | | <input checked="" type="radio"/> Si | <input type="radio"/> No | Observaciones |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | | | | | | | | | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | | | | | | | | | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | | | | | | | | | | | |
| información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | | | | | | | | | | | |
| VALIDEZ | | | | | | | | | | | |
| APLICABLE | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | NO APLICABLE | | | |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | | | | | | | | | |
| VALIDADO POR: <i>Rosas Carranza Guevara</i> | | | | | | e-mail: <i>rcarranza_12@hotmail.com</i> | | | | | |
| FIRMA: <i>[Signature]</i> | | | | TELEFONO: <i>990590266</i> | | | | FECHA: <i>10-12-20</i> | | | |

EXPERTO 3

| ITEM | CRITERIOS A EVALUAR | | | | | | | | | | Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un item por favor indique) |
|------|--------------------------|----|--------------------|----|----------------------------------|----|-----------------------------------------------|----|----------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------|
| | Claridad en la redacción | | Coherencia interna | | Inducción a la respuesta (Sergo) | | Lenguaje adecuado con el nivel del informante | | Mide lo que pretende | | |
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 2 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 3 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 4 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 5 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 6 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 7 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 8 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 9 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 10 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 11 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 12 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 13 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 14 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 15 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 16 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 17 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 18 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 19 | x | | x | | | x | x | | x | | |
| 20 | x | | x | | | x | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|---------------------|--|--------------------------------|--------------|-----------------------------|----|----|---------------|--|
| 21 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| 22 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| 23 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| 24 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| 25 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| 26 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| 27 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| 28 | x | | x | | | x | x | | x | | | |
| Aspectos Generales | | | | | | | | | si | No | Observaciones | |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | | | | | | | | | x | | | |
| Los items permiten el logro del objetivo de la investigación | | | | | | | | | x | | | |
| Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial | | | | | | | | | x | | | |
| información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir | | | | | | | | | x | | | |
| VALIDEZ | | | | | | | | | | | | |
| APLICABLE | | | | | | x | NO APLICABLE | | | | | |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | | | | | | | | | | |
| VALIDADO POR: Mg. Elena Irene Baucita Reyes | | | | | | e-mail: irenebaucita@gmail.com | | | | | | |
| FIRMA:  | | | | TELEFONO: 950850945 | | | | FECHA: 10 de diciembre 2020 | | | | |

ANEXO N° 3

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

(Variable 1)

| | |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Autor: | Martha Alicia Alles |
| Año: | 2010 |
| Procedencia: | Diccionario de preguntas La Trilogía Tomo III |
| País: | Argentina |
| Adaptación: | Bertha Marleny Gonzáles Chamorro |
| Año: | 2020 |
| Procedencia: | Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas |
| Objetivo: | Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. |
| Institución: | Municipalidad Provincial de Chachapoyas – 2020 |
| Tipo de instrumento: | Encuesta |
| Aplicación: | Directa |
| Tiempo de duración: | 20 minutos |
| Número de ítems: | 15 |

Divididos según dimensiones, de la siguiente manera:

| Dimensiones | N° ítems | Ítems del cuestionario |
|--------------------|-----------------|-------------------------------|
| Planificación | 5 | 1, 2, 3, 4, 5 |
| Integración | 6 | 6, 7, 8, 9, 10, 11 |
| Desarrollo | 4 | 12, 13, 14, 15 |

ESCALA DE MEDICIÓN: 5

Como escala de valoración se utilizó la escala de Likert entre 1 y 5 por cada ítem:

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

| | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Haciendo un total de 75 puntos como máximo en la escala general y para cada dimensión fue valorado de la siguiente manera:

| Variable | Muy favorable | Favorable | Desfavorable |
|----------------------------|----------------------|------------------|---------------------|
| Dimensión 1: Planificación | 19 – 25 | 12 – 18 | 5 – 11 |
| Dimensión 2: Integración | 23 – 30 | 15 – 22 | 6 – 14 |
| Dimensión 3: Desarrollo | 15 – 20 | 10 – 15 | 4 – 9 |
| Gestión del talento humano | 56 – 75 | 36 – 55 | 15 – 35 |

FORMA DE VALIDACIÓN: Por juicio de expertos por parte de la autora y luego también fue revalidado.

Para su cálculo se contó con una muestra de 21 trabajadores con dependencia laboral, de la Municipalidad de Luya – Lamud.

CONFIABILIDAD: Mediante el coeficiente Alpha de Cronbach se determinó que existe un alto grado de confiabilidad igual a 0.934.

Análisis de confiabilidad

| Método de análisis | Alpha de Cronbach |
|----------------------------|--------------------------|
| Dimensión 1: Planificación | 0.813 |
| Dimensión 2: Integración | 0.854 |
| Dimensión 3: Desarrollo | 0.804 |
| Gestión | 0.934 |

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Y DESEMPEÑO LABORAL
(Variable 2)**

Autor: Martha Alicia Alles
 Año: 2010
 Procedencia: Diccionario de preguntas La Trilogía Tomo III
 País: Argentina
 Adaptación: Bertha Marleny Gonzáles Chamorro
 Año: 2020
 Procedencia: Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
 Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020.
 Institución: Municipalidad Provincial de Chachapoyas – 2020
 Tipo de instrumento: Encuesta
 Aplicación: Directa
 Tiempo de duración: 20 minutos
 Número de ítems: 13
 Distribuidos según dimensiones de la siguiente manera:

| Dimensiones | Nº ítems | Ítems del cuestionario |
|--------------------|-----------------|-------------------------------|
| Eficacia | 4 | 16, 17, 18, 19 |
| Eficiencia | 5 | 20, 21, 22, 23, 24 |
| Trabajo en equipo | 4 | 25, 26, 27, 28 |

ESCALA DE MEDICIÓN:

Como escala de valoración se utilizó la escala de Likert entre 1 y 5 por cada ítem:

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

| | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo/ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Haciendo un total de 65 puntos como máximo en la escala general y para cada dimensión fue valorado de la siguiente manera:

| Variable | Alta | Media | Baja |
|--------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Dimensión 1: Eficacia | 16 – 20 | 10 – 15 | 4 – 9 |
| Dimensión 2: Eficiencia | 19 – 25 | 12 – 18 | 5 – 11 |
| Dimensión 3: Trabajo en equipo | 16 – 20 | 10 – 15 | 4 – 9 |
| Desempeño laboral | 46 – 65 | 30 – 45 | 13 – 29 |

FORMA DE VALIDACIÓN: Por juicio de expertos por parte de la autora y luego también fue revalidado.

Para su cálculo se contó con una muestra de 21 trabajadores con dependencia laboral, de la Municipalidad de Luya – Lamud.

CONFIABILIDAD: Mediante el coeficiente Alpha de Cronbach se determinó que existe un alto grado de confiabilidad igual a 0.877.

Análisis de confiabilidad

| Método de análisis | Alpha de Cronbach |
|--------------------------------|--------------------------|
| Dimensión 1: Eficacia | 0.870 |
| Dimensión 2: Eficiencia | 0.767 |
| Dimensión 3: Trabajo en equipo | 0.902 |
| Desempeño laboral | 0.877 |

ANEXO N° 4

AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA-LAMUD PARA PRUEBA PILOTO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA-LÁMUD
Creada el 05 de febrero de 1861 mediante Ley dada por el Mariscal Ramón Casilla-Presidente del Perú
“Capital Arqueológica del Nor Oriente Peruano”

Lamúd, 29 de enero del 2021

CARTA N° 003-2021-MPL-L/RR.HH-GARJ.

Señorita:
BERTHA MARLENY GONZALES CHAMORRO

ASUNTO : Autorización para realizar encuestas a los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Luya- Lamud

Referencia : Solicitud S/N

En atención a la solicitud presentada por su persona, esta jefatura en coordinación con la Gerencia Municipal; se autorizó a su persona a realizar encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya-Lamud, el día 09 de diciembre de 2020, sobre la Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Luya-Lamud, 2020.

Agradeciendo la atención que brinde al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
LUYA-LAMUD
[Handwritten signature]
LIC. CLAUDIO ASTORIBUO ARCE
ARE RESERVAS HUMANOS

ANEXO N° 5

**AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

San Juan de la Frontera de los Chachapoyas, 16 de diciembre de 2020

CARTA N° 036-2020-MPCH/GAF

Señora
BERTHA MARLENY GONZALES CHAMORRO
Jr. Los Angeles N° 696
CIUDAD.-

De mi especial consideración:

ASUNTO : AUTORIZA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS

REF. : Solicitud, del 16-12-2020//T. 203621

Por la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente, al mismo tiempo comunicarle que en virtud al documento de referencia se **AUTORIZA** la realización de encuestas en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en marco de su trabajo de investigación sobre "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020"; por lo que, se extiende la presente, para que se le brinde las facilidades que el caso requiera.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

JCB/D/GAF
B. Pacheco,
cc: Archivo. F. G.

| | | |
|--------|--------|--------|
| CIUDAD | CIUDAD | CIUDAD |
| GAF | 034561 | 2020 |

Juntas haciendo
HISTORIA

ANEXO N° 6

GALERÍA FOTOGRÁFICA



