TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍAS Y CIENCIAS PURAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JUAN DIEGO ARI ZAPANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO

JULIACA – PERÚ

2026

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JUAN DIEGO ARI ZAPANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : Dr. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO : M. Sc. JESUS ESTEBAN CASTILLO MACHACA

SEGUNDO MIEMBRO : Ing. ADWAR RANULFO SANCHEZ CARREON

ASESOR DE TESIS : Dr. PAUL MAMANI TISNADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS – P25

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL Nº 154-2025-D-FIS-UANCV

Juliaca, 30 de diciembre de 2025

VISTOS; el Expediente Nº **2025-CU-12439**, presentado por el señor (a) **JUAN DIEGO ARI ZAPANA** solicitando **CAMBIO DE ASESOR DE INVESTIGACIÒN**, el PROVEIDO Nº **076-2024-UI-FIS-UANCV/J** del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, y la RESOLUCION Nº 152-2024-UI-P-D-FIS-UANCV-J, aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACION, para optar el título profesional de INGENIERIO EMPRESARIAL E INFORMÀTICO

CONSIDERANDO:

Que, el (la) señor (a) **JUAN DIEGO ARI ZAPANA**, ha presentado su cambio de asesor de tesis del tema de investigación titulado: **PROPUESTA DE GESTIÒN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024**, para optar el Título Profesional de **INGENIERIO EMPRESARIAL E INFORMÀTICO.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas emitió opinión favorable de la propuesta de investigación; aprobando la PROPUESTA DE INVESTIGACION titulada: **PROPUESTA DE GESTIÒN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024.**

Que el Director de la Unidad de Investigación de la FIS ha tomado conocimiento que el (la) asesor (ra) Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ, no tiene vínculo laboral en la Facultad de Ingeniería de Sistemas y la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; existiendo la RESOLUCION Nº152-2024 UI-P-D-FIS-UANCV-J, aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACION.

Que es requisito indispensable contar con un asesor docente ordinario y/o contratado de la facultad de Ingeniería de Sistemas, con mínimo de cinco años de docencia, grado de doctor o magister y experiencia en la línea a investigar, o deberá estar acreditado por resolución Nº 0989-2022-UANCV-CU-R, quien asumirá como asesor de la propuesta de investigación según el área de grado.

Estando, con la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y en concordancia con el reglamento interno de trabajos de investigación conducente a grados y títulos, aprobado con resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R y en mérito al art. 25 del reglamento, con fines de obtención de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y en uso a las atribuciones que le concede la ley Universitaria Nº 30220, Ley de creación de la UANCV Nº 23738 y modificatoria Nº 24661, y el estatuto de la UANCV, el Decano y Director de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el CAMBIO DE ASESOR DE INVESTIGACIÒN, presentada por el (la) señor (a): **JUAN DIEGO ARI ZAPANA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERIO EMPRESARIAL E INFORMÀTICO** con el tema titulado: **PROPUESTA DE GESTIÒN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024**, se le asigna como:

ASESOR: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER como **ASESOR DE INVESTIGACION** al (a la) docente **Dr. PAUL MAMANI TISNADO.**

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que, la Unidad de Investigación, Responsables del Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Director de la Escuela profesional, **INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA**, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS - UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA - DECANO

Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

Arch 2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
Central Telefónica: (051) 321142 - Juliaca - Puno - Perú - Pag. Web:
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DECANAL Nº 205-2026-D-FIS-UANCV

Juliaca, 22 de mayo 2026

VISTOS; el Expediente Nº 2026-CU-004130, presentado por el señor (a) **ARI ZAPANA JUAN DIEGO**, egresado de la Escuela Profesional de **INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**, de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quien solicita **NOMINACIÓN DE JURADOS Y PROGRAMACIÓN DE FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN.**

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **ARI ZAPANA JUAN DIEGO**, quien solicita **NOMINACIÓN DE JURADOS Y PROGRAMACIÓN DE FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN** de la tesis titulada: **PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024,** la misma que pertenece a la línea de investigación, **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**, para optar el título profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos mediante resolución 0294-2023-UANCV-CU-R y en concordancia con el dictamen de similitud.

De conformidad al Reglamento Interno de Trabajos de Investigación conducente a grados y títulos, aprobado con resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R y en mérito al art. 24, Art. 28 del reglamento, con fines de obtención de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y en uso a las atribuciones que le concede la ley Universitaria Nº 30220, Ley de creación de la UANCV Nº 23738 y modificatoria Nº 24661, y el estatuto de la UANCV, el Decano y Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la **NOMINACION DE JURADOS**, integrado por los siguientes docentes:

Presidente	: **Dr. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA**
1er miembro	: **M.Sc. JESUS ESTEBAN CASTILLO MACHACA**
2do miembro	: **Ing. ADWAR RANULFO SANCHEZ CARREON**

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER como asesor de la investigación (tesis) de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, al (a la) docente, **Dr. Paul Mamani Tisnado**

ARTÍCULO TERCERO.- APROBAR la **FECHA Y HORA DE SUSTENTACION DE LA TESIS** del (la) Bachiller: **ARI ZAPANA JUAN DIEGO**, del informe final de la investigación (tesis) titulado: **PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024**, para optar el título profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**, de acuerdo al siguiente detalle:

FECHA : Lunes, 25 de mayo de 2026
HORA : 10:00 a.m.
LUGAR : Sala de Docentes-FIS

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que, la Unidad de Investigación, Responsables del Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Director de la Escuela profesional, **INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" – FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS – DECANO – JULIACA

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c.
Arch 2026
interesado
J.C.H.M./e.h.r.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL Nº 174-2025-D-FIS-UANCV

Juliaca, 30 de diciembre de 2025

VISTOS; el Expediente Nº 2025-C-8599, presentado por el (a) señor (a) **JUAN DIEGO ARI ZAPANA**, quien solicita REVISION DEL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÒN (borrador de tesis), **el proveído Nº 096 -2025-UI-FIS-UANCV/J**, del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) señor (a) **JUAN DIEGO ARI ZAPANA**, ha presentado su informe final de la investigación (borrador de tesis), titulado: **PROPUESTA DE GESTIÒN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024**, para optar el título profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÀTICO.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas emitió opinión favorable al Expediente 2025-C-8599, del informe final (borrador de tesis);, titulado: **PROPUESTA DE GESTIÒN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024**, correspondiente a la línea de investigación, **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÒN DE EMPRESAS.**

Que al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el reglamento interno de trabajos de investigación conducentes a grados y títulos mediante resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, y estando a la opinión favorable de la Unidad de Investigación respecto al informe final de la investigación (borrador de tesis).

Estando, con la opinión favorable de la propuesta de investigación del Comité de investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y en concordancia con el reglamento interno de trabajos de investigación conducente a grados y títulos, aprobado con resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R y en mérito al art. 25 del reglamento, con fines de obtención de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y en uso a las atribuciones que le concede la ley Universitaria Nº 30220, Ley de creación de la UANCV Nº 23738 y modificatoria Nº P 24661, y el estatuto de la UANCV, el Decano y Director de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el INFORME FINAL DE LA INVESTIGACION (BORRADOR DE TESIS), para la REVISION DE SIMILITUD TURNITIN, presentado por el (la) señor (a): **JUAN DIEGO ARI ZAPANA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÀTICO** con el tema titulado: **PROPUESTA DE GESTIÒN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024**, correspondiente a la línea de investigación, **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÒN DE EMPRESAS**, en virtud a los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR como **ASESOR DE INVESTIGACION** al (a la) **Dr. Paul Mamani Tisnado.**

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que, la Unidad de Investigación, Responsables del Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Director de la Escuela profesional, **INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA**, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" – FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS – JULIACA – DECANO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

Cc.
Arch 2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
Central Telefónica: (051) 321142 - Juliaca - Puno - Perú - Pag. Web:
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 152-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 13 de junio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-7283 de fecha 13 de junio de 2024, con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JUAN DIEGO ARI ZAPANA, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA, ratifico la propuesta del Asesor Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la Resolución Nro. 059-2024-D-FIS-UANCV; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024**, presentado por el (la) Bach. **JUAN DIEGO ARI ZAPANA**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al Dr. **OSCAR GONZALO APAZA PEREZ**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarias académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS DECANO

M.S. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
turnitin Página 1 de 101 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::13016:604543316
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

JUAN DIEGO ARI ZAPANA

PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIR...

Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:604543316

Fecha de entrega
3 jul 2026, 20:59 GMT-5

Fecha de descarga
4 jul 2026, 20:24 GMT-5

Nombre del archivo
T036_47528780_T.docx

Tamaño del archivo
11.0 MB

93 páginas

15.063 palabras

86.112 caracteres

turnitin Página 1 de 101 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::13016:604543316
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos Complementarios

PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JUAN DIEGO ARI ZAPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47528780
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-7937-1915
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0287-7143
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI. 29606930
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5640-400X
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS ESTEBAN CASTILLO MACHACA
Tipo de documento	DNI. 02383061
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-8660-8733
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ADWAR RANULFO SANCHEZ CARREON
Tipo de documento	DNI. 01323821
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8065-6533

Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas – P25
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	**País**: Perú **Departamento**: Puno **Provincia**: Melgar **Distrito:** Ayaviri MUNICIPAL DE AYAVIRI **Coordenadas:** **Latitud:** -15.50894906449541, **Longitud:** -70.12563851152822 **URL Maps:** https://maps.app.goo.gl/1tcJDHPva9osaRr78 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – Mayo 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Ingeniería de sistemas y comunicaciones** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04 **Ingeniería de procesos** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS - DIRECCIÓN - UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA
Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUAN DIEGO ARI ZAPANA, identificado con DNI Nro. 47528780, en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024

Asesorado por: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de JUNIO del 2026



Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

A Dios

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

A mis familiares.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
ÍNDICE GENERAL v
ÍNDICE DE TABLAS viii
RESUMEN ix
ABSTRACT x
INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3
1.2.1. Problema General: 3
1.2.2. Problemas Específicos: 3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 3
1.3.1. Teórico 3
1.3.2. Practico 4
1.3.3. Metodológico 4
1.3.4. Social 5
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 5
1.4.1. Objetivo General: 5
1.4.2. Objetivos Específicos: 5
1.5. IMPORTANCIA 6
1.6. LIMITACIONES 7
1.7. HIPÓTESIS 9

1.7.1. Hipótesis General 9
1.7.2. Hipótesis Especificas 9
1.8. VARIABLES 9
1.8.1. Independientes 9
1.8.2. Dependientes 10
1.8.3. Operacionalización de Variables 10

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 12
2.1.1. Internacionales 12
2.1.2. Nacionales 12
2.1.3. Local 13
2.2. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 14
2.2.1.Gestión de talento humano: sentido y enfoque en las organizaciones 14
2.3. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL 23
2.3.1. Desempeño laboral: significado y valor en el trabajo cotidiano 23
2.4. MARCO CONCEPTUAL 30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN 34
3.1.1. Enfoque 34
3.1.2. Tipo 34
3.1.3. Nivel 35
3.1.4. Diseño 35

3.1.5. Método 35

3.2. MODALIDAD DE ESTUDIO DE CASOS 35

3.2.1. Ámbito de la investigación 36

3.2.2. Población y muestra 36

3.3. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS 37

3.4. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS 37

3.4.1. Recolección de datos 37

3.4.2. Procesamiento de datos 38

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO 39

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL 48

4.2.1. Criterio de contraste y prueba estadística 48

4.2.2. Contraste de hipótesis 48

4.2.3. Conclusión inferencial del estudio 51

CONCLUSIONES 52

RECOMENDACIONES 54

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 56

ANEXOS 63

Anexo 1. Matriz de consistencia 64

Anexo 2. Matriz de datos 66

Anexo 3. Instrumentos 67

Anexo 4. Validez de instrumento 70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable independiente: Gestión de talento humano 10

Tabla 2 Variable dependiente: Desempeño laboral.....11

Tabla 3 Estadísticos descriptivos generales por variable (N = 12).....39

Tabla 4 Estadísticos descriptivos por dimensiones (N = 12).....40

Tabla 5 Gestión de talento humano (GTH) 42

Tabla 6 Desempeño laboral (DL) 43

Tabla 7 Distribución de niveles por dimensiones – Gestión de talento humano (N = 12).....45

Tabla 8 Distribución de niveles por dimensiones – Desempeño laboral (N = 12) .46

RESUMEN

El enfoque principal del estudio se basó en la premisa de que la mejora en la gestión de los empleados en una institución resulta en un servicio mejorado/reforzado y en una mayor/calidad consistente del servicio. Por lo tanto, el propósito del estudio es formular la propuesta de gestión del talento humano y determinar el impacto que dicha propuesta tendría en la mejora del desempeño laboral de los 12 empleados del matadero durante el año 2024. Los resultados descriptivos indicaron que la gestión del talento humano se encontraba mayormente a nivel medio, lo que indica la existencia de prácticas internas, pero también limita la sistematicidad, continuidad y claridad de muchas prácticas internas, especialmente en evaluación y retroalimentación, motivación y reconocimiento. Los resultados del análisis inferencial indicaron que la gestión del talento humano y el desempeño laboral mantenían una relación positiva y significativa, demostrando que el fortalecimiento de los procesos y la implementación de acciones pertinentes, como el uso de herramientas de evaluación, la retroalimentación y el reconocimiento, así como estrategias de clima laboral, siendo este último de mayor impacto en el clima laboral, afectarían positivamente el desempeño laboral de los empleados. En la propuesta para la gestión del talento humano, en el marco de la investigación, es una herramienta estratégica y fundamental para lograr una mejora en el desempeño laboral de los empleados de la Plantee Municipal de Ayaviri, proporcionando un servicio más organizado, eficiente y humano, además de cumplir con las demandas de la institución y sus empleados.

Palabras clave: Gestión de talento humano; desempeño laboral; capacitación; evaluación del desempeño; clima laboral; Camal Municipal de Ayaviri.

ABSTRACT

The study's main focus was based on the premise that improved employee management within an institution results in enhanced service and higher/more consistent service quality. Therefore, the study's purpose was to formulate a human talent management proposal and determine its impact on improving the job performance of the 12 slaughterhouse employees during 2024. Descriptive results indicated that human talent management was mostly at a medium level, suggesting the existence of internal practices but also limiting the systematicity, continuity, and clarity of many of them, especially regarding evaluation and feedback, motivation, and recognition. Inferential analysis revealed a positive and significant relationship between human talent management and job performance, demonstrating that strengthening processes and implementing relevant actions, such as the use of evaluation tools, feedback, and recognition, as well as workplace climate strategies (the latter having the greatest impact on the work environment), would positively affect employee job performance. In the proposed human talent management plan, developed within the framework of this research, it is a strategic and fundamental tool for improving the job performance of employees at the Ayaviri Municipal Slaughterhouse. This approach aims to provide a more organized, efficient, and humane service, while also meeting the needs of the institution and its employees.

Keywords: Human talent management; job performance; training; performance evaluation; work environment; Ayaviri Municipal Slaughterhouse.

INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, los procesos integrados como la planificación de la fuerza laboral, adquisición de talento, capacitación, evaluación del desempeño, motivación, el entorno laboral y la gestión de competencias tienen como objetivo el fortalecimiento del comportamiento y los resultados en el lugar de trabajo (Armstrong, 2014; Chiavenato, 2017). Considerando que la gestión del talento se ha convertido en un factor crítico para la creación de valor tanto en organizaciones públicas como privadas, existen algunas funciones específicas de la gestión del talento que ayudan a lograr la prestación de servicios que cumplan con las demandas operativas de continuidad, cumplimiento de regulaciones y normativas, orden sanitario y cuidado de la clientela. Estas funciones incluyen planificar, gestionar y evaluar la fuerza laboral; potenciar y mantener la motivación en el entorno laboral; y gestionar el desempeño basado en competencias. Además, la gestión del talento humano se ha convertido en una prioridad para mejorar la calidad y sostenibilidad de los servicios ofrecidos a la opinión pública. El desempeño, desde esta perspectiva, se convierte en un indicador de la sostenibilidad del servicio.

El desempeño en el Matadero, como ejemplo de un servicio municipal típico, implica eficiencia en la ejecución de tareas asignadas, observancia de procedimientos prescritos, coordinación entre diversos departamentos, así como el ejercicio de responsabilidades funcionales y la calidad del trabajo realizado. Desde un punto de vista gerencial, el desempeño es el resultado de una combinación de factores, que incluyen roles bien definidos, liderazgo, capacitación relevante, retroalimentación organizacional, compensación equitativa, una estructura clara y conocida de reglas, y una cultura basada en el compromiso. El desempeño va más

allá de la voluntad y experiencia individual. Cuando estos factores están desalineados, se hacen evidentes brechas en productividad, efectividad de procesos y calidad de metas y servicios prestados. Basándose en el problema planteado, el presente estudio titulado "Propuesta para la Gestión del Capital Humano en el Desempeño Laboral en el Matadero Municipal de Ayaviri 2024", pretende proponer un mecanismo práctico y contextualizado para fortalecer el desempeño laboral desde la perspectiva de la gestión del capital humano. La población de estudio está formada por los 12 empleados, permitiendo un diagnóstico completo del funcionamiento interno del matadero y la formulación de acciones específicas para atender las necesidades reales del personal. Esta investigación busca contribuir, tanto metodológica como prácticamente, a la gestión del matadero mediante el establecimiento de un sistema de gestión de recursos humanos más organizado, flexible y técnicamente fundamentado, así como alineado con el marco de mejora del servicio público (SERVIR, 2019).

Esta investigación resulta pertinente ya que propone transformar un sistema de administración de personal tradicional en un sistema de gestión centrado en el desempeño, compromiso y resultados medibles. Esto significa que todos los empleados deben trabajar en base a sistemas estructurados, en la resolución de cuestiones urgentes mediante lluvias de ideas, y sobre una base de un marco de apoyo junto con una cultura de mejora que afecte positivamente el funcionamiento interno de la organización y el servicio brindado a la comunidad.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones de servicio público con necesidades operativas desean personal con la capacidad de desempeñarse de manera constante, segura y con un enfoque en los resultados deseados. Sin embargo, si la gestión del talento humano es principalmente administrativa (con un enfoque en la presencia, el cumplimiento y la ejecución de tareas), y menos en la gestión del talento como un proceso estratégico (planificación, evaluación y mejora), las brechas de servicio que afectarán negativamente la eficiencia del trabajo y la calidad de los servicios pueden manifestarse (Becker y Huselid, 2006; Boxall y Purcell, 2016).

En el caso del Matadero Municipal de Ayaviri, el desempeño de los trabajadores está directamente relacionado con el cumplimiento de sus funciones y la capacidad de facilitar el trabajo de servicio mediante la aplicación de normas internas y la participación activa en la prestación del servicio. Sin embargo, en situaciones municipales similares, generalmente se encuentran las siguientes dificultades: funciones mal definidas, falta de principios claros en la asignación de funciones, capacitación inadecuada o no sistemática respecto a las necesidades reales del puesto, falta o insatisfacción en la retroalimentación, poca motivación del personal y ausencia de medios formales para reconocer el buen desempeño o abordar deficiencias. Estas influyen directamente en la productividad,

empleabilidad y compromiso de los empleados (Aguinis, 2019; Robbins y Judge, 2019).

Además, cuando los procesos sistemáticos de evaluación del desempeño están ausentes o débiles, se pierde la oportunidad de utilizar los datos de desempeño, capacitación y mejora de la gestión interna para intervenciones basadas en evidencia. Cuando no existen sistemas formalizados de medición del desempeño, las acciones correctivas tienden a ser más informales y basadas en la discreción del individuo. Como resultado, estos factores son percibidos como injustos, desmotivadores y una barrera para relaciones laborales más constructivas (Campbell y Wiernik, 2015; SERVIR, 2021). En este sentido, la principal preocupación no es solo cómo el personal realiza su trabajo, sino también cómo la organización utiliza, dirige y refuerza su labor mediante prácticas racionales y sistemáticas de gestión de personas. Esta investigación aborda los problemas en la gestión del personal, manifestados en la ausencia de un despliegue sistemático de las competencias del personal, y en la falta de medios para ofrecer capacitación, evaluación del desempeño y retroalimentación, así como mecanismos para motivar y mejorar al personal, de manera alineada a las necesidades del Matadero Municipal de Ayaviri. Dado que la población objetivo de este estudio está compuesta por 12 empleados, el diagnóstico propuesto facilitará la identificación de las barreras internas más críticas. Con base en esta definición, se articularemos una propuesta racional y contextualizada para mejorar el rendimiento y la prestación de servicios para el año 2024 (Wright y McMahan, 2011; Boxall y Purcell, 2016).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General:

- ¿Cómo la PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024 permitirá mejorar el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024?

1.2.2. Problemas Específicos:

- ¿Qué deficiencias se presentan en los procesos de gestión del talento humano (planificación de personal, definición de funciones, capacitación, evaluación y motivación) que estarían influyendo en el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024?
- ¿En qué medida la implementación de estrategias de capacitación y evaluación del desempeño contribuirá a mejorar la eficiencia, responsabilidad y cumplimiento de funciones de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024?
- ¿Cómo el fortalecimiento de prácticas de motivación, clima laboral y reconocimiento puede incrementar el compromiso y la calidad del trabajo de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.3.1. Teórico

La investigación para el estudio, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL MATADERO MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024, está respaldada teóricamente por la correlación de dos teorías contemporáneas de la gestión: la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. La literatura señala que la capacitación, la evaluación del desempeño, la gestión de

competencias, la motivación y el clima laboral son algunas de las prácticas que afectan el comportamiento de un trabajador y los resultados en el trabajo (Aguinis, 2019; Boxall & Purcell, 2016). Este estudio ayudará a fortalecer el marco conceptual del talento humano como un sistema integral que tiene una influencia directa en el desempeño de una organización y proporcionará un análisis de un contexto municipal específico. También brindará las dimensiones operativas e indicadores de ambos conceptos, lo que facilitará la comprensión y medición de estos conceptos en las organizaciones del servicio público (Campbell & Wiernik, 2015; Wright & McMahan, 2011).

1.3.2. Practico

Desde un punto de vista práctico, la investigación se justifica porque el Matadero Municipal de Ayaviri necesita herramientas específicas para mejorar su funcionamiento interno y potenciar el rendimiento laboral de los 12 empleados. Una propuesta bien diseñada para la gestión del talento humano del matadero puede traducirse en la práctica con la definición de funciones, inducción, capacitación, evaluación del desempeño con retroalimentación, mecanismos de reconocimiento y mejora del clima laboral. Todas estas prácticas ayudarán a reducir las brechas de coordinación, mejorar el cumplimiento de las tareas y el rendimiento laboral (Armstrong, 2014; Robbins & Judge, 2019). Por lo tanto, el producto de la investigación va más allá de un diagnóstico y presenta una vía factible de mejora para la administración municipal.

1.3.3. Metodológico

Esta investigación demuestra un método organizado para diagnosticar y formular mejoras en la gestión del talento humano. Enfocarse en una población pequeña (12 individuos), como lo hace esta investigación, es una forma de describir

de manera máxima el entorno en el que opera la fuerza laboral. Utilizar este enfoque ayuda a justificar el método y a demostrar que el diseño es válido. Esta investigación utiliza y proporciona herramientas analíticas y marcos que pueden ser usados y adaptados en servicios municipales similares y ayudan a mejorar la evaluación y el servicio de una institución (Aguinis, 2019; SERVIR, 2021).

1.3.4. Social

Desde el punto de vista social, esta investigación está justificada porque mejorar el desempeño laboral de los empleados del servicio municipal mejora directamente el servicio que el personal brinda al público. La mejora, orientación y evaluación del personal conducen a servicios que se realizan con más orden y mayor compromiso. Fortalecer la gestión del talento humano en el Matadero Municipal de Ayaviri ayuda a consolidar la mejora de los servicios públicos y contribuye a fortalecer relaciones justas y motivadoras para los empleados y el personal (SERVIR, 2021; Wright & McMahan, 2011). Mejorar el servicio, por lo tanto, beneficia a la comunidad y al personal de servicio.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General:

- Determinar cómo la PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024 contribuirá a mejorar el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Diagnosticar el estado actual de la gestión del talento humano (planificación de personal, definición de funciones, capacitación, evaluación y motivación)

y su relación con el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.

- Diseñar una propuesta de gestión del talento humano orientada al fortalecimiento de la capacitación y la evaluación del desempeño, con el fin de mejorar la eficiencia, el cumplimiento de funciones y la responsabilidad laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.
- Proponer estrategias de motivación, clima laboral y reconocimiento que incrementen el compromiso y la calidad del trabajo, fortaleciendo el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.

1.5. IMPORTANCIA

El estudio PROPUESTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MATANZA MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024 pone énfasis en el personal de servicio diario de la Matanza Municipal de Ayaviri. El desempeño se demuestra a través de la forma en que se organizan y llevan a cabo las tareas, y la calidad del trabajo. El desempeño también determina la confianza que la organización genera en los usuarios del servicio. Mejorar la gestión del talento humano dentro de una institución da un significado real a las actividades que el personal realiza diariamente (Armstrong, 2014; Boxall y Purcell, 2016).

La relevancia de este estudio a nivel institucional es que adopta un modelo de mejora estructurado y ajustable de manera incremental que puede aplicarse de manera realista a la Matanza Municipal de Ayaviri, que cuenta con una fuerza laboral de doce personas. Esto abarca toda la organización y no deja ninguna voz sin escuchar. También ayuda a reconocer los verdaderos problemas y crear

soluciones viables, como capacitación constructiva, evaluaciones de desempeño orientadas a la retroalimentación, roles bien definidos y herramientas de motivación y reconocimiento. La consolidación de estos factores fomenta una cultura orientada al desempeño y el compromiso con los objetivos de la organización (Aguinis, 2019; Robbins y Judge, 2019).

La importancia de la investigación también tiene una dimensión humana; una gestión del talento competente considera tanto las consecuencias como los medios, llevando a mejores y más saludables condiciones laborales. Saber qué esperar y tener metas, orientación y capacitación, y valorar el esfuerzo, contribuyen a un clima de seguridad, confianza y pertenencia. Esto es de suma importancia para las personas en el sector público, ya que los beneficios se reflejan en la calidad del/los servicio(s) y en las relaciones con los clientes, es decir, con los ciudadanos.

1.6. LIMITACIONES

Limitación y Generalización del Tamaño de la Población

La población son los 12 colaboradores, lo que significa que somos capaces de evaluar a todo el personal del Matadero Municipal de Ayaviri y conocer a todo el equipo. Dado que es una realidad institucional particular y un grupo pequeño, nuestro objetivo no es generalizar los hallazgos a otros mataderos o municipios, sino entender y poder mejorar la situación del caso específico (Yin, 2018).

Limitación por Acceso a Información Institucional

El diagnóstico depende en gran medida de la disponibilidad de documentos internos (ej. MOF, manuales, registros de capacitación, informes de desempeño, memorandos y otros). Si algunos de estos documentos no están actualizados o no pueden ser proporcionados por razones administrativas, el análisis puede basarse

más en las percepciones del personal, lo que a su vez reduce la posibilidad de triangulación con evidencia documental (Creswell & Creswell, 2018).

Limitación por Sesgo en las Respuestas de los Instrumentos

Existe la posibilidad de que la encuesta o cuestionario aplicado al personal respecto a la gestión del talento humano y su desempeño laboral esté sujeto al miedo a represalias, a la deseabilidad de parecer bien y a la falta de confianza en si las respuestas serán confidenciales. Aunque se pueden tomar medidas de control (es decir, garantizar el anonimato, consentimiento informado y una explicación clara y lógica del objetivo), el sesgo mencionado puede afectar gravemente la validez de algunas respuestas (Podsakoff et al., 2003).

Limitación Temporal

La investigación se realizó en 2024, y los resultados resumen los hallazgos de este año y período específico en el que estuvo en operación el matadero. Durante el período de la investigación, si hay un cambio en el liderazgo, cambio en el personal del matadero, cambios en las regulaciones o cambios en la forma en que opera el matadero, esto afectará la estabilidad del resultado y la propuesta (Creswell & Creswell, 2018).

Limitación en la Implementación de la Propuesta y Evaluación de Efectos

Construir una propuesta de gestión del talento humano es el principal objetivo. Debido a las restricciones de las instituciones y al tiempo disponible, la implementación completa de esta estrategia y la evaluación de efectos a medio plazo pueden ser inviables. El objetivo en este contexto es proporcionar una propuesta basada en una fundamentación técnicamente sólida y factible. Sin embargo, en este caso, la evaluación de efectos puede realizarse en el futuro (Project Management Institute [PMI], 2021).

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis General

- HG: La PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024 influirá significativamente en la mejora del desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.

1.7.2. Hipótesis Especificas

- HE1: La mejora de los procesos de gestión del talento humano (planificación de personal, definición de funciones, capacitación, evaluación y motivación) influirá significativamente en el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.
- HE2: La implementación de estrategias de capacitación y evaluación del desempeño influirá significativamente en la mejora de la eficiencia, responsabilidad y cumplimiento de funciones de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.
- HE3: El fortalecimiento de prácticas de motivación, clima laboral y reconocimiento influirá significativamente en el incremento del compromiso y la calidad del trabajo de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.

1.8. VARIABLES

1.8.1. Independientes

Gestión de talento humano

Se entiende como el conjunto de políticas, procesos y prácticas que una organización aplica para atraer, desarrollar, organizar, evaluar y motivar a sus colaboradores, buscando alinear sus capacidades y compromiso con los objetivos

institucionales. En este estudio, incluye acciones como la planificación de personal, definición de funciones, capacitación, evaluación del desempeño, motivación, clima laboral y reconocimiento (Armstrong, 2020; Dessler, 2020).

1.8.2. Dependientes

Desempeño laboral

Se refiere al nivel de cumplimiento y calidad con que los colaboradores ejecutan sus funciones, considerando su eficiencia, responsabilidad, cumplimiento de tareas, iniciativa, trabajo en equipo y aporte a los resultados del servicio. En esta investigación, el desempeño laboral se analiza como un comportamiento y resultado observable en el puesto de trabajo, medible mediante indicadores y percepciones del entorno laboral (Koopmans et al., 2014; Viswesvaran & Ones, 2000).

1.8.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Variable independiente: Gestión de talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala / Medición	Técnica	Instrumento
Gestión de talento humano	Planificación y organización del personal	Distribución de funciones; claridad de roles; asignación de responsabilidades	Likert (1–5): Nunca (1) – Siempre (5)	Encuesta	Cuestionario
	Capacitación y desarrollo	Capacitación pertinente; frecuencia; aplicación de lo aprendido	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario
	Evaluación del desempeño y retroalimentación	Existencia de evaluación; criterios claros; retroalimentación oportuna	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario

	Motivación y reconocimiento	Reconocimiento al esfuerzo; estímulos; satisfacción con el trato	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario
	Clima laboral y relaciones internas	Comunicación; respeto; cooperación; ambiente de trabajo	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario

Tabla 2

Variable dependiente: Desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala / Medición	Técnica	Instrumento
Desempeño laboral	Eficiencia en el trabajo	Cumplimiento oportuno; productividad; uso adecuado del tiempo	Likert (1–5): Nunca (1) – Siempre (5)	Encuesta	Cuestionario
	Cumplimiento de funciones y normas	Responsabilidad; disciplina; respeto de procedimientos	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario
	Calidad del trabajo	Orden; precisión; reducción de errores; mejora continua	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario
	Trabajo en equipo y coordinación	Apoyo mutuo; comunicación; coordinación de tareas	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario
	Compromiso y proactividad	Iniciativa; disposición; esfuerzo adicional	Likert (1–5)	Encuesta	Cuestionario

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne (periodo 2019), una tesis de maestría examinó la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los servidores municipales. La tesis fue cuantitativa, habiendo empleado un diseño no experimental, y los datos se recopilaron mediante la aplicación de una encuesta estructurada. Los hallazgos mostraron que el rendimiento era mayor donde las prácticas de talento humano tenían un mayor grado de organización (por ejemplo, prácticas de capacitación y evaluación, y normas de desempeño). Esto se sumó a la noción sugestiva de que la gestión del talento humano era la gestión de resultados, y no la administración de procesos.

Gobierno Municipal de Portoviejo, la investigación mostró que la percepción del personal demuestra una influencia positiva de las prácticas de talento humano en el rendimiento laboral. El estudio resaltó que, cuando los procesos (es decir, prácticas) eran claros, el rendimiento laboral era mayor, al igual que la calidad del ambiente de trabajo propicio para el trabajo productivo.

2.1.2. Nacionales

La Municipalidad Distrital de Los Olivos (2021) describe un estudio universitario sobre las conexiones entre la gestión del talento humano y el

rendimiento laboral. Se distribuyó una encuesta y los resultados fueron analizados estadísticamente. Concluyen que el fortalecimiento de los procesos de talento humano (organización, desarrollo y evaluación) está positivamente asociado con un mejor desempeño de los servicios ofrecidos, y sus resultados son relevantes para el sector público.

La Municipalidad Distrital de Manantay – Pucallpa (2021) describió una investigación que indica una relación positiva entre la gestión del talento humano y el rendimiento de los empleados dentro de la organización. El estudio también afirma que cuando la organización gestiona mejor su personal, se alcanzan niveles más significativos de cumplimiento, coordinación y logro de resultados.

Una tesis del Hospital Nacional Dos de Mayo (2019) estudió la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de enfermería. La tesis fue un estudio cuantitativo con un diseño correlacional. El estudio cita que el rendimiento mejora cuando existen iniciativas de desarrollo personal y la creación de marcos de monitoreo del desempeño. Aunque es un estudio del ámbito sanitario, es relevante ya que demuestra la relación entre "gestión" y "rendimiento" mediante ejemplos prácticos.

2.1.3. Local

Ayaviri (2018) realizó una tesis sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Rural Los Andes, y encontró que existe una relación directa entre las dos variables, un hallazgo que es particularmente relevante para esta investigación, ya que se encuentra en la misma área geográfica (Ayaviri) y sugiere que la mejora de la gestión del personal de la cooperativa está relacionada con la mejora del rendimiento laboral.

El Archivo Regional de Puno (2020) contenía una tesis que estudiaba la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral y encontró que las dimensiones de capacitación, la organización del trabajo y las prácticas de gestión de la organización están relacionadas con la manera en que los individuos realizan sus tareas y la forma en que contribuyen al logro de los objetivos de la institución.

Un estudio realizado en Puno (2021) sobre la gestión del talento humano y el desempeño del personal en una organización de servicios (Hotel Cantuta) encontró que el desempeño del personal está relacionado con las prácticas de gestión del talento humano, en particular con las prácticas de estructurar el trabajo, fomentar el desarrollo y reforzar la motivación. Aunque el dominio es diferente, el hallazgo es relevante ya que se centra en el mismo "núcleo" del problema en que la falta de una gestión humana adecuada resultará en un rendimiento reducido.

2.2. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

2.2.1. Gestión de talento humano: sentido y enfoque en las organizaciones

Abordar la gestión del talento humano significa discutir cómo una organización se preocupa por su gente, su crecimiento y guiar el desarrollo de sus empleados y los servicios que brindan. Esto implica mucho más que el concepto tradicional de gestionar personal, que a menudo se basa en las temidas tareas administrativas de asistencia, contratos laborales y papeleo. Implica crear el ambiente propicio dentro del cual los empleados puedan realizar sus tareas con claridad, habilidades y motivación, y donde los empleados reciban la asistencia que requieren en los plazos óptimos. Dentro de este marco, la gestión del talento humano involucra una serie de políticas, procedimientos y prácticas para la

atracción, desarrollo, evaluación, recompensas y retención de empleados con el objetivo de lograr una alineación entre los empleados y las metas de la institución (Armstrong, 2020; Dessler, 2020). Este concepto de gestión del talento humano refleja la lógica de que, dentro de una estructura organizacional dada, el desempeño de la institución depende de más que los recursos o infraestructura disponibles. También depende de la organización del trabajo, el estilo de gestión, la capacitación de los empleados y la promoción y mantenimiento de un clima laboral favorable. Cuando la gestión del talento humano se dirige estratégicamente, es posible que una institución obtenga ventajas competitivas a partir de las disparidades positivas que se pueden crear en el compromiso de los empleados, el grado de coordinación y el dominio de habilidades de los empleados (Barney, 1991; Wright & McMahan, 2011). En esencia, una institución que gestiona bien a su gente tendrá un servicio que, por su naturaleza, es excepcional y no tiene competencia.

Esta importancia también es muy clara en el ámbito del servicio público. En muchas de estas situaciones, el ciudadano emite un juicio sobre la institución a partir de la experiencia de atención, la oportunidad del servicio y las formalidades procedimentales. Por lo tanto, la gestión del talento humano no es un lujo administrativo, sino una necesidad para la prestación de servicios confiables y sostenidos. En el caso de Perú, la modernización de la gestión pública y las nuevas políticas de rendimiento y servicio civil destacan la importancia de orientar el trabajo hacia resultados, incorporando evaluación, mejora y desarrollo de manera sostenida.

2.2.1.1. Evolución conceptual: de "recursos humanos" a "talento humano"

Una evolución se manifiesta en la literatura. Durante muchos años, lo que ahora llamamos "recursos humanos" era simplemente el área de gestión de contratos, pagos y asuntos legales. Más tarde, se se dio cuenta de que "las personas" no son "recursos", y que las "personas" son seres humanos con potencial, satisfacción, sentimientos, aprendizaje y esperanzas. De ahí la introducción del término "talento humano", que indica la importancia del conocimiento, habilidades y disposición de las personas para contribuir al trabajo (Chiavenato, 2009; Ulrich et al., 2012).

Esto también coincide con las visiones modernas de la gestión estratégica: diseñar el talento humano de acuerdo con los objetivos y metas organizacionales de aumentar la productividad, la calidad del servicio y la cultura organizacional, y lograr estabilidad en el rendimiento a largo plazo (Boxall & Purcell, 2016; Paauwe, 2009). En este sentido, la gestión del talento humano implica el diseño de un sistema, es decir, hacer las cosas correctas, como una contratación adecuada, formación relevante, evaluación objetiva y motivación justa.

2.2.1.2. Fundamentos teóricos que explican por qué la gestión de talento humano influye en el desempeño

a. Visión basada en recursos (Resource-Based View)

La teoría basada en los recursos afirma que las organizaciones obtienen mejores resultados cuando gestionan recursos que son valiosos, raros y organizados. Desde este punto de vista, el capital humano (conocimiento, habilidades y disposición) es considerado un recurso clave.

Por lo tanto, la gestión del talento es importante, ya que puede generar y mantener este recurso a través de prácticas adecuadas y coherentes de reclutamiento, formación y evaluación.

b. Enfoque AMO (Ability–Motivation–Opportunity)

Según el modelo AMO, el rendimiento se optimiza cuando los empleados están equipados con las habilidades necesarias (Capacidad), están motivados para desempeñarse (Motivación) y se les proporciona la capacidad para hacerlo (Oportunidad). Dado el modelo, se comprende además que, simplemente, establecer metas no es suficiente; el rendimiento se ve influido por el desarrollo de las habilidades requeridas, el mantenimiento de la motivación y la provisión del contexto organizacional que convierte el esfuerzo en rendimiento (Appelbaum et al., 2000; Jiang et al., 2012). Basado en el modelo:

- La capacidad puede desarrollarse mediante formación y desarrollo y la gestión de competencias.
- La motivación se apoya en el reconocimiento, la equidad, el liderazgo y los incentivos.
- La oportunidad se brinda mediante la delimitación de tareas, la participación, la retroalimentación y la provisión de los medios.

c. Gestión estratégica de recursos humanos (SHRM)

La GERS respalda la afirmación de que la gestión del capital humano debe ser congruente con los objetivos de la organización para lograr el resultado deseado. La literatura disponible revela relaciones interrelacionadas consistentes entre "mejores prácticas" (selección adecuada, capacitación, evaluación, participación y sistemas de

recompensa) y tanto el logro individual como organizacional (Becker & Huselid, 2006; Guest, 2011). Cuando se relaciona con los servicios del sector público, esto es especialmente importante; cuando un servicio requiere orden, disciplina y control, la gestión del capital humano debe estar orientada hacia el logro de los mismos.

2.2.1.3. Definición operativa de gestión de talento humano para la presente investigación

Para este estudio, la gestión del talento humano se refiere a la colección integral de prácticas organizacionales relacionadas con el diseño y la reestructuración del trabajo y el fortalecimiento, evaluación e incentivación de habilidades y del clima laboral psicológico-emocional, orientadas a optimizar el desempeño de los empleados. Esta definición asume que el rendimiento no es resultado del "buena voluntad" pura, sino de un sistema de gestión que combina claridad, aprendizaje, supervisión y recompensa (Armstrong, 2020; Aguinis, 2019).

Bajo esta lógica, se trabajarán dimensiones que reflejan procesos críticos en el contexto del Camal Municipal de Ayaviri:

- Planificación y organización del personal
- Capacitación y desarrollo
- Evaluación del desempeño y retroalimentación
- Motivación y reconocimiento
- Clima laboral y relaciones internas

2.2.1.4. Dimensiones de la gestión de talento humano

A. Planificación y organización del personal

La planificación del personal abarca anticipar las necesidades futuras de personal con respecto a las personas, puestos y habilidades de manera que sea congruente con los objetivos de la institución. No se trata únicamente de conocer el número de personas, sino de saber cuántas personas en qué puestos, con qué funciones y con qué criterios de integración. Con una buena planificación, se asignan mejor las tareas, hay menos duplicación funcional y mayor asignación de responsabilidades (Noe et al., 2021; Boxall y Purcell, 2016).

Esto se manifiesta en la práctica cotidiana mediante:

Roles y responsabilidades definidas (descripción del puesto).

Distribución equitativa de tareas.

Orden interno y buen ritmo.

Reglas claras, funcionales y flexibles.

Desde la perspectiva de las personas, la claridad organizacional reduce el estrés laboral. Cuando los individuos saben lo que se espera de ellos y comprenden los criterios, tienen la confianza para trabajar de manera más autónoma e intencional (Robbins y Judge, 2019). Cuando no hay claridad en los roles, la frustración y el conflicto tienden a aumentar y hay menos compromiso.

Indicadores normales: roles claros, responsabilidades asignadas y coordinación integrada, y cumplimiento de las instrucciones de los procedimientos.

B. Capacitación y Desarrollo

La capacitación es uno de los aspectos más destacados en la gestión del talento humano, ya que es una intervención directa para mejorar el desempeño. Sin embargo, la capacitación debe ser relevante, oportuna y transferible con el fin de potenciar el rendimiento. La literatura coincide en que la mejora del desempeño mediante la capacitación requiere resultados claramente definidos, marco de referencia y evaluación del aprendizaje (Noe, 2020; Salas et al., 2012).

El desarrollo, sin embargo, se basa en la capacitación y crea un proceso continuo de perfeccionamiento de habilidades y adaptación de la fuerza laboral a las demandas y requisitos de servicio en constante cambio. En un entorno laboral como un matadero municipal, la capacitación es más útil cuando refuerza la capacitación en procedimientos, seguridad, control de calidad y trabajo en equipo.

Indicadores habituales: frecuencia de capacitación, pertinencia, aplicación de lo aprendido, acceso a inducción, oportunidad de mejora de habilidades.

C. Evaluación del desempeño y retroalimentación

Evaluar el rendimiento mejora la comprensión de los procesos y resultados laborales e identifica oportunidades de mejora. La evaluación no debe percibirse como un "castigo". Más bien, cuando se realiza de manera consistente con criterios, evidencia y retroalimentación constructiva, la evaluación es un medio para la mejora (Aguinis, 2019; DeNisi y Murphy, 2017).

Evaluación realizada de manera adecuada:

Establece criterios claros y estándares de medición.

Describe lo que se valora y lo que puede necesitar mejoras.

Guía la capacitación necesaria y fomenta decisiones informadas.

Fortalece la equidad al minimizar percepciones de arbitrariedad (Colquitt et al., 2013).

Dentro de las entidades del sector público, la gestión del rendimiento se ve como la creación de un enfoque en resultados y la mejora en la prestación de servicios a los ciudadanos mediante objetivos claros establecidos y seguimiento del trabajo (SERVIR, 2021).

Indicadores comunes: Existe evaluación, los criterios son evidentes, la retroalimentación se proporciona de manera oportuna y se da seguimiento, y hay un vínculo documentado entre evaluación y decisiones.

D. Clima laboral y relaciones internas

La motivación no debe considerarse un "detalle emocional". Más bien, es un aspecto del rendimiento que debe mejorarse.

El reconocimiento puede ser financiero y no financiero. El reconocimiento no financiero incluye reconocimiento formal, oportunidades para avanzar y mejorar, ser tratado bien, tener criterios justos y recibir retroalimentación constructiva cuando sea necesario.

Muchos equipos descubren que sentirse valorados ayuda a mejorar el clima, reducir la rotación, fortalecer el sentido de pertenencia y mantener el cumplimiento de funciones, y especialmente ayuda a completar tareas desafiantes o monótonas (Colquitt et al., 2013; Robbins y Judge, 2019).

Los signos comunes son sentimientos de reconocimiento, aumento de la moral, mayor satisfacción laboral, mayor equidad en el trato a los empleados y mejoras en los incentivos de rendimiento.

2.2.1.5. Gestión del talento humano en el sector público: criterios de coherencia y mejora continua

La gestión del talento humano en las instituciones públicas presenta algunos desafíos únicos, como los marcos regulatorios, presupuestos limitados, rotación gerencial y demandas de resultados rápidos y observables. A pesar de esto, tanto las tendencias internacionales como las nacionales han ido hacia la institutionalización de la meritocracia, la evaluación de resultados y el fortalecimiento de los recursos humanos como fundamento para crear un servicio público eficaz (OCDE, 2020; SERVIR, 2021). El enfoque debe estar en adaptar las prácticas al contexto particular de la organización; no se trata de "tomar modelos prestados" sino de diseñar procesos que sean prácticos, flexibles y fáciles de entender para los empleados.

En línea con lo anterior, una propuesta de gestión del talento humano debe dar mayor importancia a lo siguiente:

Claridad: roles y criterios de evaluación.

Desarrollo: capacitación relevante.

Seguimiento: evaluación con retroalimentación.

Justicia: reconocimiento y trato equitativo.

Convivencia: ambiente laboral; comunicaciones saludables.

2.2.1.6. Síntesis teórica para el estudio

La teoría indica que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral porque permite un rendimiento que es efectivo, responsable y de buena calidad. La teoría basada en los recursos confirma la importancia de los recursos humanos (Barney, 1991). El modelo AMO detalla la activación del rendimiento (Appelbaum et al., 2000). La Gestión Estratégica resalta que las prácticas alineadas conducen a un rendimiento superior (Becker & Huselid, 2006). Sobre la base de estas teorías, se justifica una propuesta sensible al contexto para el Matadero Municipal de Ayaviri, con el fin de ayudar a sistematizar y fortalecer la gestión del rendimiento y la capacidad humana en el lugar de trabajo.

2.3. MARCO TEÓRICO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

2.3.1. Desempeño laboral: significado y valor en el trabajo cotidiano

El rendimiento en el trabajo es algo que requiere un análisis sensible. Esto se debe en gran medida a que el rendimiento en el trabajo es un reflejo de las métricas de productividad existentes en una organización dada. El rendimiento refleja la calidad con la que se ejecutan los objetivos y deberes de un puesto. Los objetivos y deberes se llevan a cabo con responsabilidad, respeto por los plazos y consideración de los objetivos del rol. El rendimiento se revela en las rutinas más pequeñas y grandes que son indicativas de la vida en una organización determinada. Los ejemplos de rendimiento incluyen, pero no se limitan a, puntualidad, cumplimiento y apoyo a los procedimientos; resolución de problemas colaborativa; y mantenimiento del estándar de calidad que se espera del servicio (Campbell & Wiernik, 2015; Sonnentag et al., 2021).

El rendimiento en el trabajo en un servicio municipal como un matadero es algo importante y tiene mucho significado. Significa cumplimiento de los deberes con un alto nivel de orden, adherencia a un alto nivel de disciplina operativa, una tasa baja de errores y el nivel más adecuado de coordinación, así como un seguimiento disciplinado y responsable de las demandas del servicio. Esto hace que el rendimiento sea una buena medida de qué tan efectiva es una institución, y mejorar el rendimiento de los empleados de una institución está asociado con una mejor gestión interna de la organización, que es más humana y orientada a resultados (Koopmans et al., 2014; Viswesvaran & Ones, 2000).

2.3.1.1. Definiciones teóricas del desempeño laboral

El consenso general en la mayoría de las teorías del rendimiento laboral es que el rendimiento refleja comportamientos y resultados que son de importancia para una organización. Un ejemplo de esto está en el trabajo de Campbell y Wiernik (2015), donde el rendimiento se describe como actos de un trabajador que tienen un alto grado de control y que reflejan un comportamiento dirigido a objetivos de una organización. Esto permite distinguir entre 'esfuerzo' y 'resultados'. En la vida real, un empleado puede tener esfuerzo para desempeñarse, sin embargo, la falta de recursos y de una dirección clara puede significar que el rendimiento no sea efectivo.

Viswesvaran y Ones (2000) sostienen que el rendimiento debe entenderse en términos de sus diversos componentes, como el cumplimiento de la tarea, las relaciones interpersonales en el trabajo, la autodisciplina, la iniciativa y el comportamiento relacionado con el contexto. En la misma línea, en la literatura se hace una distinción respecto al rendimiento de la tarea y al rendimiento del contexto (Borman & Motowidlo, 1993).

Con base en este antecedente, la investigación actual abordará el rendimiento en términos del grado de cumplimiento de la tarea y la calidad de dicho cumplimiento, teniendo en cuenta la eficiencia laboral, un sentido de responsabilidad, el cumplimiento de las reglas, las relaciones interpersonales en el trabajo y el compromiso del empleado.

2.3.1.2. Enfoques y modelos explicativos del desempeño laboral

a. Desempeño de tarea y desempeño contextual

Borman y Motowidlo (1993) describen las siguientes dos dimensiones establecidas de desempeño:

Desempeño en tareas: esto se refiere al comportamiento relacionado con las funciones principales de un trabajo. Algunos ejemplos incluyen, realizar tareas laborales, seguir procesos laborales y hacer tareas correctamente y dentro de los límites de tiempo del trabajo.

Desempeño contextual: son comportamientos que típicamente no forman parte de una descripción formal del trabajo, pero son críticos para la operación de una organización. Estos comportamientos incluyen, pero no se limitan a, trabajo en equipo, ser considerado y servicial con los demás, y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

En entornos laborales más confinados, como equipos más pequeños, el desempeño suele estar más relacionado con el desempeño contextual; el grado en que los miembros del equipo participan en el desempeño mutuo puede marcar la diferencia entre un equipo positivo y efectivo, y uno que no lo sea.

b. Modelo dinámico del desempeño

Sonnentag y otros (2021) abogan por una visión más flexible y progresiva del desempeño. Afirman que el desempeño es más elástico y se estructura día a día en función de recursos personales y organizacionales, como la salud y el bienestar, la motivación y el liderazgo. Esta es una visión importante y progresista sobre el desempeño porque puede entenderse más fácilmente si el desempeño es más elástico y contextual, en lugar de una característica estable del individuo.

c. Rol de la motivación y la autorregulación

En el desempeño relacionado con el trabajo, la motivación se relaciona con el impulso y la determinación de uno para alcanzar una meta, por ejemplo, desempeñarse en un nivel aceptable en su trabajo. Los empleados autorregulan su comportamiento en mayor medida y exhiben niveles más altos de desempeño si perciben justicia, apoyo y recompensa (Kanfer et al., 2017). Esto significa que el desempeño se trata más de la voluntad de esforzarse bajo las condiciones adecuadas, en lugar de la capacidad innata para realizar una tarea.

2.3.1.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

El rendimiento laboral puede ser visto en tres niveles:

Nivel individual: incluye aspectos como la salud y la motivación, pero también el conocimiento y la experiencia. Estos aspectos a nivel individual son la razón por la cual las personas realizan tareas con mayor rapidez o mayor dominio. Sin embargo, el dominio no se puede lograr si el trabajo no está debidamente organizado por la organización (Campbell & Wiernik, 2015).

Nivel organizacional: aspectos como la claridad de roles, liderazgo, capacitación y evaluación, y el entorno y recursos de trabajo, todos pertenecen a este nivel. Mantener el rendimiento o bloquearlo depende en gran medida del entorno de trabajo que crean estos aspectos (Sonnentag et al., 2021).

Nivel laboral y contextual: incluye aspectos como las demandas y cargas del trabajo, los riesgos y el estado de los recursos operativos. Un ejemplo es cuando el servicio está altamente automatizado, el rendimiento exige control y disciplina, y no se logra simplemente con buena intención.

2.3.1.4. Definición operativa del desempeño laboral para la presente investigación

Para el propósito de este estudio, el rendimiento laboral describe la medida en que el trabajo se ejecuta, incluyendo el grado de eficiencia, responsabilidad, calidad, trabajo en equipo y compromiso. Esta definición es adecuada para los fines de este estudio porque permite medir el rendimiento laboral usando indicadores observables que son relevantes para el individuo, e incluye tanto la dimensión técnica como la colaborativa del trabajo (Koopmans et al., 2014; Viswesvaran & Ones, 2000).

El estudio trabajará con las siguientes dimensiones:

Eficiencia en el trabajo

Cumplimiento de funciones y normas

Calidad del trabajo

Trabajo en equipo y coordinación

Compromiso y proactividad.

2.3.1.5. Dimensiones del desempeño laboral

A. Eficiencia en el trabajo

La eficiencia se relaciona con el uso del tiempo y los recursos para completar los trabajos de la mejor manera posible. Un empleado eficiente no trabaja más, sino mejor, organizando el día, priorizando, eliminando o reduciendo sustancialmente la necesidad de rehacer el trabajo y cumpliendo con los plazos establecidos. Según Koopmans et al (2014), la medición individual del desempeño no puede describirse sin integrar qué significa la eficiencia. Se refleja en la productividad del individuo y en el grado en que los miembros del equipo cumplen con los plazos estipulados.

Indicadores comunes: cumplimiento oportuno, productividad, orden, reducción de retrasos.

B. Cumplimiento de funciones y normas

Esta dimensión resulta del cumplimiento de las normas, procedimientos y disciplina de las funciones asumidas. En instituciones y servicios públicos que son operativos, las normas deben cumplirse para eliminar la ocurrencia de fallos, incidentes e incluso conflictos. En la literatura de desempeño, la disciplina y el cumplimiento de roles son componentes fundamentales del rendimiento (Viswesvaran & Ones, 2000).

Indicadores comunes: responsabilidad, puntualidad, adherencia a procedimientos, disciplina, cumplimiento de funciones asignadas.

C. Calidad del trabajo

La calidad se refiere al nivel de minuciosidad y detalle del trabajo y a la consistencia de ese trabajo. La calidad se hace evidente mediante trabajos sin errores que refuercen los estándares de una operación y mejoren el

servicio. Esa calidad se manifiesta a través de un alto nivel de desempeño y en el grado en que los empleados están capacitados y cumplen con los procedimientos requeridos (Borman & Motowidlo, 1993).

Indicadores comunes: precisión, orden, reducción de errores, aumento de estándares, cumplimiento mejorado.

D. Trabajo en equipo y coordinación

El trabajo en equipo incluye la capacidad de organizar y ejecutar tareas mientras se conecta mediante comunicación abierta y apoyo a los compañeros, y construyendo un flujo de trabajo colaborativo y fluido. Uno de los desempeñadores más relevantes es el rendimiento contextual: una organización no funciona únicamente con tareas individuales, sino con las conexiones entre roles. En un grupo pequeño, el nivel de productividad general puede reducirse al elemento de trabajo en equipo y coordinación (Borman & Motowidlo, 1993; Sonnentag et al., 2021).

Indicadores comunes: cooperación, comunicación, apoyo mutuo, coordinación y resolución de problemas.

E. Compromiso y proactividad

El compromiso se refleja en el sentido del deber con el que una persona realiza una tarea, así como en el sentido de pertenencia a la organización. La proactividad es la característica de un individuo que no espera instrucciones. Más bien, anticipa la tarea y los problemas del rol y propone, dentro de los límites del rol, las soluciones necesarias. La investigación sobre desempeño aboga por el impacto positivo de estos comportamientos en la eficacia de la organización y en la calidad del trabajo (Kanfer et al., 2017).

Indicadores comunes: iniciativa, voluntad, responsabilidad y una actitud de mejora continua en el proceso junto con la anticipación de soluciones.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

Gestión de talento humano

Se entiende como el conjunto de políticas, procesos y prácticas mediante los cuales una organización atrae, organiza, desarrolla, evalúa y motiva a sus colaboradores, buscando que sus capacidades y esfuerzos se alineen con los objetivos institucionales. Implica pasar de una administración de personal centrada solo en trámites, a una gestión estratégica orientada a resultados y bienestar laboral (Armstrong, 2020; Boxall & Purcell, 2016).

Planificación del personal

Es el proceso de prever y organizar las necesidades de personal, funciones y competencias para cumplir metas institucionales. Incluye distribuir tareas, definir responsabilidades y asegurar que el equipo tenga el número de trabajadores y el perfil adecuado para el servicio (Noe et al., 2021).

Perfil de puesto

Documento o descripción que define las funciones, responsabilidades, competencias y requisitos de un cargo. Permite que el colaborador tenga claridad de lo que se espera y que la institución asigne tareas con coherencia y justicia (Dessler, 2020).

Competencias laborales

Son conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que permiten un desempeño efectivo en el puesto. Las competencias integran lo técnico y lo

humano: saber hacer, saber actuar y saber convivir en el trabajo (Spencer & Spencer, 1993).

Capacitación

Proceso planificado de aprendizaje orientado a mejorar conocimientos y habilidades para el trabajo. La capacitación es efectiva cuando responde a necesidades reales del puesto, se aplica en la práctica y se acompaña con seguimiento (Noe, 2020).

Desarrollo del personal

fortalece el potencial de crecimiento a largo plazo del empleado a través de la formación continua y otras experiencias. Además, permite a los empleados aprovechar las oportunidades de desarrollo interno que surgen. Su objetivo es mejorar la sostenibilidad del rendimiento a lo largo del tiempo (Salas et al., 2012).

Evaluación del desempeño

Un enfoque formal para evaluar el rendimiento laboral de cada empleado contra criterios explícitos y evidencia de apoyo. La intención del sistema no es "perseguir brujas", sino identificar oportunidades constructivas de rendimiento con el objetivo final de reconocer logros individuales y mejorar la efectividad general de la organización (Aguinis, 2019; DeNisi & Murphy, 2017).

Retroalimentación (feedback)

Un sistema que informa a los empleados sobre los aspectos positivos y negativos de su desempeño con ejemplos específicos de cada uno. La principal intención del sistema es mejorar el rendimiento individual a través de la promoción del aprendizaje a nivel individual mientras se mejora simultáneamente el desempeño a nivel organizacional (DeNisi & Murphy, 2017).

Motivación laboral

Conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan la conducta hacia el logro de metas en el trabajo. Se fortalece cuando existe reconocimiento, justicia, condiciones adecuadas y sentido del trabajo (Deci & Ryan, 2000; Vroom, 1964).

Reconocimiento laboral

Acción institucional que valora el esfuerzo, los logros o las buenas prácticas del colaborador, mediante incentivos materiales o simbólicos. Su impacto se observa en el compromiso y en la continuidad del buen desempeño (Robbins & Judge, 2019).

Clima laboral

Percepción compartida del ambiente de trabajo, basada en experiencias relacionadas con comunicación, respeto, cooperación, justicia y apoyo. Un clima favorable favorece coordinación, bienestar y rendimiento (Schneider et al., 2013).

Desempeño laboral

Nivel de cumplimiento y calidad con que el colaborador realiza sus funciones. Incluye eficiencia, disciplina, calidad del trabajo, cooperación y compromiso. Es una variable multidimensional que considera tanto resultados como conductas relevantes para la organización (Campbell & Wiernik, 2015; Viswesvaran & Ones, 2000).

Eficiencia laboral

Capacidad para cumplir tareas optimizando el tiempo y recursos disponibles, evitando retrasos y retrabajos. La eficiencia se asocia con productividad y cumplimiento oportuno (Koopmans et al., 2014).

Calidad del trabajo

Esto abarca qué tan precisamente, ordenadamente y de manera consistente un trabajador realiza una tarea, siguiendo los estándares y minimizando errores. La calidad se observa a través del nivel de detalle en una tarea y la medida en que un trabajador sigue el modelo.

Trabajo en equipo

Es la capacidad de trabajar de manera efectiva en grupo para lograr los objetivos. En el contexto de un grupo pequeño, el trabajo en equipo es útil para la continuidad del servicio (Sonnentag et al., 2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Esta sección describe los métodos para el estudio "Propuesta de Gestión del Talento Humano para el Rendimiento Laboral en el Matadero Municipal de Ayaviri 2024." Este estudio busca entender la relación entre el talento humano percibido y el rendimiento laboral con el fin de diseñar una propuesta sensible al contexto para el Matadero Municipal de Ayaviri.

3.1.1. Enfoque

Este estudio utilizará un enfoque cuantitativo. Esto se debe a que busca determinar, mediante la cuantificación, el nivel de percepción y la aplicación real de la gestión del talento humano y el rendimiento colaborativo de los empleados. Este enfoque también describe los resultados de manera objetiva y requiere el uso de escalas de medición (Likert) y técnicas estadísticas para identificar las tendencias generales y los niveles y relaciones correspondientes entre las variables (Creswell & Creswell, 2018; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2. Tipo

Este estudio será del tipo aplicado, porque irá más allá de la mera explicación y descripción de una realidad, proponiendo una gestión del talento humano que tiene el potencial de mejorar el rendimiento laboral en una organización específica (Ñaupas et al., 2018). En un sentido más práctico, este estudio está diseñado de

manera que los resultados facilitarán el proceso de toma de decisiones en el Matadero Municipal de Ayaviri.

3.1.3. Nivel

El nivel de investigación será descriptivo–correlacional.

- Descriptivo, porque permitirá caracterizar cómo se perciben y cómo se encuentran las prácticas de gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores.
- Correlacional, porque buscará establecer si existe relación entre ambas variables en el contexto estudiado, lo que aporta evidencia para sustentar la propuesta (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.4. Diseño

Se empleará un diseño no experimental, porque no se manipularán variables; se observará la realidad tal como ocurre en su contexto natural. Además, será de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un solo momento dentro del periodo 2024 (Creswell & Creswell, 2018).

3.1.5. Método

Se aplicará el método hipotético-deductivo, dado que el estudio parte de hipótesis previamente formuladas sobre la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, las cuales serán contrastadas mediante información recogida en campo y análisis estadístico. Este método permite ir de lo general (teoría e hipótesis) a lo particular (datos del Camal Municipal de Ayaviri) para obtener conclusiones fundamentadas (Bernal, 2016).

3.2. MODALIDAD DE ESTUDIO DE CASOS

La investigación se desarrollará bajo modalidad de estudio de caso, porque se centra en una unidad específica: el Camal Municipal de Ayaviri. Esta modalidad

permite comprender con profundidad una realidad institucional concreta y diseñar una propuesta ajustada a sus características, necesidades y posibilidades reales. Lo valioso del estudio de caso es que no busca "forzar" soluciones genéricas, sino construir respuestas coherentes con el contexto (Yin, 2018; Stake, 1995).

3.2.1. Ámbito de la investigación

El ámbito de la investigación corresponde al Camal Municipal de Ayaviri, ubicado en el distrito de Ayaviri, provincia de Melgar, región Puno, durante el año 2024. El estudio se focaliza en la gestión interna del personal y en el desempeño laboral dentro de esta institución.

3.2.2. Población y muestra

3.2.2.1. Población

La población estará conformada por 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri (año 2024). Considerando que el número de colaboradores es reducido, resulta metodológicamente pertinente trabajar con la totalidad de la población para obtener una visión completa y fiel de la realidad institucional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2.2.2. Muestra

La muestra será de tipo censal, es decir, se trabajará con los 12 colaboradores. Esta decisión permite evitar errores por selección y fortalece la calidad del diagnóstico, porque cada opinión cuenta y representa una parte real del funcionamiento del camal.

3.3. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica principal

- Encuesta, por ser adecuada para recoger de forma sistemática percepciones y valoraciones del personal respecto a prácticas de gestión de talento humano y desempeño laboral.

Fuentes de información

- Fuente primaria: colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri (12).
- Fuente secundaria: documentos institucionales disponibles (si existieran y se autoriza su acceso), tales como: roles, reglamentos internos, registros de asistencia, capacitaciones, memorandos, informes internos u otros materiales relacionados con gestión de personal.

Instrumento

- Cuestionario estructurado con escala tipo Likert.

3.4. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.4.1. Recolección de datos

- Coordinación institucional: solicitud de permiso para usar el instrumento con el personal en el Matadero Municipal de Ayaviri.
- Breve sensibilización: explicar el propósito del estudio de manera clara y amable, garantizando confidencialidad y que la participación es voluntaria.
- Aplicación del cuestionario: entregar el instrumento a los 12 colaboradores en un momento que no afecte su servicio.
- Verificación de consistencia: confirmar que no haya respuestas en blanco y que el documento esté completamente lleno.

3.4.2. Procesamiento de datos

- Codificación: asignar números del 1 al 5 a las respuestas alternativas.
- Registro de datos: ingresar las respuestas en una hoja de Excel y/o una herramienta de análisis estadístico (SPSS o similar).
- Análisis descriptivo: elaborar tablas de frecuencia y calcular porcentajes, medias y niveles por dimensiones.
- Análisis inferencial: según corresponda, aplicar una prueba de normalidad y un análisis correlacional a las hipótesis (Field, 2018), que puede incluir las pruebas de Spearman o Pearson.
- Interpretación: evaluar los resultados de manera aplicada y analizar cómo se relacionan los resultados del estudio con las operaciones del matadero.
- Diseño de la propuesta: en base a datos evidentes, priorizar las acciones más relevantes y factibles de implementar para diseñar la propuesta.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 3

Estadísticos descriptivos generales por variable (N = 12)

Variable	Media	DE	Mín	Máx	Nivel (según media)
Gestión de talento humano (GTH)	3.05	0.31	2.56	3.54	Medio
Desempeño laboral (DL)	3.76	0.39	3.14	4.34	Alto

El promedio para la Gestión del Talento Humano (GTH) es de 3.05, y se considera que está en un nivel Medio, para lo cual la desviación estándar es baja (DE = 0.31). Esto indica que en el Matadero Municipal de Ayaviri existen ciertos niveles de prácticas de gestión de subordinados, pero no son suficientes para afirmar que el nivel es alto. Desde el punto de vista del promedio, los empleados consideran que se realizan esfuerzos hacia la organización y subordinación del personal, pero hay cuestiones que requieren una mayor y más continua formalización.

Por el contrario, el Desempeño Laboral (DL) presenta un promedio de 3.76, con DE = 0.35, lo cual está en un nivel Alto. Esto es importante porque demuestra que, incluso cuando la percepción del fortalecimiento de la gestión del talento humano no es el caso, los colaboradores desempeñan su trabajo en un nivel alto. Esto se debe a que el equipo "sostiene el servicio" con su experiencia y compromiso, además de su sentido de responsabilidad, lo cual es una preocupación para la institución, ya que muestra que si la institución logra fortalecer las prácticas de gestión del talento humano (capacitación, evaluación, recompensa, etc.), el rendimiento y la responsabilidad del equipo podrán mantener y fortalecer el sistema de gestión del talento humano.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos por dimensiones (N = 12)

Variable	Dimensión	Media	DE	Nivel (según media)
Gestión de talento humano	Planificación y organización (PO)	3.20	0.32	Medio
Gestión de talento humano	Capacitación y desarrollo (CD)	3.00	0.32	Medio
Gestión de talento humano	Evaluación y retroalimentación (ER)	2.80	0.32	Medio
Gestión de talento humano	Motivación y reconocimiento (MR)	2.92	0.31	Medio
Gestión de talento humano	Clima laboral (CL)	3.33	0.29	Medio
Desempeño laboral	Eficiencia (EF)	3.73	0.40	Alto

Desempeño laboral	Cumplimiento de normas y funciones (CN)	3.83	0.39	Alto
Desempeño laboral	Calidad del trabajo (QT)	3.91	0.40	Alto
Desempeño laboral	Trabajo en equipo (TE)	3.63	0.40	Medio
Desempeño laboral	Compromiso y proactividad (CP)	3.73	0.40	Alto

En la categoría de Gestión del Talento Humano, la dimensión mejor valorada es Entorno Laboral (CL) con 3.33, y le sigue Planificación y Organización (PO) con 3.20. Al analizar los resultados en general, se muestra que los empleados valoran el ambiente y el orden del lugar de trabajo. Esto es importante incluso en un equipo pequeño, como el matadero con solo 12 empleados, porque el ambiente y el orden en el lugar de trabajo probablemente ayudan a mantener un servicio continuo y a afrontar momentos de mayor actividad cuando el matadero comienza a operar de manera caótica.

Por otro lado, las puntuaciones promedio más bajas corresponden a la dimensión Evaluación y Retroalimentación (ER), que está en 2.80, y a la dimensión Motivación y Reconocimiento (MR), que está en 2.92. Aunque estas son puntuaciones medias, tener puntuaciones más bajas en estas áreas significa una falta de componentes importantes. Esto muestra que los empleados perciben que no hay suficientes canales para la evaluación y retroalimentación, así como que no se valoran los objetivos alcanzados, y, en última instancia, la retroalimentación y los objetivos logrados no son suficientes, lo cual conduce a fatiga y insatisfacción con el ambiente laboral y a un impacto en el rendimiento de los empleados.

En Desempeño Laboral, las dimensiones mejor valoradas son Calidad del Trabajo (QT = 3.91) y Cumplimiento de Normas y Funciones (CN = 3.83). El

personal cumple con sus funciones con un nivel impresionante de disciplina y adherencia a los estándares de trabajo establecidos. Es un aspecto positivo para la institución, ya que sugiere que el equipo está organizado y dedicado en el desempeño de sus funciones. Estos aspectos se complementan con la dimensión de Eficiencia (EF = 3.73) y Compromiso y Proactividad (CP = 3.73) en el mismo nivel, e indican que el personal es consistente y activo en el desempeño de su labor.

La dimensión con menor puntuación es Trabajo en Equipo (TE = 3.63), que se valora en un nivel Medio. Esto no indica que el personal carezca de trabajo en equipo, sin embargo, sí indica que todavía existe un nivel de deficiencia en aspectos de cooperación, comunicación y ayuda mutua. El impacto de mejorar esta dimensión en organizaciones más pequeñas es evidente. Fortalecer el aspecto del trabajo en equipo reduce conflictos, permite una mejor distribución de la carga laboral y aumenta la efectividad general.

Tabla 5

Gestión de talento humano (GTH)

Nivel	**f**	**%**
Bajo	0	0.0
Medio	12	100.0
Alto	0	0.0
Total	**12**	**100.0**

En términos de dimensión, Capacitación y Desarrollo (CD), Evaluación y Retroalimentación (ER), y Motivación y Reconocimiento (MR) están todos al 100% en el nivel Medio (12 de 12). En consecuencia, los sistemas disponibles para capacitación, evaluación y reconocimiento se encuentran dispersos y deficitarios.

Los hallazgos de esta naturaleza en la práctica institucional implican que acciones inconsistentes y no repetitivas limitan severamente los efectos de las prácticas en el rendimiento. Tales prácticas es poco probable que afecten el rendimiento de manera significativa y duradera.

También se encuentran niveles medios en Planificación y Organización (PO) y Clima Laboral (CL). Sin embargo, en estas dos dimensiones, un pequeño nivel (8.3%) reportó un nivel alto. De esto se puede deducir que, para muy pocos empleados, la organización interna y el clima de la institución funcionan muy bien, probablemente debido a su nivel de puesto, nivel de experiencia o contacto con uno de los niveles superiores de gestión. Dado que la mayoría se encuentra en el nivel medio, el enfoque debe apuntar a garantizar y confirmar que todos los empleados tengan roles claros, y que el ambiente laboral y la comunicación sean coherentes.

Tabla 6

Desempeño laboral (DL)

Nivel	**f**	**%**
Bajo	0	0.0
Medio	5	41.7
Alto	7	58.3
Total	**12**	**100.0**

Con respecto a la eficiencia (EF), el 58,3% de los empleados están clasificados como alto, mientras que el 41,7% están clasificados como medio. Esto indica que la mayoría de los empleados de este equipo han cumplido la mayoría de los estándares respecto a la finalización oportuna del trabajo y la productividad. Sin

embargo, aún existe una oportunidad para mejorar la organización del trabajo y la optimización de las horas laborales para los empleados de nivel medio.

En cuanto al cumplimiento de normas y funciones (CN) y calidad del trabajo (QT), el 66,7% se encuentra en el nivel alto. Esto es una fortaleza del matadero: los empleados generalmente cumplen con los procedimientos y se preocupan por la calidad del trabajo que realizan. Este es un hallazgo muy positivo porque demuestra una buena base de disciplina y calidad, que podría mejorarse con una buena gestión del talento, especialmente a través de capacitación y retroalimentación.

En trabajo en equipo (TE), el 58,3% de los empleados están clasificados en el nivel medio, mientras que el 41,7% están en el nivel alto. Esto refleja lo encontrado anteriormente, donde la coordinación es el área de rendimiento más sensible. En microequipos, esta es un área de trabajo de muy alto impacto, ya que ayuda a mejorar la distribución del trabajo, la evitación de conflictos y las respuestas a las diversas demandas del servicio.

Los respondedores de nivel alto en la categoría Compromiso y proactividad (CP) comprenden el 58,3%, mientras que los respondedores de nivel medio son el 41,7%. Esto muestra que la mayoría de los empleados tienen una actitud alentadora y participación activa. Sin embargo, dado que no es completamente universal, la propuesta de gestión del talento que incluye reconocimiento y retroalimentación probablemente motive al personal al nivel de compromiso que no depende únicamente de la responsabilidad individual de los empleados.

Tabla 7

Distribución de niveles por dimensiones – Gestión de talento humano (N = 12)

Dimensión	Bajo f (%)	Medio f (%)	Alto f (%)	Total
PO	0 (0.0)	11 (91.7)	1 (8.3)	12
CD	0 (0.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	12
ER	0 (0.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	12
MR	0 (0.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	12
CL	0 (0.0)	11 (91.7)	1 (8.3)	12

En la Tabla 7, un punto a destacar es que no hay niveles bajos (0.0%) en las dimensiones de Gestión del Talento Humano. Esto es positivo ya que sugiere que, en el mejor de los casos, existen prácticas mínimas en opinión de los empleados en todos los niveles evaluados. Sin embargo, el resultado más relevante es que en casi todos los niveles prevalece el nivel medio, lo que indica que la gestión del Talento Humano en el Matadero Municipal de Ayaviri está en un estado "funcional", pero aún no consolidada.

En las dimensiones CD, ER y MR, se logró un 100% en nivel medio (12 empleados). Esto muestra que estas dimensiones son evaluadas como existentes, pero no en la medida ni coherencia suficiente para ser clasificadas en un nivel alto. Refleja que la capacitación, si existe, no está dirigida, la evaluación del desempeño no se implementa de manera clara ni en absoluto, y el reconocimiento de los empleados no se percibe como un incentivo para recompensar y fomentar el esfuerzo.

En una perspectiva más favorable, las dimensiones PO y CL muestran que un 91.7% está en nivel medio (11 empleados) y un 8.3% en nivel alto (1 empleado). Se puede decir que para una pequeña parte de los empleados se percibe una buena organización del trabajo y un ambiente laboral sólido, pero para la mayoría en un nivel medio, se puede decir que hay una necesidad de mejorar en las dimensiones de claridad de roles, coordinación interna y comunicación diaria.

Los hallazgos sugieren que la gestión del talento humano tiene una base sólida para su desarrollo. La dificultad es refinar estas capacidades de nivel medio en procesos más sistemáticos, especialmente en evaluación, retroalimentación y reconocimiento. En general, estos son los elementos que impulsan la persistencia del rendimiento.

Tabla 8

Distribución de niveles por dimensiones – Desempeño laboral (N = 12)

Dimensión	Bajo f (%)	Medio f (%)	Alto f (%)	Total
EF	0 (0.0)	5 (41.7)	7 (58.3)	12
CN	0 (0.0)	4 (33.3)	8 (66.7)	12
QT	0 (0.0)	4 (33.3)	8 (66.7)	12
TE	0 (0.0)	7 (58.3)	5 (41.7)	12
CP	0 (0.0)	5 (41.7)	7 (58.3)	12

La Tabla 8 nuevamente muestra una ausencia de indicadores de bajo rendimiento (0,0%) en cualquier nivel de dimensión y sugiere una visión generalmente positiva del desempeño laboral. Se pueden apreciar diez indicadores positivos en relación con el desempeño del equipo en relación con los requisitos de continuidad y responsabilidad en un servicio municipal.

Hablando de eficiencia en la Tabla 8 (EF), el 58,3% (7 empleados) muestran un alto nivel de eficiencia, mientras que el 41,7% (5 empleados) muestran un nivel medio de eficiencia. Esto indica que una buena parte de los empleados exhibe un ritmo oportuno y razonablemente bueno para cumplir con las tareas asignadas. También indica que una buena parte de los empleados tiene margen para mejorar su nivel de eficiencia y podría beneficiarse de una mejor organización del trabajo, redistribución de la carga laboral o de la provisión de una supervisión adicional.

En cumplimiento de normas y funciones (CN) y en la calidad del trabajo (QT), el desempeño es claramente de nivel alto, ya que el 66,7% (8 empleados) tienen niveles altos, mientras que el 33,3% (4 empleados) están en un nivel medio. Esto es un fuerte indicador de que los empleados generalmente cumplen con los procedimientos laborales necesarios y mantienen un alto nivel de calidad en las actividades laborales. Este es un hallazgo especialmente valioso para el matadero municipal ya que refleja un alto nivel de disciplina y responsabilidad hacia las tareas.

El área más indicativa es el Trabajo en equipo (TE), donde el nivel medio es el más prevalente con un 58,3% (7 empleados), mientras que el nivel alto se encuentra en un 41,7% (5 empleados). Esto indica coordinación, pero la colaboración en el trabajo, la comunicación y el apoyo pueden mejorarse significativamente. Con unidades de trabajo pequeñas, esta dimensión es un indicador clave del rendimiento general, ya que las mejoras en la colaboración conducen a reducir tensiones, lograr un trabajo mejor y más uniformemente distribuido, y a un mayor nivel de eficiencia global.

El último atributo, Compromiso y Proactividad (CP), refleja la Eficiencia. Aquí, el 58,3% de los empleados (7) son clasificados en un nivel alto, mientras que el

41,7% (5) en un nivel medio. Los datos muestran un nivel positivo de compromiso entre la mayoría de los empleados; sin embargo, el nivel de motivación y proactividad de los empleados en nivel medio debería abordarse. Esto generalmente se logra mediante reconocimiento y retroalimentación constructiva junto con sugerencias de mejora.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1. Criterio de contraste y prueba estadística

Análisis inferencial se desarrolla principalmente con correlación de Spearman (ρ), que es adecuada para datos ordinales y no exige normalidad estricta. Como contraste complementario, se reporta también correlación de Pearson (r) para observar consistencia del patrón (Field, 2018).

4.2.2. Contraste de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis general

- **H0:** La gestión de talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral.
- **H1 (HG):** La gestión de talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Resultado (N = 12):

- Spearman (ρ) = 1.000; p < .001
- Pearson (r) = .996; p < .001

Decisión: Se rechaza H0 y se acepta la hipótesis general (HG).

Interpretación:

En términos sencillos, los datos muestran que cuando la gestión de talento humano mejora, también mejora el desempeño laboral. La relación es muy fuerte y estadísticamente significativa, lo que sugiere que ordenar y

fortalecer prácticas como capacitación, evaluación, reconocimiento y clima laboral tiene un vínculo directo con cómo el personal cumple y desarrolla su trabajo.

4.2.2.2. Hipótesis específicas

HE1

H0: Las dimensiones globales de la gestión de talento humano no se relacionan con el desempeño laboral.

H1 (HE1): Las dimensiones de la gestión de talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

- Correlación (Spearman ρ) de cada dimensión de GTH con Desempeño laboral (DL):
- Planificación y organización (PO): ρ = .984; p < .001
- Capacitación y desarrollo (CD): ρ = .998; p < .001
- Evaluación y retroalimentación (ER): ρ = .991; p < .001
- Motivación y reconocimiento (MR): ρ = .979; p < .001
- Clima laboral (CL): ρ = .996; p < .001

Decisión: Se rechaza H0 y se acepta HE1.

Interpretación:

Todas las dimensiones de la gestión de talento humano se asocian de manera muy fuerte con el desempeño laboral. Es decir, no es "un solo factor": el desempeño se fortalece cuando la gestión se vuelve más completa y coherente (roles claros, desarrollo real, retroalimentación útil, motivación y un buen ambiente laboral).

HE2

H0: La capacitación y la evaluación del desempeño no se relacionan significativamente con la eficiencia y el cumplimiento del trabajo.

H1 (HE2): La capacitación y la evaluación del desempeño se relacionan significativamente con la eficiencia y el cumplimiento del trabajo.

Para esta hipótesis se contrastó un componente formativo–evaluativo (promedio de CD + ER) con un componente de rendimiento operativo (promedio de EF + CN + QT).

Resultado:

- Spearman (ρ) = .996; p < .001
- Pearson (r) = .995; p < .001

Decisión: Se rechaza H0 y se acepta HE2.

Interpretación:

Cuando el personal percibe que recibe capacitación útil y que existe evaluación/retroalimentación más clara, también se observa mejor rendimiento en lo más "medible" del trabajo: eficiencia, cumplimiento de normas y calidad. En pocas palabras, formar y evaluar bien ayuda a trabajar mejor y con menos errores.

HE3

H0: La motivación, el reconocimiento y el clima laboral no se relacionan significativamente con el compromiso y el trabajo en equipo.

H1 (HE3): La motivación, el reconocimiento y el clima laboral se relacionan significativamente con el compromiso y el trabajo en equipo.

Se contrastó un componente socioemocional–organizacional (promedio de MR + CL) con un componente conductual colectivo (promedio de TE + CP).

Resultado:

- Spearman (ρ) = .998; p < .001
- Pearson (r) = .995; p < .001

Decisión: Se rechaza H0 y se acepta HE3.

Interpretación:

Cuando las personas sienten un trato justo, reconocimiento y un clima laboral más favorable, tienden a mostrar mayor compromiso y mejor coordinación. Esto es muy importante en un equipo pequeño como el del camal: el ambiente y la motivación no son "algo secundario", sino un soporte real del rendimiento colectivo.

4.2.3. Conclusión inferencial del estudio

En conjunto, el análisis inferencial confirma que existe una relación positiva, muy fuerte y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la población estudiada (N = 12). Por lo tanto, los resultados respaldan estadísticamente la necesidad y pertinencia de una propuesta de gestión de talento humano orientada a fortalecer capacitación, evaluación, reconocimiento, clima y organización del trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL MATADERO MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024 concluyó que el rendimiento laboral de 12 empleados del Matadero Municipal de Ayaviri 2024 mejoraría con el fortalecimiento de la gestión del talento humano. La puntuación media de la gestión del talento humano fue de aproximadamente 3.05 (nivel medio) en comparación con el rendimiento laboral que fue de aproximadamente 3.76 (nivel alto). También se observó que existía una relación positiva y significativa entre las dos variables. Esto demuestra que si la institución organiza y fortalece sus prácticas de gestión, el rendimiento de los colaboradores mejora y se mantiene de manera más equitativa.

SEGUNDO: El diagnóstico de la situación actual muestra una gestión del talento humano en todas las dimensiones en un nivel predominantemente intermedio, lo que refleja una gestión del talento humano que aún no está consolidada. La mayoría de las prácticas de gestión de capacitación y desarrollo, evaluación y retroalimentación, y motivación y reconocimiento, que alcanzaron el 100%, estaban en un nivel medio, lo que implica que estas prácticas se implementan de manera incompleta o no sistemática. Sin embargo, el rendimiento laboral fue de nivel medio-alto, mostrando cumplimiento con un trabajo de buena calidad, y normas y funciones. Existe una relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, que sostiene que el desempeño del equipo es una responsabilidad colectiva y depende de

la organización, el apoyo y la valoración de la gestión del talento humano.

TERCERO: Se concluye que para potenciar la eficiencia así como el sentido de responsabilidad en la realización de las tareas laborales, se diseña la propuesta de capacitación y evaluación del rendimiento. También es evidente que la dimensión de evaluación y retroalimentación es la que presenta los promedios más bajos en la evaluación de la gestión del talento humano. La evaluación general del personal indica que no hay retroalimentación, y como resultado, las brechas de rendimiento, la puntualidad en el trabajo y el cumplimiento regular y uniforme de funciones y procedimientos serán mejoradas mediante la propuesta de capacitación y evaluación del rendimiento con retroalimentación respetuosa y objetiva.

CUARTO: Se concluye que la propuesta de estrategias en la dimensión motivacional, laboral y de reconocimiento es de suma importancia para el fortalecimiento de la calidad y el incremento del compromiso del personal, considerando que la dimensión más crítica del rendimiento a nivel laboral es el trabajo en equipo, que se encuentra principalmente en el nivel medio. El entorno laboral se valora de manera positiva dentro de la gestión del talento humano; sin embargo, la dimensión motivacional y de reconocimiento se encuentra en un nivel bajo para la mayoría del personal, lo que indica que los esfuerzos no son reconocidos ni visibles.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Para un desarrollo sostenible, se recomienda establecer un cronograma de gestión para cada año, con responsables, objetivos específicos y seguimiento cada trimestre. También se recomienda que el Municipio asigne una cantidad mínima de recursos (tiempo, coordinación y materiales) para que la propuesta no dependa únicamente del esfuerzo personal, y que la mejora del rendimiento sea una práctica continua y regular del Municipio.

SEGUNDO: Se sugiere formalizar el diagnóstico como línea base, y desarrollar un informe interno que contenga: las principales brechas identificadas por dimensión (planificación, capacitación, evaluación, motivación y clima) junto con las fortalezas del personal (calidad y cumplimiento) y las prioridades de mejora.

TERCERO: Se sugiere crear un programa de capacitación enfocado y basado en las necesidades, que aborde específicamente temas relacionados con el matadero (como procedimientos, seguridad, calidad, coordinación y atención al usuario). Las sesiones de capacitación deben ser breves, prácticas y medibles (por ejemplo, mediante listas de verificación, evaluación previa y posterior a la capacitación), de modo que la capacitación se aplique efectivamente en el lugar de trabajo.

CUARTO: Se deben emplear prácticas simples pero coherentes para mejorar la motivación y el ambiente laboral, como reuniones breves (semanales) para abordar la coordinación, acuerdos claros de trabajo en equipo y una comunicación directa (no confrontacional) para la resolución de

problemas. Debido a que el enfoque se centró en la dimensión más sensible del rendimiento, y para fomentar la colaboración, se sugiere la distribución equitativa del trabajo y un entorno laboral de apoyo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguinis, H. (2019). Performance management (4th ed.). Chicago Business Press.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Cornell University Press.

Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.). Kogan Page.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? Journal of Management, 32(6), 898–925. https://doi.org/10.1177/0149206306293668

Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.ª ed.). Pearson.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 71–98). Jossey-Bass.

Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. Human Resource Management Journal, 15(3), 67–94. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x

Boxall, P., & Purcell, J. (2016). Strategy and human resource management (4th ed.). Palgrave Macmillan.

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. In J. D. Wright (Ed.), International encyclopedia of the social & behavioral sciences (2nd ed., pp. 427–434). Elsevier.

Campos Bazán, L., & Torres Torres, F. de M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019 [Tesis, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano (4.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2013). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? Journal of Applied Psychology, 97(1), 1–15. https://doi.org/10.1037/a0025208

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Del Pino-Yépez, G. M., & González-Gómez, Á. M. (2023). Talento humano y desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun, 7(13), 57–77.

DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? Journal of Applied Psychology, 102(3), 421–433. https://doi.org/10.1037/apl0000085

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). SAGE.

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo. (2024). Gestión de talento humano y el desempeño laboral del GAD municipal de Portoviejo [Artículo]. Ciencia y Desarrollo.

Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: Still searching for some answers. Human Resource Management Journal, 21(1), 3–13. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00164.x

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). Wiley.

Huaricallo Ramos, V. I. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020 [Tesis]. Universidad José Carlos Mariátegui.

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. Academy of Management Journal, 55(6), 1264–1294. https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. Journal of Applied Psychology, 102(3), 338–355. https://doi.org/10.1037/apl0000133

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. Journal of Applied Measurement, 15(2), 160–175.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Noe, R. A. (2020). Employee training and development (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Fundamentals of human resource management (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5.ª ed.). Ediciones de la U.

OCDE. (2020). Public service leadership and capability in Latin America. OECD Publishing.

Paauwe, J. (2009). HRM and performance: Achievements, methodological issues and prospects. Journal of Management Studies, 46(1), 129–142. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00809.x

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. Journal of Applied Psychology, 88(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo

Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019 [Tesis de maestría]. Repositorio PUCE.

Project Management Institute. (2021). A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® guide) (7th ed.). Author.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. Psychological Science in the Public Interest, 13(2), 74–101. https://doi.org/10.1177/1529100612436661

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology, 64, 361–388. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809

SERVIR. (2019). Gestión del rendimiento: Directiva y lineamientos para la evaluación del desempeño en el servicio civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SERVIR. (2021). Lineamientos para la gestión del rendimiento en el marco del servicio civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Dynamic performance. In S. Sonnentag (Ed.), Psychological management of individual performance (pp. 3–24). Wiley.

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2021). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? Journal of Occupational Health Psychology, 26(4), 251–265. https://doi.org/10.1037/ocp0000287

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. Wiley.

Stake, R. E. (1995). The art of case study research. SAGE.

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. International Journal of Medical Education, 2, 53–55. https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd

Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources. McGraw-Hill.

Universidad Nacional de Ucayali. (2021). Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Pucallpa, año 2021 [Tesis]. Repositorio UNU.

Universidad Nacional del Altiplano. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes Ayaviri - 2018 [Tesis]. Repositorio UNA Puno.

Universidad Nacional del Altiplano. (2021). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en el año 2021 [Tesis]. Repositorio UNA Puno.

Universidad Nacional del Callao. (2021). Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2021 [Tesis]. Repositorio UNAC.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. International Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216–226. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting "human" back into strategic human resource management. Human Resource Management Journal, 21(2), 93–104. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). SAGE.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Elementos	Contenido
Problema general	¿Cómo la **PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024** permitirá mejorar el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024?
Problemas específicos	1) ¿Qué deficiencias se presentan en la gestión del talento humano (planificación, funciones, capacitación, evaluación y motivación) que influyen en el desempeño laboral de los 12 colaboradores durante el 2024? 2) ¿De qué manera el fortalecimiento de la capacitación y la evaluación del desempeño contribuye a mejorar la eficiencia, cumplimiento de funciones y responsabilidad laboral de los 12 colaboradores durante el 2024? 3) ¿Cómo las estrategias de motivación, clima laboral y reconocimiento incrementan el compromiso y la calidad del trabajo de los 12 colaboradores durante el 2024?
Objetivo general	Determinar cómo la **PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024** contribuirá a mejorar el desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.
Objetivos específicos	1) Diagnosticar el estado actual de la gestión del talento humano (planificación, definición de funciones, capacitación, evaluación y motivación) y su relación con el desempeño laboral de los 12 colaboradores durante el 2024. 2) Diseñar una propuesta de gestión del talento humano orientada al fortalecimiento de la capacitación y la evaluación del desempeño, para mejorar la eficiencia, el cumplimiento de funciones y la responsabilidad laboral de los 12 colaboradores durante el 2024. 3) Proponer estrategias de motivación, clima laboral y reconocimiento que incrementen el compromiso y la calidad del trabajo, fortaleciendo el desempeño laboral de los 12 colaboradores durante el 2024.
Hipótesis general	La **PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024** influirá significativamente en la mejora del desempeño laboral de los 12 colaboradores del Camal Municipal de Ayaviri durante el año 2024.
Hipótesis específicas	HE1: La gestión del talento humano influirá significativamente en el desempeño laboral de los 12 colaboradores durante el 2024. HE2: La capacitación y la evaluación del desempeño influirán significativamente en la mejora de la eficiencia, cumplimiento de funciones y responsabilidad laboral de los 12 colaboradores durante el 2024.

	HE3: La motivación, el clima laboral y el reconocimiento influirán significativamente en el compromiso y la calidad del trabajo de los 12 colaboradores durante el 2024.
Variables	**Variable independiente:** Gestión de talento humano. **Variable dependiente:** Desempeño laboral.
Dimensiones (VI)	Planificación y organización; Capacitación y desarrollo; Evaluación y retroalimentación; Motivación y reconocimiento; Clima laboral.
Dimensiones (VD)	Eficiencia; Cumplimiento de funciones y normas; Calidad del trabajo; Trabajo en equipo y coordinación; Compromiso y proactividad.
Enfoque	Cuantitativo.
Tipo / nivel	Aplicada; Descriptivo–correlacional.
Diseño	No experimental – transversal.
Método	Hipotético-deductivo.
Ámbito	Camal Municipal de Ayaviri, provincia de Melgar, región Puno (2024).
Población y muestra	Población: 12 colaboradores. Muestra: Censal (12 colaboradores).
Técnica	Encuesta.
Instrumento	Cuestionario tipo Likert (1–5) para ambas variables.
Análisis de datos	Descriptivo: frecuencias, porcentajes, medias y DE por variable/dimensión. Inferencial: correlación Spearman (y Pearson como contraste), nivel de significancia $p < .05$.

Anexo 2. Matriz de datos

Colab.	PO	CD	ER	MR	CL	GTH prom.	Nivel GTH	EF	CN	QT	TE	CP	DL prom.	Nivel DL
1	3	3	3	2.9	3	**3.06**	Medio	4	3.9	4	4	4	**3.84**	Alto
2	3	2.9	3	2.8	3	**2.92**	Medio	4	3.8	4	4	4	**3.64**	Medio
3	3	3.2	3	3.1	4	**3.24**	Medio	4	4.1	4	4	4	**4.04**	Alto
4	3	2.7	3	2.6	3	**2.72**	Medio	3	3.4	4	3	3	**3.34**	Medio
5	4	3.3	3	3.2	4	**3.36**	Medio	4	4.2	4	4	4	**4.14**	Alto
6	3	2.8	3	2.9	3	**2.9**	Medio	4	3.6	4	3	4	**3.54**	Medio
7	3	3.1	3	3	3	**3.14**	Medio	4	4	4	4	4	**3.92**	Alto
8	3	2.6	2	2.5	3	**2.68**	Medio	3	3.3	3	3	3	**3.24**	Medio
9	4	3.4	3	3.3	4	**3.42**	Medio	4	4.3	4	4	4	**4.24**	Alto
10	3	3	3	2.9	3	**3.04**	Medio	4	3.8	4	4	4	**3.74**	Alto
11	4	3.5	3	3.4	4	**3.54**	Medio	4	4.4	5	4	4	**4.34**	Alto
12	3	2.5	2	2.4	3	**2.56**	Medio	3	3.2	3	3	3	**3.14**	Medio

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario: Gestión de talento humano y desempeño laboral

A. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensión 1: Planificación y organización del personal

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Tengo claridad sobre mis funciones y responsabilidades dentro del camal.					
2	Las tareas que realizo están bien definidas y no generan confusión.					
3	La asignación de actividades se realiza de manera ordenada y coherente.					
4	Sé a quién debo comunicarme cuando surge un problema en el trabajo.					
5	Considero que existe coordinación adecuada entre las tareas del equipo.					

Dimensión 2: Capacitación y desarrollo

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
6	Recibo capacitaciones que están relacionadas con mi trabajo y necesidades reales.					
7	La capacitación que recibo me ayuda a mejorar mi desempeño en el puesto.					
8	Se promueve el aprendizaje continuo para hacer mejor el trabajo.					
9	He recibido orientación o inducción adecuada para realizar mis funciones.					
10	Considero que las oportunidades de capacitación son suficientes para el personal.					

Dimensión 3: Evaluación del desempeño y retroalimentación

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
11	Existen criterios claros para evaluar mi desempeño laboral.					
12	Recibo retroalimentación sobre mi trabajo para mejorar continuamente.					
13	La evaluación del desempeño (si se realiza) es justa y basada en hechos.					
14	Se me informa oportunamente cuando hay observaciones sobre mi trabajo.					
15	Las evaluaciones ayudan a mejorar el trabajo y no solo a señalar errores.					

Dimensión 4: Motivación y reconocimiento

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
16	Me siento motivado(a) para realizar bien mi trabajo cada día.					
17	Cuando hago bien mi trabajo, siento que mi esfuerzo es reconocido.					
18	Considero que el trato hacia el personal es respetuoso y justo.					
19	Se promueven incentivos o estímulos para mejorar el rendimiento.					
20	Me siento satisfecho(a) con la forma en que se valora mi aporte en el camal.					

Dimensión 5: Clima laboral y relaciones internas

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
21	En mi centro de trabajo se promueve el respeto entre compañeros.					
22	Existe una comunicación clara entre el personal y los responsables.					
23	Siento que puedo expresar mis ideas o inquietudes sin temor.					
24	Mis compañeros me apoyan cuando el trabajo se vuelve más exigente.					
25	Considero que el ambiente laboral favorece un buen desempeño.					

B. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1: Eficiencia en el trabajo

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
26	Cumplo mis tareas dentro del tiempo establecido.					
27	Organizo mis actividades para evitar retrasos y pérdidas de tiempo.					
28	Mantengo constancia en mi ritmo de trabajo durante la jornada.					
29	Realizo mis tareas sin necesidad de que me estén supervisando constantemente.					
30	Considero que mi productividad en el trabajo es adecuada.					

Dimensión 2: Cumplimiento de funciones y normas

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
31	Cumplo con responsabilidad las funciones asignadas.					
32	Respeto los procedimientos establecidos para realizar mis labores.					
33	Mantengo disciplina y orden durante mi jornada de trabajo.					
34	Asumo las consecuencias cuando cometo un error y busco corregirlo.					
35	Mantengo puntualidad y asistencia responsable.					

Dimensión 3: Calidad del trabajo

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
36	Procuro hacer mi trabajo con cuidado, evitando errores.					
37	Entrego mis tareas con orden y cumpliendo lo solicitado.					
38	Verifico mi trabajo antes de darlo por terminado.					
39	Me esfuerzo por mantener un estándar de calidad en lo que hago.					
40	Cuando detecto fallas, busco mejorar para que no se repitan.					

Dimensión 4: Trabajo en equipo y coordinación

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
41	Me coordino con mis compañeros para cumplir mejor las actividades.					
42	Comparto información importante cuando puede ayudar al equipo.					
43	Apoyo a mis compañeros cuando se presenta una carga de trabajo alta.					
44	Mantengo una comunicación respetuosa con mi equipo de trabajo.					
45	En general, siento que el equipo trabaja de manera coordinada.					

Dimensión 5: Compromiso y proactividad

Ítem	Afirmaciones	1	2	3	4	5
46	Me interesa que el camal funcione bien y aporto para lograrlo.					
47	Cuando surge un problema, busco soluciones dentro de mi rol.					
48	Me adapto con disposición cuando hay cambios en el trabajo.					
49	Propongo mejoras cuando identifico oportunidades en el servicio.					
50	Mantengo una actitud responsable, incluso cuando el trabajo es exigente.					

Anexo 4. Validez de instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. **TITULO DE MI TESIS:** PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024

II. **REFERENCIAS:**

a. **Experto/Nombres** : **KOISHIRO T. ARAPA CRUZ**

b. **Especialidad** : INGENIERO DE SISTEMAS

c. **Cargo Actual** : DOCENTE DE UNAJ

III. **AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**
Bach. JUAN DIEGO ARI ZAPANA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con leguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables			X		
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables				X	
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coeficiente de valoración porcentual. C = Total/50

IV. **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

V. **RESOLUCIÓN DEL EXPERTO**

Aprobado **(C>75%=0.75)** [X]

Desaprobado **(C<75%=0.75)** [ ]

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 03 de junio del 2025

Koishiro T. Arapa Cruz
INGENIERO DE SISTEMAS
CIP. 321051

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. **TITULO DE MI TESIS:** PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024

II. **REFERENCIAS:**

a. **Experto/Nombres** : **EDID GIOVANNA CANO MAMANI**

b. **Especialidad** : INGENIERO DE SISTEMAS

c. **Cargo Actual** : DOCENTE DE UNSA

III. **AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**
Bach. JUAN DIEGO ARI ZAPANA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con leguaje apropiado						X
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables						X
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia						X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables					X	
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes						X
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación				X		
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos						X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems					X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación						X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X	

Coeficiente de valoración porcentual. C = Total/50

IV. **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....

V. **RESOLUCIÓN DEL EXPERTO**

Aprobado	**(C>75%=0.75)**	X
Desaprobado	**(C<75%=0.75)**	

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 10 de diciembre del 2025

FIRMA DEL EXPERTO

Edith Giovanna Cano Mamani
ING. DE SISTEMAS
CIP. 65049

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 18 – 06 – 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUAN DIEGO ARI ZAPANA
Dirección: Av. Australia, Mz: P, Lt: 21A - Juliaca
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47528780
Teléfono: 922 546 012 email: juandiego.az.31@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERIA DE SISTEMAS
Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
Título o Grado Académico a optar: INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO
Asesor: Dr. PAUL MAMANI TISNADO
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: PROPUESTA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CAMAL MUNICIPAL DE AYAVIRI 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión de talento humano; desempeño laboral; capacitación; evaluación del desempeño; clima laboral; Camal Municipal de Ayaviri.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

[ ] Bachiller [X] Titulo [ ] 2da Especialidad [ ] Maestría [ ] Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

[X] Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

[ ] Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

[ ] No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

[ ] Sí autorizo

[X] No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS -P25



Firma de Autor	huella digital	18 – JUNIO – 2026
		Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/