

## Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020

### Management of human talent and its relationship with the job performance of the administrative personnel of the Provincial Municipality of Chachapoyas, 2020

Bertha Marleny Gonzáles Chamorro<sup>1</sup> \* y Mariel Del Rocío Chotón Calvo<sup>2</sup> 

#### RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020. El estudio fue con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional no experimental transeccional, con una muestra de 169 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple para la proporción poblacional, considerando criterios de exclusión e inclusión, aplicando un cuestionario con dos variables, validado por tres expertos, con un coeficiente de confiabilidad Alpha de Crombach (0.934 y 0.877). Los resultados muestran que el 89.9% del personal administrativo tiene un nivel muy favorable en la gestión del talento humano y alto desempeño laboral, el 1.2% que tuvieron gestión del talento desfavorable y desempeño laboral bajo. Encontrándose con un 95% de confianza que existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, también se encontró relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones: planificación del talento humano ( $X^2=156.105$  y  $p=0.000$ ); integración del talento humano ( $X^2=121.137$  y  $p=0.000$ ); desarrollo del talento humano ( $X^2=128.658$  y  $p=0.000$ ).

**Palabras clave:** Recursos humanos, rendimiento laboral, trabajadores.

#### ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and the job performance of the administrative personnel of the Provincial Municipality of Chachapoyas, 2020. The study had a quantitative, descriptive correlational non-experimental transectional approach, with a sample of 169 workers, selected by simple random sampling for the population proportion, considering exclusion and inclusion criteria, applying a questionnaire with two variables, validated by three experts, with a Crombach's Alpha reliability coefficient (0.934 and 0.877). The results show that 89.9% of the administrative personnel had a very favorable level of human talent management and high job performance, 1.2% had unfavorable talent management and low job performance. Finding with 95% confidence that there is a relationship between human talent management and job performance, a significant relationship was also found between job performance and the dimensions: human talent planning ( $X^2=156.105$  and  $p=0.000$ ); human talent integration ( $X^2=121.137$  and  $p=0.000$ ); human talent development ( $X^2=128.658$  and  $p=0.000$ ).

**Keywords:** Human resources, job performance, workers.

DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.321>

Recibido: 10/07/2022. Aceptado: 18/09/2022

\* Autor para correspondencia

<sup>1</sup>. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. Email: [bertha.gonzales.epg@untrm.edu.pe](mailto:bertha.gonzales.epg@untrm.edu.pe); [mariel.choton@untrm.edu.pe](mailto:mariel.choton@untrm.edu.pe)

---

## INTRODUCCIÓN

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

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

El desempeño de las organizaciones a través del tiempo se ha evaluado enfatizando en los resultados financieros o la rentabilidad, pero el término evaluación de desempeño debe hacer referencia también al comportamiento del talento humano participante en este proceso, sus aprendizajes, logros, errores, satisfacción, entre otros aspectos que hacen que una organización vaya adquiriendo mayor valor interno. La gestión del talento humano es muy importante no solo para que la empresa alcance sus objetivos, sino también para el bienestar de los colaboradores y su desempeño en la organización (Pagán-Castaño et al., 2020).

El Talento Humano implica que el trabajador demostrará su capacidad a través de su práctica profesional, y su desempeño se medirá cuando se realiza las acciones programadas por la Empresa (Alles, 2007 p.

30). El talento humano está definido como “las técnicas básicas para orientar a la Institución, normada por un conjunto de políticas, reglas u eventos con el objetivo de constituir, premiar, desarrollar y motivar el personal citado para transformar a la organización (García, 2009 p. 165). En ese sentido la gestión del talento humano está definida como la realización de actividades Reyes, (2020) y su propósito es potenciar la competitividad organizacional a través de las competencias de los recursos humanos alineadas a metas institucionales y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, los procesos inmersos en la gestión de recursos humanos son: Planificar la gestión de Recursos humanos, adquirir el equipo, desarrollar el equipo, gestionar el equipo (Chiavenato, 2009, p 244; Lledó, 2013 p. 240).

Se inicia con la planificación y descripción de los cargos, convocatorias, reclutamiento y selección del personal que acredite el perfil requerido, que identifican las competencias del postulante; para ello se realiza entrevista personal, evaluaciones psicotécnicas y psicológica, los seleccionados inician el proceso de inducción que consiste en brindar información de la institución a través de los documentos de gestión con la finalidad que adquieran los conocimientos necesarios respecto a los procedimientos que se aplican en la organización, posteriormente entrar en un proceso de capacitación respecto al área de trabajo donde se van a desempeñar a fin que adquieran habilidades y destrezas, propiciando su desarrollo tornándose más eficientes en el puesto de trabajo, asimilando nuevas actitudes, modificando hábitos y comportamientos que les permitan ser más eficaces en lo que hacen como indica Peralta (2017) “Cuando existe deficiente gestión de la planificación, integración y desarrollo de recursos humanos, se refleja en el desorden, retrasos de los conocimientos de gestión como el empleo, la compensación, el desarrollo, el rendimiento, relaciones sociales y humanas, deficientes acciones para atenuar los problemas, deficiente fortalecimiento de capacidades en los trabajadores, no hay estímulo, no pueden desarrollar sus funciones adecuadamente” (p. 45, 75).

En muchas instituciones públicas se carece de una adecuada Planificación del Talento Humano, por no considerarse primordial para la institución, lo cual repercutirá en el desempeño laboral de los trabajadores, quienes se encuentran muchas veces desmotivados, caen en la rutina y no se valora sus capacidades, sino que solamente se lleva a cabo el trabajo supeditado al temor de ser sancionados con descuentos o despidos, muchas veces se contrata personal sin considerar los conocimientos y habilidades para ocupar un puesto de trabajo determinado, trayendo como consecuencia que el servicio que se brinda a los usuarios, no sea de calidad y no satisfaga las expectativas del ciudadano. En cuanto al desempeño laboral, para Chiavenato, (2009) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus actividades y con ello alcanzan los

---

objetivos organizacionales. Además, es el elemento que produce la excelencia operativa responsable de la eficiencia y eficacia de una organización (p. 206).

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

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

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

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

Las municipalidades son instituciones públicas que no son ajenas a esta problemática, en la municipalidad provincial de Chachapoyas se genera un ambiente de trabajo armonioso y de respeto a los demás trabajadores entre otras situaciones; pero, enfrenta también cambios periódicos propios de la gestión pública; como los cambios de gobierno municipal, rotación interna en las diferentes oficinas por

escasez de profesionales o especialistas, falta de equipos, que influye en el buen accionar de la institución. Toda vez que cada nueva gestión implementa sus propias políticas públicas o su plan de trabajo para un periodo determinado, que muchas veces no es continuado en el siguiente periodo. Esta situación permite esbozar la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2020?

En base a lo mencionado, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La investigación ejecutada fue realizada en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021, es de tipo cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, de corte transversal con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 300 trabajadores administrativos de las diversas categorías y regímenes laborales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, la muestra fue de 169, obtenida mediante el muestreo aleatorio simple (MAS) para la proporción poblacional, utilizando el criterio de varianza máxima, nivel de precisión del 5% y el 95% de nivel de confianza.

Para el proceso de investigación se utilizó los métodos deductivo-inductivo; la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de (Alles,2007). Se empleo una muestra piloto de 21 cuestionarios, obteniendo la validez por juicio de 3 expertos, y para la confiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach que resultó un valor igual a 0.934 para la variable Gestión del Talento Humano, y de 0.877 para la variable Desempeño Laboral, valores que se consideran aceptables para concluir que los instrumentos son confiables.

La información fue procesada empleando el software SPSS versión 26, obteniéndose tablas de frecuencias; además del coeficiente de independencia de criterios del Test Chi-Cuadrado para un nivel de confianza del 95%. Se cumplió con los aspectos éticos del anonimato y la confiabilidad, contándose previamente con el sentimiento informado de todos y cada uno de los participantes, para luego proceder con el llenado del cuestionario de la investigación.

## **RESULTADOS**

La Tabla 1 muestra el cruce de la variable Gestión del Talento Humano con las variables generales como sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción y la experiencia laboral de los trabajadores administrativos

de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas que integraron la muestra estudiada, encontrándose que para la variable edad tuvo un valor “p” igual a 0.022 que corresponde al coeficiente Chi-Cuadrado igual a  $X^2_c = 17.859$ , existe relación estadísticamente significativa entre la edad y la Gestión del Talento Humano, no existió relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con las variables sexo, estado civil, nivel de instrucción y experiencia laboral.

Tabla 1. Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por Gestión del Talento Humano, según variables generales.

Variables	Categorías	Gestión del talento humano						Total		Xc	p
		Muy favorable		Favorable		Desfavorable		N°	%		
		N°	%	N°	%	N°	%				
Sexo	Masculino	68	40.2	6	3.6	2	1.2	76	45.0	0.176	0.916
	Femenino	84	49.7	6	3.6	3	1.8	93	55.0		
Edad	19 a 27 años	26	15.4	3	1.8	4	2.4	33	19.5	17.859	0.022
	28 a 36 años	63	37.3	7	4.1	0	0.0	70	41.4		
	37 a 45 años	37	21.9	2	1.2	0	0.0	39	23.1		
	46 a 53 años	14	8.3	0	0.0	0	0.0	14	8.3		
	54 a más años	12	7.1	0	0.0	1	0.6	13	7.7		
Estado Civil	Solter@	96	56.8	8	4.7	4	2.4	108	63.9	4.440	0.815
	Casad@	38	22.5	1	0.6	1	0.6	40	23.7		
	Conviviente	16	9.5	3	1.8	0	0.0	19	11.2		
	Viud@	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	0.6		
	Divorciad@	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	0.6		
Nivel de Instrucción	Secundaria	25	14.8	0	0.0	1	0.6	26	15.4	6.062	0.640
	Técnico	35	20.7	3	1.8	2	1.2	40	23.7		
	Profesional	83	49.1	8	4.7	1	0.6	92	54.4		
	Maestría	8	4.7	1	0.6	1	0.6	10	5.9		
	Doctorado	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	0.6		
Experiencia Laboral	1 año	22	13,0	5	3.0	2	1.2	29	17.2	11.247	0.339
	2 años	16	9,5	2	1.2	1	0.6	19	11.2		
	3 años	23	13,6	1	0.6	0	0.0	24	14.2		
	4 años	26	15,4	0	0.0	1	0.6	27	16.0		
	5 años	13	7,7	1	0.6	0	0.0	14	8.3		
	6 a más años	52	30,8	3	1.8	1	0.6	56	33.1		

La Tabla 2, muestra el cruce de la variable Desempeño Laboral con las variables generales como sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción y la experiencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas que integraron la muestra, encontrándose que la variable edad tuvo un valor “p” igual a 0.049 que corresponde al coeficiente Chi-Cuadrado igual a  $X^2_c = 15.563$ , existe

relación estadísticamente significativa entre la edad y el Desempeño Laboral, no existe relación significativa entre el Desempeño laboral con las variables sexo, estado civil, nivel de instrucción y experiencia laboral.

Tabla 2. Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por su Desempeño Laboral, según variables generales.

Variables	Categorías	Desempeño laboral						Total		Xc	p
		Alto		Medio		Bajo		N°	%		
		N°	%	N°	%	N°	%				
Sexo	Masculino	74	43.8	1	0.6	1	0.6	76	0.4	0.677	0.713
	Femenino	89	52.7	3	1.8	1	0.6	93	0.6		
Edad	19 a 27 años	29	17.2	3	1.8	1	0.6	33	19.5	15.563	0.049
	28 a 36 años	69	40.8	1	0.6	0	0.0	70	41.4		
	37 a 45 años	39	23.1	0	0.0	0	0.0	39	23.1		
	46 a 53 años	14	8.3	0	0.0	0	0.0	14	8.3		
	54 a más años	12	7.1	0	0.0	1	0.6	13	7.7		
Estado Civil	Solter@	104	61.5	3	1.8	1	0.6	108	63.9	2.653	0.954
	Casad@	39	23.1	0	0.0	1	0.6	40	23.7		
	Conviviente	18	10.7	1	0.6	0	0.0	19	11.2		
	Viud@	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	0.6		
	Divorciad@	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	0.6		
Nivel de Instrucción	Secundaria	25	14.8	1	0.6	0	0.0	26	15.4	11.039	0.199
	Técnico	37	21.9	2	1.2	1	0.6	40	23.7		
	Profesional	91	53.8	1	0.6	0	0.0	92	54.4		
	Maestría	9	5.3	0	0.0	1	0.6	10	5.9		
	Doctorado	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	0.6		
Experiencia Laboral	1 año	27	16.0	2	1.2	0	0.0	29	17.2	7.533	0.674
	2 años	18	10.7	1	0.6	0	0.0	19	11.2		
	3 años	24	14.2	0	0.0	0	0.0	24	14.2		
	4 años	26	15.4	0	0.0	1	0.6	27	16.0		
	6 años	14	8.3	0	0.0	0	0.0	14	8.3		
	7 a más años	54	32.0	1	0.6	1	0.6	56	33.1		

La Tabla 3, la relación entre la variable Desempeño Laboral y la variable Gestión del Talento Humano, en forma general y por sus 3 dimensiones, encontrando que el Desempeño Laboral no es independiente de la Gestión del Talento Humano del personal administrativo ( $X^2_C = 146.220$  y  $p=0.000$ ), es decir, existe una relación significativa, verificándose la hipótesis de investigación; además, también se encontró relación significativa entre el Desempeño Laboral y las dimensiones Planificación del Talento Humano ( $X^2_C = 156.105$  y  $p=0.000$ ), Integración del Talento Humano ( $X^2_C = 121.137$  y  $p=0.000$ ), Desarrollo del Talento Humano ( $X^2_C = 128.658$  y  $p=0.000$ ).

Tabla 3. Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - 2020, por su Desempeño Laboral, según la Gestión del Talento Humano.

Variables	Categorías	Desempeño laboral						Total		Xc	p
		Alto		Medio		Bajo		N°	%		
		N°	%	N°	%	N°	%				
Gestión del Talento Humano	Muy favorable	152	89.9	0	0.0	0	0.0	152	89.9	146.220	0.000
	Favorable	11	6.5	1	0.6	0	0.0	12	7.1		
	Desfavorable	0	0.0	3	1.8	2	1.2	5	3.0		
Dimensión 1: Planificación del talento humano	Muy favorable	154	91.1	0	0.0	0	0.0	154	91.1	156.105	0.000
	Favorable	9	5.3	1	0.6	2	1.2	12	7.1		
	Desfavorable	0	0.0	3	1.8	0	0.0	3	1.8		
Dimensión 2: Integración del talento humano	Muy favorable	150	88.8	0	0.0	0	0.0	150	88.8	121.137	0.000
	Favorable	12	7.1	1	0.6	0	0.0	13	7.7		
	Desfavorable	1	0.6	3	1.8	2	1.2	6	3.6		
Dimensión 3: Desarrollo del talento humano	Muy favorable	156	92.3	0	0.0	0	0.0	156	92.3	128.658	0.000
	Favorable	7	4.1	1	0.6	1	0.6	9	5.3		
	Desfavorable	0	0.0	3	1.8	1	0.6	4	2.4		

## DISCUSIÓN

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

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

Ramírez et al., (2018c), Safa et al., (2017), muestran su similitud, que a pesar que los hallazgos son moderadamente óptimos las diferencias son altamente significativas, descuidando indicadores que podrían desfavorecer la GTH. La gestión del talento humano desde el enfoque estratégico, sienta las bases para la ventaja competitiva de la organización, mediante la creación de una estructura eficaz, talento calificado, diseño, proposición, sistemas de pensamiento, cultura y valor de mano de obra (Safa et al., 2018).

Rondón (2016) menciona que el talento humano dentro de las instituciones se fortalece al desarrollar las capacidades del personal, su compromiso y su acción. Adicionalmente, la proporción entre hombres y mujeres dentro de los planteles que formaron parte del estudio piloto está proporcionada.

La gestión del talento humano no es independiente del desempeño laboral ( $p = 0,000$ ), es decir que si están relacionados, coincidiendo con los reportados por Reyes (2018) quien obtuvo un valor  $R = 97.1\%$  determinando que “existe una correlación positiva muy fuerte entre la gestión del personal con el desempeño laboral el personal administrativo en el distrito de Chancay”; asimismo coincide con los resultados obtenidos por Castañeda (2018) quien concluye que “existe afinidad significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Baños del Inca”; en tanto, Huanca y Vara (2018) coincide con Del Castillo (2017) que también reportan relación significativa o importante para los trabajadores de las municipalidades del distrito de Pachas y Chakracayo. Por otro lado, Ccami, (2020) evidenció “un nivel de correlación positiva muy fuerte ( $r=0,899^{**}$ ), entre gestión del talento humano y desempeño laboral, reflejando que los procesos que realiza en la gestión del talento humano tienen una relación directa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate” y Morales (2018) en su investigación con “los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018 observó que la relación entre las dos variables es alta (0.641)” (p. 51). En cuanto a las dimensiones de la gestión del talento humano con el alto desempeño laboral; se reporta que, el 91.1% en planificación (Tabla 2), el 88.8%, en integración (Tabla 3) y el 92.3% en desarrollo (Tabla 4), del personal administrativo tiene un nivel muy favorable, considerando los resultados mostrados en las Tablas 7 y 8 se encontró que existe relación significativa entre Gestión del talento humano y edad al obtener un valor Chi cuadrado igual a 17.859 ( $p=0.022 < 0.05$ ); asimismo, también se encontró relación significativa entre la variable edad y desempeño laboral con un valor Chi cuadrado igual a 15.563 ( $p=0.049$ ). No encontrándose relación significativa entre las variables en estudio, con las variables sexo, estado civil, nivel de instrucción, experiencia laboral. Se recomienda que para optimizar la gestión pública del Perú, se debe considerar el grado de instrucción de los trabajadores de la

administración pública, demandándose capacitación, especialización y perfeccionamiento, a través de un Plan integral que debe plantearse en base a la Planificación nacional y regional; a la par de promover una nueva legislación laboral para los trabajadores de la administración pública, la cual tiene muchos años de vigencia, y de esta manera contribuir a elevar los indicadores de eficiencia y eficacia laboral (Valeriano, 2013).

Los resultados de las dimensiones, planificación, integración y desarrollo con el desempeño laboral, mostraron una probabilidad “p” igual a 0.000 que es menor a 0.05 para estas tres dimensiones de la gestión del talento humano, motivando el rechazo de la hipótesis nula, lo que permite concluir que existe relación significativa entre cada una de las citadas dimensiones con el desempeño laboral. Estos resultados refuerzan la relación estadística significativa encontrada entre gestión del talento humano y desempeño laboral, concordando con las teorías que mencionan la implicancia que tiene la gestión en el desempeño, y también con los estudios realizados por diversos investigadores.

## CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, se encontró que ~~si~~ existe relación significativa entre la dimensión Planificación del Talento Humano y el Desempeño, también entre la dimensión Integración del Talento Humano y el Desempeño laboral; asimismo, también se encontró relación significativa entre la dimensión del Desarrollo del Talento Humano y el desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al Hammadi, F., y Hussain, M., Sustainable Organizational Performance: a study of health-care organizations in the United Arab mirates, <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2017-1263>, International Journal of Organizational Analysis, 27(1), 169-186 (2019) [ Links ].
- Alles, Martha (2007) Desarrollo del talento humano basado en competencia Ediciones Granica. Argentina. Pág. 89. [https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf)
- Bardales, N. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada tingo de la unidad de gestión educativa local Luya, Amazonas - 2016. Tesis de grado de Magister en Gestión Pública. Chachapoyas: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16415>

- Barney, J. B., Ketchen, D. J., y Wright, M., Resource-Based Theory and the Value Creation Framework, <https://doi.org/10.1177/01492063211021655>, Journal of Management, 47(7), 1936-1955 (2021)  
[ Links ]
- Castañeda, D. W. (2018). Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, 2018 (Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración). Cajamarca: Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/14586>
- Ccami Salazar, A. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52074?show=full>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Del Castillo, A.Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. Tesis de Maestra en Gestión Pública. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8939>
- Huanca, B. A., & Vara, Y. A. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018 (Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública). Huánuco: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32743>
- Flores, N. C. (2016). Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio – diciembre 2015. Proyecto de grado de título. Milagro-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- García Solarte, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. Pensamiento y Gestión N°27, 162 - 200. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad del Valle: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/4957>
- Huanca, B. A., & Vara, Y. A. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018 (Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública). Huánuco: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32743>

- 
- Jara, M., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.
- Leyton Falen, M. (2018). Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Borja, año 2017. Lima: Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2960999>
- Lledó, Pablo (2013) Cómo aprobar el examen PMP sin morir en el intento. 5ta edición – Victoria, BC, Canadá. [http://www.celltp.com/bibhab/biblioteca/Director%20de%20Proyectos%20\(P.%20Lled%C3%B3\).pdf](http://www.celltp.com/bibhab/biblioteca/Director%20de%20Proyectos%20(P.%20Lled%C3%B3).pdf)
- Morales Anton, Y. J. (2018). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018. Piura: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2>
- Pagán-Castaño, E., Garrigós-Simón, F. J., y Sánchez-García, J. (2020). El papel mediador del bienestar en el efecto de la gestión de los recursos humanos sobre el desempeño. *Esic Market Economics and Business Journal*, 52(1), 45-68. <https://doi.org/10.7200/esicm.168.0521.1> [ Links ]
- Pang, K., y Lu, C. S., Organizational Motivation, Employee job Satisfaction and Organizational Performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan, <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>, *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52 (2018) [ Links ]
- Peralta, Y. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la gerencia regional de desarrollo social del Gobierno Regional Amazonas 2017. Tesis para título profesional. Chachapoyas: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27382>
- Ramírez, R. I, I. Avendaño, L. Alemán, C. Lizarazo, R. Ramírez., y Y. Cardona, Principles of social responsibility for the strategic management of the talent human public health organizations, ISSN: 0798-1015, *Revista Espacios*, 39(37), 22-27, (2018b) [ Litnks ]
- Reyes, N. C. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018 (Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniero Industrial). *INGmosis*, 6(1), 61-75. doi:DOI:10.18050/ingnosis.v6i1.2561
- Rondón, Musa Ammar Majad (2016), “Gestión del talento humano en organizaciones educativas”, *Revista de Investigación*, vol. 40, núm. 88, pp. 148-165. [ Links ]

Safa, M; Weeks, K., R. Stromberg., y A.A. Azam., Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities., Strategic port human resource talent acquisition and training: challenges and opportunities, Springer Nature Switzerland AG, Volume 594, pp 205-215, California, USA (2017) [ Links ]

Valdez-Juárez, L. E., Gallardo-Vázquez, D., y Ramos-Escobar, E. A., Organizational Learning and Corporate Social Responsibility drivers of Performance in SMEs in Northwestern Mexico, <https://doi.org/10.3390/su11205655>, Sustainability, 11(20), 2-23 (2019) [ Links ]

Valeriano, Luis (2013) Cómo optimizar la gestión pública del Perú. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 16, N° 31, Lima, Julio 2013).

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8766/7610>