



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE
DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUTINA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE
DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUTINA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"****RESOLUCIÓN N°414-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 15 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12847, presentado por **GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-----------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | martes, 16 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 11:00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 808-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 10 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-11249** de fecha 05 de noviembre de 2025, del **Bach. GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

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. GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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 N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 657-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 01 de octubre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-9152** de fecha 1 de octubre de 2025, el cual solicita Revisión de 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 Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

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. GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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 N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVASDISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	21%	15%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
11	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73336850
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-7809-892X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Antonio de Putina Distrito: Putina Coordenadas: Latitud: -14.0899355 Longitud: -70.2432244 https://maps.app.goo.gl/xoCjtqBtctDqJu2B6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Signature]
Dr. Roberto Paye Zolquehuanca
DIRECTOR
UNID INVESTIGACION CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA, identificado con DNI
Nro. 73336850 en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES
DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
PUTINA, 2025

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

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 tuyas 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 19 de Diciembre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por el don de la vida, por haberme bendecido con una familia maravillosa, y por concederme cada día la fuerza y la oportunidad de seguir adelante.

A mis padres, por su amor incondicional, su ejemplo y fortaleza; y a mis hermanos, por ser una constante fuente de motivación, por su apoyo inquebrantable y por acompañarme en cada paso hacia el logro de mis metas, tanto personales como profesionales.

A mi pareja, por su comprensión, compañía y aliento incondicional en este camino; y a mis amadas hijas, que son mi inspiración de cada uno de mis esfuerzos y motor de mi perseverancia.



AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, fuente de sabiduría y fortaleza, quien me ha ayudado a finalizar este proceso académico, pero especialmente quien ha iluminado mis decisiones en este camino de la ciencia.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UANCV mi sincero agradecimiento por compartir su experiencia, enseñanza, orientación a lo largo de este proceso de formación profesional.

Reconozco asimismo a los trabajadores y a las autoridades de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina su colaboración, buena disposición y los tiempos que brindaron para la aplicación de los instrumentos de investigación ya que sin su aportación este estudio no hubiera sido posible.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.2.1. Delimitación espacial	3
1.2.2. Delimitación social	3
1.2.3. Delimitación temporal	4
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	5

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL	8
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
---	---



3.1.1. A nivel internacional	9
3.1.2. A nivel nacional.....	11
3.1.3. A nivel local.....	13
3.2. BASES TEÓRICAS.....	15
3.2.1. Variable desempeño organizacional	15
3.2.2. Variable Gestión del talento humano	23
3.3. MARCO CONCEPTUAL	32
3.3.1. Capacitación:	32
3.3.2. Clima organizacional:	32
3.3.3. Desempeño organizacional:	32
3.3.4. Eficiencia:	32
3.3.5. Evaluación del desempeño:	32
3.3.6. Gestión del talento humano:.....	32
3.3.7. Liderazgo:	33
3.3.8. Motivación laboral:.....	33
3.3.9. Productividad:	33
3.3.10. Talento humano:.....	33

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	34
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	34
4.3. VARIABLES.....	35
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	35

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. ENFOQUE	36
5.2. MÉTODO APLICADO	36



5.3. TIPO	37
5.4. NIVEL	37
5.5. DISEÑO	37
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
5.6.1. Población	38
5.6.2. Muestra	38
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO	38
5.7.1. Técnica	38
5.7.2. Instrumento	38
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	39
5.8.1. Confiabilidad	39
5.8.2. Validez	39
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	39
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	39

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	44
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	35
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	39
Tabla 3 Prueba de Tau b de la HG.....	40
Tabla 4 Prueba de Tau b de la HE1	41
Tabla 5 Prueba de Tau b de la HE2	42
Tabla 6 Prueba de Tau b de la HE3	43
Tabla 7 Resultados de la normalidad de los datos.....	44
Tabla 8 Baremo de correlaciones.....	45
Tabla 9 Desempeño organizacional y gestión del talento humano.....	45
Tabla 10 Desempeño organizacional y selección del personal	46
Tabla 11 Correlación entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo	48
Tabla 12 Desempeño organizacional y evaluación del desempeño	49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre desempeño organizacional y gestión del talento humano	46
Figura 2. Diagrama de dispersión entre desempeño organizacional y selección del personal.....	47
Figura 3. Diagrama de dispersión entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo	48
Figura 4. Diagrama de dispersión entre desempeño organizacional y evaluación del desempeño	49

RESUMEN

La gestión del talento humano los trabajadores de Gerencia Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025. La metodología utilizada fue enfoque cuantitativo, básica, correlacional, no experimental y transversal. La población 25 trabajadores de la mencionada gerencia, quienes constituyeron la muestra censal. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta estructurada tipo Likert de 18 ítems, elaborada en función de las dimensiones e indicadores de ambas variables. La validez del instrumento fue determinada por juicio de expertos, y la confiabilidad mediante prueba coeficiente de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,87, lo que indica alta consistencia interna. Los resultados del análisis estadístico, utilizando la correlación de Tau-b de Kendall, evidenciaron relación entre gestión del talento humano y desempeño organizacional ($\tau = 0.744$; $p = 0.001$). De manera específica, se halló una correlación positiva alta entre la selección del personal y el desempeño organizacional ($\tau = 0.775$), así como entre la capacitación y desarrollo y el desempeño organizacional ($\tau = 0.771$); mientras que la evaluación del desempeño mostró una correlación positiva moderada ($\tau = 0.644$). Se concluye que la adecuada gestión del talento humano basada en la planificación, capacitación, motivación y evaluación incide de manera significativa en la eficiencia, productividad y cumplimiento de metas institucionales de la Gerencia de Desarrollo Económico. Por ello, se recomienda fortalecer las políticas de formación continua, los procesos meritocráticos y los mecanismos de evaluación objetiva para consolidar una gestión pública eficiente y orientada a resultados.

Palabras clave: Desempeño organizacional, gestión, talento humano

ABSTRACT

Human talent management the workers of Economic Development Management of the Provincial Municipality of Putina, 2025. The methodology used was quantitative, basic, correlational, non-experimental and cross-sectional approach. The population 25 workers of the mentioned management, who constituted the census sample. An 18-item structured Likert-type survey, developed based on the dimensions and indicators of both variables, was applied for data collection. The validity of the instrument was determined by expert judgment, and the reliability by Cronbach's coefficient test, obtaining a value of 0.87, indicating high internal consistency. The results of the statistical analysis, using Kendall's Tau-b correlation, evidenced relationship between human talent management and organizational performance ($\tau = 0.744$; $p = 0.001$). Specifically, a high positive correlation was found between staff selection and organizational performance ($\tau = 0.775$), as well as between training and development and organizational performance ($\tau = 0.771$); while performance appraisal showed a moderate positive correlation ($\tau = 0.644$). It is concluded that proper human talent management based on planning, training, motivation and appraisal significantly impacts the efficiency, productivity and fulfillment of institutional goals of Economic Development Management. Therefore, it is recommended to strengthen continuing education policies, meritocratic processes and objective evaluation mechanisms to consolidate efficient and result-oriented public management.

Keywords: Organizational performance, management, human talent.



INTRODUCCIÓN

En el presente, las organizaciones de carácter público mantienen un reto continuo para adaptarse a entornos que cambian, que son complejos, y muy competitivos, y donde el recurso humano puede convertirse en el propio determinante que han pasado a ser una necesidad para estas organizaciones. Hoy en día la gestión del talento humano forma ya parte de una herramienta estratégica para incrementar las capacidades, competencias y actitudes del personal que incide, además, en las organizaciones de la administración pública, como las de la administración privada, tienen que reforzar sus prácticas de gestión para incrementar su eficiencia, productividad que ofrecen a la ciudadanía (Chiavenato, 2019; Robbins & Judge, 2020).

Globalmente las tendencias de gestión moderna que promueven la profesionalización del servicio público, así como el desarrollo de políticas que integren el bienestar de los trabajadores y los resultados institucionales. En Latinoamérica, instituciones internacionales como la CEPAL y el BID han resaltado que la mejora de la capacidad institucional del sector público depende principalmente de la planificación de recursos humanos, la formación y actualización profesional y la motivación en el trabajo. Dichas condiciones permitirían al sector público atender mejor las demandas sociales, utilizar de manera más óptima los recursos y fortalecer la gobernabilidad de las instituciones (CEPAL, 2020; BID, 2021).

El caso peruano, las municipalidades son los principales entes de gestión y desarrollo local siendo responsables de llevar a la práctica políticas económicas y sociales en beneficio de la población. No obstante, diferentes estudios han evidenciado que varias entidades municipales tienen fallas en la



gestión del talento humano, que se traduce en una distribución de funciones inadecuada, ineludibles capacitaciones del personal, escasa motivación y un bajo nivel de desempeño organizacional. Dichas deficiencias inciden desfavorablemente en la eficiencia de los procesos administrativos, la ejecución presupuestal y la calidad de los servicios municipales (SERVIR, 2023; Contraloría General de la República, 2023).

En la Municipalidad Provincial de Putina, en específico en la Gerencia de Desarrollo Económico, se ha podido identificar el requerimiento de fortalecer para elevar tanto el desempeño como el compromiso de los trabajadores. A pesar del esfuerzo institucional por cumplir los objetivos del desarrollo económico local, se observan aún limitaciones en la planificación del personal, la evaluación del desempeño, la comunicación interna y en el aprovechamiento de las competencias laborales. Estas limitaciones pueden incidir en el cumplimiento de los objetivos, en la atención a los emprendedores locales y en la ejecución de programas del desarrollo de la producción (Chiavenato, 2019; Armstrong, 2020).

Por eso, tiene como objetivo establece el desempeño organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina, durante el año 2025. Se busca clarificar de qué modo las políticas, las prácticas y las estrategias de gestión del talento mejoran la eficiencia, la eficacia y el desempeño de los servidores públicos, los que se consideran como elementos esenciales para poder mejorar la institución (Hernández et al., 2019).

El estudio se encuentra respaldado por la importancia teórica y la importancia práctica de los conceptos tratados. En virtud de la perspectiva



académica, aporta evidencias empíricas en los resultados organizacionales, reforzando las aportaciones de autores como Chiavenato, Robbins y Dessler. En virtud de la perspectiva práctica, permite contar con información útil para poder tomar decisiones por parte de los directivos municipales, quienes deben enfocar la toma de decisiones a implementar la gestión del talento humano y la gestión de desarrollo del personal y de la institución (Chiavenato, 2019; Robbins & Judge, 2020; Dessler, 2021).



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desempeño organizacional en el contexto internacional, ha pasado a ser un contundente indicador para valorar la eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones públicas y privadas. La misma OCDE (2022) establece que el éxito de una organización pública no radica principalmente en temas relacionados con recursos financieros o tecnológicos, sino por todo lo que tiene que ver con la preparación de su capital humano, considerado como el activo más importante de toda organización. Por otro lado, está se había lanzado, entre otros, en países como Canadá, Chile o España, fortalecer la efectividad, la motivación o la innovación del personal; las cuales han ido seguidas, entre otras, de programas de evaluación del desempeño, programas de formación permanente y programas de reconocimiento ante los logros del trabajo, a través de los cuales podemos valorar satisfacción e identificación institucional. Sin embargo, en numerosos países de América Latina, los sistemas de gestión del talento humano siguen estando sujetos a ciertas dificultades, por ejemplo, a aquellas que tienen que ver con la rigidez burocrática, la ausencia de meritocracia y el bajo nivel de profesionalización

del personal de la administración pública (OCDE, 2022; Chiavenato, 2019; Robbins & Judge, 2020).

En el ámbito nacional, nuestro país afronta no pocas dificultades en la gestión de la administración pública y en esa dimensión concreta que es el desempeño del trabajo. El Informe emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2023) advierte que solo un 48 % de las entidades públicas cuentan con sistemas formales de gestión del talento humano y la misma autoría hace notar que los procesos de evaluación del desempeño no se llevan a cabo de forma uniforme. En muchas municipalidades se aprecian déficits en la planificación de los recursos humanos, el constante giro del personal y la escasa inversión en la capacitación de los servidores públicos, lo que tiene una incidencia directa en la productividad institucional. Por otro lado, la Contraloría General de la República (2023) también advierte que, por una ineficiente el resultado como retraso en los proyectos, los cuales brindan servicios municipales de baja calidad y generan una menor satisfacción del ciudadano; en suma, ambas condiciones que manifiestan una contradicción de los lineamientos del proceso de modernización del Estado respecto de lo que ha sido la realidad de los gobiernos locales (SERVIR, 2023).

Finalmente, tomando en cuenta la situación de los gobiernos regionales y locales, la problemática se puede evidenciar en las municipalidades de la región Puno, donde los informes dan cuenta de debilidades en la gestión de servidores públicos, particularmente en cuanto a la evaluación del desempeño trabajador, la planificación de metas y la retención del talento. En la Municipalidad Provincial de Putina, sobre todo en la Gerencia de Desarrollo Económico, se ha evidenciado que la gestión del talento humano, en su

estructura, influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Las principales dificultades que se han evidenciado son la ausencia de un plan sistemático de capacitación, la carencia de incentivos laborales, la falta de comunicación interna y la desmotivación del personal administrativo y técnico, así como la inobservancia de las formalidades de la evaluación del desempeño y la falta de autorreflexión, dificultan la identificación de las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo, limitándose, con ello, la mejora de los niveles de desempeño organizacional y de los resultados de eficiencia de los servicios económicos que brinda la gerencia a la población; Chiavenato, 2019).

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. *Delimitación espacial*

Presente trabajo tiene lugar la Gerencia Desarrollo Económico del municipio provincial promoción del crecimiento económico local, la generación de empleo, el fortalecimiento del emprendimiento y la articulación productiva entre distintos sectores económicos provinciales. El estudio comprende sólo al personal administrativo y técnico que labora en esta gerencia, dado que su desempeño y nivel de gestión del talento humano está directamente relacionado con la ejecución de programas, proyectos y servicios de desarrollo económico local. Por tanto, el espacio geográfico e institucional de referencia es la Municipalidad Provincial de Putina, 2025).

1.2.2. *Delimitación social*

En términos sociales, el trabajo dirige a trabajadores dado que incluye a profesionales, técnicos y personal administrativo que desarrollan funciones

concernientes con la planificación, ejecución y control de actividades económicas y productivas de la provincia; la elección de ese grupo de trabajadores está dada también por la necesidad de investigar de qué manera las prácticas de gestión del talento humano como la formación, la motivación y la evaluación de la conducción afectan el rendimiento laboral, y por tanto, el desempeño organizacional de la gerencia; además el estudio socialmente tiene importancia desde el punto de vista que contribuirá a mejorar las condiciones laborales y el desarrollo profesional del personal municipal, además de contribuir al logro de la mejora de la eficiencia institucional al servicio de la comunidad putineña (Chiavenato, 2019; Dessler, 2021).

1.2.3. Delimitación temporal

El ámbito temporal del estudio encuentra su límite en el año 2025, año en el que se inicia el acopio de datos, el análisis de los mismos, así como la presentación de los resultados. Esta delimitación temporal va a posibilitar observar las condiciones actuales de la gestión del talento humano y su efecto en el desempeño organizacional de los cambios administrativos y de modernización del ámbito de las instituciones del sector público local. Del mismo modo, esta línea temporal es pertinente al ser el año que coincide con la ejecución de programas de desarrollo económico promovido por la misma Municipalidad Provincial de Putina, lo que permitirá ver en qué nivel de eficiencia, de compromiso y de productividad puede encontrarse el personal que pertenece a la Gerencia de Desarrollo Económico (Hernández et al., 2019).

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. *Problema general*

¿Cómo se relaciona desempeño organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025?

1.3.2. *Problemas específicos*

- ¿Qué relación existe desempeño organizacional y selección del personal trabajadores de gerencia desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025?
- ¿Qué relación existe desempeño organizacional y desarrollo de trabajadores la gerencia desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025?
- ¿Qué relación existe desempeño organizacional y evaluación del desempeño de trabajadores gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Teórica:

Desde una perspectiva teórica, la investigación contribuye a la producción científica en el área de la gestión pública y organizacional, puesto que profundiza en la relación existente entre el desempeño organizacional y la gestión del talento humano en el ámbito municipal. Dicha investigación tiene como propósito la verificación de las aportaciones de algunos autores como pueden ser: Chiavenato (2019), Robbins y Judge (2020) y Dessler (2021), quienes sostienen que el talento humano es considerado un recurso

estratégico que determina la productividad, la innovación y la eficacia de las organizaciones. En este sentido, la investigación permitirá incrementar la comprensión alrededor de la forma como las políticas de desarrollo del personal en la eficacia institucional de las entidades públicas locales. Generará también un marco teórico aplicable a otras municipalidades del país, promoviendo una gestión modernizada, eficiente y orientada a los resultados (Chiavenato, 2019; Robbins & Judge, 2020; Dessler, 2021).

Práctico:

El estudio, en su parte práctica, tiene gran importancia porque nos proporcionará información útil para la toma de decisiones en Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina. Los resultados permitirán que se identifiquen cuáles son las fortalezas y debilidades en el desempeño organizacional, lo que permitirá la elaboración de estrategias de mejora como planes de capacitación, programas de incentivos laborales, mayor énfasis en el liderazgo u optimización de procesos. También se verá beneficiado el grupo de trabajadores municipales, en la medida en que el trabajo que realicen tenga en cuenta un equipo más motivador, participativo y centrado en el desarrollo de competencias, lo que contribuiría a mejorar la calidad del servicio público que se presta a la ciudadanía de Putina (Armstrong, 2020; Chiavenato, 2019).

Metodológico:

En el plano metodológico, la estructura corresponde tipo aplicado, lo cual permite describir a partir de datos empíricos obtenidos mediante la aplicación de encuestas estructuradas. Para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de correlación no paramétrico Tau-b de Kendall, considerando



que las variables fueron medidas en escala ordinal y que la población de estudio es reducida. Asimismo, la validez y el rigor científico del estudio. En este sentido, la investigación aporta resultados relevantes en el ámbito institucional y un modelo metodológico que puede servir como referente para futuras investigaciones relacionadas con el desempeño organizacional de entidades públicas con características similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2019).



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar relación desempeño organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar relación entre desempeño organizacional y selección del personal de trabajadores gerencia desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025
- Analizar relación entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo de trabajadores gerencia desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025
- Determinar relación entre desempeño organizacional y evaluación del desempeño de trabajadores gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel internacional

Chiavenato (2019), trabajo: Gestión del talento humano y desempeño organizacional en instituciones de gobierno de Brasil. Objetivo: analizar prácticas de gestión del personal contribuyen en la efectividad administrativa y desempeño laboral del sector público. Metodología: enfoque cuantitativo, diseño correlacional. Para datos se ha utilizado cuestionarios administrados a 210 servidores públicos. Resultados expresaron una correlación positiva significativa entre la planificación del talento humano y la capacitación permanente, y la productividad institucional. El autor finalizó que el desarrollo del personal y el liderazgo participativo son aspectos fundamentales para conseguir un desempeño organizacional de excelencia. Este antecedente es relevante para la investigación que se presenta ya que evidencia que la gestión estratégica del talento humano ayuda a fortalecer la eficiencia institucional y el logro de las metas, que son elementos que están vinculados directamente con la realidad de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina.



Robbins y Judge (2020), estudio: Gestión del talento y desempeño en organizaciones públicas de Canadá. Estudiaron efecto de políticas de gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral del personal administrativo. Metodología: correlacional. Muestra 180 trabajadores del sector público canadiense, instrumentos tipo Likert validados. Resultado: las políticas de tipo competencias, desempeño y retroalimentación continua aumentan de manera significativa el desempeño, así como el compromiso organizacional. Asimismo, los autores concluyen que la profesionalización del personal y la existencia de líderes orientados a resultados produce un clima positivo de trabajo y un incremento de la productividad. Esta investigación es explícita con la presente, dado que demuestra que una correcta gestión del talento humano puede ser un determinante para elevar el desempeño organizacional de la administración pública.

Agencies, Dessler (2021) tema: investigación en las agencias estatales para determinar la medida en que la gestión del talento afecta sin lugar a dudas la productividad institucional. Método: no experimental y correlacional, muestra 150 servidores. Resultados: las prácticas de desarrollo profesional, el reconocimiento de los trabajadores y la promoción interna elevan la dedicación y la efectividad de los trabajadores, al mismo tiempo que determinó que la planificación del talento humano, en condiciones de ser acompañada de sistemas de evaluación claros y transparentes sí está relacionada con el desarrollo de la efectividad organizacional. Este antecedente está relacionado con esta investigación porque pone de manifiesto que la gestión del talento humano fundado en la meritocracia y la capacitación siempre formativa podría

contribuir a mejorar el desempeño de la institución de los gobiernos locales peruanos.

González y Rivera (2022) artículo: Gestión estratégica del talento humano y desempeño organizacional en municipalidades de América. Metodología: estudio comparativo gobiernos de México, Chile y Colombia, diseño cuantitativo, correlación. Muestra 240 trabajadores Resultados: muestran que existe una relación positiva significativa entre la capacitación, la motivación y la productividad del trabajo. Conclusión: correcta gestión del talento humano debería orientarse a desarrollar las competencias profesionales, la comunicación interna y sentimiento de pertenencia.

Pérez y Navarro (2023), Trabajo: Gestión del talento humano y desempeño organizacional en gobiernos locales de España. Objetivo: indagar la administración del talento humano influye y se deja sentir sobre la eficiencia de los servicios públicos. Metodología: no experimental, tipo correlacional. Aplicó encuesta a 160 funcionarios municipales. Resultados: evidencian una correlación positiva alta ($r = 0,78$) entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional destacando la importancia de la formación, la motivación y la evaluación constantes. Los autores concluyen que la adecuada gestión del talento humano contribuye a fortalecer organizaciones más eficientes, más transparentes y más comprometidas con la ciudadanía.

3.1.2. A nivel nacional

Huamán (2020), trabajo: Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Huancayo. Propósito: determinar relación entre gestión del talento del personal administrativo y desempeño del personal administrativo. Metodología: enfoque cuantitativo,

tipo correlacional, y diseño no experimental transversal. Muestra 95 servidores municipales. Resultados. correlación positiva moderada ($r = 0,69$) entre capacitación y el desempeño organizacional. Conclusión: escasa planificación del personal y falta de motivación laboral impiden el cumplimiento de la institución.

Condori (2021), Tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral Municipalidad Distrital de San Miguel, Juliaca. Investigación: diseño no experimental, transversal y correlacional. Población 80 trabajadores. Resultados: evidenció correlación dimensiones de desarrollo de capacidades, comunicación interna y liderazgo. Conclusión: falta estrategias de motivación, escasa capacitación y evaluación continua de los trabajadores.

Para Rojas (2022), trabajo: Gestión por competencias y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Arequipa. Población, 120 colaboradores administrativos. Resultados: alta correlación ($r = 0,82$) entre las variables, demostrándose que las instituciones que gestionan el talento humano con modelos de gestión con competencias tiene como resultado mayores niveles de eficacia, compromiso y productividad. Conclusión: la fuerza del talento humano se convierte como variable para conseguir los objetivos organizacionales para establecer programas permanentes de evaluación y desarrollo de los colaboradores.

Pérez (2023), Tesis. Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Puno. Objetivo: determinar modos de gestión del recurso humano en la efectividad de procedimientos administrativos. Metodología: nivel correlacional, no experimental. Muestra 100 trabajadores. Resultado: correlación positiva alta ($r = 0,76$) entre las prácticas de

reclutamiento, capacitación y motivación con el desempeño organizacional.

Conclusión: gestión del talento humano mejora la cultura organizacional y la comunicación interna en satisfacción en el trabajo.

Mamani (2024) Tesis: Gestión del talento humano y desempeño organizacional Municipalidad distrital Azángaro, Puno. Objetivo: analizar relación entre gestión del talento humano y la eficiencia de los procesos administrativos del personal. Investigación: enfoque cuantitativo, diseño correlacional. Aplicó encuesta a 70 trabajadores. Resultados: existe correlación alta ($r = 0,81$) entre las dimensiones de motivación, liderazgo y desarrollo de capacidades con el desempeño organizacional, Conclusión: el fortalecimiento del talento humano permite un desempeño institucional eficiente y orientado a los resultados.

3.1.3. A nivel local

Quispe (2021), Tesis de maestría: Gestión del talento humano y desempeño organizacional Municipalidad Distrital de Huata, Puno. Objetivo: determinar relación entre gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores municipales. Investigación: enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental. Aplicando encuestas a 60 servidores. Resultados: correlación positiva ($r = 0,79$) entre las políticas de capacitación, motivación y liderazgo con el desempeño institucional. Conclusión: la carencia de un plan integral de desarrollo del personal obstaculiza la productividad y la eficiencia de la gestión pública en la municipalidad.

Apaza (2022), investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Objetivo: determinar la manera cómo la gestión del talento humano supedita la



productividad del personal administrativo. Método: tipo aplicativo, nivel correlacional. Muestra 90 trabajadores. Resultados: alta correlación ($r = 0,73$) relevante en la motivación, la capacitación continua. Conclusión: la gestión de talento humano ayuda cimentar un desempeño en la organización orientado a resultados, mejorando, a su vez, la atención al ciudadano.

Salluca (2023), Tesis: Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Vilquechico, Puno. Objetivo: determinar gestión humana y el desempeño de los servidores públicos administrativos. Investigación: enfoque cuantitativo, tipo no experimental y correlacional. Población 75 servidores públicos. Resultados: se evidenció relación alta ($r = 0,81$) entre las variables de planificación, capacitación y motivación laboral. Conclusión: el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva inciden en el compromiso laboral a favor del mejor desempeño organizacional.

Torres (2023), Estudio: Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago de Pupuja, Puno, objetivo: determinar influencia de gestión del talento humano en el desempeño de los servicios públicos. Investigación: enfoque cuantitativo, no experimental, tipo transversal y correlacional. Muestra 65 servidores. Resultados: correlación moderada ($r = 0,68$) entre la capacitación, la evaluación del desempeño y la productividad laboral. Conclusión: las debilidades existentes en políticas de incentivos y la formación profesional de escasa calidad inciden negativamente en la calidad del servicio municipal.

Curo (2024), trabajo: Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Azángaro, Puno. Objetivo: determinar la

relación entre la gestión del talento humano y el desempeño institucional. Investigación: cuantitativa, correlacional y no experimental. Muestra 85 trabajadores administrativos. Resultados: correlación significativa ($r = 0,83$), las acciones de capacitación, liderazgo y reconocimiento laboral tienen influencia directa en el logro de metas y satisfacción de las personas. Conclusión: gestión del talento humano adecuada permite crear un clima laboral adecuado, potenciando la productividad y el compromiso de los trabajadores.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. *Variable desempeño organizacional*

El desempeño organizacional implica el grado de consecución de los objetivos, metas y resultados institucionales alcanzables que puede percibir una organización, fundamentándose en su eficiencia, eficacia y productividad. A juicio de Chiavenato (2019), el desempeño organizacional hace referencia al grado en el que los recursos humanos, materiales y financieros son administrados en la medida óptima para alcanzar resultados que lleguen a considerarse sostenibles. Asimismo, Robbins y Judge (2020) apuntan que el desempeño organizacional depende del esfuerzo combinado de los trabajadores, el claro entendimiento de los procesos a desarrollar y el compromiso institucional. Por lo tanto, el desempeño organizacional es considerado como un indicador fundamental del éxito institucional.

El desempeño organizacional no sólo es un conjunto de resultados numéricos, sino que también incluye la pureza del trabajo realizado, el índice de satisfacción del personal, el cumplimiento del tiempo y de los plazos

establecidos, y la mejora continua. A juicio de Dessler (2021), este concepto se manifiesta a través de tres dimensiones relevantes, a saber: la eficiencia interna, la efectividad institucional y la capacidad de adaptarse al entorno. Estas tres dimensiones del desempeño organizativo nos permiten saber si la organización se está cumpliendo con las metas que habíamos previsto con los recursos disponibles, si está cumpliendo con las exigencias del entorno y si estamos construyendo un clima organizacional propicio para la creación del talento humano.

Cuando hablamos del desempeño organizativo en el ámbito público viene dado un significado específico, dado que está asociado directamente las instituciones a la ciudadanía. Koontz y Weihrich (2020) establecen que el desempeño organizativo en entidades públicas realmente depende de estrategias y cultura que produce ineficiencia administrativa, descuido del compromiso en el trabajo y de la productividad de la organización institucional.

Importancia del desempeño organizacional

La relevancia de la evaluación del desempeño organizacional es que permite medir hasta qué punto una verdadera institución es capaz de encontrar una meta estratégica que ofrece la ciudadanía. Armstrong (2021), un destacado desempeño organizacional es capaz de garantizar la utilización de los recursos, la transparencia del proceso y la satisfacción del personal y de los usuarios. También asegura la sostenibilidad de la institución, en cuanto que hace posible no sólo la toma de decisiones con base en pruebas, también en resultados medibles.

En las instituciones públicas, el desempeño organizacional se convierte en un verdadero instrumento de gestión y control, pues hace posible descubrir

las áreas que son particularmente problemáticas y proponer los mecanismos para evaluar al personal. Robbins y Coulter (2020) proponen que las instituciones que moldean la cultura del rendimiento no sólo logran mayores niveles de eficiencia, sino que también ayudan a construir credibilidad pública en la gestión del bien común.

La evaluación del desempeño organizacional es indispensable determinar la incidencia que tiene la gestión del talento humano (es decir, la capacitación, motivación y planificación) en la producción de resultados institucionales. Un alto desempeño organizacional se traduce en trabajadores con compromiso, en procesos eficientes y en la administración orientada a resultados; un bajo desempeño organizacional da lugar a la descoordinación, a la falta de liderazgo y a una gestión pública desaprovechada de las capacidades del personal.

Dimensión Eficiencia de procesos administrativos

La eficacia de los procesos administrativos se traduce en la capacidad de una institución para ejecutar sus tareas con el menor uso posible de recursos, garantizando al mismo tiempo que los resultados sean óptimos y oportunos. En el diccionario de Koontz y Weihrich (2020), la eficiencia significa utilizar de la forma más adecuada los recursos humanos, los recursos materiales, los recursos económicos, los recursos tecnológicos, etc. Todo ello para cumplir con los fines institucionales, sin provocar ningún tipo de derroche o bien, realizar el trabajo dos veces. En el caso de las municipalidades, esta dimensión se relaciona sin lugar a dudas con la optimización de los procesos internos, la eliminación de los trámites innecesarios, la interpretación de los tiempos requeridos para prestar los servicios públicos. Una gerencia eficiente

es la que consigue realizar sus tareas dentro de los plazos requeridos, manteniendo un buen control de los costos operativos y una buena satisfacción de sus consumidores, quienes pueden ser externos o internos.

Indicador 1: Cumplimiento oportuno de trámites y servicios.

El cumplimiento oportuno de trámites y servicios alude al grado en el cual se realizan las actividades administrativas de acuerdo con el tiempo establecido, es decir, sin demoras y sin acumulación de trabajo. Siguiendo a Robbins y Coulter (2020), la oportunidad es un factor fundamental de la eficiencia, pues da cuenta de la capacidad de respuesta de la institución respecto a las demandas de los ciudadanos que permite observar los trabajadores de la Gerencia cumplen el trámite económico-comercial-productivo de forma rápida y coordinada, dado que un buen nivel de cumplimiento oportuno refleja un buen desempeño, y los retrasos evidencian una mala planificación o la mala distribución de las tareas.

Indicador 2: Nivel de simplificación de procedimientos internos.

El grado en que se simplifican los procedimientos internos guarda estrecha relación con la disminución de pasos, requerimientos u órdenes superfluas que intervienen en el curso de los procesos administrativos. Para Chiavenato (2019), el simplificar los procedimientos no significa resignarse a eliminar controles, sino que alude a la forma de optimizar el flujo de trabajo a través de la aplicación de tecnologías, la adecuada delegación de autoridad y la estandarización de ciertas tareas. En el caso de la Municipalidad de Putina, la simplificación va en la línea de eliminar la burocracia y de permitir la atención ágil y oportuna a los usuarios, lo cual permite la modernización de la gestión pública, convirtiéndola en una gestión abierta y eficiente. Este

indicador nos refleja la tasa de innovación administrativa y la forma en que el personal es capaz de adaptarse a los procesos más ágiles y orientados a resultados.

Indicador 3: Uso adecuado de recursos materiales y financieros.

El uso adecuado de los recursos materiales y financieros es una medida que estima la capacidad de la institución para administrar convenientemente el presupuesto, los activos y los recursos materiales de trabajo, evitando de esta manera el despilfarro de los recursos o la poca aplicación o el uso poco provechoso de los mismos. Según Dessler (2021), la eficiencia de la institución depende de la forma en que se gestionan adecuadamente los recursos que dispone, es decir, que cada gasto que se haga y cada material que se compre influyan ya sea positivamente o negativamente en el cumplimiento de los objetivos que haya fijado la organización. En la Gerencia de Desarrollo Económico, el uso adecuado de los recursos materiales y financieros permite estimar en qué medida se distribuyen los recursos de forma estratégica para ejecutar actividades productivas y programas de desarrollo económico local. El uso adecuado de los recursos públicos muestra actos de administración orientados a la transparencia, el compromiso ético profesional y la gestión eficiente en pro del bienestar ciudadano.

Dimensión cumplimiento de metas institucionales

Ajustar la obtención de las metas institucionales es equivalente a la posibilidad de obtención de los objetivos estratégicos y operativos establecidos en la planificación anual. Por lo que respecta a Robbins y Coulter (2020), la obtención de las metas institucionales es muestra, reflejo, de la

conexión que existe entre la planificación, la ejecución y la evaluación de los resultados convirtiéndose así en un ingrediente importante para valorar el desempeño de la organización. En las entidades públicas, la obtención de obtención de las metas institucionales no solo tiene que ver con el rendimiento interno, sino además con el impacto social que tienen las políticas que se desarrollan en la Municipalidad Provincial de Putina, por lo cual este aspecto se relaciona directamente con la ejecución de los programas, proyectos y actividades del desarrollo económico local.

Indicador 1: Grado de ejecución de planes y programas anuales.

Este indicador permite medir el nivel alcanzado en la implementación de los planes operativos institucionales (POI) y los programas anuales de la gestión. Para Chiavenato (2019) el grado de ejecución de los planes es un indicador de la capacidad de gestión, de coordinación y del liderazgo de la organización. Un grado de ejecución elevado (en comparación a los planes formulados) es indicativo de un buen desempeño en el ámbito organizacional; por el contrario, un bajo cumplimiento manifiesta que existen debilidades en los procedimientos de planificación o en la toma de decisiones. Para la Municipalidad de Putina, este indicador sirve para medir el compromiso del personal y la efectividad de las acciones en la gerencia, a fin de lograr las metas de desarrollo económico y productivo.

Indicador 2: Porcentaje de objetivos alcanzados en el área de desarrollo económico.

El porcentaje de objetivos alcanzados es una forma de medir el grado en el que la gerencia logra cumplir los objetivos concretos para facilitar el desarrollo económico. Se entiende que, tal y como explica Armstrong (2021),

ocurre así porque representa la relación entre los objetivos que se habían establecido en el plan y los resultados alcanzados, expresando, con ello, el nivel de efectividad de la institución. En el ámbito municipal, se entiende que se trata de comprobar si los programas de fomento empresarial, la capacitación productiva y el apoyo al comercio local realmente cumplen con los objetivos propuestos para el periodo anual. Un porcentaje elevado indica que hemos logrado contar con una gestión orientada hacia los resultados, pero un porcentaje bajo significa que existe alguna limitación, o bien en la planificación o bien en la asignación de los recursos humanos y financieros.

Indicador 3: Nivel de cumplimiento de indicadores de gestión municipal.

El cumplimiento de los indicadores de gestión municipal expresa en qué grado la institución alcanza el modo de ejecución que espera el sistema de monitoreo y evaluación del mismo. Utilizando la terminología que sugieren Koontz y Weihrich (2020), los indicadores de gestión son instrumentos de control del avance de la institución y de la medida en que las acciones ejecutadas están correlacionadas con los objetivos estratégicos. El indicador de gestión del área de la Gerencia de Desarrollo Económico permite medir el desarrollo de la gestión pública en base a la productividad de los recursos humanos, la eficiencia del presupuesto y la satisfacción del usuario. Un nivel alto de cumplimiento refleja el adecuado funcionamiento institucional y con alto desempeño de resultados mensurables.

Dimensión; calidad de servicio y satisfacción del usuario

Son indicadores más importantes del desempeño de las organizaciones, especialmente en las instituciones públicas cuyo objetivo es ofrecer unos servicios accesibles, eficaces y centrados en la ciudadanía. En

palabras de Zeithaml, Bitner y Gremler (2020), la calidad del servicio se entiende como la distancia entre lo que el usuario espera y lo que percibe como recibido en relación a su experiencia de servicio; la satisfacción del usuario sería el grado de consenso que experimenta cuando contrasta sus expectativas con sus resultados. Dentro de la dimensión de la administración pública, esta variable recoge la capacidad institucional de responder con la suficiente eficacia, oportunidad y empatía a las necesidades de la población; que deriva en el grado de legitimidad y confianza de la población.

Indicador 1: Percepción de los usuarios de la calidad del servicio.

Los usuarios sobre la calidad del servicio es la valoración subjetiva que efectúa el ciudadano en relación con la atención recibida en la entidad en cuestión. Tal y como señalan Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988), esta dimensión es propia de la consideración que tienen los sujetos sobre la amabilidad del personal; la competencia; la responsabilidad de los servidores públicos en el Desarrollo Económico Provincial de Putina, esta dimensión hace referencia a la atención prestada a los emprendedores, los comerciantes y los productores. Un tipo de valoración positiva indica atención en la información de demandas del ciudadano.

Indicador 2: Grado de atención oportuna a las demandas ciudadanas.

El grado de atención oportuna se refiere a la rapidez y la eficacia con que la institución da respuesta a los requerimientos, trámites o solicitudes de los usuarios. Para Robbins y Coulter (2020), la oportunidad en la atención es un aspecto importante del desempeño organizacional, esto muestra que la institución es capaz de cumplir funciones de forma eficaz. En el caso de la Gerencia de Desarrollo Económico, dicho indicador permite evaluar si los

programas de desarrollo productivo, las licencias o los registros son atendidos en los plazos estipulados. Un nivel alto de atención oportuna genera satisfacción y confianza en la ciudadanía, por el contrario, los retrasos o demoras sistemáticas pueden afectar la percepción de calidad del servicio público.

Indicador 3: Resolución de problemas y reclamos en los plazos establecidos.

Este indicador mide la aptitud que tiene la institución de resolver conflictos, reclamaciones o quejas que presenten los usuarios en el tiempo que establece la norma interna de la institución. De acuerdo con Kotler y Keller (2021) la resolución efectiva de problemas es una esfera concreta de la calidad y del profesionalismo de la organización. En la Municipalidad Provincial de Putina consideramos que este proceso es también la capacidad de atender las observaciones y quejas que tienen que ver con los servicios de desarrollo económico y que puede indicarnos una respuesta ágil por parte de la misma. Alcanzar un alto cumplimiento de este indicador puede ser una muestra de que el servicio es eficiente, transparente y está orientado al ciudadano; en contraparte, si la gestión es lenta o ineficiente, puede ser una muestra de falta de confianza y de satisfacción de los usuarios.

3.2.2. Variable Gestión del talento humano

La gestión del talento humano son prácticas, políticas y procesos destinados a atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores para conseguir los objetivos estratégicos de una entidad. Para Chiavenato (2019), la gestión del talento humano no es solo la administración de personal, sino el hecho de dar valor al trabajador como un recurso estratégico para el

crecimiento institucional, a través de sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores. En este sentido, el talento humano es el eje que articula las funciones en la organización, crea innovación y mejora la calidad de los servicios.

Dessler (2021) define proceso de estudiar, planificar, organizar potencial de las personas para crear un entorno de trabajo productivo, participativo y motivado. Este proceso incluye también los elementos más relevantes como la selección, adiestramiento del desempeño y desarrollo.

En las instituciones públicas, el talento humano adquiere gran relevancia, pues asegurar la eficiencia de los servicios de administración municipal es solo una de las ventajas que se obtienen, ya que, además, permite fomentar la transparencia administrativa y muestran el compromiso adquirido con el ciudadano.

Robbins y Judge (2020) indican talento humano, deriva en la efectiva creación de equipos de trabajo competentes, cohesivos y orientados hacia la obtención de resultados, promovidos por políticas en las que el aprendizaje, la meritocracia y el liderazgo transformacional sean las orientaciones en la gestión pública. Una organización pública que gestiona adecuadamente su capital humano no solo será capaz de transmitir su capacidad política institucional, sino que también se elevará el nivel de satisfacción de los servidores y el de los usuarios.

Importancia de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es importante porque se constituye en el principal impulsor del desempeño organizacional, ya que los resultados de las instituciones dependerán del rendimiento, del compromiso y de la

motivación de sus trabajadores. Según Koontz y Weihrich (2020), la buena gestión del personal ayuda a alinear las metas personales y las metas organizacionales generando una atmósfera de trabajo armónica, orientada a resultados. En el ámbito público, se traduce en mejoras de eficiencia en la ejecución de los procesos administrativos y en la calidad de servicio brindada al ciudadano.

Armstrong (2021), estimula innovación, responsabilidad social y productividad, elementos críticos para afrontar los desafíos actuales de la administración pública. Esta variable es relevante, permite ver el impacto de las políticas de capacitación, de motivación, de liderazgo y de evaluación del desempeño en la eficiencia institucional.

Una buena gestión asegura capacitación continua retención del personal talentoso y la creación de un clima favorable de trabajo. Fortalece la comunicación interna, la cooperación entre departamentos y la toma de decisiones, promoviendo un modelo de gestión basado en la confianza y el compromiso colectivo.

Dimensión planificación y selección de personal

La planificación y selección constituye en una dimensión importante que permite anticipar las necesidades de recursos humanos, identificar los perfiles que se han definido para los mismos, y garantizar el ingreso de trabajadores/as competentes que contribuyan a la consecución de los objetivos institucionales. En palabras de Chiavenato (2019), esta planificación del personal es la determinación anticipada de cuantas personas se requerirán, con qué capacidades profesionales y en qué momentos, de manera tal de asegurar la eficiencia y continuidad del funcionamiento. Para

Dessler (2021), la selección de personal debe confiarse a criterios de meritocracia, de transparencia y de adecuación al puesto, con el fin de incrementar el desempeño organizacional y robustecer la cultura institucional.

Dentro de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina, esta dimensión es importante en la medida en que orientar la planificación y la selección se constituye como una garantía de que los trabajadores/as cuenten con las capacidades técnicas y las actitudes necesarias para llevar a cabo adecuadamente las tareas administrativas, productivas, de promoción del desarrollo local.

Indicador 1: Existencia de perfiles de puesto definidos.

El hecho de que los perfiles de puesto estén definidos implica que existen documentos que describen explícitamente las funciones, responsabilidades, competencias y requisitos que tiene que cumplir cada trabajador. En este sentido, Robbins y Judge (2020) consideran que disponer de perfiles de puesto estructurados permite enlazar las necesidades de la institución con las capacidades del personal, permitiendo una asignación de funciones adecuada. En la Municipalidad de Putina, este indicador se traduce en evaluar si la gerencia cuenta con manuales de organización y funciones, los cuales permiten seleccionar al personal de forma objetiva y evitar duplicaciones o vacíos en la ejecución de las tareas.

Indicador 2: Transparencia en los procesos de selección.

La transparencia en el proceso de selección se entiende como la aplicación de procedimientos abiertos, justos e imparciales, basados en criterios objetivos y meritocráticos, que garanticen la selección del personal por las calificaciones y criterios técnicos y éticos. De acuerdo con Koontz y

Wehrich (2020), la transparencia asegura que las decisiones se tomen aplicando criterios técnicos y éticos, lo que a la vez genera confianza en la institución y favorece la justicia laboral. Desde el ámbito municipal, este indicador evalúa la claridad de las convocatorias y la objetividad de las evaluaciones, así como la imparcialidad en la elección de los puestos de trabajo. Un proceso transparente aumenta la legitimidad y mejora la evaluación ciudadana sobre la gestión pública, y al mismo tiempo atrae a propios trabajadores cualificados y comprometidos.

Indicador 3: Adecuación del personal al cargo que desempeña.

La concordancia del personal al puesto que desarrolla, hace referencia al grado de similitud entre las competencias, conocimientos y experiencias del trabajador y los requerimientos del puesto.

Armstrong (2021:34), la concordancia es clave para obtener altos niveles de desempeño y satisfacción en el trabajo. Para la entidad municipal provincial de Putina, este indicador puede servir para determinar que el trabajador cumpla funciones laborales acordes a su educación profesional y experiencia, lo que influye considerablemente en su productividad y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Dimensión capacitación y desarrollo

La capacitación del personal y su desarrollo corresponde a una dimensión fundamental que permite reforzar técnicas, las habilidades blandas y las actitudes necesarias para realizar un trabajo eficiente. De acuerdo con Chiavenato (2019), la capacitación es un proceso planeado que intenta lograr el rendimiento laboral mediante el aprendizaje permanente, lo que se traduce en el desarrollo del personal como la preparación para la asunción de mayores

responsabilidades y retos, para lo cual no puede faltar en el contexto público la innovación en la gestión y la productividad institucional.

En la capacitación personal se convirtió en un instrumento estratégico que permite mejorar la eficiencia de la ejecución de su programa de desarrollo local; gestión de proyectos productivos; así como la atención a ciudadanos. La capacitación del talento humano es, por lo tanto, una inversión en el fortalecimiento de la gestión municipal.

Indicador 1: Frecuencia de programas de capacitación para trabajadores.

Este indicador tiene como objetivo comprobar si dicha institución organiza o publicita regularmente prácticas formativas dirigidas a su personal. De acuerdo con lo mencionado por Dessler (2021), la frecuencia de capacitación es una muestra del compromiso institucional respecto al desarrollo profesional continuo y a la actualización; no en vano, en la Municipalidad de Putina, este indicador determinará si se desarrollan capacitaciones a intervalos regulares respecto a la gestión administrativa, administración del desarrollo económico local, atención del usuario o herramientas digitales y de red. Un elevado índice en la frecuencia del programa de formación es un índice que refleja una cultura orientada al aprendizaje organizacional y a la mejora continua.

Indicador 2: Grado de actualización de competencias del personal.

El grado de actualización de competencias medidas en el nivel en que los colaboradores asimilan nuevos conocimientos, habilidades y actitudes adecuados a las exigencias actuales de la gestión pública. Tal como sostiene Armstrong (2021), las organizaciones modernas demandan servidores

públicos actualizados, en la medida en que deben corresponder a los cambios que presentan los cambios tecnológicos, normativos y sociales. En la Municipalidad Provincial de Putina, el presente indicador mide la efectividad de las capacitaciones para fortalecer las capacidades referidas a la planificación, a la formulación de proyectos, a la gestión presupuestal, y del liderazgo. Un fuerte grado de actualización expresa que el personal se encuentra capacitado para responder a la altura de los retos institucionales.

Indicador 3: Aplicación práctica de lo aprendido en capacitaciones.

Este indicador permite evaluar el grado en que los conocimientos obtenidos en las capacitaciones se ponen en práctica en el quehacer diario del trabajador. Confirmamos que la capacitación es efectiva cuando los aprendizajes se ven reflejados en mejoras en productividad, comunicación y resolución de problemas (Robbins y Judge, 2020). En la Gerencia de Desarrollo Económico, el objetivo que persigue este indicador es el de observar si el personal ha incorporado las herramientas y las técnicas aprendidas en su hacer cotidiano y, por lo tanto, en una gestión más práctica y orientada a resultados. La aplicación es el tope del proceso formativo, en tanto permite que el aprendizaje tenga una directriz en términos de desempeño organizacional.

Dimensión motivación y evaluación del desempeño

La motivación es una de las dimensiones más importantes de la gestión del talento humano, ya que determinan el grado de compromiso, productividad y satisfacción de los trabajadores de la organización. Tal y como sostiene Chiavenato (2019) la motivación laboral que mueven o determinan a los trabajadores para que cumplan con éxito sus tareas y alcancen las metas que

se han propuesto" (p. 270). Asimismo, la evaluación del desempeño es, para Dessler (2021) el rendimiento trabajadores y proporcionarles a estos el retorno que se espera obtener de ellos, además de ayudar a que el trabajador logre sus metas o las metas de la propia organización que sean asignadas a este" (p. 186).

Aunado a lo anterior, en lo que respecta a las entidades públicas, la motivación y la evaluación del desempeño son medios que contribuyen tanto a la mejora de la eficiencia administrativa como a la meritocracia y a reconocer el esfuerzo realizado por los servidores públicos. Esto último, cobra relevancia en la Municipalidad Provincial de Putina, el cual ha llevado a que esta dimensión sea determinante, ya que el desempeño del personal de la Gerencia de Desarrollo Económico depende en buena medida del nivel de motivación del personal, de la equidad en los incentivos, y de las evaluaciones objetivas y periódicas.

Indicador 1: Existencia de políticas de incentivos y reconocimientos.

Esta variable hace referencia a la existencia de estrategias institucionales que buscan recompensar el buen desempeño, gratificar los diferentes logros de los trabajadores, al mismo tiempo que se busca reforzar el sentido de pertenencia organizativa. En este sentido, las obras de Robbins y Judge (2020) nos muestran que los incentivos económicos y simbólicos son fuente directa de motivación generando placer y compromiso en los trabajadores. En el caso de la Municipalidad de Putina, la relevancia de esta variable permite dilucidar si se cuenta con mecanismos como reconocer en público a los trabajadores públicos, bonos de éxito en el desempeño o estímulos por el cumplimiento de metas. La existencia de políticas de

incentivos transparentes y sostenibles contribuye a construir una cultura laboral resultadista y positiva.

Indicador 2: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

El nivel de la satisfacción laboral es la medida que define el bienestar, grado de identificación y motivación del trabajador con relación a su medio laboral. Según el autor Herzberg (2008), la satisfacción laboral de los trabajadores está determinada por unos factores intrínsecos (es decir, las relaciones interpersonales dentro de la organización, el reconocimiento, el logro, etc.) y por unos factores extrínsecos (es decir el salario, las condiciones laborales, etc.). En el ámbito de la Gerencia de Desarrollo Económico, la satisfacción laboral permite calibrar la actuación del equipo de trabajadores en relación con la equidad y con la comunicación interna de la organización. Un nivel elevado de satisfacción laboral favorece la estabilidad del personal y reduce la rotación de trabajadores, aumentando el desempeño laboral y la calidad profesional.

Indicador 3: Evaluaciones periódicas del desempeño laboral.

Este indicador alude a la normalidad y la objetividad en la forma en la que la institución determina el desempeño de su personal de acuerdo con las metas e indicadores acordados. Según Armstrong (2021), la evaluación del desempeño permite identificar las fortalezas, las debilidades y la necesidad de capacitación, formando parte de los instrumentos más importantes para la mejora continua. En el caso de la Municipalidad Provincial de Putina, este proceso es fundamental para lograr una gestión basada en la meritocracia y en la transparencia. La realización de evaluaciones periódicas permite tomar

decisiones justas respecto a los ascensos, los incentivos o la capacitación, lo que contribuye a mejorar el desempeño de la institución.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Capacitación:

Proceso sistemático y planificado que busca fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.

3.3.2. Clima organizacional:

Se entiende como el ambiente psicológico y social que predomina dentro de una institución, determinado por las relaciones laborales, la comunicación y el liderazgo.

3.3.3. Desempeño organizacional:

Conjunto de resultados que reflejan el nivel de eficiencia, eficacia y productividad alcanzado por una organización en el cumplimiento de sus metas.

3.3.4. Eficiencia:

Capacidad de una organización para lograr los objetivos propuestos utilizando de manera racional sus recursos humanos, materiales y financieros.

3.3.5. Evaluación del desempeño:

Herramienta técnica que permite medir, analizar y retroalimentar el desempeño laboral de los trabajadores en función de estándares predefinidos.

3.3.6. Gestión del talento humano:

Conjunto de políticas, estrategias y acciones destinadas a captar, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores que aportan valor a la organización.



3.3.7. Liderazgo:

Habilidad del directivo o servidor público para influir positivamente en su equipo, orientar sus esfuerzos hacia objetivos comunes y generar compromiso.

3.3.8. Motivación laboral:

Es el impulso interno que orienta la conducta del trabajador hacia el logro de los objetivos institucionales.

3.3.9. Productividad:

Relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados en un proceso de trabajo.

3.3.10. Talento humano:

Conjunto de personas que, mediante sus conocimientos, habilidades y valores, contribuyen al logro de los objetivos de la organización.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre desempeño organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación significativa entre desempeño organizacional y selección del personal de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025.
- Existe relación significativa entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025.
- Existe relación significativa entre desempeño organizacional y evaluación del desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025.

4.3. VARIABLES

V1. Desempeño organizacional

V2. Gestión del talento humano

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Desempeño organizacional	Eficiencia de procesos administrativos	- Cumplimiento oportuno de trámites y servicios. - Nivel de simplificación de procedimientos internos. - Uso adecuado de recursos materiales y financieros. - Grado de ejecución de planes y programas anuales. - Porcentaje de objetivos alcanzados en el área de desarrollo económico.	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Cumplimiento de metas institucionales	- Nivel de cumplimiento de indicadores de gestión municipal. - Percepción de los usuarios sobre la calidad del servicio.	
	Calidad del servicio y satisfacción del usuario	- Grado de atención oportuna a las demandas ciudadanas. - Resolución de problemas y reclamos en los plazos establecidos.	
	Planificación y selección de personal	- Existencia de perfiles de puesto definidos. - Transparencia en los procesos de selección. - Adecuación del personal al cargo que desempeña. - Frecuencia de programas de capacitación para trabajadores.	
V2: Gestión del talento humano	Capacitación y desarrollo	- Grado de actualización de competencias del personal. - Aplicación práctica de lo aprendido en capacitaciones. - Existencia de políticas de incentivos y reconocimientos.	
	Motivación y evaluación del desempeño	- Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. - Evaluaciones periódicas del desempeño laboral.	



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. ENFOQUE

Cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2019), el enfoque cuantitativo permite describir, analizar y establecer correlaciones entre variables mediante la aplicación de instrumentos estructurados y el uso de técnicas estadísticas. Este enfoque es apropiado porque posibilita traducir los fenómenos administrativos en datos numéricos que pueden ser procesados, interpretados y comparados para comprobar las hipótesis planteadas.

5.2. MÉTODO APLICADO

Es deductivo, parte del análisis de teorías generales sobre gestión del talento humano y desempeño organizacional para llegar a conclusiones específicas aplicables al contexto de la Municipalidad Provincial de Putina. De acuerdo con Tamayo (2017), el método deductivo permite contrastar principios teóricos con la realidad empírica mediante la observación y el análisis de resultados. Este método facilita la comprensión de cómo los componentes de la gestión del talento humano como la planificación,



capacitación y motivación influyen en la eficiencia institucional y en el cumplimiento de metas.

5.3. TIPO

Aplicativo, dado que busca generar soluciones prácticas y relevantes para mejorar la gestión institucional y el desempeño laboral de los trabajadores. Según Sampieri (2019), la investigación aplicada se orienta a la resolución de problemas concretos, utilizando el conocimiento científico para proponer alternativas de mejora. En este caso, la investigación pretende aportar información útil que permita fortalecer desempeño organizacional.

5.4. NIVEL

Es correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2019), los estudios correlacionales permiten medir el grado de asociación entre dos o más variables en un contexto determinado, proporcionando información relevante sobre la forma en que estas variables se relacionan entre sí.

5.5. DISEÑO

No experimental y corte transversal. No se manipulan las variables, se observan tal como ocurren en su contexto natural. Es transversal, la recolección de datos se realiza en un momento del tiempo.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Población total de trabajadores Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 25 servidores administrativos, personal permanente, contratado y apoyo técnico. Esta población se considera finita y accesible, por lo que resulta viable su estudio completo dentro del periodo de investigación.

5.6.2. Muestra

La muestra censal, es 100 % trabajadores Gerencia de Desarrollo Económico, 25 participantes. Según Hernández et al. (2019), cuando la población es pequeña y manejable, la aplicación del censo permite obtener resultados más precisos y representativos de la realidad estudiada.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

5.7.1. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, es un método eficaz para obtener información directa de los trabajadores del impacto en una organización. Arias (2020), la encuesta es una técnica estructurada que permite recolectar información confiable mediante la aplicación de un cuestionario estandarizado a una población específica.

5.7.2. Instrumento

Fue un cuestionario estructurado, diseñado con ítem cerradas, con escala Likert de cinco niveles (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Este instrumento fue elaborado en base a las dimensiones e indicadores definidos para cada

variable, y sometido a validación por juicio de expertos. Además, se verificó su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que permitió asegurar la consistencia interna del cuestionario antes de su aplicación.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Se desarrollo por medio de:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	18

Interpretación:

El valor 0,887 tabla 2 denota confiabilidad el instrumento.

5.8.2. Validez

Fue realizada mediante evaluación de especialistas en la materia.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Los datos fueron analizados mediante software estadístico SPSS, versión 25, empleando técnicas estadísticas acordes con los objetivos y el nivel de investigación.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Estableció nivel significancia de 0,05; por lo tanto, según el valor p obtenido, se procederá a aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

Planteamiento de la HG

H0: No existe relación entre desempeño organizacional y gestión talento humano trabajadores gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025.

H1: Existe relación entre desempeño organizacional y gestión talento humano trabajadores d gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025.

- Estadística

Tabla 3

Prueba de Tau b de la HG

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,442	,032	15,122	,000
N de casos válidos		25			

P-valor

El valor de significancia mayor nivel alfa establecido, acepta hipótesis nula (H0); en cambio, es menor, acepta hipótesis alternativa (H1).

Decisión

Según lo expuesto en la tabla 3, el valor de significancia obtenido es de 0,000, lo que evidencia un resultado estadísticamente muy significativo. Por tanto, se valida la hipótesis alterna (H1), el desempeño organizacional es impactante en el desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025.

Planteamiento de HE1

H0: No existe relación desempeño organizacional y selección personal de trabajadores gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025

H1: Existe relación desempeño organizacional y selección personal de trabajadores de gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025

Estadística

Tabla 4

Prueba de Tau b de la HE1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,221	,043	13,144	,000
N de casos válidos		25			

P-valor

El valor de significancia mayor alfa establecido, acepta hipótesis nula (H0); en cambio, es menor, acepta hipótesis alternativa (H1).

Decisión

Tabla 4 reporta valor que refleja un resultado estadísticamente muy relevante. En consecuencia, se respalda la hipótesis alternativa (H1), confirmando que existe relación significativa entre desempeño organizacional y selección del personal de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025.

Planteamiento de HE2

H0: No existe relación desempeño organizacional y capacitación de trabajadores gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025.

H1: Existe relación desempeño organizacional y capacitación de los trabajadores de gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025.

Estadística

Tabla 5

Prueba de Tau b de la HE2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,312	,044	13,324	,000
N de casos válidos		25			

P-valor

Si la significancia es mayor nivel alfa establecido, acepta hipótesis nula (H0); en cambio, es menor, acepta hipótesis alternativa (H1).

Decisión

En la tabla 5 se observa un valor de significancia de 0,000, lo que refleja un resultado estadísticamente muy significativo. Por ello, se confirma la hipótesis alternativa (H1), la cual plantea que existe una relación significativa entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025.

Planteamiento de HE3

H0: No existe relación desempeño organizacional y evaluación desempeño de s trabajadores de gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025.

H1: Existe relación desempeño organizacional y evaluación desempeño de trabajadores de la gerencia de desarrollo económico Municipalidad Provincial Putina, 2025.

Estadística

Tabla 6

Prueba de Tau b de la HE3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,443	,043	14,553	,000
N de casos válidos		25			

P-valor

Cuando la significancia mayor nivel alfa establecido, acepta hipótesis nula (H0); en cambio, es menor, acepta hipótesis alternativa (H1).

Decisión

Tabla 6 revela hay evidencia un resultado altamente significativo desde el punto de vista estadístico. Es válida hipótesis alterna (H1), existe relación significativa desempeño organizacional y evaluación del desempeño de trabajadores Municipalidad Provincial Putina, 2025.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos obedecen a los objetivos planteados, utilizando tablas y gráficos que facilitan su análisis e interpretación posterior.

Tabla 7

Resultados de la normalidad de los datos

	Kolmogórov Smirnov		
	Estadística	gl.	Sig.
Liderazgo directivo	,055	25	,033
Productividad administrativa	,075	25	,067

Nota. Resultados del trabajo de campo.

INTERPRETACIÓN:

Los resultados presentados en la Tabla 7 evidencian que la variable liderazgo directivo presenta un valor de significancia de 0,033, menor al nivel de significancia de 0,05, por lo que no cumple con el supuesto de normalidad. En cambio, la variable productividad administrativa obtuvo un valor de significancia de 0,067, mayor a 0,05, lo que indica que sí presenta una distribución normal. En consecuencia, considerando que no todas las variables cumplen con el supuesto de normalidad, que la muestra es reducida

($n = 25$) y que los datos fueron medidos en escala ordinal, se optó por la aplicación de estadística no paramétrica, utilizándose el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall para la **contratación** de las **hipótesis**.

Tabla 8

Baremo de correlaciones

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Muestra las correlaciones Hernández et al. (2014).

Tabla 9

Desempeño organizacional y gestión del talento humano

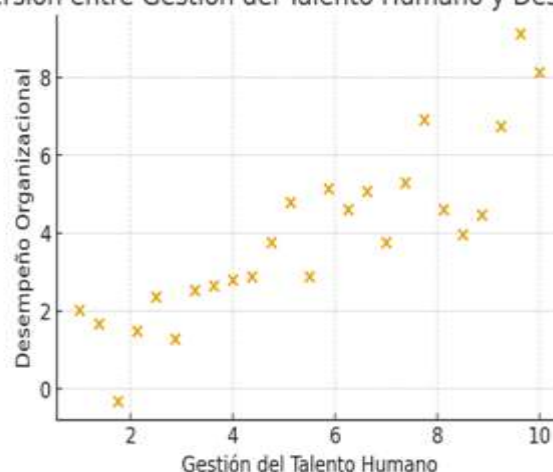
Correlaciones				
			Desempeño organizacional	Gestión del talento humano
Tau-b de Kendall	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000 [*]	,744
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,031	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

Nota: Resultados del estudio de campo

Figura 1

Diagrama de dispersión entre desempeño organizacional y gestión del talento humano

Diagrama de dispersión entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Organizacional



INTERPRETACIÓN

En la Tabla 9 se evidencia desempeño organizacional (Tau-b de Kendall = 0,744; $p < 0,001$). Este resultado fortalece planificación, capacitación, motivación y evaluación del personal, se incrementa el desempeño institucional en la Gerencia de Desarrollo Económico Municipalidad Provincial Putina.

Tabla 10

Desempeño organizacional y selección del personal

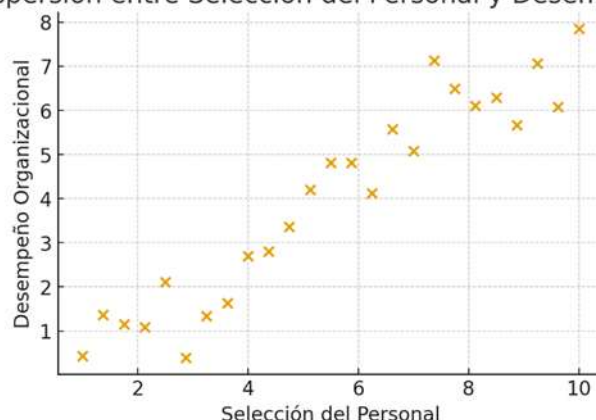
		Correlaciones	
		Desempeño organizacional	Selección del personal
Tau-b de Kendall	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000'
		Sig. (bilateral)	,775
		N	,001
	Selección del personal	Coefficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	,038
		N	,001

Nota. Resultados del estudio de campo

Figura 2

Diagrama de dispersión entre desempeño organizacional y selección del personal

Diagrama de dispersión entre Selección del Personal y Desempeño Organizacional



Nota. Diseño propio.

INTERPRETACIÓN

La tabla 10 muestra una correlación positiva alta entre la selección del personal y el desempeño organizacional (Tau-b de Kendall = 0.775; $p < 0.001$), lo que evidencia que los procesos de selección basados en perfiles definidos, competencias comprobadas y criterios de meritocracia contribuyen directamente a mejorar el desempeño institucional. En la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina, la adecuada selección del talento humano para fortalecer eficiencia, cumplimiento de las metas organizacionales.

Tabla 11

Correlación entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo

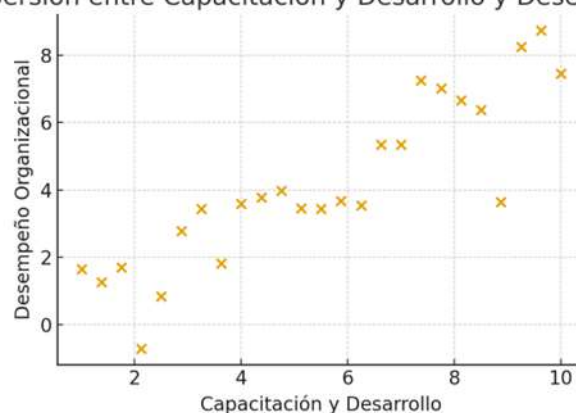
Correlaciones			Desempeño organizacional	Capacitación y desarrollo
Tau-b de Kendall	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000'	,771
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Capacitación y desarrollo	Coefficiente de correlación	,034	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

Nota. Resultado del trabajo de campo

Figura 3

Diagrama desempeño organizacional y capacitación y desarrollo

Diagrama de dispersión entre Capacitación y Desarrollo y Desempeño Organizacional



INTERPRETACIÓN

Según los resultados presentados en la tabla 11, se evidencia una correlación positiva alta el desempeño organizacional (Tau-b de Kendall = 0.771; $p < 0.001$), lo que indica que cuando la institución promueve programas de formación continua y actualización de competencias, los trabajadores mejoran significativamente su desempeño y productividad. En la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina, este resultado

refleja que las acciones de capacitación fortalecen las habilidades técnicas y actitudes del personal, permitiendo una gestión institucional más eficiente y orientada al logro de resultados. En este sentido, invertir en el desarrollo del talento humano constituye un factor clave para elevar la calidad y eficacia del desempeño organizacional.

Tabla 4

Desempeño organizacional y evaluación del desempeño

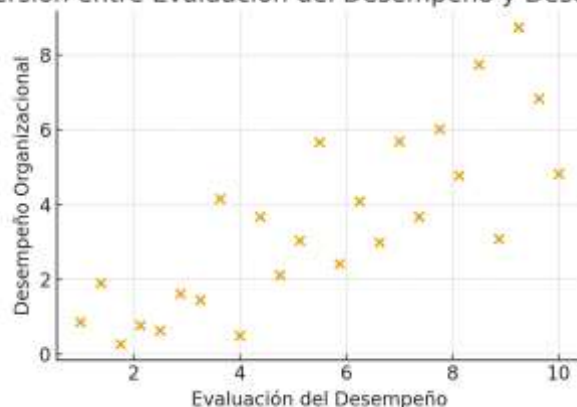
Correlaciones			Desempeño organizacional	Evaluación del desempeño
Tau-b de Kendall	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000'	,644
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

Nota. Resultados del trabajo de campo

Figura 4

Diagrama de dispersión entre desempeño organizacional y evaluación del desempeño

Diagrama de dispersión entre Evaluación del Desempeño y Desempeño Organizacional





INTERPRETACIÓN

Tabla 12, se observa evaluación del desempeño y desempeño organizacional ($\text{Tau-b de Kendall} = 0.644$; $p < 0.001$), aplicación periódica, objetiva y sistemática de evaluaciones contribuye a mejorar la eficiencia institucional. En la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina, este resultado indica que la retroalimentación constante y la medición del desempeño del personal favorecen la identificación de fortalezas y áreas de mejora, fortaleciendo la productividad y el cumplimiento de metas organizacionales. No obstante, la magnitud moderada de la correlación evidencia la necesidad de perfeccionar los sistemas de evaluación para lograr un impacto más significativo en el desempeño institucional.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación evidencian alta y estadísticamente el desempeño organizacional ($\text{Tau-b de Kendall} = 0.744$; $p < 0.001$), lo cual permite confirmar la hipótesis general planteada. Este resultado demuestra que una gestión del personal planificada, estratégica y orientada al desarrollo humano repercute favorablemente en el desempeño institucional, el cumplimiento de metas en la Gerencia de Desarrollo Económico Municipalidad Provincial Putina.

Este hallazgo guarda concordancia con lo señalado por Chiavenato (2019), quien sostiene que el talento humano constituye el recurso estratégico más importante de las organizaciones, al ser determinante para alcanzar niveles óptimos de productividad, eficiencia y sostenibilidad institucional. En este contexto, los trabajadores que perciben una adecuada gestión basada en la planificación, capacitación, motivación y evaluación del desempeño manifiestan mayores niveles de compromiso, eficacia y orientación a resultados.

Asimismo, selección del personal y el desempeño organizacional ($\text{Tau-b de Kendall} = 0.775$; $p < 0.001$), lo que confirma que los procesos de reclutamiento y selección basados en perfiles definidos, criterios técnicos y principios de meritocracia fortalecen la eficiencia institucional. Este resultado es consistente con los planteamientos de Robbins y Judge (2020) y Huamán (2020), quienes afirman que la adecuada planificación y selección objetiva del personal permiten conformar equipos competentes, comprometidos y alineados con los objetivos organizacionales. Este resultado evidencia que la correcta asignación de puestos de trabajo de acuerdo con la experiencia y

competencias del personal contribuye directamente a mejorar la productividad y la calidad de la atención brindada a la ciudadanía.

Por otro lado, la capacitación y desarrollo del personal sugiere formación continua y la actualización de competencias influyen significativamente en la eficiencia institucional. Este hallazgo coincide con lo señalado por Dessler (2021) y Rojas (2022), quienes destacan que la capacitación constituye un factor clave para mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la adaptación del personal a los cambios organizacionales. En la Gerencia de Desarrollo Económico, los programas de formación pertinentes y aplicables se convierten en un componente fundamental para el personal y mejorar ejecución de actividades institucionales.

En contraste, el desempeño organizacional ($\text{Tau-b de Kendall} = 0.644$; $p < 0.001$), lo que indica que, si bien la retroalimentación periódica y la medición del desempeño contribuyen a mejorar la productividad, aún existen limitaciones en la sistematización y continuidad de los procesos evaluativos. Este resultado se relaciona con los planteamientos de Armstrong (2021) y Mamani (2024), quienes sostienen que la evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para identificar brechas de competencias, orientar decisiones sobre incentivos, ascensos y necesidades de capacitación. En el caso de Putina, la magnitud moderada de la correlación sugiere la necesidad de fortalecer la cultura de evaluación mediante sistemas más objetivos, periódicos y transparentes.

Al contrastar estos resultados con antecedentes internacionales, se confirma lo expuesto por Pérez y Navarro (2023) y González y Rivera (2022),



quienes evidencian que en los gobiernos locales de España y América Latina una gestión del talento humano basada en capacitación, motivación y liderazgo genera efectos positivos sobre el desempeño organizacional. De igual forma, los antecedentes nacionales de Condori (2021) y Pérez (2023) corroboran la existencia de una relación significativa entre la gestión de personas y la eficacia institucional en municipalidades peruanas, destacando la capacitación y la motivación como factores determinantes.

A nivel local, los estudios de Apaza (2022) y Salluca (2023) realizados en municipalidades de la región Puno presentan resultados similares, concluyendo que la gestión del talento humano influye directamente en la productividad administrativa y en la consecución de resultados institucionales. En consecuencia, los resultados de la presente investigación validan empíricamente los planteamientos teóricos revisados y confirman que una gestión estratégica del talento humano condiciona un desempeño organizacional más sólido, sostenible y orientado a resultados.

Finalmente, los hallazgos permiten dar cumplimiento a los objetivos específicos de la investigación, al demostrar cada una de dimensiones motivan el desempeño organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Putina.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** Se determinó, existe correlación de gestión del talento humano y desempeño organizacional (Tau-b de Kendall = 0.744; $p < 0.001$). Este resultado evidencia desarrollo planificada, estratégica y orientada al desarrollo del talento humano, se fortalece el desempeño institucional, el cumplimiento de metas y la calidad del servicio público Municipalidad Provincial Putina.
- SEGUNDA.** Se evidencia correlación alta selección del personal (Tau-b de Kendall = 0.775; $p < 0.001$), el reclutamiento y selección basados en criterios técnicos y meritocráticos influyen eficiencia y productividad del personal. La adecuada identificación de perfiles y asignación de funciones contribuye en la gestión municipal.
- TERCERA.** Existe correlación alta capacitación y desarrollo del personal y desempeño organizacional (Tau-b de Kendall = 0.771; $p < 0.001$), confirma la formación continua y actualizada constituyen factores determinantes para mejorar la eficiencia institucional.
- CUARTA.** Existe correlación evaluación del desempeño organizacional (Tau-b de Kendall = 0.644; $p < 0.001$), la retroalimentación periódica y evaluación objetiva del desempeño contribuyen mejora la productividad institucional. No obstante, este resultado evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación para lograr un mayor impacto en el desempeño organizacional.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Al jefe de personal oficina de Recursos Humanos elaborar e implementar Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, orientado a fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico. Dicho plan debe incorporar programas de inducción, liderazgo, trabajo en equipo y políticas claras de reconocimiento laboral, con la finalidad de consolidar una cultura organizacional participativa que promueva la eficiencia institucional y el logro de resultados.
- SEGUNDA.** Se recomienda al jefe de recursos humanos fortalecer los procesos de reclutamiento y selección de personal mediante convocatorias abiertas, evaluaciones técnicas objetivas y criterios meritocráticos, a fin de incorporar trabajadores idóneos que garanticen el adecuado funcionamiento institucional. Asimismo, se sugiere actualizar los perfiles de puestos, considerando competencias técnicas y habilidades necesarias para el desempeño eficiente de las funciones.
- TERCERA.** Diseñar e institucionalizar Programa Permanente de Capacitación del Personal, orientado a temas de gestión pública, proyectos productivos, atención al ciudadano y uso de tecnologías de la información. Las capacitaciones deben responder a necesidades reales de la gerencia y priorizar la aplicación práctica de los conocimientos, con el propósito de mejorar la productividad y la calidad del servicio.



CUARTA. implementar un sistema de evaluación del desempeño basado en criterios objetivos, medibles y periódicos, que permita valorar de manera justa y transparente el desempeño del personal. Asimismo, se sugiere vincular los resultados de la evaluación con incentivos y programas de mejora continua, promoviendo una cultura institucional orientada a resultados y a la rendición de cuentas.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2020). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración* (8.^a ed.). Episteme.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Apaza, M. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *Gestión del talento humano en el sector público*. <https://www.iadb.org>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (11.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Gestión pública y desempeño organizacional en América Latina*. <https://www.cepal.org>
- Condori, R. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel – Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional.
- Contraloría General de la República. (2023). *Informe sobre la gestión del desempeño en las entidades públicas*. <https://www.contraloria.gob.pe>
- Curo, P. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Azángaro* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.



- Drucker, P. F. (2019). *The essential Drucker: Management, society and economy*. HarperCollins.
- González, P., & Rivera, J. (2022). *Strategic human talent management and organizational performance in Latin American municipalities*. *Latin American Journal of Management Studies*, 11(1), 55–73.
<https://doi.org/10.1016/LAJMS.2022.55>
- Herzberg, F. (2008). *Motivación y factores de satisfacción laboral*. Ediciones Deusto.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- Huamán, D. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Huancayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio institucional.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2020). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (16.^a ed.). McGraw-Hill.
- López, A., & Herrera, J. (2022). *Influencia del liderazgo en la productividad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Cuenca* [Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca]. Repositorio institucional.
- Mamani, C. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Azángaro, Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.
- Morales, L., & Jiménez, R. (2023). *Gestión del liderazgo y desempeño organizacional en la administración pública española*. *Revista Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas*, 17(2), 112–130.



- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.
- Pérez, J. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.
- Pérez, R., & Navarro, A. (2023). *Human talent management and organizational performance in local governments of Spain*. *European Journal of Public Administration*, 29(4), 211–230.
<https://doi.org/10.5234/EJPA.29.4.211>
- Quispe, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Huata*, Puno [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Administración* (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación.
- Rojas, E. (2022). *Gestión por competencias y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional.
- Salazar, V., & Torres, P. (2020). *Liderazgo directivo y productividad institucional en organismos públicos del sur de Chile* [Tesis de licenciatura, Universidad de La Frontera]. Repositorio institucional.



- Salluca, J. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Vilquechico, Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.
- Sampieri, R. (2019). Metodología de la investigación científica (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2017). El proceso de la investigación científica (6.^a ed.). Limusa.
- Torres, J. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Santiago de Pupuja, Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional.
- Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2020). *Marketing de servicios: Estrategia, enfoque y gestión* (8.^a ed.). McGraw-Hill.
- Zuñiga, L. (2023).
[Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
Repositorio institucional.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre desempeño organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre desempeño organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre desempeño organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025	Variable 1. Desempeño Organizacional Dimensión 1: Eficiencia de procesos administrativos - Indicador 1: Cumplimiento oportuno de trámites y servicios. - Indicador 2: Nivel de simplificación de procedimientos internos. - Indicador 3: Uso adecuado de recursos materiales y financieros. Dimensión 2: Cumplimiento de metas institucionales - Indicador 1: Grado de ejecución de planes y programas anuales. - Indicador 2: Porcentaje de objetivos alcanzados en el área de desarrollo económico. - Indicador 3: Nivel de cumplimiento de indicadores de gestión municipal. Dimensión 3: Calidad del servicio y satisfacción del usuario - Indicador 1: Percepción de los usuarios sobre la calidad del servicio. - Indicador 2: Grado de atención oportuna a las demandas ciudadanas.	Enfoque de investigación: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo de investigación: Aplicada. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental-transversal. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Población: 25 trabajadores Muestra: 25 trabajadores
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre desempeño organizacional y selección del personal de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025? ¿Qué relación existe entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre desempeño organizacional y selección del personal de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025 Determinar la relación que existe entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre desempeño organizacional y selección del personal de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025 Existe relación significativa entre desempeño organizacional y capacitación y desarrollo de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025 Existe relación significativa entre desempeño		



Municipalidad Provincial de Putina, 2025? ¿Qué relación existe entre desempeño organizacional y evaluación del desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025?	Determinar la relación que existe entre desempeño organizacional y evaluación del desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025	organizacional y evaluación del desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Putina, 2025	- Indicador 3: Resolución de problemas y reclamos en los plazos establecidos. Variable 2. Gestión del talento Humano 1: Selección de personal - Indicador 1: Existencia de perfiles de puesto definidos. - Indicador 2: Transparencia en los procesos de selección. - Indicador 3: Adecuación del personal al cargo que desempeña. Dimensión 2: Capacitación y desarrollo - Indicador 1: Frecuencia de programas de capacitación para trabajadores. - Indicador 2: Grado de actualización de competencias del personal. - Indicador 3: Aplicación práctica de lo aprendido en capacitaciones. Dimensión 3: Evaluación del desempeño - Indicador 1: Existencia de políticas de incentivos y reconocimientos. - Indicador 2: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. - Indicador 3: Evaluaciones periódicas del desempeño laboral.	
--	--	--	---	--

Nota. Elaboración propia.



MATRIZ DE DATOS



INSTRUMENTO

Cuestionario

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Dimensión 1.					
	1. Cumplimiento de mis tareas y trámites dentro de los plazos establecidos.					
	2. Los procedimientos administrativos en mi área son simples y claros.					
	3. Se optimizan los recursos materiales y financieros en la ejecución de actividades.					
	Dimensión 2.					
	4. Los planes y programas anuales de la gerencia se ejecutan de manera oportuna.					
	5. Se alcanzan los objetivos del área de desarrollo económico según lo planificado.					
	6. Los indicadores de gestión municipal se cumplen dentro de los plazos previstos.					
	Dimensión 3.					
	7. Los usuarios perciben que el servicio brindado es de buena calidad.					
Vr. 2. GESTIÓN DEL TALENTO	8. Las demandas ciudadanas se atienden de forma rápida y eficiente.					
	9. Los reclamos y observaciones se resuelven dentro de los plazos establecidos.					
	Dimensión 1.					
	10. Los puestos de trabajo cuentan con perfiles claramente definidos.					
	11. Los procesos de selección se desarrollan con transparencia y equidad.					
	12. El personal ocupa cargos acordes con su formación y experiencia.					
	Dimensión 2.					
	13. La municipalidad realiza capacitaciones periódicas para el personal.					
	14. Las capacitaciones permiten actualizar las competencias laborales.					



	15. Aplico en mi trabajo los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.					
	Dimensión 3.					
	16. Existen incentivos o reconocimientos al buen desempeño laboral.					
	17. Me siento satisfecho y motivado con las labores que realizo en la institución.					
	18. Se realizan evaluaciones periódicas y objetivas del desempeño del personal.					

ANEXO 3 VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD
DE PUTINA, 2025

I. REFERENCIAS

- * EXPERTO: BENIGNO, CALIATA, Enrique
- * PROFESIÓN: LIC. EN ADMINISTRACIÓN
- * CARGO ACTUAL: DOCENTE
- * GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zavallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 =$ _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

/

Lugar y fecha: 09-10-2025


DNI. 01693080
CCL. 951597696



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 19 - 12 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GOLDY SADYTH CONDORI HUANCA

Dirección: Jr. LUIS BANCHERO ROSI URBANIZACIÓN LOS CHOFERES #169

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73336850

Teléfono: 916 506 404 email: shadythcondori@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUTINA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión del talento humano, desempeño organizacional, capacitación, evaluación, motivación, Putina

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

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, entre 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.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 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)

- ☒ 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 comerciales 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
- ☒ No autorizo



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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

19 - 12 - 2025

Fecha