

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores
administrativos de la municipalidad distrital de Pichari - Cusco, 2023**

Tesis para obtener el Grado Académico de:
**MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN
PÚBLICA**

Presentado por:

Bach. Julio Cesar Berrocal Huaman

Asesor:

Dr. Freddy Manuel Camacho Delgado

Ayacucho - Perú

2024

Dedicatoria

A mis padres y hermanos quienes fueron el soporte principal en el camino de mi formación personal y profesional.

A mi esposa e hija quienes con cariño y mucho amor, me dieron la confianza para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios, por estar siempre conmigo en mis peores momentos y ser el soporte espiritual en cada paso que doy.

Al Dr. Freddy Manuel Camacho Delgado, que en la presente tesis viene siendo mi asesor, brindándome las indicaciones y pautas necesarias para poder culminar con éxito la presente tesis.

Resumen

El objetivo general de la presente investigación es determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023, se utilizó el tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 79 colaboradores, el diseño de investigación fue no experimental, la técnica usada fue la encuesta, fuente de información primaria acopiada mediante dos cuestionarios tipo Likert, siendo las dimensiones para la variable gestión del talento humano: conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones; mientras que para la variable desempeño laboral: orientación de resultados, iniciativa, relaciones interpersonales, trabajo en equipo; la principal conclusión, es que la gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.819, además de ello los conocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.756; también, las habilidades se relacionan directamente con el desempeño laboral, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.738; asimismo, las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral, dado el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.747; en esa dirección, las motivaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral, con coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.800, que indica un nivel de correlación muy fuerte.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The general objective of this research is to determine to what extent human talent management is related to the work performance of administrative workers of the district municipality of Pichari - Cusco, 2023, the type of applied research at a correlational descriptive level was used. The population was made up of 79 collaborators, the research design was non-experimental, the technique used was the survey, a source of primary information collected through two Likert-type questionnaires, the dimensions for the human talent management variable being: knowledge, skills, attitudes. , motivations; while for the job performance variable: results orientation, initiative, interpersonal relationships, teamwork; The main conclusion is that human talent management is directly related to job performance, with a correlation coefficient of Kendall's Tau_b equal to 0.819. In addition, knowledge is directly related to job performance, since the correlation coefficient of Kendall's Tau_b is equal to 0.756; Also, skills are directly related to job performance, since Kendall's Tau_b correlation coefficient is equal to 0.738; Likewise, attitudes are directly related to job performance, given the correlation coefficient of Kendall's Tau_b approximated to 0.747; In this direction, motivations are directly related to job performance, with Kendall's Tau_b correlation coefficient equal to 0.800, which indicates a very strong level of correlation.

Keywords: human talent management, job performance.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Índice General.....	vi
Índice De Tablas	ix
Índice De Figuras	x
Índice De Anexos	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Revisión De Literatura	17
1.1. Marco Histórico	17
1.2. Marco Referencial.....	18
1.2.1. De Orden Internacional.....	18
1.2.2. De Orden Nacional	19
1.3. Sistema Teórico	23
1.3.1. Gestión Del Talento Humano	23
1.3.2. Dimensiones De La Variable Gestión Del Talento Humano.....	25
Conocimiento	25
Habilidades	25
Actitudes.....	26
Motivaciones	27
1.3.3. Desempeño Laboral	28
1.3.4. Dimensiones De Variable Desempeño Laboral.....	29
Orientación De Resultados	29

Iniciativa	30
Relaciones Interpersonales	30
Trabajo En Equipo	31
1.4. Marco Conceptual	32
1.4.1. Gestión Del Talento Humano	32
1.4.2. Desempeño Laboral	32
1.4.3. Trabajadores Administrativos	32
Capítulo Ii Materiales Y Métodos	33
2.1. Tipo Y Nivel De Investigación	33
2.2. Población Y Muestra.....	33
2.3. Fuentes De Información.....	34
2.4. Diseño De Investigación	34
2.5. Técnicas E Instrumentos	35
2.6. Consideraciones En La Interpretación De Resultados.....	35
2.7. Operacionalización De Variables Y Dimensiones.....	35
Capítulo Iii Resultados	38
3.1. Resultados A Nivel Descriptivo.....	38
3.1.1. Gestión De Talento Humano	38
3.1.2. Conocimientos	39
3.1.3. Habilidades	40
3.1.4. Actitudes	42
3.1.5. Motivaciones.....	43
3.1.6. Desempeño Laboral	44
3.1.7. Orientación De Resultados	45
3.1.8. Iniciativa	46

3.1.9.	Relaciones Interpersonales.....	48
3.1.10.	Trabajo En Equipo	49
3.2.	Resultados A Nivel Inferencial	50
3.2.1.	Prueba De Normalidad.....	50
3.2.2.	Contrastación De Hipótesis.....	51
	Hipótesis General:	51
	Hipótesis Específica A)	53
	Hipótesis Específica B)	54
	Hipótesis Específica C)	54
	Hipótesis Específica D)	55
Capítulo Iv	Discusión	57
Conclusiones.....		60
Recomendaciones		62
Referencias Bibliográficas.....		63
Anexos		71

Índice De Tablas

Tabla 1	Estructura de datos como resultado de la variable gestión de talento humano	38
Tabla 2	Estructura de datos como resultado de la dimensión conocimientos	39
Tabla 3	Estructura de datos como resultado de la dimensión habilidades.....	41
Tabla 4	Estructura de datos como resultado de la dimensión actitudes.....	42
Tabla 5	Estructura de datos como resultado de la dimensión motivaciones	43
Tabla 6	Estructura de datos como resultado de la variable desempeño laboral	44
Tabla 7	Estructura de datos como resultado de la dimensión orientación de resultados	45
Tabla 8	Estructura de datos como resultado de la dimensión iniciativa.....	47
Tabla 9	Estructura de datos como resultado de la dimensión relaciones interpersonales	48
Tabla 10	Estructura de datos como resultado de la dimensión trabajo en equipo	49
Tabla 11	Prueba de Kolgomorov – Smirnov para una muestra.....	51
Tabla 12	La gestión del talento humano se relacionan con el desempeño laboral.	52
Tabla 13	Los conocimiento se relacionan con el desempeño laboral.....	53
Tabla 14	Las habilidades se relacionan con el desempeño laboral.....	54
Tabla 15	Las actitudes se relacionan con el desempeño laboral.....	55
Tabla 16	Las motivaciones se relacionan con el desempeño laboral.	56

Índice De Figuras

Figura 1	Estructura de datos como resultado de la variable gestión de talento humano	39
Figura 2	Estructura de datos como resultado de la dimensión conocimientos	40
Figura 3	Estructura de datos como resultado de la dimensión habilidades.....	41
Figura 4	Estructura de datos como resultado de la dimensión actitudes.....	42
Figura 5	Estructura de datos como resultado de la dimensión motivaciones	44
Figura 6	Estructura de datos como resultado de la variable desempeño laboral	45
Figura 7	Estructura de datos como resultado de la dimensión orientación de resultados	46
Figura 8	Estructura de datos como resultado de la dimensión iniciativa.....	47
Figura 9	Estructura de datos como resultado de la dimensión relaciones interpersonales	49
Figura 10	Estructura de datos como resultado de la dimensión trabajo en equipo	50

Índice De Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	72
Anexo 2	Cuestionario Gestión del Talento humano	73
Anexo 3	Cuestionario de desempeño laboral	76
Anexo 4	Análisis de fiabilidad	79
Anexo 5	Prueba de normalidad	80
Anexo 6	Base de datos	81

Introducción

Con respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, para el Perú, el Congreso de la República (2004), dio la Ley Marco del Empleo Público, que en su artículo 11 precisa, que la capacitación como deber y derecho del empleado público, esta dirigido hacia el “desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario”. Es así que la Ley contempla la gestión del talento humano y el desempeño laboral, orientado a mejorar las competencias del servidor y el servicio hacia los usuarios, hecho que tiene sus devildades en las entidades públicas.

En tanto, Cáceres (2015), al ubicarse en el sector público de Ecuador señala que, existe un “bajo desempeño laboral de cada servidor, inducido por una inadecuada gestión del talento humano, dando como resultado: desconocimiento de funciones, disminución del desempeño laboral, desatención al servicio del usuario interno y externo de la institución” (p. 13). La que se traduce en hábitad estresante, trayendo como resultado un bajo rendimiento de los caloboradores.

De ahí que, cobra vigencia lo manifestado por Chiavenato (2009), que la entidad tenga personas no necesariamente significa tener talentos, debido a que un talento es un tipo especial de personas, que posee “algún diferencial competitivo que la valore” (p. 49); Entonces, no toda persona es un talento.

Frente a tal situación, Brazzotto (2012) señala, “el proceso de evaluar el desempeño y las calificaciones del empleado con relación a los requerimientos del puesto del cargo para el cual fue contratado. Es utilizada para la administración de promociones, fijación de reconocimientos materiales y otras acciones” (p. 8). Esto es, que estimula al trabajador, a efectos de fortalecer la orientación de resultados y la iniciativa.

En tanto, en expresión de Acosta (2017), las entidades vienen implementando “modelos de gestión por competencias que permiten medir, desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes específicas para cada puesto de trabajo” (p. 17), la que tiene por resultado logros individuales y organizacionales.

Por su lado, Burneo (2017), al referirse al gobierno regional de Tacana señala, que durante los últimos años “se ha evidenciado síntomas preocupantes en relación a la gestión del talento humano. Es así, que se despliegan problemas que afectan el desempeño de sus colaboradores y por ende repercute en sus niveles de satisfacción laboral y rendimiento” (p. 17). En esa dirección, se cuenta con instrumentos de gestión desactualizados, como el reglamento de organización y funciones, el manual de organización y funciones y el cuadro para asignación de personal. En otro orden de ideas, el proceso de selección de personal no se encuentra definido, así como también el proceso de evaluación de personal.

No obstante a ello, Del Castillo (2017), considera al talento humano como la chispa creativa de la organización; sin embargo refiere, “que no hay duda que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual y con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes” (p. 22). Problemas que con el paso del tiempo se agudizaran si no se toma acciones correctivas a tiempo.

En esa dirección, señala Crisóstomo (2019), que las instituciones para asegurar un margen de competitividad vienen preocupándose por invertir en la formación de sus trabajadores y cumplir con los propósitos institucionales. Sin embargo, no poseen de un programa “de estímulo y de motivación, tampoco se preocupan por brindar un ambiente laboral favorable, un trato cordial, no toman en cuenta la importancia de que el trabajador como talento humano sienta que forma parte importante dentro de la institución” (p. 2).

Por lo que, en expresión de Espinoza & Montalvo (2021), el desempeño laboral depende de aspecto que expresan reconocimiento por la labor cumplida, compensaciones y beneficios que aplica la entidad, el puesto de trabajo de desempeño, las funciones que realiza y el equipo de trabajo en el que esta comprendido. No obstante a ello, se ubica en las instituciones públicas, “que carecen de un adecuado plan de selección, capacitación, retención, motivación e incentivos, para su personal, lejos están el brindar un adecuado ambiente laboral, trato cordial y hacer sentir a los trabajadores que son parte de la organización” (p. xiii). A pesar de ello, las instituciones públicas muestran poco interés por fortalecer las habilidades, conocimientos, actitudes, capacidades y motivación de los empleados, y los trabajadores perciben que su labor no es valorada.

Por su lado, en la municipalidad distrital de Pichari se percibe que los empleados, conocen poco de los instrumentos de gestión; de ahí que sus experiencias y conocimientos no son utilizados en su real dimensión a efectos de aportar con nuevas ideas y mejorar el trabajo, proponer planes de acción para el logro de objetivos institucionales, su participación se muestra activa con cierta reserva, no muestran empeño activo en sus labores cotidianas, atienden al usuario sin la debida cordialidad; lo cual ocurre, porque las oportunidades de aprender y crecer están restringidas.

En tanto, en la municipalidad distrital de Pichari también se observa, la presencia de trabajadores que no concluyen oportunamente sus obligaciones, debido a que no racionalizan adecuadamente el tiempo de trabajo y los recursos asignados; asimismo, muestran resistencia a los cambios, son poco capaz de resolver problemas laborales, expresan incapacidad de influir positivamente en sus compañeros, son poco asertivos y muestran poco compromiso con las tareas encomendadas.

Comportamiento que ha dado origen a la formulación del problema general en los siguientes términos: ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el

desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023?; igualmente a los problemas específicos: a) ¿En qué medida los conocimientos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023?, b) ¿En qué medida las habilidades se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023?, c) ¿En qué medida las actitudes se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023?, y d) ¿En qué medida las motivaciones se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023?

La que desde el punto de vista teórico se justifica, por el ordenamiento del sistema teórico tanto de las variables como de las dimensiones, partiendo de las experiencias de estudio y la teorización correspondiente, para luego tratar la nueva experiencia en el contexto del gobierno local ubicada en la zona del VRAEM.

Por su parte, la justificación práctica radica en que al tratar las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, la utilidad trasciende la identificación de la asociación entre dichas variables y la retroalimentación de las mismas, para luego a partir de ella, sugerir las mejoras en bien de la institución de gobierno local.

Mientras que la justificación metodológica comprende el aporte a partir de la utilización de información primaria sobre la base de dos cuestionarios tipo Likert, una para da variable. Las mismas, luego fueron procesadas en forma independiente para el estudio descriptivo y en forma conjunta para el nivel correlacional.

Es por ello, que se tiene por objetivo general: determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023; seguido de los objetivos específicos:

a) Determinar en qué medida los conocimientos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023, b) Determinar en qué medida las habilidades se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023, c) Determinar en qué medida las actitudes se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023, y d) Conocer en qué medida las motivaciones se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023.

Trayendo consigo por hipótesis general: la gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023; así como también las hipótesis específicas: a) Los conocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023, b) Las habilidades se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023, c) Las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023, d) Las motivaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023.

Las que dieron lugar a ordenar el trabajo de la siguiente manera: en primer lugar se tiene la revisión de literatura, seguido de los materiales y métodos, luego los resultados y la discusión, para posteriormente llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

Revisión De Literatura

1.1. Marco histórico

En expresión de Werther & Davis (2008), en América Latina, antes de la conquista posturguesa y española, ya se organizaban los recursos humanos, así la sociedad asteca e inca, contaban con correos relativamente eficientes, donde la práctica fue el sistema de postas. En estas circunstancias, seleccionar a las personas era uno de los desafíos. Luego en la época colonial, las compañías mineras requerían de gran cantidad de mano de obra, entonces se da la necesidad de tratar mejor a los trabajadores, puesto que así producirían más. Con la revolución industrial, vino los grandes adelantos, donde el factor humano se hizo más rentable y productiva; luego con la administración científica se hizo presente la división del trabajo y la necesidad de capacitarlos, la selección de personal para los puestos y el manejo de conflictos. Posteriormente en la segunda guerra mundial, se desarrollaron aspectos como técnicas de diseño, estudios de tiempos y descripción de puestos.

El talento humano, según Del Castillo (2017), surgió en los años 90 del siglo pasado “y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados” (p. 21). Es así como, nace en el sector privado para luego expandirse al sector público.

Brazzotto (2012), refiere que la evaluación de desempeño no es reciente, toda vez que desde que se contrata a una persona para realizar un trabajo, ésta fue evaluada; igualmente los sistemas formales de evaluación no son recientes.

En plena Edad Media, la Compañía de Jesús, ya utilizaba un sistema para evaluar el desempeño y el potencial de cada uno de los jesuitas que predicaba la religión por todo el mundo. Mucho tiempo después, alrededor de 1842, el servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño

de sus trabajadores. En 1880, el ejército estadounidense adoptó el mismo sistema y, en 1918, la General Motors desarrolló un sistema para evaluar sus ejecutivos. Sin embargo, no fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial que los sistemas de evaluación del desempeño empezaron a proliferar en las organizaciones. (p. 7)

1.2. Marco referencial

1.2.1. De orden internacional

Ponce (2014), en la tesis de posgrado. “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central – Quito”, llevada a cabo en la Universidad Tecnológica Equinoccial, refiere por objetivo central, “determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central – Quito” (p. 9). Para dicho efecto recurrió al diseño de investigación por la modalidad bibliográfica o documental, tipo de investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, utilizando los métodos de investigación inductivo, deductivo, analítico y empírico, con una muestra de 52 colaboradores, se logró el siguiente resultado: que el subsistema de planificación en opinión de la mayoría cuenta con el personal necesario y suficiente para trabajar, en cuanto al subsistema de clasificación de puestos refieren que el personal cumple con los requisitos para optar por una mayor grupo ocupacional, en cuanto al subsistema de reclutamiento y selección de personal refieren que la mayoría no ingreso por concurso, sin embargo, cuentan con la experiencia requerida.

Cáceres (2015), en la tesis de posgrado: “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”, elaborada para la Universidad Técnica Particular de Loja, hace conocer por propósito general, “analizar la incidencia de la Gestión de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”. La que fue abordado mediante

los métodos descriptivo, inductivo y científico, técnica de la encuesta, investigación cuasi experimental caracterizada por los momentos pre-test y post-test, de nivel exploratorio y descriptivo, con una muestra de 248 docentes y 212 personal administrativo, arribó al siguiente resultado: como la Z calculada (14.98) es superior a la Z crítica (1.64), “por lo tanto se acepta la hipótesis alterna: La gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí” (p. 63).

Flores, et al. (2017), en el artículo científico: “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, elaborada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, propone por objetivo general, “analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía” (p. 2). Con ese propósito abordó con el enfoque mixto, utilizó la técnica de la encuesta, trabajó con una muestra censal de 39 trabajadores, las que permitió llegar a la siguiente conclusión: entre los factores que influyen en el desempeño laboral se tienen entre otros: adaptación a los cambios, clima organizacional, eficacia, eficiencia, habilidades, iniciativa, liderazgo, rendimiento laboral, satisfacción.

1.2.2. De orden nacional

Del Castillo (2017), en la tesis de posgrado: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, hace conocer por objetivo general, “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo” (p. 50). Para tal efecto, hizo uso del tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptiva – correlacional, diseño no experimental, técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, las que fueron administradas a la muestra

censal de 82 trabajadores, logrando el siguiente resultado: mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.77, se determinó que la gestión del talento humano tiene una relación de forma significativa con el desempeño laboral; en tanto, el conocimiento se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en razón del coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.71; de forma similar, las habilidades se relacionan de forma directa, significativa y alta con el desempeño laboral dado el coeficiente de Rho de Spearman equivalente a 0.94; igualmente, la motivación se asocia de forma alta con el desempeño laboral en consonancia con el coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0.85; finalmente, las actitudes guardan una asociación regular media con el desempeño laboral en razón del coeficiente de Rho de Spearman equivalente a 0.44

En la experiencia de Burneo (2017), al llevar a cabo la tesis de posgrado; “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna – 2017”, propone por objetivo general, “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna, durante el año 2017” (p. 20). Para lo cual recurrió al enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental, con una muestra de 174 colaboradores, a quienes se aplicó la técnica del cuestionario, con las que alcanzó los siguientes resultados: con un coeficiente de correlación de 0.792 para la variables gestión del talento humano y desempeño laboral, se dice que existe relación entre ambas variables, en la que la primera variable influencia en la segunda; de forma similar, con un coeficiente de correlación igual a 0.802, se aprecia una influencia de la provisión de recursos humanos en el desempeño laboral.

Rojas & Vilchez (2018), en la tesis de posgrado: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, proponen por objetivo general, “determinar la relación entre la

gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima” (p. 14). Para lo cual hizo uso del método sustantivo no experimental, nivel de investigación descriptivo correlacional – transversal, técnica de la encuesta, instrumento el cuestionario, con una muestra igual a la población de 50 colaboradores, se llegó a la siguiente conclusión: el coeficiente de correlación de Pearson al ser de $r = 0.641$, indica una correlación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de manera directa positiva de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Huamán (2019), a través de la tesis: “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2018”, establece por objetivo general, “determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna”. Para dicho propósito recurrió al tipo de investigación básica, diseño de investigación no experimental transversal, nivel de investigación explicativa, con una muestra de 73 trabajadores, la técnica de la encuesta a través de su instrumento el cuestionario, se logró el siguiente resultado: el R- cuadrado explica que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en un 89.8%, en la cual el proceso de personal es clave para alcanzar mejor rendimiento en términos de sus funciones, acompañado de creatividad y cooperación.

Crisóstomo (2019), mediante la tesis de posgrado: “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018”, indica por objetivo general, “determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia del hospital regional de Huacho, 2018” (p. 4). La que llevó a cabo teniendo en consideración el tipo de investigación transversal, correlacional causal, nivel de

investigación explicativo, diseño no experimental, de enfoque mixto, la población es igual a la muestra constituida por 35 colaboradores, quienes respondieron al cuestionario; a partir de los cuales se tuvo el siguiente resultado: a partir del coeficiente de correlación $r = 0.516$, se dice que existe una influencia positiva moderada del conocimiento sobre el desempeño laboral, con un $p = 0,00 < 0.05$; de forma similar la habilidad influye de forma moderada en el desempeño laboral dado un $r = 0.604$, con $p = 0,00 < 0.05$; también si determino que la actitud incide de forma muy alta en el desempeño laboral dado por el coeficiente de correlación $r = 0.979$, con un $p = 0,00 < 0.05$; por último, a través del coeficiente de correlación $r = 0.935$, se dice que existe una incidencia muy alta de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral.

Espinoza & Montalvo (2021), en la tesis de posgrado: “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, refieren por objetivo general, “analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo” (p. 18). Para el desarrollo recurrió al método científico, con alcance descriptivo correlacional, tipo de investigación aplicada, enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, con una muestra censal de 23 trabajadores, a quienes se administró el instrumento del cuestionario, logrando el siguiente resultado: a través del coeficiente de correlación de Pearson de 0.769, refiere que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral, con una significancia de $p = 0.000$; asimismo el conocimiento incide en el desempeño laboral, en razón del coeficiente de Pearson igual a 0.685; en esa dirección las habilidades influyen el desempeño laboral, en razón del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.606; también la actitud incide en el desempeño laboral, por corresponder un coeficiente de Pearson equivalente a 0.619;

igualmente la capacidades y la motivación influyen en el desempeño laboral, expresado por los coeficiente de Pearson de 0.529 y 0.564 respectivamente.

1.3. Sistema teórico

1.3.1. *Gestión del talento humano*

Jerico y Pilar (2001, citado por Alles, 2007) consideran que una de las leyes naturales del talento humano, es que obtiene los mayores y mejores resultados a través de la interacción humana dado en su momento determinado. Si la entidad institucional facilita la interacción, actuará como un diseño multiplicador. Si, por el contrario, en vez de facilitar, la restringe, no sólo la entidad no innovará, sino que además correrá el riesgo de que sus profesionales con talento no encuentren incentivos en su trabajo, y disminuyan sus compromisos. (p. 32)

Luego sugiere, para crear el talento organizativo, uno de los caminos es seleccionar profesionales con competencias de acuerdo como lo necesita la organización, y hacer que el profesional cree valor y motive a los demás. Al momento de conocer las capacidades de la personas se tiene en cuenta: los conocimientos, las destrezas y competencias.

El talento humano, para Chiavenato (2009), conduce de manera necesaria y suficiente al de capital humano, sucesión que la organización debe contar para lograr la competitividad y el éxito. El capital humano esta consituido por talentos, empoderados de de habilidades, conocimientos y competencias que son actualizados, reforzados y recompensados de forma permanente. Sin embargo, no es posible abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Pues esta va a existir en un contexto que le permita autonomía, cobertura y libertad para poder expandirse. El talento comprende cuatro factores para la competitividad individual: Actitud, conocimiento, habilidad y juicio. Así como también, comprende los siguientes procesos de gestión de talento humano: procesos para organizar individuos, procesos para integrar individuos, procesos para recompensar

individuos, procesos para retener a los individuos, procesos para desarrollar a los individuos y procesos para auditar a los individuos (personas).

En esa dirección, Rodríguez (2009, citado por Matheus, et al., 2015), señala que “la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de una conjugación de acciones” (párr. 1). Acciones, que desde el punto de vista interno comprenden: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; esto denota la forma de gestionar el capital humano en cualquier organización; en tanto, desde al mirada del entorno se tiene: el clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo y reconocimiento.

Al referirse al talento humano, Vallejo (2016) señala que, los empleados tienen su importancia considerable, puesto que proporciona la chispa creativa en cualquier entidad; “la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización” (p. 21). En ese sentido, sin gente eficiente, hace reflexionar que no logrará los objetivos. La labor del director de talento humano es incidir en la asociación organización-empleados

En tanto, la administración de la filosofía del talento humano, en expresión del mismo Vallejo (2016), basadas en suposiciones con respecto a las personas, comprende: Si puede tener confianza en la organización, si les agrada o desagrada el trabajo, si pueden ser creativos y dar sugerencias a la empresa, por qué actúan como lo hacen y cómo es la forma en que serán tratados

La gestión del talento humano, en expresión de Crisón (2018), “genera una relación coherente entre los perfiles de las personas que laboran en las organizaciones y las estrategias empresariales, con el fin de alcanzar los objetivos y fortalecer el crecimiento de la empresa” (p. 22). La que ocurre, en el corto plazo, así como en el largo plazo.

La gestión del talento humano, según Mora (2012, citado por Realpe-Boloños, 2020), es un instrumento básico, la cual cualno es mecánico ni tecnológico, lo esencial para “una gestión exitosa en cualquier empresa, organismo o institución está en la gente que forma parte de la misma, lo único que se necesita es dejar a un lado la resistencia al cambio, el temor a lo desconocido, innovar” (p. 507).

1.3.2. Dimensiones de la variable gestión del talento humano

Conocimiento

El conocimiento, para Chiavenato (2009), “se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI” (p. 50).

En tanto, para Quintana (2006, citado por Matheus, et al. (2015), “el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia” (párr. 4). Entonces implica, gestionar los conocimientos de las personas, esto es, que el conocimiento actualizado sea el insumo de las personas para el desempeño en las organizaciones.

Habilidades

La habilidad, según Chiavenato (2009), “se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (p. 50).

Con respecto a las habilidades, Robbins & Judge (2013) consideran en un primer momento a las aptitudes técnicas, como la capacidad de aplicar conocimientos y experiencias especializadas; en tanto, en un segundo momento, se refieren a las habilidades humanas, la que sirve para comunicarse, apoyar, entender y motivar. Muchos pueden ser eficientes técnicos, “pero quizá no sepan escuchar, sean incapaces de entender las

necesidades de los demás, o bien, tengan dificultades para manejar conflictos. Como los gerentes logran objetivos a través de otras personas, deben contar con buenas habilidades humanas” (p. 8).

La habilidad, según Crisóstomo (2019), se refiere a saber hacer utilizando los conocimientos, “representa emplear y utilizar el conocimiento, sea el caso de solucionar dificultades o circunstancias, innovar e instaurar. Por otro lado, habilidad en consecuencia es la transformación del conocimiento” (p. 11). Entonces, son aplicados al trabajo con una visión metódica, con comunicación, liderazgo y motivación.

Actitudes

La actitud, para Chiavenato (2009), se trata de saber hacer que ocurra. “Permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial” (p. 50).

En tanto, para Robbins & Judge (2013), son enunciados de evaluación, favorables o desfavorables, acerca de individuos, objetos o eventos. Es el cómo se siente alguien con respecto a algo. Entre sus elementos se tiene: la cognición, afecto y comportamiento.

La afirmación “mi salario es bajo” es el componente cognitivo de una actitud, es decir, una descripción de la creencia de cómo son las cosas. Crea el escenario para el elemento fundamental de una actitud: su componente afectivo. El afecto es el segmento emocional o sentimental de una actitud, y se refleja en el enunciado: “Estoy enojado por lo poco que se me paga”. Por último, el afecto conduce a eventos del comportamiento. El componente del comportamiento de una actitud se refiere a la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo (para continuar con el ejemplo está la afirmación: “Voy a buscar otro empleo donde me paguen mejor”). (p. 70)

Es por ello que, en el sentido de Matheus, et al. (2015), al percibir como juicios evaluativos, los individuos adoptan actitudes hacia sus colegas, organización, trabajo, sus colegas, sus remuneraciones y otros factores; en la cual destaca la participación activa, la satisfacción laboral y el alto compromiso con la entidad. Así las actitudes influyen en el comportamiento en el trabajo.

Respecto a la actitud, Serra (2022) sostiene, en el sentido “lo que sustenta lo que hago: la manifestación de nuestras predisposiciones internas que están determinadas por la forma de pensar –creencias-, y, por tanto, está más ligada a las capacidades, es decir, al cómo hago las cosas, al cómo ejecuto mis acciones” (párr. 7).

Motivaciones

La motivación, según Robbins & Judge (2013), es considerada “como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 202). La intensidad, entendida como la cantidad de esfuerzo que realiza alguien; la dirección, que beneficie a la organización, y persistencia, expresada en mantener el esfuerzo.

Para Sexton (1977, citado por Miranda, 2016), la motivación “es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador” (p. 4). Es el ente de retención y satisfacción del personal de una organización.

Respecto a la motivación laboral, Peña y Villón (2018, citado por Calle, 2021), refiere que está se puede entender, “como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p. 218).

1.3.3. Desempeño laboral

Para Chiavenato (2000), el desempeño es “el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p. 359).

El desempeño laboral, según Motowidlo (2003, citado por Palací, 2008), es “el valor que se espera aporten a la organización los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 155). Conductas de las personas, que, de forma individual o grupal, en un momento o diferentes momentos, contribuirán a la eficacia organizacional.

Newstrom (2011), señala los elementos de evaluación de desempeño: orientación al desempeño – logro de resultados, enfoque en metas y objetivos, establecimiento de metas mutuas entre el supervisor y el empleado, aclaración de expectativas conductuales y sistemas de realimentación.

Davis y Newstrons (2000, citado por Flores, 2017), respecto al desempeño laboral refiere que, “los elementos del desempeño son las siguientes: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño” (p. 28).

El desempeño laboral, en expresión de Bohórquez (2007, citado por Nuñez, 2017), con respecto a las empresas o instituciones que prestan servicios refiere:

Deben considerar factores que influyen directamente en los colaboradores con la finalidad de brindar una excelente atención a los clientes o usuarios que hacen uso del servicio para lo cual se debe incidir en la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo. (p. 22)

Por su parte, Saavedra (2021) considera “como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados

relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con la finalidad de establecer en qué medida el trabajador es productivo” (p. 39).

En la idea de Caballana (2011, citado por Espinoza & Montalvo, 2021), para un buen desempeño laboral, se distinguen cinco cualidades: habilidad para aprender, aplicación, habilidades interpersonales, adaptabilidad e integridad.

Mientras que para Sy Corvo (2022), es la evaluación que determina si un individuo realiza bien su trabajo. Entonces se trata de una evaluación de forma individual, para lo cual se toma en cuenta sus competencias profesionales y habilidades personales. Un buen desempeño puede mejorar los resultados de la organización.

1.3.4. Dimensiones de variable desempeño laboral

Orientación de resultados

La orientación de resultados, en expresión de Nuñez (2017), es tener en cuenta en todo momento los objetivos, de ahí que expresa:

Hacer que los trabajadores y personas visualicen el objetivo de la Institución u organización, luego concientizar su valor de sus acciones y trabajo para que ellos empiecen a involucrarse en las actividades o tareas propuestas por la organización para el logro de los objetivos y metas, asimismo para que el colaborador sepa cuenta energía poner en las actividades que desarrolla para la obtención de los resultados esperados y finales. (p. 22)

Para lo cual, posee las características siguientes: contar con objetivos concretos y claros, medir los resultados a través de indicadores precisos, mostrar motivación para el desarrollo de las actividades, trabajar hasta lograr los objetivos, evaluar el desempeño en forma periódica, trabajar con un cronograma para el cumplimiento de tareas, propiciar un buen clima laboral, reducir costos y optimizar tiempos para el logro de objetivos.

Por su lado, Robbins (citado por Pérez, 2017), hace conocer los elementos básicos de la orientación de resultados: intensidad (capacidad técnica y humana para la consecución de un fin), autodirección (orientar las tareas hacia los resultados) y persistencia (continuidad, búsqueda de objetivos concretos). De ahí que comprende: ejecución oportuna de tareas, cumplimiento de tareas y volumen de trabajo.

Iniciativa

La iniciativa, según Fayol (1987), es “una de las más vivas satisfacciones que puede experimentar el hombre inteligente, es concebir un plan y asegurar su buen éxito; es también uno de los más poderosos estimulantes de la actividad humana” (p. 43). Esto es que tiene por elementos el proponer y ejecutar; y comprende la proactividad, participación activa y resolución de problemas.

Por su parte, Parra (2022), aconseja desde la óptica laboral: tener una mejora constante, brindar respuesta a los problemas, ser voluntario, no pasar por desapercibido, contar con iniciativas personales, disposición para trabajar, empeño – trabajo más rápido, valora tu trabajo, preguntar sobre los pendientes y anticiparse al futuro.

Randstad (2023), refiere que las personas con iniciativa son proactivas, quienes son capaces de tomar decisiones por sí mismas (configurarn el camino a seguir), su talento es estimulante y positivo (con carisma – motiva), piensa en el largo plazo (visión de futuro), convierte los retos en oportunidades (no tienen miedo) y fomentan el trabajo en equipo (actua de manera coordinada).

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales, en expresión de Palma & Valero (2014), es considerada como un elemento fundamental dentro de la organización, porque en la medida que la persona se asocia con los demás, alcanzar actuar con mejor equilibrio y mayor armonía; quiere decir, en tanto que el empleado “se sienta que se desempeña con un equipo

armónico, se demuestre respeto, colaboración, corresponsabilidad entre los distintos miembros del personal, él mismo actúa con más esmero y satisfacción por el trabajo que desempeña, como una forma de corresponder” (p. 167).

Las relaciones interpersonales, según Gonzales (2020), comprende las formas “en como las personas se involucran, crean y mantienen vínculos de compañerismo, venerando sus maneras de religión, cultura, y estilos de vida, etc. Por lo que un individuo necesita de los demás, siendo este un ser social” (p. 26). Para lo cual se requiere: Poseer habilidades, cualidades para interactuar y solucionar problemas, escuchar a los demás, desenvolverse de manera ordenada.

En tanto, para Ccoa & Sisa (2022), es el conjunto de interacciones entre personas que inspiran oportunidades, “a su vez es un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos e ideas, favoreciendo una efectiva comunicación e interacción para el logro de metas en común, ..., un vehículo extraordinario para el crecimiento personal, las relaciones humanas” (p. 36). La que involucra: la cordialidad, comunicación y asertividad.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo, según Ros (2006), “es una competencia, se viene aceptando de forma generalizada que el trabajo en equipo, es una competencia, siendo está además, una de las competencias más valoradas por los equipos” (p. 211).

Un equipo de trabajo, en expresión de Devine et al. (1999, citado por Aamodt, 2010), es “un conjunto de tres o más individuos que interactúan de forma intensa para proporcionar un producto, plan, decisión o servicio organizacional” (p. 491). Para considera como equipo se debe cumplir con varios factores: identificación (con el equipo), interdependencia (los integrantes se necesitan), diferenciación de poder (trato a los demás del mismo modo), distancia social (minimizar, expresando agrado, empatía y puntos de vista en común),

técnicas para el manejo de conflictos (se trata de entender el punto de vista de los demás) y proceso de negociación (el estilo es ganar-ganar).

Por tanto, los equipos de trabajo, según refiere Aamodt (2010), “constan de grupos de empleados que se manejan a sí mismos, se asignan tareas, planean y programan el trabajo, toman decisiones y resuelven problemas relacionados con el mismo” (p. 493).

1.4. Marco conceptual

1.4.1. Gestión del talento humano

Es el patrimonio que la organización debe contar para lograr la competitividad y la máxima creación de valor, pues esta va a existir en un entorno que le permita autonomía, cobertura y libertad al capital humano para poder expandirse; en el que la capacidad contiene cuatro aspectos para la idoneidad particular: conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones; esto denota la manera de gestionar el capital humano. (Chiavenato, 2009, Rodríguez, 2009, Matheus, et al., 2015)

1.4.2. Desempeño laboral

Según Bohórquez (2007):

Es el valor que se espera aporten a la organización los diferentes episodios conductuales que una persona lleva a cabo en un período de tiempo, en la búsqueda de los objetivos fijados; para lo cual, debe incidir en la orientación de resultados, iniciativa, trabajo en equipo y relaciones interpersonales.

1.4.3. Trabajadores administrativos

Es el conjunto de empleados públicos (funcionario público, empleado de confianza y servidor público) dedicada a las labores administrativas al interior de la municipalidad, quiere decir que no incluye a los trabajadores de obras que se encuentran en campo de trabajo.

Capítulo II

Materiales Y Métodos

2.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo. La investigación aplicada, para Rodríguez (s.f.), “se centra específicamente en cómo se pueden llevar a la práctica las teorías generales. Su motivación va hacia la resolución de los problemas que se plantean en un momento dado” (p.1). Entonces, lo que aquí se trata es que las teorías tienen aplicabilidad en la realidad del gobierno local de Pichari.

Nivel. La estadística descriptiva como técnica de análisis se orienta a establecer tablas y figuras, de ahí que la investigación es del nivel descriptivo. En tanto, al tener en cuenta la asociación de variables, el nivel de investigación es correlacional.

2.2. Población y muestra

Población. La Municipalidad Distrital de Pichari, a través de la Ordenanza Municipal N°004-2015-MDP/LC, aprueba el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, de la cual se deduce los trabajadores administrativos – la que constituye la población.

Unidades Orgánicas	Trabajadores Administrativos
Alcaldía	3
Defensa civil	2
Desarrollo urbano rural	2
Gerencia de com. Ashánincas y del ambiente	3
Gerencia de desarrollo agrícola y económico	4
Gerencia de infraestructura	8
Gerencia de educación y desarrollo social	3
Gerencia municipal	4
Gerencia de servicios municipales	4
Imagen institucional	3
Informática y sistemas	2
Oficina de administración y finanzas	21

Oficina de asesoría jurídica	2
Oficina de control institucional	2
Oficina de estudios y proyectos	3
Oficina de programación e inversiones	4
Oficina de planeamiento y presupuesto	5
Oficina de supervisión y liquidación	6
Procuraduría pública municipal	1
Secretaría general	5
Total	87

Criterio de exclusión:

Trabajadores que muestran resistencia 4

Trabajadores en uso de licencia 3

Tesista 1

Muestreo. No probabilístico por conveniencia

Muestra. Luego del criterio de exclusión, el conjunto de trabajadores administrativos es de 79 colaboradores.

2.3. Fuentes de información

Primaria. El recojo de información se realizó en el centro de trabajo de los colaboradores a través de dos cuestionarios tipo Likert. El instrumento para la variable gestión del talento humano está basado en Espinoza & Montalvo (2021), en tanto para la variable desempeño laboral en Nuñez (2017) y Montoya (2016). Las mismas, fueron adaptados al presente estudio.

Secundaria. Referencia bibliográfica

2.4. Diseño de investigación

Para el logro de los objetivos, el diseño de investigación responde al de no experimental correlacional, debido a que las variables no son manipulables, cuya estructura es la siguiente:

Se mide y se describe la asociación: $X - Y$
--

Se mide y se describe la asociación: $X_i - Y$
--

Donde:

X : Variable uno (gestión del talento humano)

Y : Variable dos (desempeño laboral)

X_i : Dimensiones de la variable X

2.5. Técnicas e instrumentos

En expresión de Meneses (s.f.) “el cuestionario es el instrumento empleado, la metodología de encuestas es el conjunto de pasos organizados para su diseño y administración, y para la recogida de los datos obtenidos” (p. 9). Entonces, se cuenta por técnica a la encuesta, y por instrumento los cuestionarios.

2.6. Consideraciones en la interpretación de resultados

Según Ligan (2021) “los resultados se trabajan apoyados en la estadística descriptiva e inferencia. Lo primero, expresada en tablas y figuras (distribución de frecuencias). Lo segundo; cuya utilidad está en la comprobación de las hipótesis”.

Coefficiente r: interpretación

Rango	Correlación
“0.00– 0.19	Muy débil
0.20 – 0.39	Débil
0.40 – 0.59	Moderada
0.60 – 0.79	Fuerte
0.80 – 1.00	Muy fuerte”

2.7. Operacionalización de variables y dimensiones

Operacionalización de la variable uno (X): Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Y: Gestión del talento humano	Patrimonio que la organización debe contar para lograr la competitividad y la máxima creación de valor, pues esta va a existir en un contexto que le permita autonomía, cobertura y libertad al capital humano para poder expandirse; en el que el talento incluye cuatro aspectos para la competitividad individual: conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones; esto denota la manera de gestionar el capital humano. (Chiavenato, 2009, Rodríguez, 2009, Matheus, et al., 2015)	Conocimientos	1, 2, 3, 4, 5	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indiferente 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Habilidades	6, 7, 8, 9	
		Actitudes	10, 11, 12, 13, 14, 15	
		Motivaciones	16, 17, 18, 19, 20	

Operacionalización de la variable dos (Y): Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Y: Desempeño laboral	Es el valor que se espera aporten a la entidad los diferentes episodios conductuales que una persona lleva a cabo en un período de tiempo, en la búsqueda de los objetivos fijados. <u>para</u> lo cual, debe incidir en la orientación de resultados, iniciativa, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. (Bohórquez, 2007; Nuñez, 2017)	Orientación de resultados	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indiferente 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Iniciativa	8, 9, 10, 11, 12	
		Relaciones interpersonales	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	
		Trabajo en equipo	20, 21, 22, 23, 24, 25	

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultados a nivel descriptivo

La estadística descriptiva ayudó en la construcción de tablas y figuras, tanto para las variables como para las dimensiones.

3.1.1. Gestión de talento humano

En la tabla 1, se presenta la estructura de datos como resultado de la variable gestión de talento humano de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, que se establece en expresión de la estadística descriptiva.

Tabla 1

Estructura de datos como resultado de la variable gestión de talento humano

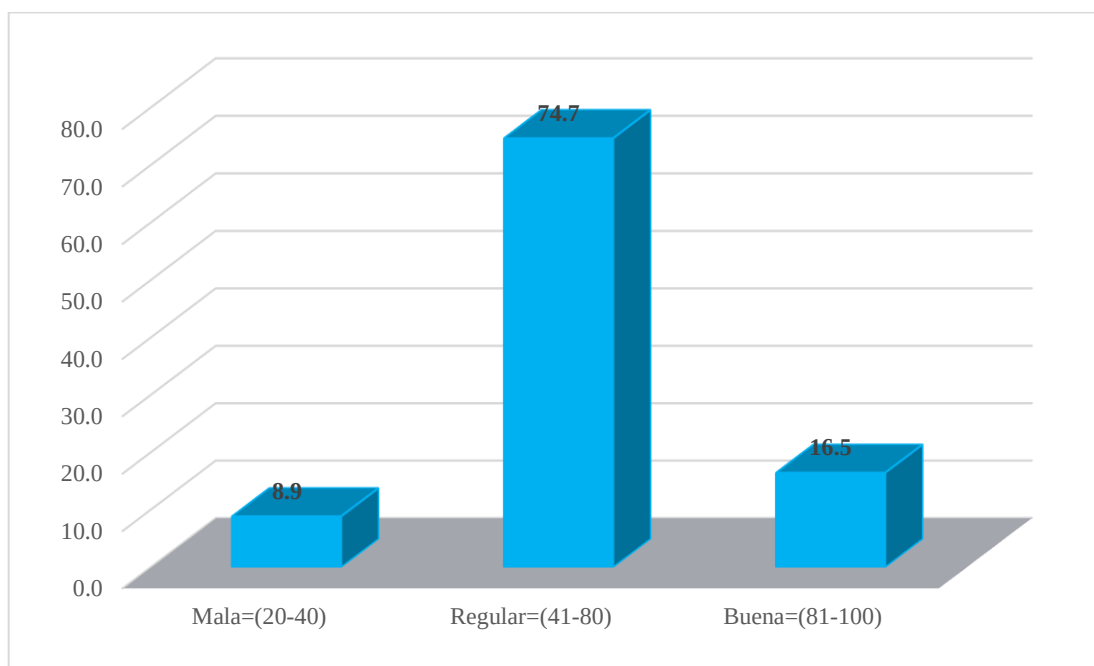
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(20-40)	7	8.9
	Regular=(41-80)	59	74.7
	Buena=(81-100)	13	16.5
	Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

La expresión de la figura 1, señala la estructura de datos como resultado de la variable gestión de talento humano de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; lo cual, expresa que del 100% (79) encuestados, el 74.7% (59) expresa que la gestión de talento humano es regular, mientras que el 16.5%(13) refiere que es buena; por otro lado, el 8.9% (7) de los trabajadores consideran que es mala. Donde el resultado, que el recurso humano cuenta con un talento regular, es la expresión principalmente de las habilidades, seguido de los conocimientos, actitudes y motivación.

Figura 1

Estructura de datos como resultado de la variable gestión de talento humano



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.1.2. Conocimientos

En la tabla 2, se presenta la organización de datos como resultado de la dimensión conocimientos de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, que se establece en expresión de la estadística descriptiva.

Tabla 2

Estructura de datos como resultado de la dimensión conocimientos

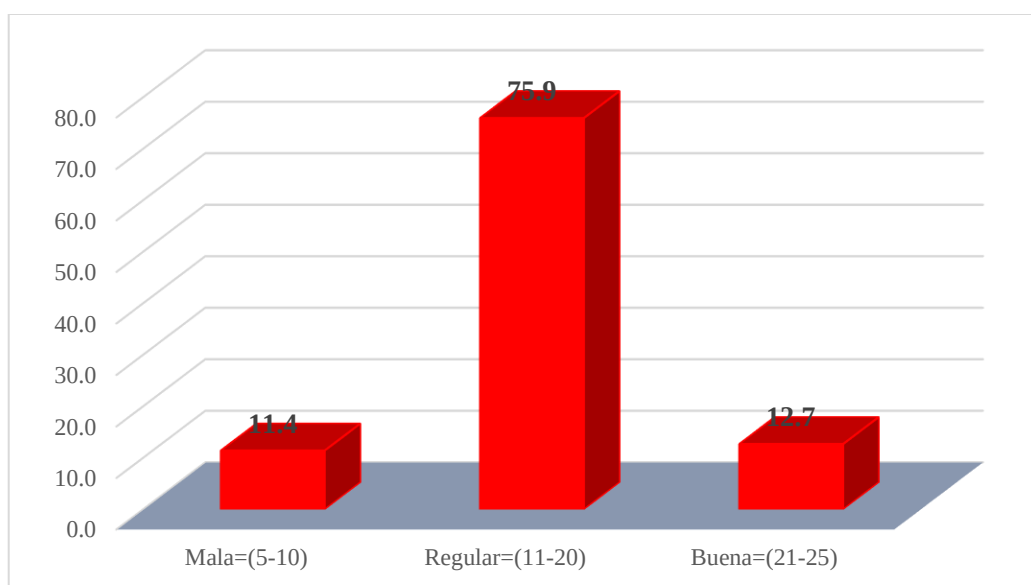
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(5-10)	9	11.4
	Regular=(11-20)	60	75.9
	Buena=(21-25)	10	12.7
	Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

En expresión de la figura 2, se refiere a la organización de datos como resultado de la dimensión conocimientos de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la cual, expresa que del 100% (79) colaboradores, el 75.9% (60) consideran que los conocimientos son regulares, mientras que el 12.7% (10) considera que es buena; por otro lado, el 11.4% (9) de los trabajadores consideran que es mala. En la que la expresión mayoritaria se da en razón que los trabajadores de la municipalidad conocen aunque no en su integridad los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución; así como también, aunque un poco restringida la experiencia que posee los trabajadores hace que incorporen nuevas ideas al trabajo.

Figura 2

Estructura de datos como resultado de la dimensión conocimientos



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.1.3. Habilidades

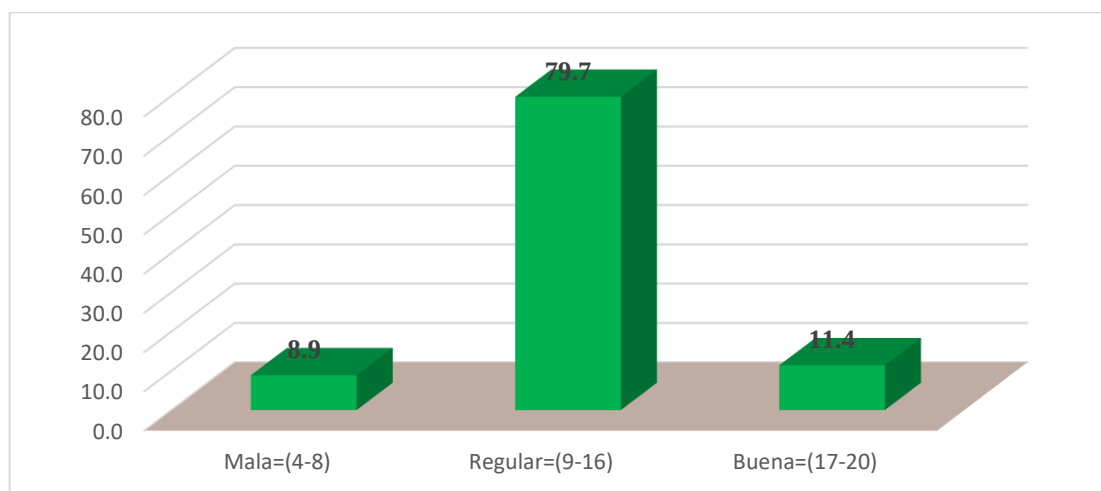
En la tabla 3, se presenta la organización de datos como resultado de la dimensión habilidades de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, la que está establecida en expresión de estadística descriptiva.

Tabla 3*Estructura de datos como resultado de la dimensión habilidades*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mala=(4-8)	7	8.9
Regular=(9-16)	63	79.7
Buena=(17-20)	9	11.4
Válido		
Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

A través de la figura 3, se registra la organización de datos como resultado de la dimensión habilidades de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la cual, señala que del 100% (79) colaboradores, el 79.7% (63) consideran que las habilidades son regulares, mientras que el 11.4% (9) expresa que es buena; por otro lado, el 8.9% (7) de los trabajadores consideran que es mala. Donde la expresión mayoritaria se da porque el trabajador cuenta con capacidad de respuesta no muy lenta ni rápida frente a cualquier eventualidad; asimismo, los trabajadores con frecuencia se muestran atentos a efectos de apoyar y ofrecerle cierta orientación.

Figura 3*Estructura de datos como resultado de la dimensión habilidades**Nota:* Cuestionario de recojo de información

3.1.4. Actitudes

En la tabla 4, se presenta la organización de datos como resultado de la dimensión actitudes de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, la misma, que se registra en de la estadística descriptiva.

Tabla 4

Estructura de datos como resultado de la dimensión actitudes

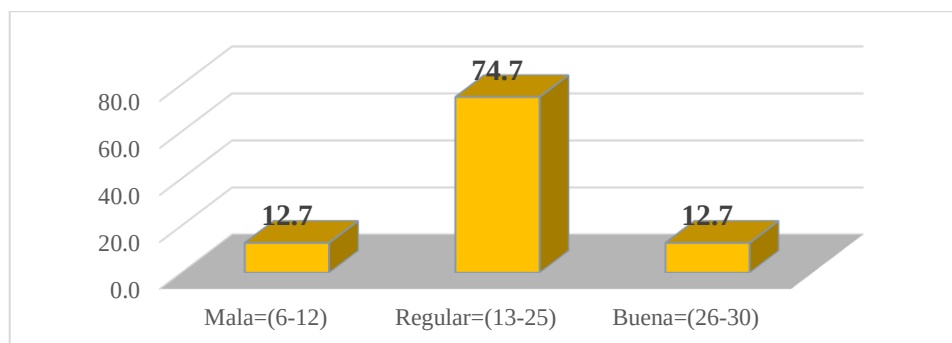
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(6-12)	10	12.7
	Regular=(13-25)	59	74.7
	Buena=(26-30)	10	12.7
	Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

A través de la figura 4, se presenta la organización de datos como resultado de la dimensión actitudes de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; que muestra que del 100% (79) encuestados, el 74.7% (59) consideran que las actitudes son regulares, seguido por el 12.7% (10) que opina que es buena; luego el 12.7% (10) de los colaboradores refiere que es mala. La expresión mayoritaria de actitud regular, está dada porque los trabajadores muestran cierto empeño al realizar sus actividades; así como también, asumen los riesgos al tomar decisiones

Figura 4

Estructura de datos como resultado de la dimensión actitudes



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.1.5. Motivaciones

En la tabla 5, se presenta la contextura de datos como resultado de la dimensión motivaciones de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la que está presentada mediante la estadística descriptiva.

Tabla 5

Estructura de datos como resultado de la dimensión motivaciones

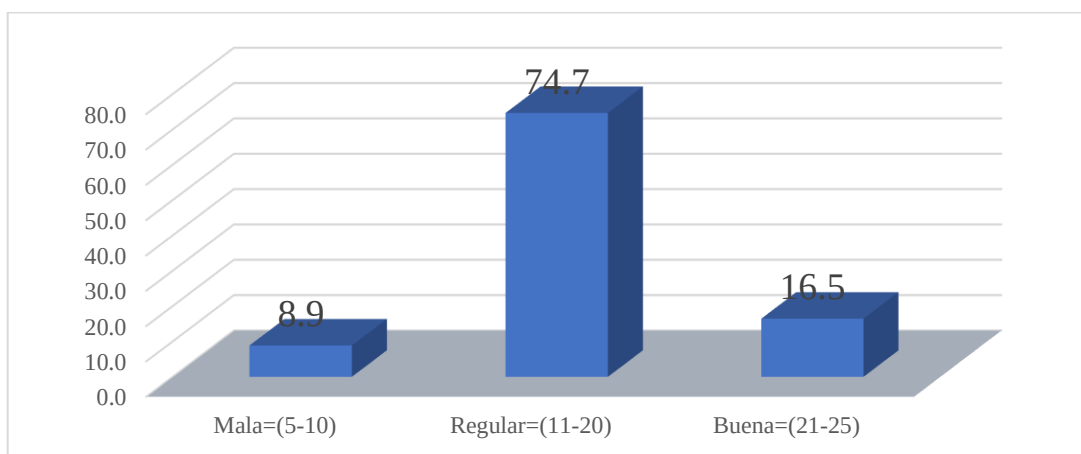
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(5-10)	7	8.9
	Regular=(11-20)	59	74.7
	Buena=(21-25)	13	16.5
	Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

A través de la figura 5, se registra la contextura de datos como resultado de la dimensión motivaciones de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la que comprende, que del 100% (79) encuestados, el 74.7% (59) opina que los trabajadores se encuentran regularmente motivados, mientras que el 16.5% (13) con una buena motivación; en tanto un reducido porcentaje del 8.9%(7) de los trabajadores consideran que la motivación es mala (o simplemente existe una escasa motivación). Donde la expresión mayoritaria de los trabajadores de encontrarse regularmente motivados, se traduce por el hecho que ha tenido oportunidades de aprender y crecer, y que las autoridades municipales invitan a los trabajadores a fin de llevar a cabo alguna acción en bien de la municipalidad.

Figura 5

Estructura de datos como resultado de la dimensión motivaciones



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.1.6. Desempeño laboral

En la tabla 6, se presenta la contextura de datos como resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, que se encuentra registrada mediante la estadística descriptiva.

Tabla 6

Estructura de datos como resultado de la variable desempeño laboral

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(25-50)	3	3.8
	Regular=(51-100)	56	70.9
	Buena=(101-125)	20	25.3
	Total	79	100.0

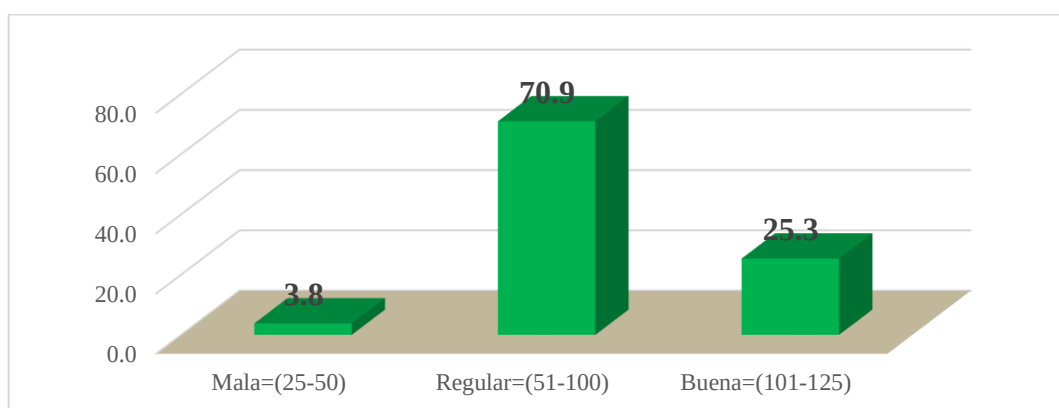
Nota: Cuestionario de recojo de información

Mediante la figura 6, se expresa la organización de datos como resultado de la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital

de Pichari – Cusco; en la que, del 100% (79) encuestados, el 70.9% (56) consideran que el desempeño laboral es regular, seguido por el 25.3% (20) que refiere que es buena; en tanto, el 3.8% (3) de los trabajadores consideran que es mala. En ese sentido, la expresión mayoritaria que el desempeño laboral es regular se explica principalmente por la orientación de resultados, seguido de las relaciones interpersonales, la iniciativa y el trabajo en equipo.

Figura 6

Estructura de datos como resultado de la variable desempeño laboral



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.1.7. Orientación de resultados

En la tabla 7, se presenta la contextura de datos como resultado de la dimensión orientación de resultados de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la cual está expresada mediante la estadística descriptiva.

Tabla 7

Estructura de datos como resultado de la dimensión orientación de resultados

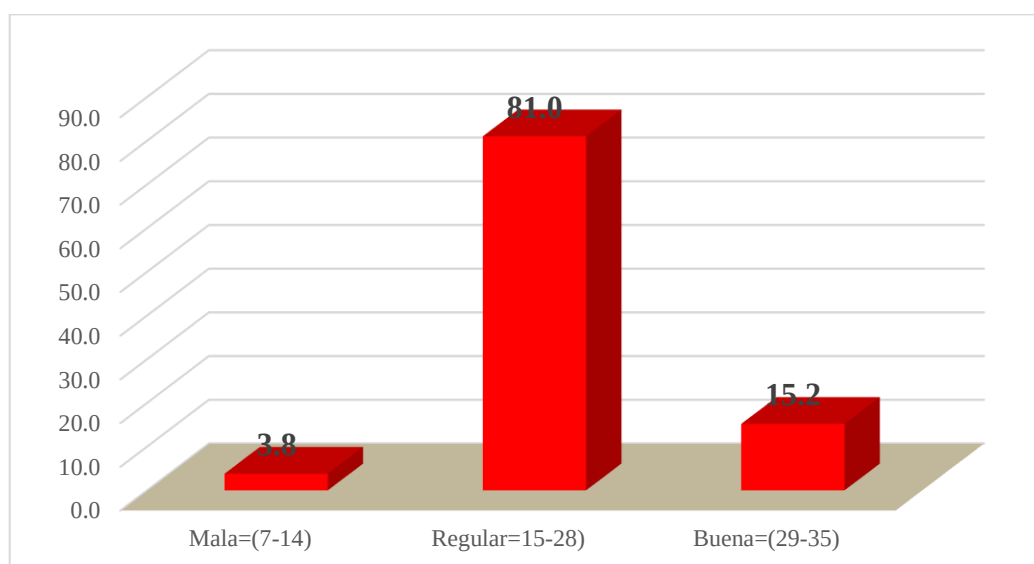
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(7-14)	3	3.8
	Regular=(15-28)	64	81.0
	Buena=(29-35)	12	15.2
	Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

A través de la figura 7, se expresa la organización de datos como resultado de la dimensión orientación de resultados de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; en la que, del 100% (79) colaboradores, el 81.0% (64) opina que la orientación de resultados es regular, mientras que el 15.2%(12) considera que es buena; por otro lado, el 3.8%(3) de los trabajadores consideran que es mala. Es así que, la estructura de resultados en opinión mayoritaria es regular en razón que el trabajador concluye con ciertas limitaciones sus obligaciones; así como también que el trabajador en ocasiones realiza un adecuado trabajo.

Figura 7

Estructura de datos como resultado de la dimensión orientación de resultados



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.1.8. Iniciativa

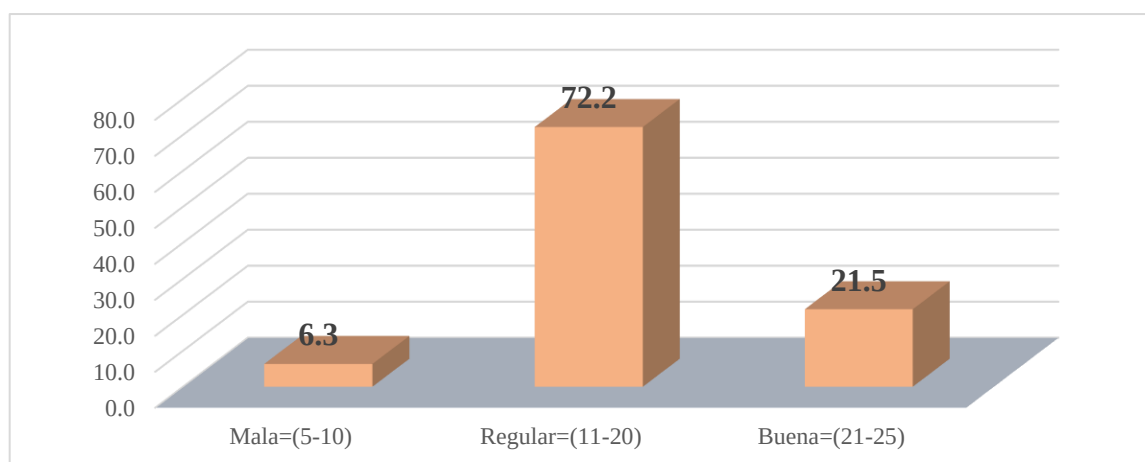
En la tabla 8, se presenta la organización de los datos como resultado de la dimensión iniciativa de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la que está registrada en expresión de la estadística descriptiva.

Tabla 8*Estructura de datos como resultado de la dimensión iniciativa*

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(5-10)	5	6.3
	Regular=(11-20)	57	72.2
	Buena=(21-25)	17	21.5
	Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

A través de la figura 8, se presenta la organización de datos como resultado de la dimensión iniciativa de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; en la que se identifica que del 100% (79) involucrados, el 72.2% (57) consideran que la iniciativa es regular, seguido por un porcentaje menor del 21.5%(17) que considera que es buena; por otro lado, una fracción menor del 6.3%(5) de los trabajadores consideran que es mala. Por lo que, al identificar que los trabajadores poseen una iniciativa regular; esta, debido a que los trabajadores proponen nuevas ideas para mejorar los procesos de la institución; y porque se muestran asequibles a los cambios

Figura 8*Estructura de datos como resultado de la dimensión iniciativa**Nota: Cuestionario de recojo de información*

3.1.9. Relaciones interpersonales

En la tabla 9, se presenta la organización de los datos como resultado de la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la cual está presentada en razón de la estadística descriptiva.

Tabla 9

Estructura de datos como resultado de la dimensión relaciones interpersonales

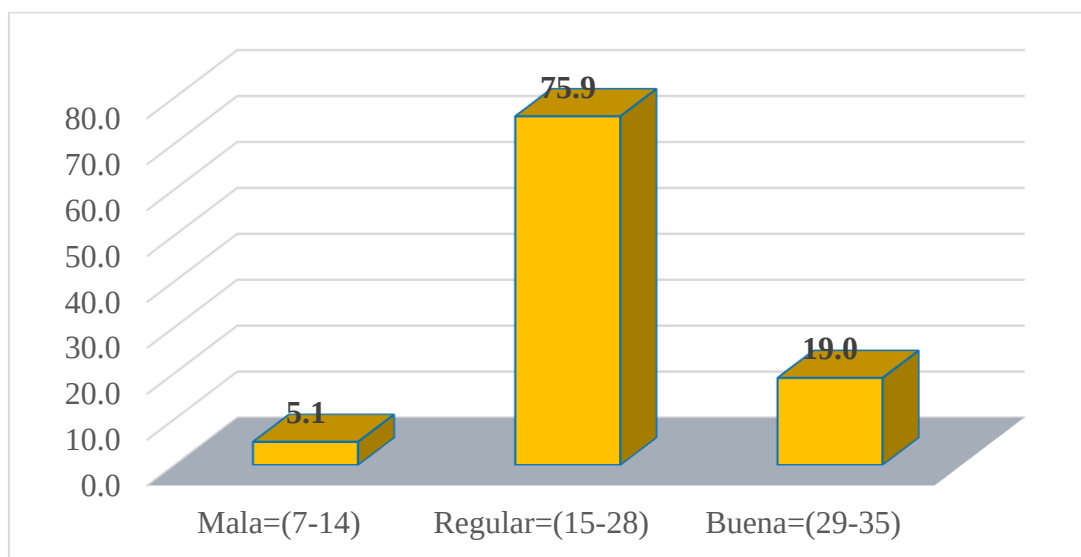
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(7-14)	4	5.1
	Regular=(15-28)	60	75.9
	Buena=(29-35)	15	19.0
	Total	79	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

A través de la figura 9, se expresa la organización de datos como resultado de la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; en la que del 100% (79) involucrados, el 75.9% (60) consideran que las relaciones interpersonales son regulares, mientras que el 19.0% (15) refiere que es buena; por otro lado, el 5.1% (4) de los trabajadores consideran que es mala. Expresión que es el resultado que el trabajador brinda una adecuada orientación a los usuarios; además, debido a que los trabajadores evitan conflictos.

Figura 9

Estructura de datos como resultado de la dimensión relaciones interpersonales



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.1.10. Trabajo en equipo

En la tabla 10, se presenta la organización de los datos como resultado de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco; la que está expresada en razón de la estadística descriptiva.

Tabla 10

Estructura de datos como resultado de la dimensión trabajo en equipo

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala=(6-12)	5	6.3
	Regular=(13-25)	55	69.6
	Buena=(26-30)	19	24.1
	Total	79	100.0

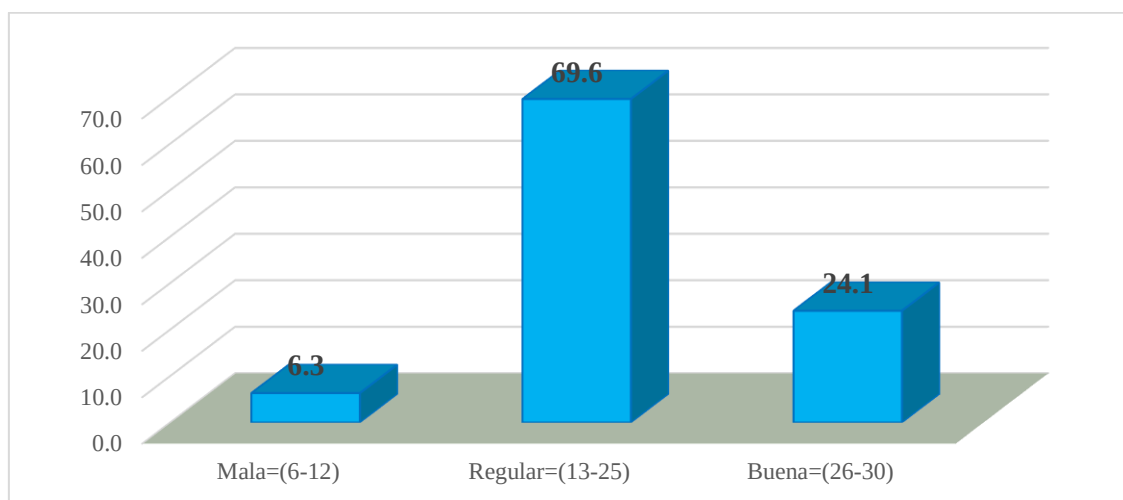
Nota: Cuestionario de recojo de información

A través de la figura 10, se expresa la organización de datos como resultado de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital

de Pichari – Cusco; en la que se distingue que del 100% (79) involucrados, el 69.6% (55) consideran que el trabajo en equipo es regular, mientras que el 24.1%(19) refiere que es buena; en tanto, el 6.3%(5) de los trabajadores consideran que es mala. Es así que el trabajo en equipo tiene un comportamiento regular, debido a que se percibe que “el colega de trabajo muestra aptitudes para integrar un equipo de trabajo”; igualmente, el empleado percibe que “el colega de trabajo muestra la predisposición de apoyo en las tareas programadas por la institución”.

Figura 10

Estructura de datos como resultado de la dimensión trabajo en equipo



Nota: Cuestionario de recojo de información

3.2. Resultados a nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

En la línea de Droppelmann (2018), a la existencia de mas 50 valores en estudio, es recomendable hacer uso de la metodología Kolmogórov-Smirnov para explicar la prueba de normalidad. Cuando el valor de p es mayor o igual a 0.05, se dice que existe normalidad; caso contrario, cuando es menor, la distribución no es normal.

En el presente estudio, la distribución de los resultados de la prueba no es normal en razón que el nivel de significancia de 0.002 para la variable gestión de talento humano y 0.003 para la variable desempeño laboral es menor a 0.05; por tanto, se determina que es conveniente utilizar el estadístico Tau b Kendall para verificar las hipótesis.

Tabla 11

Prueba de Kolgomorov – Smirnov para una muestra

		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
N		79	79
Parámetros normales	Media	68.4557	88.3038
	Desv. Desviación	15.92756	20.19543
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.091	0.086
	Positivo	0.081	0.079
	Negativo	-0.091	-0.086
Estadístico de prueba		0.091	0.086
Sig. asintótica(bilateral)		,002	,003

3.2.2. *Contrastación de hipótesis*

Hipótesis general:

La gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Enunciado:

Ho: La gestión del talento humano se relaciona inversamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Ha: La gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Regla de decisión:

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p \text{ valor} > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p \text{ valor} < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa

En esa línea de análisis, es válida la presente regla de decisión para comprobar las hipótesis específicas a), b), c), y d).

Tabla 12

La gestión del talento humano se relacionan con el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Gestión de talento humano	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	0.819
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.819	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

Al lograr el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.819, la misma que se encuentra en el rango entre 0.80 – 1.00, refiere un nivel de correlación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En la que se valora, a una mejora de la gestión de talento humano le corresponde por consecuencia una mejora del desempeño laboral, la que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa, que señala: La gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

Hipótesis específica a)

Los conocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Enunciado:

Ho: Los conocimientos se relacionan inversamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Ha: Los conocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Tabla 13

Los conocimiento se relacionan con el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Conocimiento	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.756
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.756	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

Al lograr el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.756; la cual, se encuentra en el rango entre 0.60 – 0.79, expresa un nivel de correlación fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Expresión donde se valora que, a mayor conocimiento le corresponde una mejora del desempeño laboral, la que trae consigo que se admite la hipótesis alternativa, que contempla: Los conocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

Hipótesis específica b)

Las habilidades se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Enunciado:

Ho: Las habilidades se relacionan inversamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Ha: Las habilidades se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Tabla 14

Las habilidades se relacionan con el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Habilidades	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Habilidades	Coefficiente de correlación	1.000	0.738
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.738	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

Al lograr por resultado el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall cercano a 0.738, la que se ubica en el rango entre 0.60 – 0.79, concibe un nivel de correlación fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). La que trae consigo, a mejores habilidades le corresponde por resultado una mejora del desempeño laboral; acción que orienta a admitir la hipótesis alternativa, que señala: Las habilidades se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

Hipótesis específica c)

Las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Enunciado:

Ho: Las actitudes se relacionan inversamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Ha: Las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Tabla 15

Las actitudes se relacionan con el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Actitudes	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Actitudes	Coefficiente de correlación	1.000	0.747
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.747	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

La expresión del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendal es equivalente a 0.747, por lo que al encontrarse en el rango entre 0.60 – 0.79, refiere un nivel de correlación fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). La que expresa, a un mejor comportamiento de las actitudes le pertenece por resultado una mejora del desempeño laboral; la que encamina a aceptar la hipótesis alternativa, que consigna: Las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

Hipótesis específica d)

Las motivaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Enunciado:

Ho: Las motivaciones se relacionan inversamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Ha: Las motivaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

Tabla 16

Las motivaciones se relacionan con el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Motivaciones	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Motivaciones	Coefficiente de correlación	1.000	0.800
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.800	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	79	79

La expresión del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.800, la misma que al encontrarse en el rango entre 0.80 – 1.00, muestra un nivel de correlación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Por consiguiente, a mayor motivación le pertenece una mayor efectividad en el desempeño laboral; hecho que orienta a aceptar la hipótesis alternativa, que contempla: Las motivaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco.

Capítulo IV

Discusión

La gestión del talento humano es el patrimonio que la organización debe contar para lograr la competitividad y la máxima creación de valor, pues esta va a existir en un entorno que le permita autonomía, cobertura y libertad al capital humano para poder expandirse. (Chiavenato, 2009, Rodríguez, 2009, Matheus, et al., 2015). “En tanto, el desempeño laboral es el valor que se espera aporten a la entidad los diferentes episodios conductuales que una persona lleva a cabo en un tiempo determinado, en la búsqueda de los objetivos fijados” (Bohórquez, 2007; Núñez, 2017).

En esa dirección, la gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.819, la que señala la existencia de un grado de correlación muy fuerte; igualmente, los conocimientos se asocian directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es cercano a 0.756, la que expresa un nivel de asociación fuerte; en ese mismo sentido, las habilidades se asocian directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es aproximadamente de 0.738, la que expresa un nivel de correlación fuerte.

De forma similar, las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, en razón que el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall fue equivalente a 0.747, la que señala un grado de correlación fuerte; finalmente, las motivaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de

Pichari – Cusco, dado un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.800, la que refiere un grado de asociación muy fuerte.

En ese sentido se ubica a Cáceres (2015)

Cuando al hacer el estudio sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, concluye a través de la Z calculado y la Z crítica, que la gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; en tanto Flores, et al. (2017), al tratar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz, concluye que entre los factores que inciden en el desempeño laboral se tienen entre otros: adaptación a los cambios, clima organizacional, eficacia, eficiencia, habilidades, iniciativa, liderazgo, rendimiento laboral, satisfacción.

Por su parte Del Castillo (2017),

Para la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.77, determinó que la gestión del talento humano se asocia de manera significativa con el desempeño laboral; asimismo, el conocimiento se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en razón del coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.71; de forma similar, las habilidades se relacionan de manera directa con el desempeño laboral dado el coeficiente de Rho de Spearman equivalente a 0.94; igualmente, la motivación se asocia de manera alta con el desempeño laboral en consonancia con el coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0.85; finalmente, las actitudes guardan una asociación regular media con el desempeño laboral en razón del coeficiente de Rho de Spearman cercano a 0.44

Es así que, a través de las distintas experiencias, la gestión del talento humano se asocia de forma directa con el desempeño laboral en el departamento de Madriz – Nicaragua,

municipalidad distrital de Chiclayo, en el gobierno regional de Tacna, entre otras; las que muestran el avance en el estudio de dichas variables.

Conclusiones

Conclusión general:

La gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, expresada a través del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.819, la que señala un grado de asociación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En ese sentido se valora, a una mejora de la gestión de talento humano le corresponde por consecuencia una mejora del desempeño laboral.

Conclusiones específicas:

- a) Los conocimientos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.756, refiere un nivel de correlación fuerte entre la dimensión conocimientos y la variable desempeño laboral, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En ese sentido se valora que, a una mejora de los conocimientos le corresponde por consecuencia una mejora del desempeño laboral y viceversa.
- b) Las habilidades se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, toda vez que el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall cercano a 0.738, muestra un grado de asociación fuerte entre la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En consecuencia, a la mejora de las habilidades le corresponde por resultado una mejora del desempeño laboral y viceversa.
- c) Las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, puesto

que el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es aproximado 0.747, la que expresa un nivel de correlación fuerte entre la dimensión actitudes y la variable desempeño laboral, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En ese sentido se valora, a una mejora de las actitudes le corresponde por consecuencia una mejora del desempeño laboral y viceversa.

- d) Las motivaciones se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.800, expresa un grado de asociación muy fuerte entre las motivaciones y el desempeño laboral, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En ese sentido se aprecia que, a una mejora de las motivaciones le corresponde por consecuencia una mejora del desempeño laboral y viceversa.

Recomendaciones

- a) En la municipalidad distrital de Pichari, a fin de mejorar la gestión del talento humano se debe dar mayor importancia a la motivación y actitudes, toda vez que muestra cierta debilidad.
- b) En la municipalidad distrital de Pichari, a fin de mejorar el desempeño laboral se debe dar mayor importancia al trabajo en equipo e iniciativa, en vista que muestran cierta debilidad.
- c) En la municipalidad distrital de Pichari, a fin de mejorar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral, se debe fortalecer a través de capacitaciones las habilidades blandas centrada en el trato a las personas.
- d) En la municipalidad distrital de Pichari, a fin de mejorar la relación entre las actitudes y el desempeño laboral, se debe llevar a cabo acciones de fortalecimiento referido al trabajo en equipo.

Referencias Bibliográficas

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional*, CENGAGE. (6a Edición)
Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
- Acosta, M. N. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de servicio en la Empresa Inversiones Hinostroza S.A.C., distro de Amarilis - Huánuco*, 2017. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote) Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/4150/CAPACIDAD_ADES_ACOSTA_GARCIA_MARIA_NIEVES.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Ediciones Granica S.A. Obtenido de https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. (Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo)
- Burneo, R. R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna - 2017*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Privada de Tacna) Obtenido de https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/485/Burneo_Alvaron_Renato.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, A. L. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. (Tesis de magister en Gestión Empresarial, Universidad Técnica Particular de Loja) Obtenido de https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf

- Calle, M. P. (2021). *La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en el gobierno local de Lima, Perú 2017*, Producción y Gestión. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/1810-9993-idata-24-02-217.pdf>
- Ccoa, E., & Sisa, S. (2022). Relación de Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Flores Z E.I.R.L., Arequipa - 2022. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Relaciones Públicas, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa) Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c6c9803-670a-402b-b8fa-693a9b2fdd3a/content>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*, 5ta Ed. Mc Graw Hill. Obtenido de https://firq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Congreso de la República. (28 de Enero de 2004). *Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Crisón, P. V. (2018). *Evaluación del Desempeño del Talento Humano y los Procesos Administrativos en Instituciones de Educación Superior*. (Trabajo de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato) Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28268/1/32%20GTH.pdf>

- Crisóstomo, M. R. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Castillo, A. Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, Uinversidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Droppelmann, G. (2018). *Estadística en fácil, pruebas de normalidad- revista actualizaciones clínica MEDS*. Obtenido de <https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>
- Espinoza, K. B., & Montalvo, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Universidad Continental) Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MR_HGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*, El Ateneo. Obtenido de https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf

- Flores, A. I. (2017). *Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez en el año 2017*. (Tesis para optar el Título Profesional de Administración, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10202/flores_fa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, M. L., Velásquez, N. M., & Gómez, M. P. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. (Artículo científico, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua) Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Gonzales, M. V. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C - Chiclayo 2019*. (Trabajo de investigación para optar el grado de bachiller en administración, Universidad Señor de Sipán) Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamán, R. Y. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, 2018*. (Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Comercial, Universidad Privada de Tacna) Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1149/Huaman-Castro-Roc%3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Matheus, C., Pérez, J., & Moreno, J. (2015). *Dimensiones de la gestión del talento humano*. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

- Meneses, J. (s.f.). *El cuestionario*. Obtenido de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Miranda, D. (2016). *Motivación del talento humano: la clave del éxito de una empresa*, Revista de investigación y negocios. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Montoya, D. A. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015. (Tesis para optar el Grado de Magister en Relaciones Laborales, Pontificia Universidad Católica del Perú) Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACI%C3%93N%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACI%C3%93N%20(1).pdf)
- Municipalidad Distrital de Pichari. (2015). *Ordenanza Municipal N°004-2015-MDP/LC. Aprueba Cuadro para Asignación de Personal Provisional*. Obtenido de <https://munipichari.gob.pe/wp-content/uploads/2022/04/CAP-2015-CUADRO-PARA-LA-ASIGNACION-DE-PERSONAL.pdf>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*, Decimotercera Edición - Mc Graw Hill. Obtenido de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Núñez, L. E. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12993/N%c3%ba%c3%b1ez_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palací, F. J. (2008). *Psicología de la organización*, PEARSON EDUCACIÓN, S.A. Obtenido de <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Palma, R. G., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia, Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Parra, S. (2022). *10 consejos para tener iniciativa laboral y mostrar lo mejor de tí*, Crehana. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/tener-iniciativa-laboral/>
- Pérez, A. (2017). *Orientación a resultados ¿Cómo ponerla en práctica?*, OBS Business School. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/orientacion-resultados-como-ponerla-en-practica>
- Ponce, B. J. (2014). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central - Quito. (Trabajo presentado como requisito parcial para optar por el grado de Magister en Gestión en Talento Humano, Universidad Tecnológica Equinoccial) Obtenido de https://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
- Randstad. (2023). *Las personas con iniciativa: un activo valioso*. Obtenido de <https://www.randstad.es/tendencias360/personas-proactivas-un-activo-valioso/>
- Realpe-Boloños, K. R. (2020). *Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental*, Polo del Conocimiento. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PerspectivasDeLaGestionDeTalentHumanoEnLasUnivers-8042555%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PerspectivasDeLaGestionDeTalentHumanoEnLasUnivers-8042555%20(1).pdf)

Robbins, S. p., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*, 15va Ed. Pearson.

Obtenido de

http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf

Rodriguez, D. (s.f.). *Investigación aplicada: características, definción y ejemplos*. Obtenido de

[file:///C:/Users/USER/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20aplicada%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20aplicada%20(1).pdf)

Rojas, R. R., & Vilchez, S. B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de Salud, Universidad Norbert Wiener) Obtenido de

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ros, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en competencias*. (Tesis doctoral) Obtenido de

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>

Saavedra, E. C. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero en la ciudad de Ururo*. (Tesis de grado de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés) Obtenido de

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serra, G. (2022). *Desarrollo del talento humano*. Obtenido de <https://institutoaltorendimiento.com/gestiondeltalento/inicio/desarrollo-del-talento-humano/>

- Sy Corvo, H. (2022). *Desempeño laboral*, Lifeder. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*, Aval ESPOCH. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*, 6ta Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023? Problemas específicos a) ¿En qué medida los conocimientos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023? b) ¿En qué medida las habilidades se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023? c) ¿En qué medida las actitudes se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023? d) ¿En qué medida las motivaciones se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023?	Objetivo general Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 Objetivos específicos a) Determinar en qué medida los conocimientos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 b) Determinar en qué medida las habilidades se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 c) Determinar en qué medida las actitudes se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 d) Conocer en qué medida las motivaciones se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023	Hipótesis general La gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 2. Hipótesis específicas a) Los conocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 b) Las habilidades se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 c) Las actitudes se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023 d) Las motivaciones se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023	Variable uno X. Gestión del talento humano Dimensiones: x1. Conocimientos x2. Habilidades x3. Actitudes x4. Motivaciones Variable dos Y. Desempeño laboral Dimensiones: y1. Orientación de resultados y2. Iniciativa y3. Relaciones interpersonales y4. Trabajo en equipo	Tipo de investigación. Aplicada Nivel de investigación Descriptivo correlacional. y Población y muestra Población = 87 Muestra = 79 colaboradores 4. Técnica e instrumento. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 2

Cuestionario Gestión del Talento humano

Introducción:

Sres., con las disculpas del caso, muy buenos días. La visita que llevo a cabo tiene el propósito de acopiar información mediante el presente cuestionario concerniente a la tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023”. La misma que es útil solo para fines académicos y que es totalmente anónima, por lo que se le solicita pensando en el comportamiento de su colega de trabajo y en la institución, marcar con un aspa (X) la respuesta elegida de acuerdo con la siguiente escala.

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

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	X1	X2	X3	X4	X5
Dimensión: Conocimientos					
Los trabajadores de la municipalidad conocen los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución					
Los trabajadores retienen los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución					
Los trabajadores aplican sus conocimientos de los instrumentos de gestión en su trabajo diario					
La experiencia que posee los trabajadores hace que incorporen nuevas ideas al trabajo					
Los conocimientos actualizados de los trabajadores hacen que mejore el trabajo					
Dimensión: Habilidades					
Los trabajadores proponen planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución					
Los trabajadores se muestran atentos y escuchan activamente a los usuarios para ofrecer ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto					
Su colega de trabajo, cuanta con capacidad de respuesta rápida frente a cualquier eventualidad					
Participas de forma activa en las tareas de equipo					
Dimensión: Actitudes					
Los trabajadores muestran empeño al realizar sus actividades					
Los trabajadores dedican el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete					
Su colega de trabajo asume los riesgos al tomar decisiones					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	X1	X2	X3	X4	X5
Los trabajadores de la municipalidad están preparados para alcanzar las metas					
Sus colegas de trabajo atienden con amabilidad a los usuarios					
Sus colegas de trabajo están conformes con la remuneración que perciben					
Dimensión: Motivaciones					
En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo					
Tenes claro qué se esperan de ti en el trabajo					
Has tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer					
Las autoridades municipales estimulan a los trabajadores a fin de llevar a cabo alguna acción en bien de la municipalidad					
Los trabajadores requieren de algún estímulo para cumplir con sus obligaciones					

Calificación de gestión del talento humano

Habilidades blandas	Puntaje
Buena	81 – 100
Regular	41 – 80
Mala	20 - 40

Calificación de gestión del talento humano por dimensiones

Dimensión: Conocimiento	Puntaje
Buena	21 – 25
Regular	11 – 20
Mala	5 - 10
Dimensión: Habilidades	Puntaje
Buena	17 – 20
Regular	9 – 16
Mala	4 - 8
Dimensión: Actitudes	Puntaje
Buena	26 – 30
Regular	13 – 25
Mala	6 - 12
Dimensión: Motivaciones	Puntaje

Buena	21 – 25
Regular	11 – 20
Mala	5 - 10

Anexo 3

Cuestionario de desempeño laboral

Introducción:

Sres., con las disculpas del caso, muy buenos días. La visita que llevo a cabo tiene el propósito de acopiar información mediante el presente cuestionario concerniente a la tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023”. La misma que es útil solo para fines académicos y que es totalmente anónima, por lo que se le solicita pensando en el comportamiento de su colega de trabajo y en la institución, marcar con un aspa (X) la respuesta elegida de acuerdo con la siguiente escala.

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

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Orientación de resultados					
Tu colega de trabajo concluye oportunamente sus obligaciones					
Tu colega de trabajo cumple con las actividades planificadas					
Tu colega de trabajo planifica sus actividades a realizar					
Tu colega de trabajo realiza un adecuado trabajo					
Tu colega de trabajo racionaliza adecuadamente los recursos asignados					
Tu colega de trabajo asume con compromiso los objetivos de la institución					
Tu colega de trabajo se preocupa por alcanzar las metas					
Dimensión: Iniciativa					
Tu colega de trabajo propone nuevas ideas para mejorar los procesos de la institución					
Tu colega de trabajo aporta ideas innovadoras para la solución de conflictos					
Tu colega de trabajo se muestra asequible a los cambios					
Tu colega de trabajo se anticipa a las dificultades					
Tu colega de trabajo tiene capacidad de resolver problemas laborales					
Dimensión: Relaciones interpersonales					
Tu colega de trabajo trata con amabilidad a los usuarios					
Tu colega de trabajo brinda una adecuada orientación a los usuarios					
Tu colega de trabajo evita conflictos dentro del equipo					
Usted es sensible a los sentimientos y necesidades de los demás					
Tu colega de trabajo participa en la toma de decisiones					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Tu colega de trabajo tiene la capacidad de influir positivamente en sus compañeros					
Los usuarios te entienden cuando das una información					
Dimensión: Trabajo en equipo					
Tu colega de trabajo muestra aptitudes para integrar un equipo de trabajo					
Tu colega de trabajo se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
Tu colega de trabajo se comunica asertivamente con los compañeros de trabajo					
Tu colega de trabajo muestra la predisposición de apoyo en las tareas programadas por la institución					
Tu colega de trabajo asume con compromiso las tareas que se le encomiendan					
Tu colega de trabajo transmite sus ideas de forma clara					

Calificación del desempeño laboral

Habilidades blandas	Puntaje
Buena	101 – 125
Regular	51 – 100
Mala	25 - 50

Calificación de las relaciones interpersonales por dimensiones

Dimensión: Orientación de resultados	Puntaje
Buena	29 – 35
Regular	15 – 28
Mala	7 - 14
Dimensión: Iniciativa	Puntaje
Buena	21 – 25
Regular	11 – 20
Mala	5 - 10
Dimensión: Relaciones interpersonales	Puntaje
Buena	29 – 35
Regular	15 – 28
Mala	7 - 14
Dimensión: Trabajo en equipo	Puntaje

Buena	26 – 30
Regular	13 – 25
Mala	6 - 12

Anexo 4

Análisis de fiabilidad

“Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida”

La consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George & Mallery, 2003 (citado en Hernández & Pascal, 2017) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- “Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	2

Se aprecia, que el coeficiente de Cronbach es igual a 0.879, entonces, es buena.

Anexo 5

Prueba de normalidad

a. Hipótesis.

“Ho: La variable aleatoria no tiene una distribución normal

H1: La variable aleatoria tiene una distribución normal”

b. Estadístico de prueba

$$W_c = \frac{b^2}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

c. Zona de aceptación para H0:

La zona de aceptación para Ho está formada por todos los valores del estadístico de prueba Wc menores al valor esperado o tabulado $W_{(1-\alpha;n)}$

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
N		79	79
Parámetros normales	Media	68.4557	88.3038
	Desv. Desviación	15.92756	20.19543
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.091	0.086
	Positivo	0.081	0.079
	Negativo	-0.091	-0.086
Estadístico de prueba		0.091	0.086
Sig. asintótica(bilateral)		,002	,003

Anexo 6

Base de datos

	Conocimientos					Habilidades				Actitudes						Motivaciones				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	10	11	12	9	12	7	13	11	11	12	13	18	12	12	10	10	19	7	8	9
3	33	24	26	21	18	42	36	38	10	35	38	34	42	41	46	29	28	21	18	42
4	31	34	34	42	41	25	24	22	49	22	21	16	15	22	16	27	21	42	45	21
5	5	10	7	7	8	5	6	8	9	10	7	11	10	4	7	13	11	9	8	7
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
9	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
10	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
11	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
12	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
31	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
32	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
35	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3

[illegible]

	Orientación de resultados							Iniciativa					Relaciones interpersonales							Trabajo en equipo						
	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	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	1	4	6	7	6	10	9	12	13	12	5	7	4	21	12	15	14	10	5	5	7	8	14	15	15	
3	25	26	34	25	28	29	20	21	25	45	22	23	33	16	26	22	30	39	24	41	28	27	35	33	41	
4	41	37	31	40	33	28	43	33	34	15	35	34	35	34	30	27	28	21	35	24	25	24	23	24	16	
5	12	12	8	7	12	12	7	13	7	7	17	15	7	8	11	15	7	9	15	9	19	20	7	7	7	
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
7	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
8	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
9	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
31	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
32	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
33	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
34	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
35	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
36	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
37	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
38	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
39	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 067-2024-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado- UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Julio Cesar Berrocal Huaman
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	25% de similitud
N° DE TRABAJO	2405933060
FECHA	20 de junio de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Goveana Asto Peña
Responsable Área Académica

Ayacucho, 20 de junio del 2024.

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

por Julio Cesar Berrocal Huaman

Fecha de entrega: 20-jun-2024 04:29p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2405933060

Nombre del archivo: TESIS_BERROCAL_HUAMAN_100624.docx (1.54M)

Total de palabras: 18564

Total de caracteres: 88788

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pichari – Cusco, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

25%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

22%

2

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

apirepositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



UNSCH

ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0000197-2024-UNSCH-EPG/D

Siendo las 11:00 am. de 15 de marzo de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económica, Administrativas y Contables, el **Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA** y la **Mg. Luz Elena QUISPE QUINTANA** miembros; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulada, **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI-CUSCO, 2023** En la Ciudad de Ayacucho del 2024, presentada por el **Bach. Julio Cesar BERROCAL HUAMAN**. Teniendo como asesor al **Dr. Freddy Manuel CAMACHO DELGADO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**, Formulas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISIETE (17)

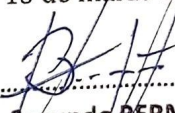
CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	x
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

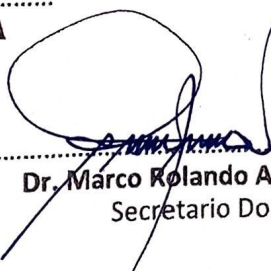
Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. Julio Cesar BERROCAL HUAMAN**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Siendo las 12:50 pm hrs. Se levanta la sesión.
Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 12:50 pm hrs. del 15 de marzo 2024.


Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado


Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI
Director de la Unidad de Posgrado – FCEAC


Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA
Miembro


Mg. Luz Eliana QUISPE QUINTANA
Miembro


Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones: