



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor:

**Bach. Vasquez Vasquez, Aleida Karina
ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-3934-7584](https://orcid.org/0000-0002-3934-7584)**

Asesor:

**Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo
ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-5363-5419](https://orcid.org/0000-0002-5363-5419)**

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

Aprobación del jurado

**TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHICLAYO**

Asesor (a): **Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo** Firma

Presidente (a): **Dr. García Yovera Abraham José** Firma

Secretario (a): **Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar** Firma

Vocal (a): **Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily** Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy ALEIDA KARINA VÁSQUEZ VASQUEZ **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración Pública** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

VÁSQUEZ VÁSQUEZ ALEIDA KARINA	43628478	
-------------------------------	----------	--

Pimentel, 31 de mayo de 2023

Dedicatoria

A mis amados padres Segundo Vásquez y América Vásquez, a mis amadas hijas Brenda y Flavia, mis motivos para seguir avanzando; y a mi querido esposo Esteban Torres, por la comprensión y apoyo para lograr cada uno de mis objetivos trazados.

Agradecimiento

A mi Dios Todopoderoso por guiar siempre mi camino y a todas aquellas personas, que de alguna manera me brindaron su apoyo incondicional para la realización de la presente investigación.

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. En la metodología se consideró un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental correlacional; la muestra lo conformaron 184 trabajadores. como instrumento de recolección de datos se usó el cuestionario de gestión de talento humano y cuestionario de desempeño laboral. Se utilizó a la estadística descriptiva e inferencial que fueron procesados en el software SPSS 22.0. Los resultados de esta investigación quedaron demostrados mediante la prueba de chi cuadrado que arrojó un p valor de 0.000, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$) evidenciando que las variables presentan relación significativa; es decir, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo. Asimismo, según la prueba de correlación de Pearson demostró igual a 0,658, lo que representa que hay una correlación positiva alta. Los resultados revelaron que la gestión del talento humano sí se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, pues al sentirse motivados, valorados y tomados en cuenta, el rendimiento laboral será óptimo y por lo tanto habrá mayor producción, compromiso e identificación con su centro de trabajo.

Palabras Clave: Gestión del talento humano y desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of administrative personnel in the Provincial Municipality of Chiclayo. In the methodology a quantitative approach was considered, the design was non-experimental correlational; the sample was made up of 184 workers. The human talent management questionnaire and job performance questionnaire were used as a data collection instrument. Descriptive and inferential statistics were used, which were processed in the SPSS 22.0 software. The results of this investigation were demonstrated by means of the chi-square test, which yielded a p value of 0.000, this being less than 0.05 ($p < 0.05$), evidencing that the variables present a significant relationship; that is, the management of human talent is related to the work performance of administrative staff. Likewise, according to the Pearson correlation test, it was shown to be equal to 0.658, which represents that there is a high positive correlation. The results revealed that the management of human talent is related to the work performance of the workers, because when they feel motivated, valued and taken into account, the work performance will be optimal and therefore there will be greater production, commitment and identification with their center of work.

Keyword: Human talent management and job performance

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Palabras Clave	vi
Abstract.....	vii
Keyword	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Antecedentes de estudio	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del Problema.....	31
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	33
1.7.1. Objetivos General.....	33
1.7.2. Objetivos Específicos	33
II. MATERIAL Y MÉTODO	34
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	34
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables, operacionalización.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	39
2.6. Aspectos éticos	39
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
III. RESULTADOS	41
3.1. Tablas y Figuras	41
3.2. Discusión de resultados	85
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88

4.1. Conclusiones.....	88
4.2. Recomendaciones	89
REFERENCIAS	90
ANEXOS:.....	95

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión de talento humano	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable	37
Tabla 3 Valores de correlación de Pearson.	39
Tabla 4 Confiabilidad completa de Cronbach de ambas variables.....	41
Tabla 5 Confiabilidad de resultados.	41
Tabla 6 Nivel de gestión del talento humano.	42
Tabla 7 Nivel de desempeño laboral	43
Tabla 8 Nivel de capacidades.	44
Tabla 9 Nivel de ingreso de personal.	45
Tabla 10 Nivel de incentivos	46
Tabla 11 Nivel de gestión de talento humano y nivel de desempeño laboral	47
Tabla 12 Pruebas de chi-cuadrado	48
Tabla 13 Nivel de correlación de la gestión de talento humano y nivel de desempeño laboral.	48
Tabla 14 Nivel de la dimensión capacidades y nivel de desempeño laboral.....	49
Tabla 15 Prueba de chi-cuadrado	50
Tabla 16 Nivel de la dimensión capacidades y nivel de desempeño laboral.....	50
Tabla 17 Nivel de la dimensión ingreso de personal y nivel de desempeño laboral.....	51
Tabla 18 Prueba de chi-cuadrado	52
Tabla 19 Correlación de ingreso de personal y desempeño laboral	52
Tabla 20 Nivel de la dimensión incentivos y nivel de desempeño laboral.....	53
Tabla 21 Prueba de chi- cuadrado	54
Tabla 22 Correlación de desempeño laboral e incentivos	54
Tabla 23 ¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?	55
Tabla 24 ¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?	56
Tabla 25 ¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?	57
Tabla 26 ¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?	58
Tabla 27 ¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?	59
Tabla 28 Disposición de perfil adecuado para la función que desempeña el colaborador.	60
Tabla 29 Distribución del personal en función al CAP.	61

Tabla 30	Desarrollo de capacitaciones ascendentes.	62
Tabla 31	Seguimiento y monitoreo de las capacitaciones realizadas.	63
Tabla 32	¿Existe puntualidad en pago de sueldos?	64
Tabla 33	¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?	65
Tabla 34	¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?	66
Tabla 35	¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?	67
Tabla 36	Buen desempeño laboral se promueve por algún puesto jerárquico.	68
Tabla 37	¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?.....	69
Tabla 38	¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?	70
Tabla 39	¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos?.....	71
Tabla 40	¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?.....	72
Tabla 41	Cumplimiento de tareas.	73
Tabla 42	¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?	74
Tabla 43	¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?	75
Tabla 44	Conocimiento de funciones.	76
Tabla 45	Comparte conocimientos.	77
Tabla 46	Consideran sus opiniones.	78
Tabla 47	Informa al usuario adecuadamente.	79
Tabla 48	Existe liderazgo.	80
Tabla 49	Trabajo en equipo.	81
Tabla 50	Buena producción.	82
Tabla 51	Cumplimiento de metas.	83
Tabla 52	Cumplimiento de objetivos.....	84

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación.	34
Figura 2 Cálculo de la muestra.	35
Figura 3 Nivel del desempeño laboral.	43
Figura 4 Nivel de gestión del talento humano	42
Figura 5 Nivel de capacidades.	44
Figura 6 Nivel de ingreso de personal.	45
Figura 7 Nivel de incentivos.	46
Figura 8 Nivel de gestión de talento humano y nivel de desempeño laboral.	47
Figura 9 Nivel de la dimensión capacidades y nivel de desempeño laboral	49
Figura 10 Nivel de la dimensión ingreso de personal y nivel de desempeño laboral.	51
Figura 11 Nivel de la dimensión incentivos y nivel de desempeño laboral.	53
Figura 12 ¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?.....	55
Figura 13 ¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?.....	56
Figura 14 ¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?.....	57
Figura 15 ¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?.....	58
Figura 16 ¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?	59
Figura 17 Disposición de perfil adecuado para la función que desempeña el colaborador.	60
Figura 18 Distribución del personal en función al CAP.....	61
Figura 19 Desarrollo de capacitaciones ascendentes.....	62
Figura 20 Seguimiento y monitoreo de las capacitaciones realizadas.....	63
Figura 21 ¿Existe puntualidad en pago de sueldos?.....	64
Figura 22 ¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?.....	65
Figura 23 ¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?	66
Figura 24 ¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?	67
Figura 25 Buen desempeño laboral se promueve por algún puesto jerárquico.	68
Figura 26 ¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?	69
Figura 27 ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?	70
Figura 28 ¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos?.....	71
Figura 29 ¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?	72
Figura 30 Cumplimiento de tareas.	73

Figura 31 ¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?	74
Figura 32 ¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?.....	75
Figura 33 Conocimiento de funciones.....	76
Figura 34 Comparte conocimientos.....	77
Figura 35 Consideran sus opiniones	78
Figura 36 Informa al usuario adecuadamente.....	79
Figura 37 Existe liderazgo.....	80
Figura 38 Trabajo en equipo.....	81
Figura 39 Buena producción.	82
Figura 40 Cumplimiento de metas.	83
Figura 41 Cumplimiento de objetivos.	84

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

En el siglo XXI las organizaciones gubernamentales, afrontan un gran desafío, que es el gestionar el talento humano, en épocas donde el avance de la tecnología juega un rol importante que ayudará a la calidad, eficiencia y buen servicio de una entidad.

Y es que ya se está dando importancia al recurso humano, que es el equipo de trabajo, la pieza fundamental e indispensable, que hará posible el logro de objetivos y por ende llevar al éxito a la organización. En estos tiempos, debe ser prioridad de los responsables de las entidades gubernamentales, el gestionar adecuadamente el recurso humano, y ello radica en darles todas las posibilidades para que se desarrollen en la organización, aunque se tendrá que lidiar con las limitaciones que suelen existir, y por ende también mejoren su rendimiento laboral. Por lo que ello no sería posible si no se conoce al personal en cuanto a sus inquietudes, destrezas, habilidades y actitudes, lo cual incide en su desempeño al interior de la organización.

En este sentido, Chiavenato (2011) en su libro *Administración de Recursos Humanos* resalta que los trabajadores son el activo más importante que deben tener en cuenta los responsables de las organizaciones. Cada colaborador se diferencia por sus capacidades, destrezas y competencias, las cuales repercutirán en el desempeño de sus funciones.

Con el avance de la tecnología, las instituciones tienen el desafío y exigencia de ser parte de la modernización y mirar a su personal como aliados estratégicos activos para así dar cumplimiento con los planes y los objetivos de la entidad. En esta misma línea, Ramírez et al. (2019) hace hincapié en que, hoy en día lo que diferencia y es una ventaja competitiva es el talento, el cual debe ser tomado en cuenta por las empresas como un recurso valioso, y gestionarlo como una prioridad estratégica.

En el contexto internacional, en Colombia, Barrios et al. (2020), resaltó que en los gobiernos centrales, la gestión del talento humano es primordial para responder a las condiciones del entorno propuestas dentro de una organización pues al haber ausencia de este proceso de gestión conllevará que los colaboradores no cuenten con las habilidades oportunas y no estén motivados siendo estos dos factores un papel preponderante para que el colaborador pueda efectuar adecuadamente sus capacidades dinámicas ayudándoles a realizar trabajos en

equipo y a involucrarse en el cumplimiento de objetivos; asimismo, favorece el liderazgo y la transformación al cambio en las organizaciones públicas.

Estupiñán (2021) nos dice que la función pública en Ecuador, comprende a los Gobiernos Autónomos Descentralizados, entre ellos la Municipalidad del Cantón Muisne, señala que la gestión del talento humano está conformada por diferentes procesos, los cuales enfatizan en que se debe seleccionar a las personas más idóneas teniendo siempre en cuenta lo que necesita la institución lo cual conllevará a lograr los objetivos de la institución. Todo esto influirá en el mejor rendimiento laboral y mejor atención y servicios a la ciudadanía.

Zlata (2017) señala que, en Latinoamérica, se toma un modelo de gestión del talento humano que hace hincapié en el respeto por la autoridad y buenas relaciones sociales; la productividad y rendimiento de una institución está relacionada no solo con la logística sino con el conocer las necesidades y expectativas de los trabajadores, para que así desarrollen sus destrezas y competencias.

En el contexto nacional, las instituciones tanto públicas como privadas deben tener en cuenta el motivar al recurso humano, capacitarlo, hacerlo sentir importante y sobre todo conocer sus necesidades para lograr el compromiso e identificación.

Chávez y Condori (2019) indica que en las instituciones a la gestión del talento humano no se le debe restar importancia, ya que toma en cuenta a las personas, conocer sus fortalezas y competencias, quienes son el activo valioso para el logro de propósitos. Por lo que, si las organizaciones no lo toman en cuenta incidirá en el desempeño, eficacia, eficiencia y productividad.

Por otro lado, las empresas en su mayoría del sector privado ya vienen trabajando en base a una gestión estratégica de personas, la cual va a la par de los objetivos empresariales, mientras que en otras existe una persona que administra el personal y se encarga solo de la planilla mas no de seguir políticas que tomen en cuenta e involucren a los servidores como parte de la mejora de la producción de la organización (Cárdenas y Herrera, 2019).

En cuanto al sector público, se ha impulsado una reforma política - la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil o conocida como Ley Servir, que hace hincapié en la meritocracia y mejores condiciones económicas para los trabajadores.

Actualmente en la mayoría de instituciones públicas, no se toma en cuenta la gestión del talento humano, pues, solo se da interés a que el trabajador cumpla con su horario de trabajo y sus funciones, pero se deja de lado aplicar políticas o estrategias para hacer de este servidor, más eficiente y que esté identificado con la institución y con el cumplimiento de los objetivos, al no darse estas condiciones incide en la atención y la calidad de servicio que se brinda al ciudadano (Orellana, 2021).

Nolberto (2017) menciona que el reclutamiento que realiza cada nueva gestión municipal juega un papel importante porque repercute en el desempeño y capacitación de los colaboradores y a la par, incide en el servicio que se brinda a los administrados. Asimismo, Verastegui (2021) resalta sobre la importancia de contar con una óptima gestión del talento humano y que se debe valorar todo lo que realizan las personas para ser parte fundamental y capitales intelectuales de las instituciones y que para el cumplimiento de objetivos son piezas esenciales para tal fin.

Díaz (2017) señala que, según estadísticas, cada año en el Perú, hay un 30% de fuga de talentos, lo que evidenciaría una crisis que estarían afrontando las empresas nacionales respecto a la retención de recursos humanos. Asimismo, enfatiza que es una situación crítica porque al salir el personal puede ocasionar pérdidas en temas de productividad, competitividad, entre otros y esto se debe a que muchas veces la empresa no les brinda oportunidades de crecimiento profesional al interior de la organización.

Alfaro (2021) manifiesta que una de las debilidades en los centros de labores en el Perú es el desinterés y la falta de compromiso, lo que se debe a que el personal está desempeñando funciones que no lo motivan y solo trabajaría por obligación.

En el contexto local, la Municipalidad Provincial de Chiclayo de la región Lambayeque, está atravesando una mala gestión de talento humano, los trabajadores municipales no siguen los pasos y procesos que conlleva el desarrollo de esta teoría, en lo que corresponde a la motivación del personal se denota que los colaboradores no se encuentran motivados, evidenciando así que el personal administrativo no desempeñen sus funciones correctamente, algunos han sido colocados en áreas que no reúnen el perfil adecuado, los servidores están desmotivados. Esto repercute en que el usuario no obtiene muchas veces soluciones a sus trámites y la atención no es la adecuada.

Asimismo, se ha evidenciado que la Gerencia de Recursos Humanos no realiza constantes capacitaciones a los servidores de las diferentes áreas y no hay un sistema de incentivos para los pocos trabajadores que buscan cumplir con los objetivos y dar lo mejor de ellos en la organización, solo habría una preocupación por aspectos administrativos que por la capacitación y motivación al trabajador. Se evidencia el retraso en dar respuesta a los documentos ingresados, no hay eficacia, falta de productividad y falta de actuación propia. No se les brinda oportunidad para ascender y los servidores tendrían la percepción que no se valora al recurso humano y se debería a que cada nueva gestión edil ingresa con su personal y dejaría de lado a los trabajadores permanentes. No hay un trabajo en equipo y solo trabajan por cumplir con sus horas laborales, evidenciándose una falta de compromiso e identificación con la institución. Ya que no se contaría con un sistema de incentivos para reconocer las horas extras y dar flexibilidad para los servidores que realizan labores fuera de su horario de trabajo.

1.2. Antecedentes de estudio

Se ha consultado diferentes tesis, las cuales son bases fundamentales para el desarrollo del presente trabajo investigativo, las cuales cito a continuación:

A nivel internacional, Quispe (2020) en esta investigación se hizo un diagnóstico sobre el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Recaudaciones del Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de El Alto y se planteó como propuesta un programa de capacitaciones para el personal, pues se evidenció desconocimiento en el cumplimiento de las funciones asignadas al no darle la debida importancia a gestionar el talento humano. La propuesta que se plantea enfatiza las actitudes, conocimientos y aptitudes con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral del personal, lo cual repercutirá en la buena atención, calidad del servicio e imagen de dicha institución.

Alvarado et al. (2022) el propósito de este estudio fue elaborar una propuesta de gestión de talento humano que haga hincapié en las competencias de cada servidor con el propósito de que se llega a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa dedicada al rubro cafetalero, la investigación fue explicativa y el diseño no experimental. Se concluye que las empresas deben incidir en la implementación de estrategias que fortalezcan la gestión del recurso humano para que se llegue a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores pues es sumamente importante reflejar que el personal juega un papel importantísimo para

que se lleguen a concretar las metas y objetivos institucionales.

Ramírez y Mendoza (2021) en esta investigación estableció como objetivo proponer un modelo de gestión de talento humano en las alcaldías de los municipios, que ejecutaron cuyo diseño es transversal y análisis descriptivo, tuvo como finalidad aplicar una propuesta de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral y que incida en contar con servicios eficientes y de calidad para el público, lo cual se logrará con una adecuada estrategia y política que tome en cuenta y valore el aporte del recurso humano, como elemento indispensable para el cumplimiento de objetivos e instituciones más fortalecidas. De lo obtenido, tras la aplicación del cuestionario, se afirmó que la gestión del talento humano, es una pieza fundamental en las instituciones para cumplir con las metas y objetivos, y para ello se debe incidir en conocer las necesidades, expectativas, competencias y destrezas de los trabajadores, todo esto repercutirá en el servicio que recibirán los ciudadanos.

Arana (2018) en esta investigación, la autora llega a determinar por objetivo demostrar cómo influye el desempeño laboral sobre el desarrollo de un gobierno autónomo del Cantón de Vinces. El estudio fue explicativo y el diseño no experimental; se utiliza como técnicas para recoger la información la encuesta y la entrevista, de igual manera se tomó en consideración como muestra a 50 colaboradores. Se llega a concluir que las empresas realizan evaluaciones del rendimiento laboral como política laboral pero los resultados no son los deseados debido a que existe una serie de factores que inciden tales como la identificación, el compromiso, el trabajo en equipo y sus habilidades lo que ayuda a que la empresa les otorga valor e importancia favoreciendo directamente así al óptimo desempeño.

Flores et al. (2017) las autoras de esta tesis de licenciatura, buscaron como objetivo analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Alcaldía en Las Sabanas. La investigación es de tipo cualitativa y para recoger la información de los 39 trabajadores que se consideraron como muestra y se utilizó la técnica de la encuesta y entrevista a través de un muestreo probabilístico a fin de seleccionar según criterios a las personas que serían encuestadas y entrevistadas. Las autoras llegaron a concluir que el desempeño laboral si incide en la calidad del trabajo, entendiéndose esta última como la satisfacción en la realización de sus funciones, lo que tiene influencia en el liderazgo. Finalmente, plantean como sugerencia un plan de evaluación del desempeño que

debe adoptar la institución para elevar la competitividad y eficiencia de su personal.

En el contexto nacional se resalta al estudio de Cartolin (2022) en este estudio se tuvo como propósito determinar la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en una Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones de Andahuaylas. Este estudio tuvo enfoque cuantitativo. Como resultados en cuanto a la estadística se aplicó el coeficiente de relación de Spearman 0,564, quedando demostrado que existe una correlación positiva moderada; además en cuanto al valor de significancia arrojó un resultado de 0.000 quedando demostrado que existe relación significativa entre gestión del capital humano y el desempeño laboral.

Honores y Paz (2022) en su investigación buscó determinar la asociación existente entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de una institución edil. Presentó una investigación de tipo aplicada y de enfoque cuantitativa. Se hace hincapié en que la productividad y buen rendimiento de una organización municipal se debe a que se ha aplicado buenas políticas de manejo y administración del talento humano. Por lo que se concluye que, existe una correlación positiva alta de 0,700, lo que nos permite inferir que al realizarse una mejor gestión del talento humano esto se reflejará en el desempeño laboral, el cual será mejor y permitirá el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Cairo (2021) desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, básica teórica, descriptiva- correlacional, que apunta a la mejora de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad estatal. El propósito principal fue comprobar que relación existe entre las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño laboral. Se determinó que se debe incidir y tomar en cuenta las habilidades y competencias de los empleados, quienes son un elemento indispensable en la entidad, para desarrollar planes que apunten al crecimiento y mejora institucional. Los resultados determinaron que entre las variables de estudio existe una relación positiva moderada, lo que indica que mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor es el desempeño laboral.

Apaza (2021) este estudio para obtener el grado de maestría tuvo como propósito hallar la relación entre las variables de estudio gestión del talento humano y el desempeño laboral; y para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, la cual fue aplicada a los trabajadores de la entidad municipal de Arequipa. Se concluye que existe una relación significativa entre las dos variables de estudios, lo cual demuestra que mientras exista más

identificación, el contar con trabajadores capacitados, comprometidos, con vocación y destrezas optimo y mejor será el rendimiento de la organización edil.

Espinoza y Montalvo (2021) el propósito de esta tesis de maestría, cuyo estudio es de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, fue estudiar la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo. Se utilizó la técnica de la encuesta que fue aplicada a una muestra de 24 colaboradores. Se concluye que entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral existe una correlación positiva buena, lo cual indica que mientras más aumente la gestión del talento humano será mejor el desempeño laboral. Esta correspondencia genera apego, lealtad y compromiso con la entidad estatal.

Mancilla y Vara (2018) en esta tesis de maestría, el objetivo principal fue encontrar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018. Tuvo como diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Se evidenció sobre la importancia de contar con políticas que promuevan la gestión del talento humano donde se tome en cuenta las necesidades y expectativas de los servidores lo que coadyuvará a mejorar el desempeño laboral y cumplir a la par los objetivos institucionales, por lo que, de los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Además, la correlación existente es positiva y considerable.

Mego (2021) esta investigación con enfoque cuantitativo de diseño metodológico, descriptivo y correlacional tuvo como propósito hallar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laboral, lo que permite el cumplimiento de metas de la entidad, siendo las competencias uno de los factores que inciden en el desempeño laboral.

Díaz y Dioses (2022) en su investigación tuvieron como propósito plantear una propuesta de gestión del talento humano para tener un buen clima laboral en la Municipalidad de Reque, para lo cual se tomó como muestra a 110 trabajadores a quienes se aplicó una encuesta. De los resultados, arrojó que existe un nivel regular de gestión del talento humano, lo cual evidencia que no hay satisfacción en los servidores de la municipalidad, al no contar con las

condiciones necesarias para el desempeño óptimo de sus funciones, lo cual incide en varios factores como el clima laboral y la productividad de la institución. Al respecto, se propuso estrategias para motivar al personal entre ellos las políticas de recompensas y capacitaciones para el crecimiento personal y profesional.

Pastor (2020) este estudio tomó como base a la Ley del Servicio Civil para lanzar la propuesta de un plan de gestión del talento humano con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacora. El estudio realizado se dio bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo propositivo y diseño no experimental. Durante el desarrollo de la investigación se evidenció que el personal no cumple sus funciones según las normativas existentes dejando entrever una inadecuada gestión del recurso humano, por la ausencia de un sistema de incentivos y motivación a los colaboradores, no obstante, y pese a estas debilidades la productividad laboral se mantiene. El autor plantea una propuesta, la cual toma del modelo de Chiavenato (2002), de la Ley Servir, así como de normativas locales, que hacen hincapié en el régimen laboral de los trabajadores y la competitividad laboral.

Castañeda y Vilcabana (2020) tuvieron como propósito hallar la dependencia entre las variables gestión de personas y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe. El estudio fue de tipo aplicada, cuantitativa y correlacional con un diseño no experimental, transversal. Debido a que la población fue menor, la muestra fue igual a la población siendo 106 trabajadores entre funcionarios y servidores comprendidos en la investigación. De los resultados obtenidos quedó demostrado que existe una correlación, ya que el coeficiente de relación de Pearson 0,441. Del mismo modo en cuanto al valor de significancia arrojó un resultado de 0.000 demostrando que la gestión de personas es regular y el desempeño laboral es bueno, lo cual demuestran

Burneo (2017) esta investigación busca diseñar un enfoque de gestión de recursos humanos por competencias a partir de la relación existente entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. La investigación es básica – correlacional, de diseño no experimental. Se concluye que entre las variables existe una relación relativamente fuerte, como resultado del valor de significancia de 0.000, y con un coeficiente “r” de 0.792; por lo que en esta institución sí se toma en cuenta a los servidores como un activo indispensable para la ejecución y cumplimiento de los objetivos

institucionales.

Portero (2017), en esta tesis de tipo de investigación cuantitativa de diseño correlacional, tuvo como objetivo fue conocer la incidencia que tiene la gestión del talento humano y desempeño laboral de las enfermeras de centro quirúrgico Luis Heysen. Según los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson 0.113 se llegó a concluir que existe una relación débil positiva entre las variables; en cuanto al valor de significancia arrojó un resultado de 0.000, por lo que mientras mayor incidencia tenga la gestión del Talento Humano mayor será la incidencia en el desempeño del personal. Se ha tomado en cuenta esta tesis aplicada al rubro de salud como antecedente y que presenta nuestras variables de estudio, porque la eficiencia, efectividad y eficacia de sus funciones del recurso humano de la institución de dicha investigación guarda relación con las de nuestra población a estudiar, pues ambas dependen de un titular.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En este acápite nos basaremos en las definiciones y teorías que nos dan diferentes autores para poder comprender y desarrollar nuestras dos variables de estudio gestión del talento humano y desempeño laboral.

Gestión del Talento Humano

Se resalta que la Gestión de talento humano, Chiavenato (2011), ha estudiado mucho el tema, por lo que lo define como las normativas y procedimientos que sirven para la dirección de personas y que tienen ver con una serie de mecanismos para atraer, seleccionar, capacitar, motivar e incentivar a los trabajadores de una entidad.

Jericó (2008) considera a la gestión del talento humano como la pieza fundamental para que una empresa alcance el éxito, pues hace hincapié en el compromiso que adoptan los empleados para identificarse, desarrollarse y aportar valor a la entidad; todo ello incide en los resultados productivos de la entidad. Según la autora, las organizaciones que priorizan la gestión del talento tienen ventaja competitiva y son innovadoras. Asimismo, determina que un profesional con talento, es aquella persona que da todo de sí y es un profesional que alcanza resultados y en esa misma línea coincide Jara et al. (2018) que hace mención a que

para alcanzar resultados tiene que haber una articulación y un trabajo en equipo de todos los colaboradores.

No obstante, tomamos la definición de Cruz (2022) quien menciona que la gestión del capital humano forma parte de un proceso administrativo el cual inicia con la planificación con la dirección, coordinación como organización, control y ejecución de acciones que fortalezcan la competitividad del colaborador además apunta la identificación y mejora de los recursos humanos permitiendo el desarrollo de sus competencias lo cual será factor clave para que en la empresa llegué a concretarse los objetivos.

Vistas estas definiciones se hace referencia al talento como las competencias que adquiere cada persona para desarrollarse y adquirir el éxito dentro de la organización (Barba y Salguero, 2022). En este sentido el recurso humano es una pieza valiosa ya que sus destrezas, habilidades y motivación definirán el resultado ´positivo o fracaso de una empresa.

Importancia

Las organizaciones deben incidir en que, pese al avance de la tecnología, los trabajadores son uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de los resultados esperados entendiéndose como el éxito, por lo que se debe invertir en ellos en cuanto a desarrollo de competencias y generar sistemas de incentivos, pues un trabajador motivado, es un trabajador comprometido y que aporta con resultados (Ramos, 2022).

Según Basurto y Yoza (2022), las empresas deben valorar al trabajador y estar más pendientes de ellos- gerenciar con el trabajador, pues son las ´máquinas´ que mueven a la institución, por lo que detrás de una empresa exitosa está un trabajador con un sentido de pertenencia que ha cumplido sus objetivos personales y ha contribuido en los objetivos de la institución.

Objetivos de la Gestión de Talento Humano

En este acápite tendremos en cuenta a Chiavenato (2009), quien ha desarrollado los siguientes objetivos:

- a. Permite que todas las empresas lleguen a concretar cada uno de los objetivos propuestos y a poder cumplir con el desarrollo de su misión.
- b. Favorece a la competitividad laboral de la empresa es decir ayuda a qué las

- competencias y habilidades del colaborador se alinean a obtener mejores resultados.
- c. Permite que una organización disponga de colaboradores mucho más competentes, bien entrenados y que presenten motivación, dado que esto se llega a obtener cuando se aplica correctamente el proceso de reclutamiento y selección de las personas aptas y comprometidas a quienes se les brindará un sistema de incentivos para que con ello se evite la fuga de talentos y se los pueda retener favoreciendo a la rentabilidad de la organización.
 - d. Ayuda a que los colaboradores se sientan autorrealizados y satisfechos en cada una de las actividades que desempeñan, Aquí es importante señalar que las organizaciones deben de estar orientadas a realizar actividades que permitan a sus colaboradores contar con un sistema de incentivos y recompensas para que de esta manera puedan mantener la satisfacción en el trabajador y con ello puedan generar un mayor valor a la organización y que estos dispongan de buen compromiso e identidad cultural empresarial.
 - e. Genera que la calidad de vida del colaborador pueda desarrollarse con mayor eficiencia y a mantenerla, se refleja la importancia en este aspecto porque las organizaciones tiene la necesidad de contar con un sistema que permita la administración del talento humano, su organización, que se disponga de un reglamento y que las políticas que se implemente sean flexibles de tal manera que brinde a los empleados un ambiente seguro y cómodo para que facilite el desarrollo de sus actividades y estos se sientan capaz de efectuar cada una de sus funciones.
 - f. Ayuda administrar el cambio; esto quiere decir que con la gestión de talento humano se podrá generar un mayor avance en las actividades tecnológicas y el colaborador podrá adaptarse a los cambios en diferentes aspectos que se presenten dentro de la empresa como por ejemplo cambios en la economía, en las políticas y en la toma de decisiones es así que cada organización debe de considerar que los cambios son importantes y ayudar a que el colaborador pueda adaptarse; promoviendo una cultura competitiva y que esté capacitada para afrontar los desafíos y ser partícipes de la mejora de sus procesos organizacionales.
 - g. Ayuda a que en la organización se puedan plantear y determinar políticas éticas y que el colaborador pueda desarrollar comportamientos altamente responsables con la sociedad; es decir que la organización pueda disponer de empleados y empleadores que adopten conductas éticas y que se comprometan con las metas verdes de la

empresa para que de esta manera generar una cultura socialmente responsable.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Capacidades o competencias: según Ramírez W. (2022) para que una persona alcance el éxito y los resultados esperados en su área de trabajo dependerá de una serie de características y patrones de comportamiento que adopte como parte de su personalidad, ya que los puestos laborales en las instituciones se diferencian por sus funciones. Asimismo, Chiavenato (2009) dice que cada persona nace con una característica que la hace diferente y por la cual es indispensable para lograr un propósito.

Ingreso de personal: Para Chiavenato (2009) se le considera como aquel proceso que lleva a cabo una empresa para reclutar y seleccionar a las personas más idóneas que pasarán a ser parte de ella. Del mismo modo Armas (2017) enfatiza que este proceso es un filtro y de mucha importancia y que actuará de acuerdo con criterios planteados para que los mejores talentos formen parte de la institución y así se alcance las metas y objetivos trazados.

Incentivos: según Yupanqui (2022) también se le denomina sistema de premios.com a los cuales constituyen una serie de estrategias que emplean las empresas con el propósito de que se llegue a motivar a su personal y con esto puedan contribuir con el desarrollo de su desempeño; por ellos se refleja la importancia de contar con un personal motivado dado que esto favorecerá a la productividad donde se resalta que los incentivos son el factor principal de esta motivación. Se refleja también que cada una de las compensaciones que se puedan implementar en una organización albergan diferentes criterios los cuales pueden ser económicos, ascensos, capacitaciones entre otros los mismos que finalmente llegaran a lograr que el colaborador esté mucho más comprometido e identificado con la organización.

Teorías que explican el talento humano:

Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor

Douglas Mcgregor citado por Chiavenato (2011) describe que los titulares de las empresas optan por dos maneras de dirigir y conocer la conducta de sus empleados y tratarlos dependiendo de sus actitudes y en base a ellos buscaran formas de motivarlos o exhortarlos para cumplir con sus funciones e incrementar la productividad de la organización.

Teoría X (Visión Tradicional)

En esta teoría se resalta que el percibir una remuneración económica es el que impulsa al hombre a trabajar; al ser parte de una organización, el hombre se convierte en un ser subordinado que tiene que cumplir órdenes; el ser humano muchas veces no puede controlar su comportamiento y sus emociones por lo que necesita de terceros para ser más responsables.; es de esta forma que del enunciado anterior, las empresas implementan medios y planes para controlarlos y realizar esfuerzos para cumplir con sus obligaciones laborales (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

Además se refleja en esta teoría que las organizaciones deben implementar un sistema de incentivos para motivar al trabajador porque la gran mayoría se rehúsa al trabajo; en su gran mayoría, los seres humanos prefieren ser dirigidos; el ser en su mayoría renuentes al trabajo o cumplir con obligaciones laborales, los directivos se ven obligados a implementar un sistema de sanciones para generar miedo y que cumplan con sus responsabilidades laborales, es así como de lo expuesto líneas arriba, se concibe al empleado como el objeto para cumplir objetivos, para ello aplicarán una serie de métodos en cuanto a premios y castigos (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

Teoría Y (Nueva Visión)

Se establece que el ser humano ve al trabajo como un juego que demanda esfuerzo no solo físico sino intelectual por lo que concibe como satisfacción el realizar labores; por ende, de lo descrito anteriormente, el ser humano no necesita que le implanten sanciones ni miedos para cumplir los objetivos institucionales ya que asume responsabilidades.

Asimismo, los directivos confían en sus empleados al considerarlos responsables y juntos logran los objetivos institucionales; al contar con un trabajo, el ser humano se vuelve más responsable y al estar en proceso de aprendizaje tiene miedo adaptarse a los cambios, pues busca su seguridad; muchas veces los trabajadores aportan a la solución de los problemas que lleguen a suscitarse en la empresa empleando su creatividad y talento; en muchas ocasiones debido al avance de la tecnología se deja de lado o en reducido porcentaje se toma en cuenta la potencialidad intelectual del hombre; en tal sentido, según este pensamiento, los directivos involucran a los empleados en el cumplimiento de los objetivos (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

Teoría Z

Esta teoría implementada por Ouchi y citado por Chiavenato (2011) hace referencia a Ouchi, quien presenta una nueva concepción en cuanto a sistemas de administración de talento humanos, basada en la teoría de McGregor y la denomina Teoría Z, la cual plantea que la prioridad para lograr las metas y objetivos es que los empleados conozcan y asuman como suya la misión, visión y cultura organizacional, ya que ayudará a cumplir los objetivos institucionales más allá de emplear exclusivamente la tecnología.

Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057

El Congreso de la República aprobó esta ley conocida como Ley Servir, para los trabajadores que brindan la prestación de servicios en entidades del Estado, a fin de consolidar un solo régimen laboral. El propósito de esta norma consiste en que en las entidades se llegue a promover un excelente desempeño del colaborador, asimismo, se busca fortalecer la meritocracia y se genere un ambiente laboral que promueva el desarrollo personal y profesional del colaborador así también como lograr que las entidades estatales pueden ofrecer servicios de calidad al ciudadano donde prevalezca la eficiencia y eficacia en cada proceso.

Con esta nueva ley y al implantarse un nuevo y único régimen laboral que brinda diferentes beneficios a los servidores públicos y apuesta por la capacitación y evaluación se busca atraer talentos en las entidades estatales. Actualmente son pocas las entidades estatales que se han incorporado a esta nueva reforma política del Estado en materia laboral.

Desempeño laboral

Se tomó en cuenta las definiciones de diferentes autores entre ellos Chiavenato (2011) quien afirma que es la conducta que adopta un empleado en el centro de labores, la cual dependerá de diferentes circunstancias. Además, hace mención a la evaluación del desempeño, es decir cómo se desenvuelve el ser humano en la organización para lo cual emplean diferentes procedimientos.

Mamani y Cáceres (2019) hace referencia a que el trabajador aporta mucho a la institución lo cual contribuye a la eficiencia y eficacia. Su conducta es fundamental para el cumplimiento de los objetivos deseados.

En esa misma línea, Robbins (2005) afirma que es el producto final de una tarea la cual conlleva al desarrollo de una serie de actividades que demandarán esfuerzos para garantizar calidad en el trabajo ejecutado. Por lo que los directivos toman en cuenta para saber el porqué de los resultados sean positivos o negativos además de los comportamientos de las personas.

Importancia de la evaluación del desempeño

El que las organizaciones evalúen el desempeño de los colaboradores es una tarea de suma importancia para las organizaciones ya que permitirá conocer sus necesidades, competencias y expectativas, pues esto influirá en la optimización y cumplimiento de los objetivos trazados en la empresa, según lo referido por Chiavenato (2011).

Asimismo, señala que tiene beneficios para el gerente, empleado y la organización. En cuanto al gerente, le permitirá conocer el rendimiento de su personal y mediante una serie de mecanismos mejorar las relaciones con sus subordinados haciendo énfasis en que la evaluación es parte de un proceso que es necesario para toda institución. Respecto al empleado, sabe que constantemente la organización mide su rendimiento, por lo que le permitirá hacerse un autodiagnóstico para conocer sus debilidades y fortalezas. Finalmente, para la organización, evaluar a su personal le permitirá adoptar las medidas correctivas e impulsar un sistema de incentivos que necesita aplicar para motivar al personal y sobre todo reforzar las competencias de los trabajadores.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Teniendo en cuenta lo propuesto por Chiavenato (2011) hemos considerado los principales objetivos:

1. Permiten que las organizaciones implementen, según criterios, planes de incentivos entre económicos y sociales para premiar el buen rendimiento de los servidores; asimismo, servirá para que los directivos obtengan mediante el feedback información del empleado.
2. Servirá para aplicar medidas para corregir o fortalecer las competencias y desempeño del trabajador, de igual forma servirá para optimizar las relaciones entre directivos y trabajadores.

3. Permitirá que los trabajadores conozcan cual es el concepto que tienen de ellos sus empleadores; además ayudará a identificar las habilidades, destrezas y competencias del empleado y aplicar estrategias para motivarlos y brindar sugerencias para mejora de los empleados y se concreten los resultados esperados.

Dimensiones del desempeño laboral

Cumplimiento de objetivos: Según Cruzado y Villanueva (2020) las organizaciones implementan una serie de procedimientos en base a indicadores que hacen hincapié a los planes y metas institucionales que deben seguir los empleados para lograr que la empresa alcance los resultados deseados; este autor denomina a este proceso la administración del desempeño.

Trabajo en equipo: De la Mora et al. (2022) plantea que el éxito empresarial se centra en que tras ello ha existido un trabajo en equipo, y eso es parte de una ventaja competitiva que la diferencia de otras. Por su parte Cruzado y Villanueva (2020) enfatizan que actualmente las empresas están dando prioridad al trabajo en equipo, ya que están comprometidas y apuntan a una sola misión que es el logro de las metas organizacionales.

Disciplina laboral: Chiavenato (2011) sostiene que es el conjunto de políticas con las que cuenta la organización y que orientan la conducta del empleado, quienes deben acatarlas de manera ordenada y responsable. El incumplimiento de estas, generará que se aplique el sistema de sanciones con el que se rige la organización. No obstante, en la actualidad el colaborador se autocontrola y no necesita que la empresa aplique un plan de vigilancia y control para el cumplimiento de sus funciones (De la Mora et al., 2022).

Teorías que explican el desempeño laboral

La teoría de los dos factores de Herzberg

Según Chiavenato (2011) para Herzberg el desempeño de un trabajador depende de las condiciones laborales y los clasificó como detallamos a continuación:

Factores higiénicos hace mención a la remuneración, las políticas laborales, el ambiente de trabajo, clima laboral entre otros llamados también externos, los cuales según el autor no inciden en el desempeño y motivación del empleado, pues al estar ausentes o no acorde a las

expectativas del trabajador no generan satisfacción, recalcando que es la forma como se sienten las personas en la organización en base a lo que les brinda su empleador.

Factores motivacionales hace mención a responsabilidades, la autorrealización, reconocimiento por labores cumplidas, cumplimiento de objetivos entre otros considerados factores internos que influyen positivamente y son nota de motivación y satisfacción ya que se valora el trabajo realizado por el empleado.

Teoría de Expectativas de Victor Vroom

Según Chiavenato (2011) la teoría de Vroom hace referencia a que en cada ser humano existen tres fuerzas que lo impulsan a creer en sí mismo para cumplir objetivos; y estas hacen mención a:

Objetivos personales, el empleado realiza sus máximos esfuerzos para cumplir sus metas y objetivos trazados.

Relación percibida entre logro de sus objetivos y la alta productividad, consiste en que el trabajador se plantea metas que considera podrá cumplir y eso es lo que lo motiva a lograr el propósito y obtener resultados en la organización, es decir sus acciones aportan a esta y obtendrán incentivos.

Percepción de su influencia, el trabajador asume que, al esforzarse en cumplir las metas de la empresa, siente que este objetivo también lo beneficia.

En síntesis, esta teoría brindará herramientas a los directivos para que conozcan lo que necesitan, sienten y aspiran los empleados, ya que toda persona responde a impulsos y conductas, lo que será un gran aporte para el desempeño sobresaliente y productividad de la organización.

1.4. Formulación del Problema.

Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?

¿Qué relación existe entre la dimensión ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?

¿Qué relación existe entre la dimensión incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

El estudio tiene una justificación teórica porque la variable de gestión de talento humano se sustenta en la teoría de Gestión de talento humano, en la cual Chiavenato (2011), refleja que la gestión en toda institución permite que se definan las normativas y procedimientos que facilitan la dirección de personas, desatando una serie de mecanismos para que se puedan implementar las estrategias necesarias de atraer, seleccionar, capacitar y motivar al trabajador. De igual manera, la variable de desempeño laboral, se sustenta en la teoría de los dos factores de motivación de Herzberg, esta consiste en identificar los elementos que generan satisfacción en el colaborador y señalar aquellos elementos que no generan satisfacción en el ambiente laboral, reflejando que, a mayor satisfacción del personal, este se encuentra más comprometido con el desarrollo de sus actividades generando buen desempeño.

Asimismo, tiene una justificación metodológica porque en el estudio se desarrollaron los métodos descriptivos (mediante tablas y figuras) e inferenciales (puntuaciones de correlación) para lograr responder a los objetivos de estudio, de igual manera se consideró como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario de gestión de talento humano

y el cuestionario de desempeño laboral, el cual fue aplicado a una muestra de 184 trabajadores administrativos.

El estudio se justifica en el aspecto social debido a que contribuye a que se realice un análisis al desempeño del personal administrativo en una municipalidad y por medio de ello se pueden conocer las falencias que actualmente presenta el colaborador y establecer lineamientos que ayuden a cumplir los objetivos institucionales. Asimismo, se logrará establecer la incidencia e impacto que presenta la gestión de talento humano con respecto al desempeño laboral con la finalidad de que se tenga un mayor estudio en la municipalidad y frente a ellos se pueda identificar estrategias para mejorar la productividad y eficiencia de la organización. Asimismo, el proyecto desarrollado es trascendente porque determina la importancia que presenta la gestión del capital humano para que se pueda mejorar los procesos de atención y servicio al usuario además favorece a que la municipalidad cuente con las herramientas necesarias para la administración del talento humano.

El estudio es beneficioso porque permitirá los responsables de la gerencia proponer y aplicar estrategias adecuadas que se alinean a mejorar las capacidades cognitivas y organizacionales del personal para contar con un buen talento humano comprometido con el desarrollo de una buena gestión municipal. Es relevante porque incidirá en la competitividad y productividad laboral, ya que permitirá que se tome en cuenta las competencias, destrezas, actitudes y estimulación de los colaboradores en sus áreas de trabajo.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Hipótesis específicas:

Existe relación entre las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Existe relación entre el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Existe relación entre los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

1.7.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación que tiene las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Identificar la relación que tiene el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Analizar la relación que tiene los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

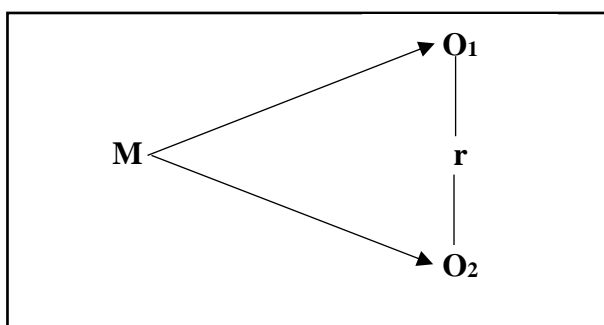
2.1. Tipo y diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo no experimental. Asimismo, se usó el diseño descriptivo correlacional, porque no solo se realizó una descripción estadística de las variables, sino que además se examinó la relación o asociación existente entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral lo que permitió estudiar la significación que tienen dichas variables (Hernández et al., 2014).

El estudio presentó un diseño no experimental dado que los procesos desarrollados en la investigación no influenciaron en la manipulación de las variables y solo fueron analizadas en su estado natural, además, la investigación fue transversal porque las variables se estudiaron simultáneamente haciendo un corte en el tiempo (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Diseño de investigación.



Dónde:

M = Muestra con quien(es) vamos a realizar el estudio.

O₁ = Variable 1 que representa la gestión del talento humano

O₂ = Variable 2 que representa el desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Población y muestra

La población estuvo constituida por los 350 trabajadores de ambos sexos (según información de la Municipalidad Provincial de Chiclayo) de las diferentes modalidades de contrato de la municipalidad.

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula correspondiente a la población finita:

Figura 2

Cálculo de la muestra.

$$n = \frac{z^2 p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 p \cdot q}$$
$$n = \frac{Nz^2 p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$
$$n = \frac{(350)0.5^2(0.5)(0.5)}{0.5^2(350 - 1) + 0.5^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 184$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Población (350)

Z: Nivel de confianza =1,96 (cuando el nivel de confianza es del 95%)

P: Probabilidad a favor (0,5)

q: Probabilidad en contra (0,5)

e: Margen de error (0,05)

Para hallar la muestra y teniendo en cuenta la fórmula detallada líneas arriba se ha considerado para la encuesta a una muestra conformada por 184 personas.

2.3. Variables, operacionalización.

Tabla 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas o instrumentos	Escala
V1: Gestión del talento humano	Son las normativas y procedimientos que sirven para la dirección de personas y que tienen ver con una serie de mecanismos para atraer, seleccionar, capacitar, motivar e incentivar a los trabajadores de una entidad (Jara et al., 2018).	Conjunto de acciones que adopta la Municipalidad para administrar los recursos humanos, y se aplica una encuesta que consta de 14 preguntas para medir como se desarrolla la gestión del talento humano.	Capacidades Ingreso de personal Incentivos	conocimientos Habilidades Actitudes reclutamiento selección inducción capacitación Remuneración Motivación	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Estadística Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Operacionalización de la variable gestión de talento humano

Tabla 2*Operacionalización de la variable*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas o instrumento	Escala
V2: Desempeño laboral	Se refiere a la conducta que adopta un empleado en el centro de labores, la cual dependerá de diferentes circunstancias (Mamani y Cáceres, 2019).	Se refiere al resultado que ha logrado la municipalidad, en base al cumplimiento de objetivos, trabajo en equipo y disciplina laboral que ha adoptado los trabajadores en el desempeño laboral, y se aplica una encuesta de 16 interrogantes.	Cumplimiento de objetivos Trabajo en equipo Disciplina laboral	Productividad Compromiso Capacidad de realización Conocimiento del trabajo Lograr mejoras Liderazgo Cumplimiento de horario Alcanzar fines trazados	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Estadística Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el desarrollo de esta tesis se utilizó la técnica de la encuesta, donde una vez detallada la muestra, se elaboró todas las preguntas para la encuesta que sirvió para recolectar toda la información de la muestra conformada por el personal que realiza labores administrativas en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

El instrumento seleccionado fue el cuestionario, con la finalidad de recolectar datos utilizamos este instrumento, el cual se elaboró a partir de un conjunto de interrogantes que se aplicaron a la muestra representativa conformada por los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Se tuvo en cuenta los indicadores que provienen de las dimensiones de nuestras variables de estudio, aplicando la escala de Likert (Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)), para ambas variables. Es de esta forma que el cuestionario de gestión de talento humano estuvo conformado por una cantidad de tres dimensiones y 14 ítems, en la dimensión capacidades se consideraron tres indicadores (conocimientos, habilidades y actitudes), en la dimensión ingreso de personal se establecieron cuatro indicadores (reclutamiento, selección, inducción y capacitación); en la dimensión incentivos estuvo determinado por dos indicadores (remuneración y motivación); de igual manera el cuestionario de desempeño laboral estuvo conformado por tres dimensiones y 16 ítems, de lo cual la dimensión cumplimiento de objetivos lo conformaron tres indicadores (productividad, compromiso y capacidad de realización), la dimensión trabajo en equipo estuvo determinado por tres indicadores (conocimiento del trabajo, lograr mejoras y liderazgo) y la dimensión disciplina laboral lo establecieron dos indicadores (cumplimiento de horario y alcanzar fines trazados).

La validez se desarrolló mediante el juicio de expertos, donde se tomó en consideración a tres expertos que dieron sugerencias y aprobaron los instrumentos denotando pertinencia, claridad y coherencia en cada ítem.

La confiabilidad de los instrumentos se desarrolló mediante el Alfa de Cronbach, donde las puntuaciones encontradas de 0,846 para las dos variables lo cual determinó que la información recolectada por los instrumentos fue confiable.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Para el análisis de la información Se contó con una estadística descriptiva e inferencial además la información que se obtuvo se organizó en el software SPSS 22.0 permitiendo que se desarrolle una adecuada distribución de las frecuencias y se puede usar a la prueba de correlación de Pearson la misma que ayudó a que se pueda contrastar la hipótesis de estudio. Es importante reflejar que esta prueba de correlación ayuda a determinar el grado de relación en la cual se establece que esté coeficiente llega a oscilar entre -1 y +1. Además, se refleja que la puntuación de correlación, mientras más está alejada del cero esto significará que la relación es más fuerte entre las variables que se analizan. De forma similar se identifica que los niveles de relación van a depender de los signos de correlación que se obtengan pues existe el nivel positivo y negativo.

Tabla 3

Valores de correlación de Pearson.

Valores	Descripción
1	Correlación perfecta
$r < 1$	Correlación muy alta
$r < 800$	Correlación alta
$r < 600$	Correlación moderada
$r < 0.400$	Correlación directa débil
$r < 0.200$	Correlación baja
0	Correlación nula

Nota. Valores de correlación propuestos por Hernández-Sampieri et al. (2014).

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta tesis hemos abordado los criterios éticos propuestos por Salazar et al. (2018) y son: Consentimiento informado: El personal que participó de las encuestas fue informado con anticipación y dio su consentimiento y responsabilidad. Confidencialidad: Se dio a conocer que la información brindada se encuentra debidamente protegida y se garantiza la seguridad de la misma. Observación participante: la investigadora asumió una responsabilidad ética durante la aplicación de las encuestas y en el recojo de información.

2.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científico que se tomaron en cuenta fueron los propuestos por Salazar et al. (2018) son: Credibilidad, Valor de la verdad/ autenticidad: La presente investigación determinó a través de la operacionalización de las variables, las dimensiones y las preguntas para la elaboración del cuestionario. Fiabilidad: La fórmula estadística aplicada es el 5% de error de forma tal que está dentro de los parámetros internacionales. Confirmabilidad reflexividad Neutralidad/ objetividad: Todas las evidencias obtenidas en el presente trabajo investigativo tienen veracidad en la descripción y son comparados con otras investigaciones que sirvieron como antecedente.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

En este acápite damos a conocer los resultados obtenidos:

Tabla 4

Confiabilidad completa de Cronbach de ambas variables.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	30

De acuerdo con los valores planteados por Kuder Richardson, se ha obtenido una puntuación de confiabilidad que está ubicada entre 0,72 0,62 lo que determina que la confiabilidad obtenida es excelente, tal como se presenta a continuación:

Tabla 5

Confiabilidad de resultados.

Valores	Descripción de confiabilidad
Menor a 0,54	Nula
Entre 0,54 – 0,59	Baja
Entre 0,60 – 0,65	Confiable
Entre 0,66 – 0,71	Muy confiable
Entre 0,72 – 0,99	Excelente
1,00	Perfecta

Nota: Según el cuadro de Kuder Richardson.

Tabla 6

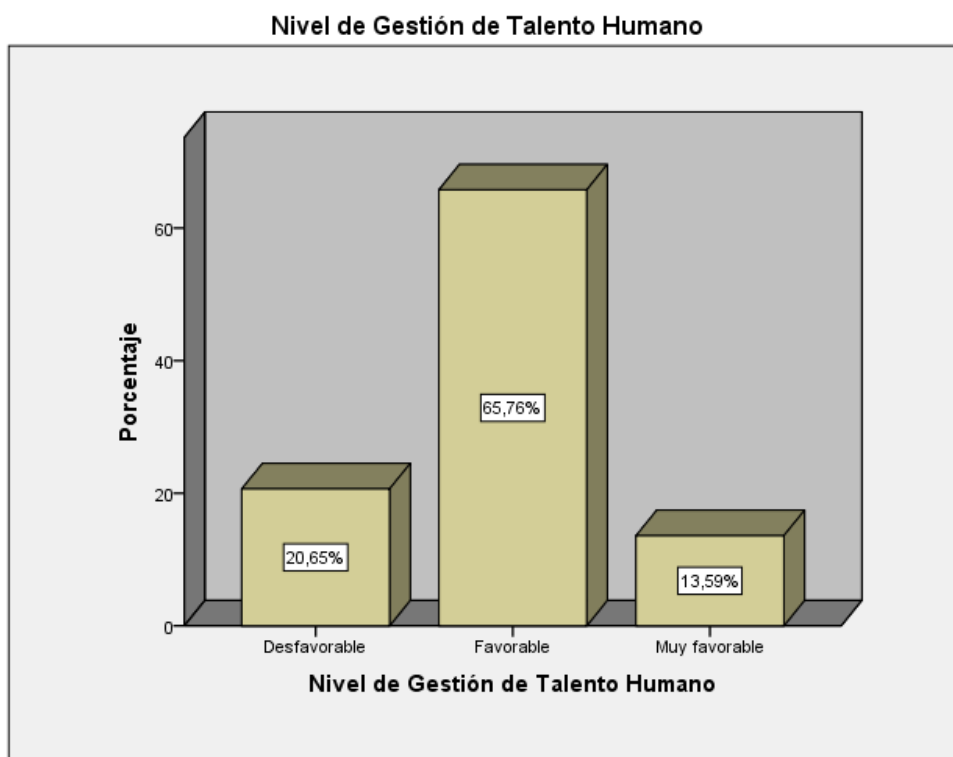
Nivel de gestión del talento humano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	38	20,7	20,7	20,7
	Favorable	121	65,8	65,8	86,4
	Muy favorable	25	13,6	13,6	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Figura 3

Nivel de gestión del talento humano



Interpretación: Respecto a la gestión del talento humano, podemos visualizar que el 65.76% del personal afirma que dicha gestión es favorable, seguido del 20.65% quienes refieren que la gestión es desfavorable; mientras que solo el 13.59% indica que la gestión del talento humano es muy favorable.

Tabla 7

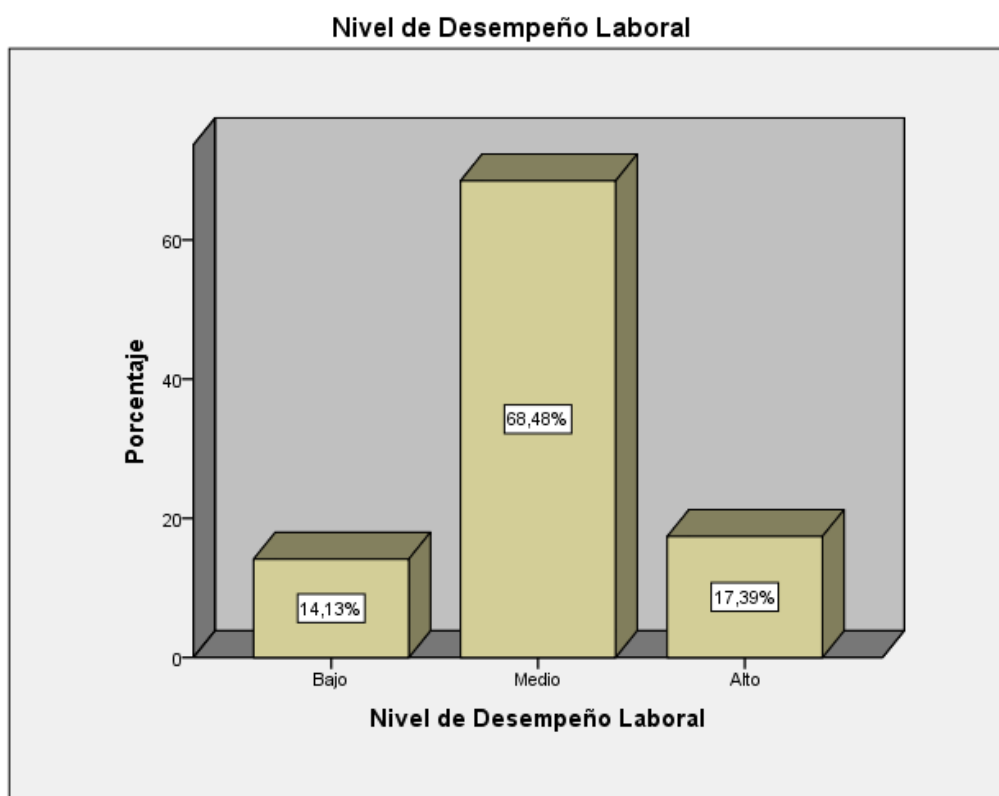
Nivel del desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	14,1	14,1	14,1
	Medio	126	68,5	68,5	82,6
	Alto	32	17,4	17,4	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Figura 4

Nivel del desempeño laboral.



Interpretación: En el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad, se logra visualizar que el 68.48% del personal presenta un desempeño laboral medio, seguido del 17.39% cuyo desempeño laboral es alto; mientras que el 14.13% tiene un desempeño laboral bajo. Estos resultados son alentadores, ya que con una correcta gestión del talento humano se incrementaría el nivel del personal.

Tabla 8

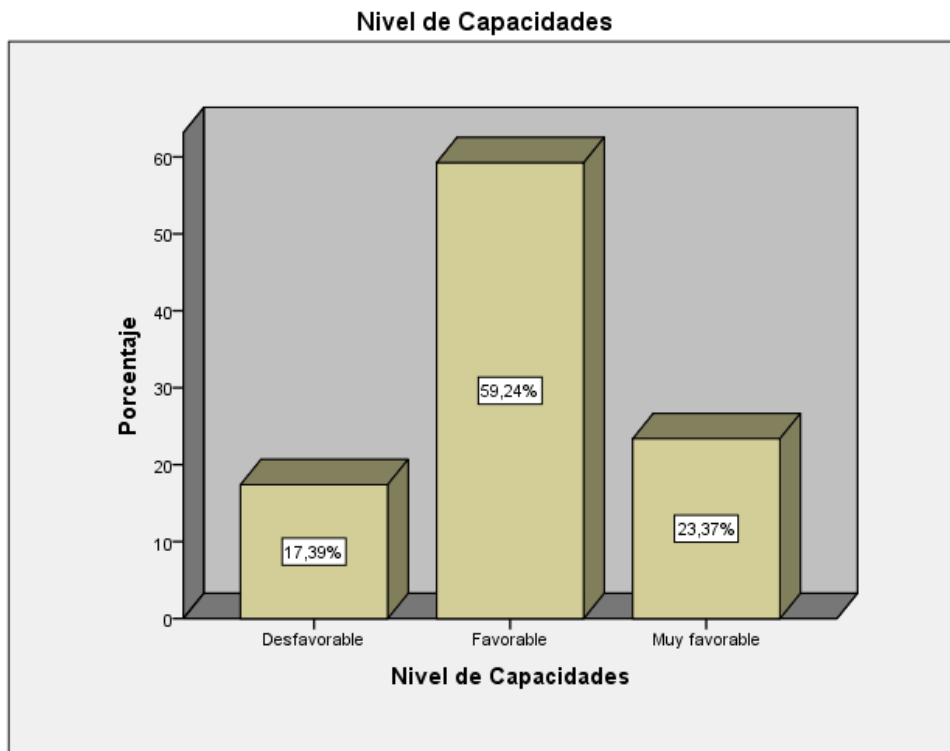
Nivel de capacidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	17,4	17,4	17,4
	Medio	109	59,2	59,2	76,6
	Alto	43	23,4	23,4	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Figura 5

Nivel de capacidades.



Interpretación: En cuanto al nivel de la dimensión capacidades, el 59.24% del personal afirma que la gestión en esta dimensión es favorable, seguido del 23.37% quienes refieren que la gestión es muy favorable; mientras que solo el 17.39% indica que la gestión de las capacidades es desfavorable.

Tabla 9

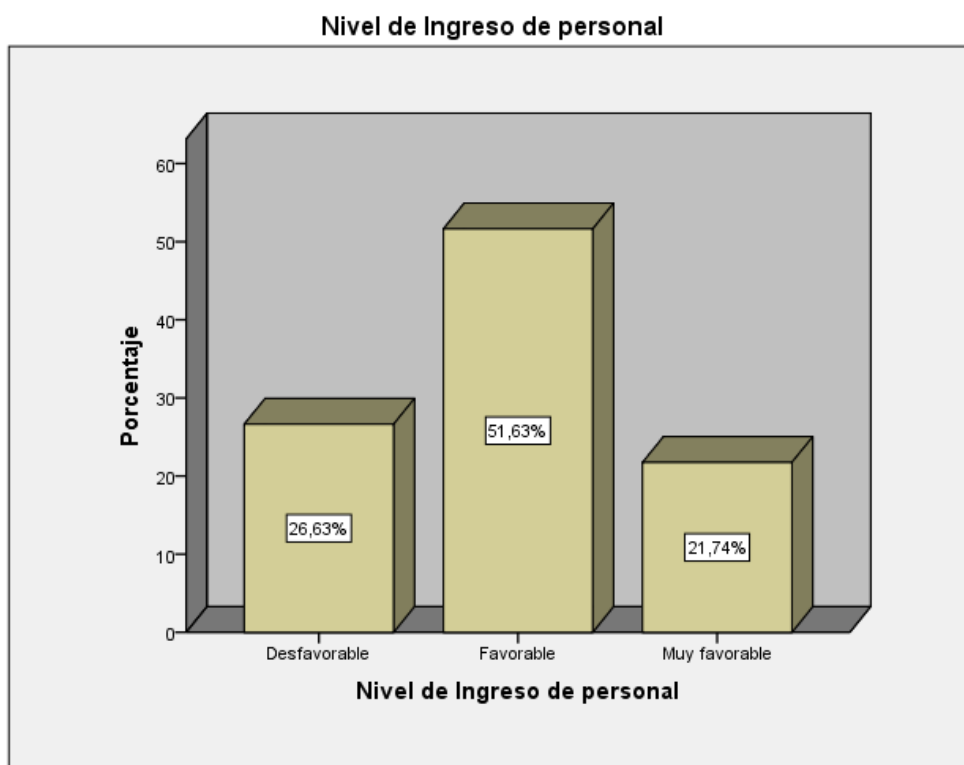
Nivel de ingreso de personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	26,6	26,6	26,6
	Medio	95	51,6	51,6	78,3
	Alto	40	21,7	21,7	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Figura 6

Nivel de ingreso de personal.



Interpretación: En cuanto al nivel de la dimensión ingreso de personal, el 51.63% del personal afirma que la gestión en esta dimensión es favorable, seguido del 26.63% quienes refieren que la gestión es desfavorable; mientras que el 21.74% indica que la gestión de incentivos es muy favorable.

Tabla 10

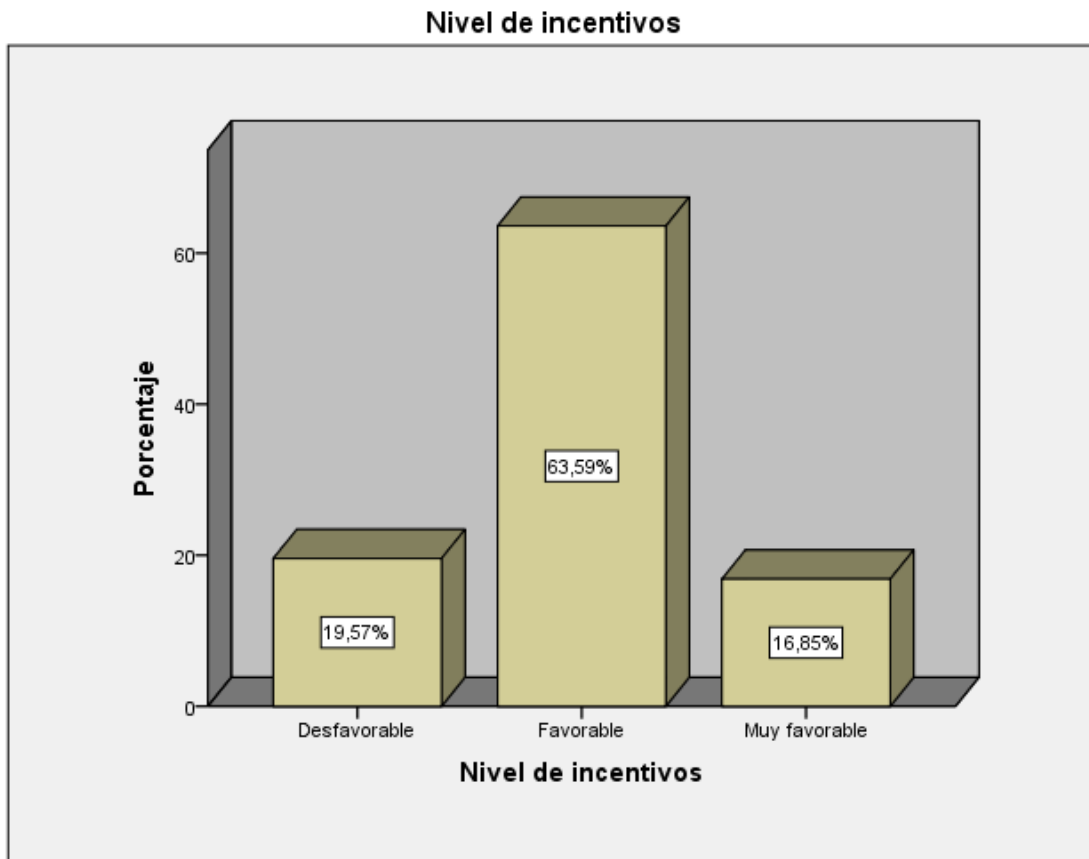
Nivel de incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	19,6	19,6	19,6
	Medio	117	63,6	63,6	83,2
	Alto	31	16,8	16,8	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Figura 7

Nivel de incentivos.



Interpretación: En cuanto al nivel de la dimensión incentivos, el 63.59% del personal afirma que la gestión en esta dimensión es favorable, seguido del 19.57% quienes refieren que la gestión es desfavorable; mientras que el 16.85% indica que la gestión de incentivos es muy favorable.

Tabla 11

Nivel de gestión de talento humano y nivel de desempeño laboral

			Nivel de desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel de gestión de talento humano	Desfavorable	F	15	23	0	38
		%	8,2%	12,5%	0,0%	20,7%
	Favorable	f	11	90	20	121
		%	6,0%	48,9%	10,9%	65,8%
	Muy favorable	f	0	13	12	25
		%	0,0%	7,1%	6,5%	13,6%
Total	f	26	126	32	184	
	%	14,1%	68,5%	17,4%	100,0%	

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Figura 8

Nivel de gestión de talento humano y nivel de desempeño laboral.

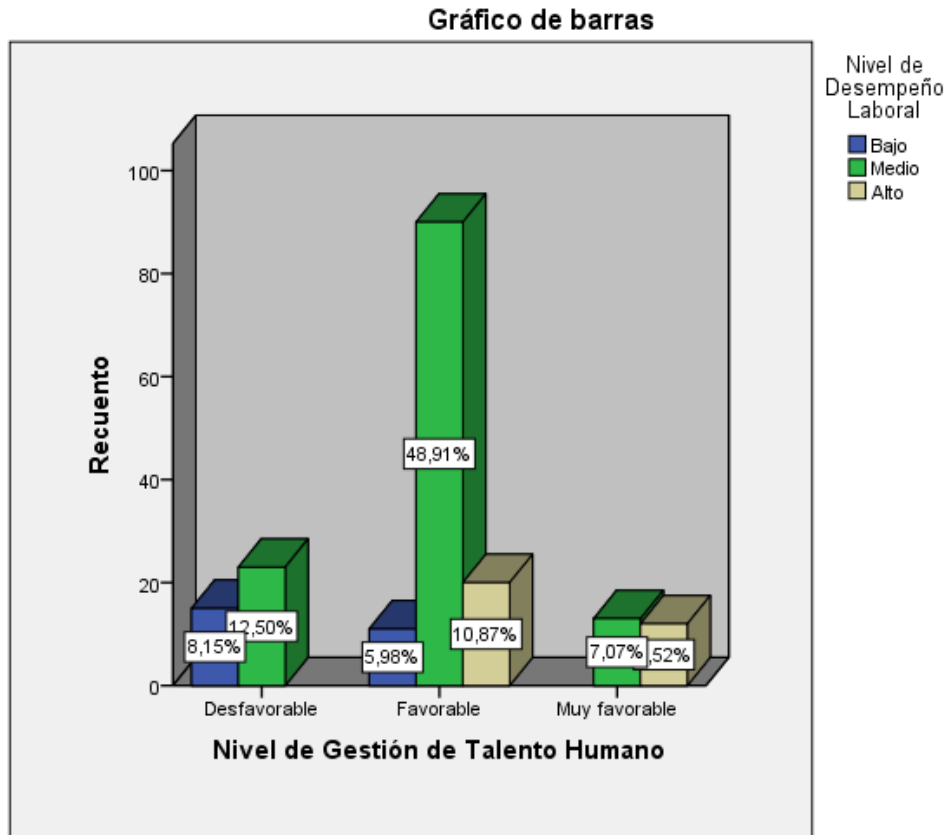


Tabla 12*Pruebas de chi-cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	45,066 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	45,493	4	,000
Asociación lineal por lineal	38,352	1	,000
N de casos válidos	184		

Nota: Spss 22, elaboración propia**Tabla 13***Nivel de correlación de la gestión de talento humano y nivel de desempeño laboral.*

		Nivel de desempeño laboral	Nivel de gestión de talento humano
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,658**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	184	184
Nivel de gestión de talento humano	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	184	184

Nota: Spss 22, elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla 11 y gráfico 8 se aprecia que del 100% de los encuestados, el 48.9% de los encuestados presenta un nivel de desempeño laboral medio y un nivel de gestión de talento humano favorable; mientras que solo el 6 % presenta alto desempeño laboral y un nivel de gestión de talento humano muy favorable. Asimismo, para la relación entre las dos variables de estudio, nos hemos quedado con la hipótesis alterna, ya que teniendo en cuenta la tabla de Pruebas de chi cuadrado se nos muestra un p valor de 0.00, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$); lo que demuestra que hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas; es decir, la gestión del talento humano se relaciona favorablemente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. En tal sentido, esta correlación es positiva alta, por lo que al existir una buena gestión de talento humano repercute en el desempeño laboral.

Tabla 14

Nivel de la dimensión capacidades y nivel de desempeño laboral

			Nivel de desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de capacidades	Bajo	f	8	22	2	32
		%	4,3%	12,0%	1,1%	17,4%
Medio	Medio	f	16	77	16	109
		%	8,7%	41,8%	8,7%	59,2%
Alto	Alto	f	2	27	14	43
		%	1,1%	14,7%	7,6%	23,4%
Total	Total	f	26	126	32	184
		%	14,1%	68,5%	17,4%	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Figura 9

Nivel de la dimensión capacidades y nivel de desempeño laboral

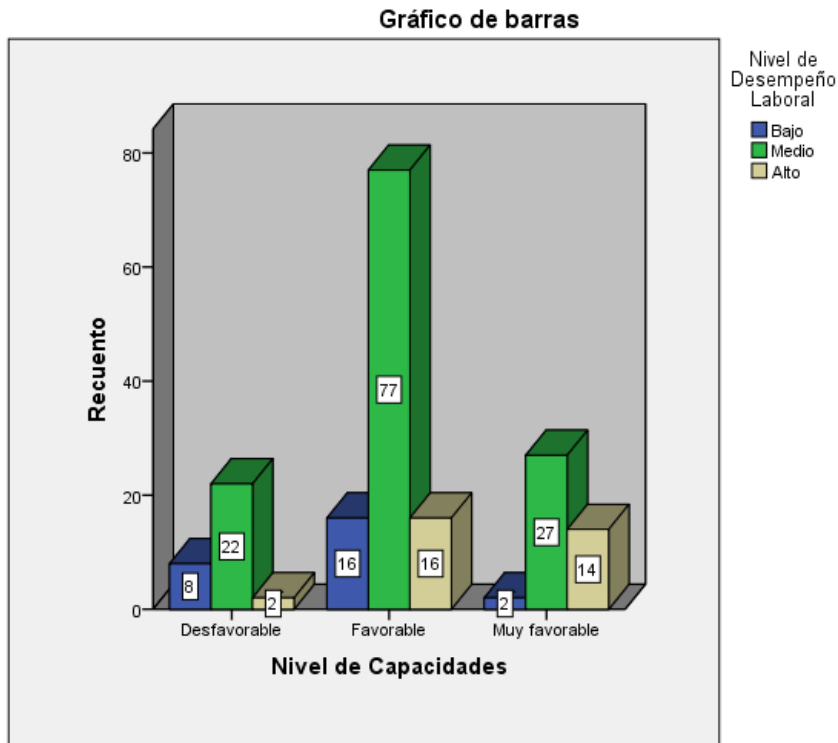


Tabla 15*Prueba de chi-cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,144 ^a	4	,007
Razón de verosimilitud	14,224	4	,007
Asociación lineal por lineal	13,253	1	,000
N de casos válidos	184		

Nota: Spss 22, elaboración propia**Tabla 16***Nivel de la dimensión capacidades y nivel de desempeño laboral.*

Correlaciones			
		Nivel de Desempeño Laboral	Nivel de Capacidades
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,569**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	184	184
Nivel de capacidades	Correlación de Pearson	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	184	184

Nota: Spss 22, elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla 14 y gráfico 9 podemos observar que del 100% de los encuestados, el 41.8% de los encuestados presenta un nivel de desempeño laboral medio y un nivel de capacidades medio; mientras que el 2 % presenta alto desempeño laboral y un nivel de capacidades bajo. Asimismo, para la relación entre las dos variables de estudio, nos hemos quedado con la hipótesis alterna, ya que teniendo en cuenta la tabla de Pruebas de chi cuadrado se nos muestra un p valor de 0.00, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$); lo que demuestra que hay suficiente evidencia para concluir que la variable y la dimensión están asociadas, es decir, el desempeño laboral se relaciona favorablemente con el nivel de capacidades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Asimismo, esta correlación es moderada.

Tabla 17

Nivel de la dimensión ingreso de personal y nivel de desempeño laboral.

			Nivel de desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel de ingreso de personal	Bajo	f	10	35	4	49
		%	5,4%	19,0%	2,2%	26,6%
	Medio	f	15	66	14	95
		%	8,2%	35,9%	7,6%	51,6%
	Alto	f	1	25	14	40
		%	0,5%	13,6%	7,6%	21,7%
Total		f	26	126	32	184
		%	14,1%	68,5%	17,4%	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Figura 10

Nivel de la dimensión ingreso de personal y nivel de desempeño laboral

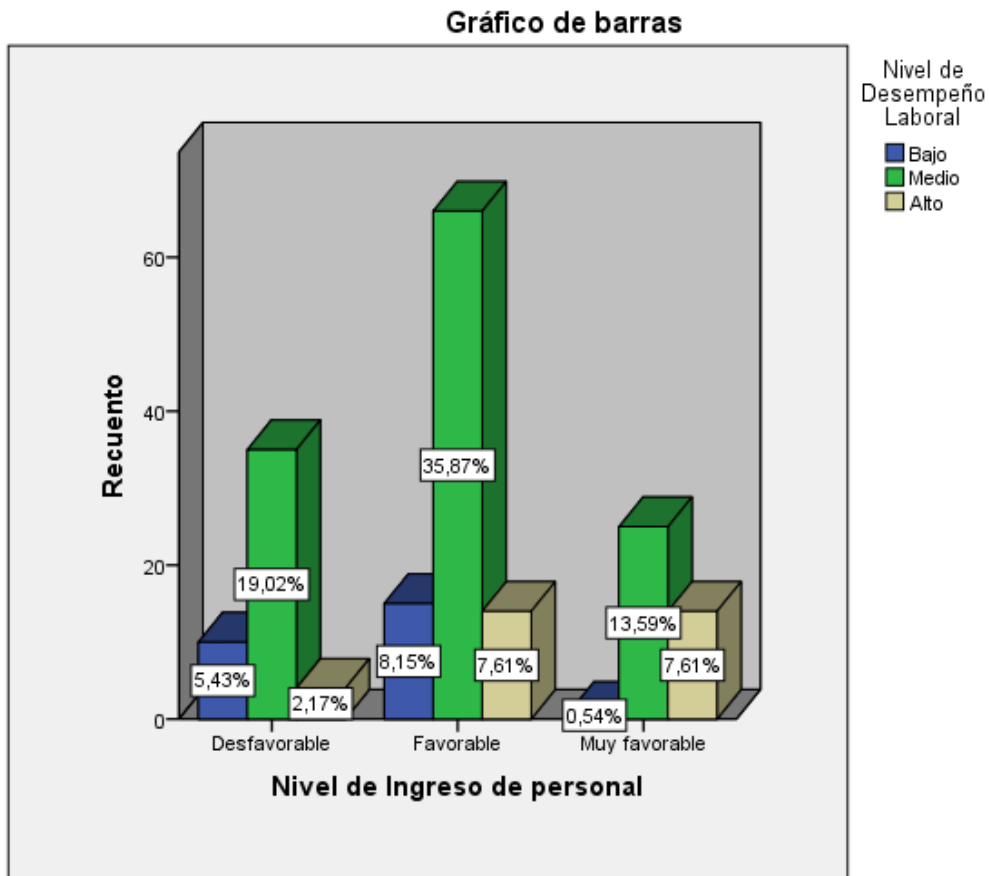


Tabla 18*Prueba de chi-cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,581 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	16,403	4	,003
Asociación lineal por lineal	13,307	1	,000
N	184		

Nota: Spss 22, elaboración propia**Tabla 19***Correlación de ingreso de personal y desempeño laboral*

		Nivel de desempeño laboral	Nivel de ingreso de personal
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,570**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	184	184
Nivel de ingreso de personal	Correlación de Pearson	,570**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	184	184

Nota: Spss 22, elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla 17 y gráfico 9 podemos observar que del 100% de los trabajadores encuestados, el 35.9% presenta un nivel de desempeño laboral medio y un nivel de ingreso de personal medio; mientras que solo el 0.5% presenta bajo desempeño laboral y un nivel de ingreso de personal alto. Asimismo, para la relación entre las dos variables de estudio, nos hemos quedado con la hipótesis alterna, ya que teniendo en cuenta la tabla de Pruebas de chi cuadrado se nos muestra un p valor de 0.04, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$); llegando a la conclusión que la variable y la dimensión están asociadas, es decir, el desempeño laboral se relaciona favorablemente con el nivel de ingreso de personal de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Asimismo, esta correlación es moderada.

Tabla 20

Nivel de la dimensión incentivos y nivel de desempeño laboral

		Nivel de desempeño laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de incentivos	Bajo	f	11	23	2	36
		%	6,0%	12,5%	1,1%	19,6%
	Medio	f	11	88	18	117
		%	6,0%	47,8%	9,8%	63,6%
	Alto	f	4	15	12	31
		%	2,2%	8,2%	6,5%	16,8%
Total	f	f	126	32	184	
	%	%	68,5%	17,4%	100,0%	

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Figura 11

Nivel de la dimensión incentivos y nivel de desempeño laboral.

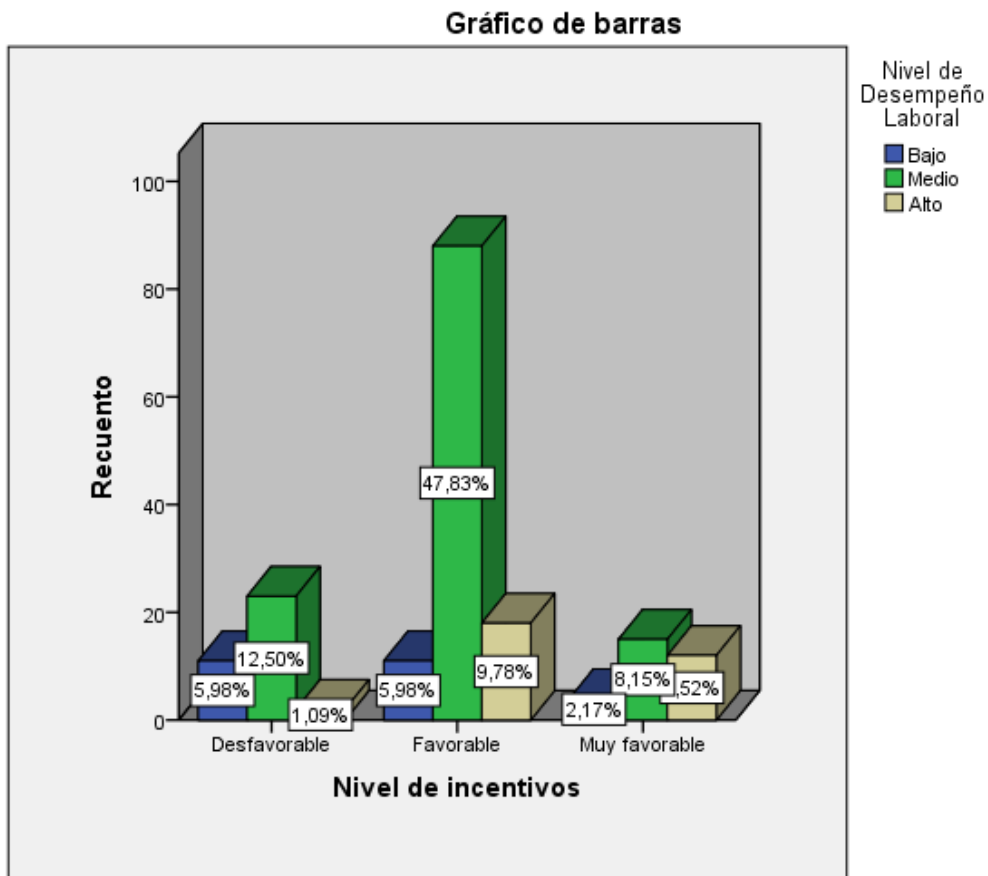


Tabla 21*Prueba de chi- cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,743 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	20,403	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,947	1	,000
N válidos	184		

Nota: Spss 22, elaboración propia**Tabla 22***Correlación de desempeño laboral e incentivos*

		Nivel de desempeño	
		laboral	Nivel de incentivos
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	184	184
Nivel de incentivos	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	184	184

Nota: Spss 22, elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla 20 y gráfico 11 podemos observar que del 100% de los encuestados, el 47.8% de los encuestados presenta un nivel de desempeño laboral medio y un nivel de incentivos medio; mientras que solo el 1.1% presenta alto desempeño laboral y un nivel de incentivos bajo. Con respecto a la relación entre las dos variables de estudio, nos hemos quedado con la hipótesis alterna, ya que teniendo en cuenta la tabla de Pruebas de chi cuadrado se nos muestra un un p valor de 0.00, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$); llegando a la conclusión que la variable y la dimensión están asociadas; es decir, el desempeño laboral humano se relaciona favorablemente con los incentivos de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Asimismo, esta correlación es moderada.

Presentación de cada indicador de la variable gestión del talento humano

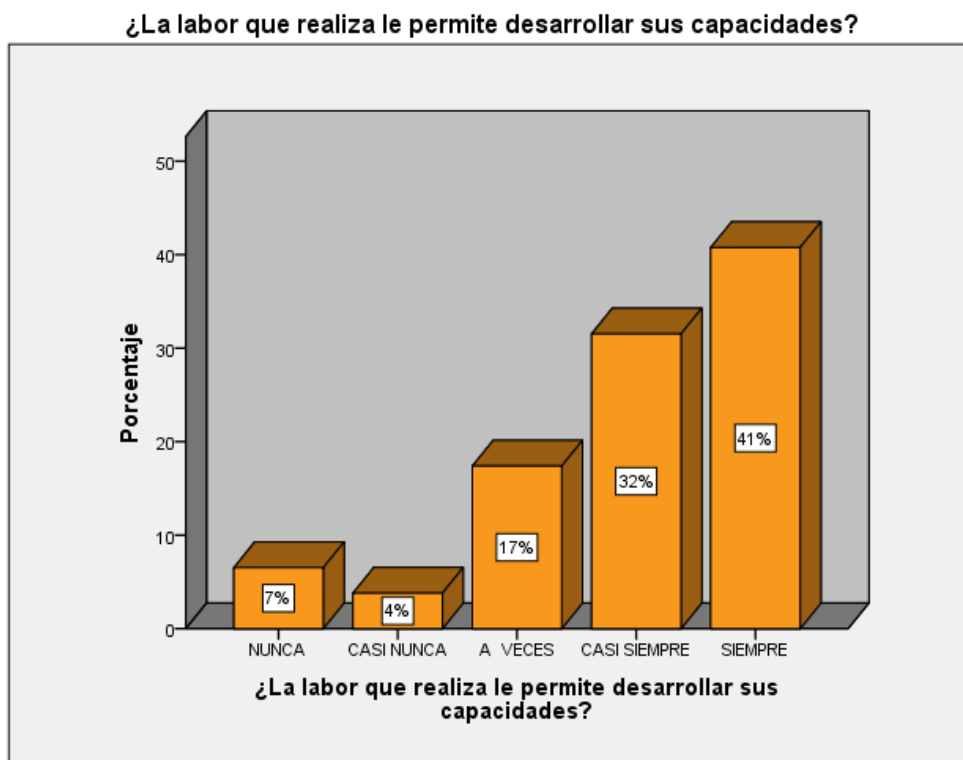
Tabla 23

¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	6,5	6,5
	Casi nunca	7	3,8	10,3
	A veces	32	17,4	27,7
	Casi siempre	58	31,5	59,2
	Siempre	75	40,8	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 12

¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?



Se logra evidenciar que en la tabla y el gráfico anterior se mostraron resultados respecto a la pregunta formulada permitiendo obtener que el 1% de los encuestados señala que los colaboradores desarrollen cada una de sus capacidades el 32% indicaron que casi siempre; mientras que el 17%, el 4 % casi nunca y el 7 % señala que nunca.

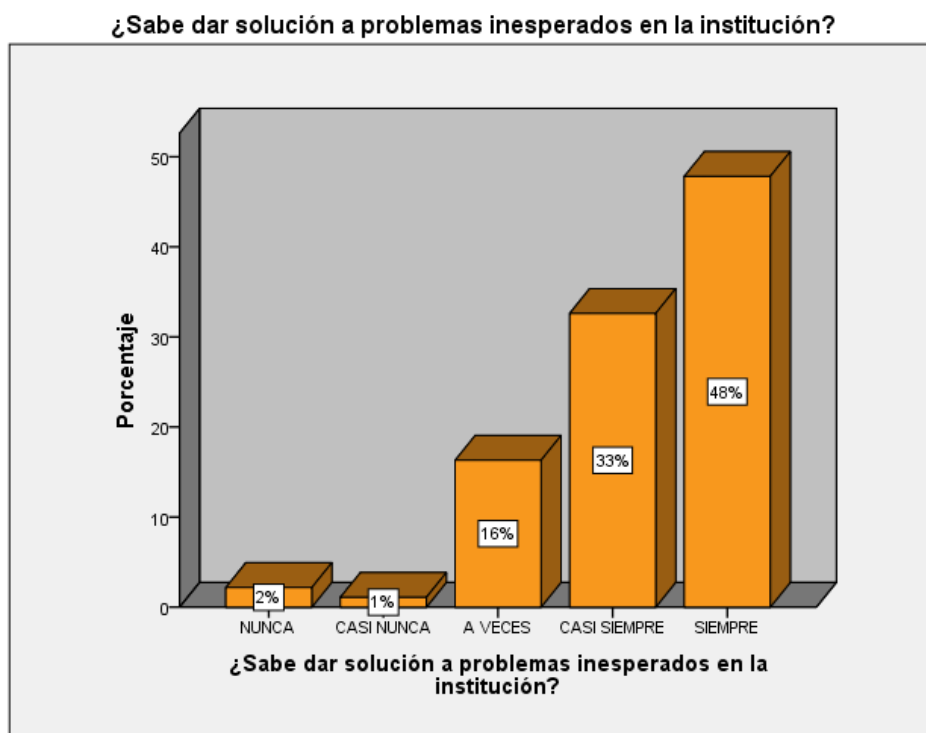
Tabla 24

¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	2,2	2,2
	Casi nunca	2	1,1	3,3
	A veces	30	16,3	19,6
	Casi siempre	60	32,6	52,2
	Siempre	88	47,8	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 13

¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución; donde el 48% de los encuestados señala que siempre, el 33 % señala que casi siempre, mientras que el 16% a veces, el 1 % casi nunca y el 2 % señala que nunca.

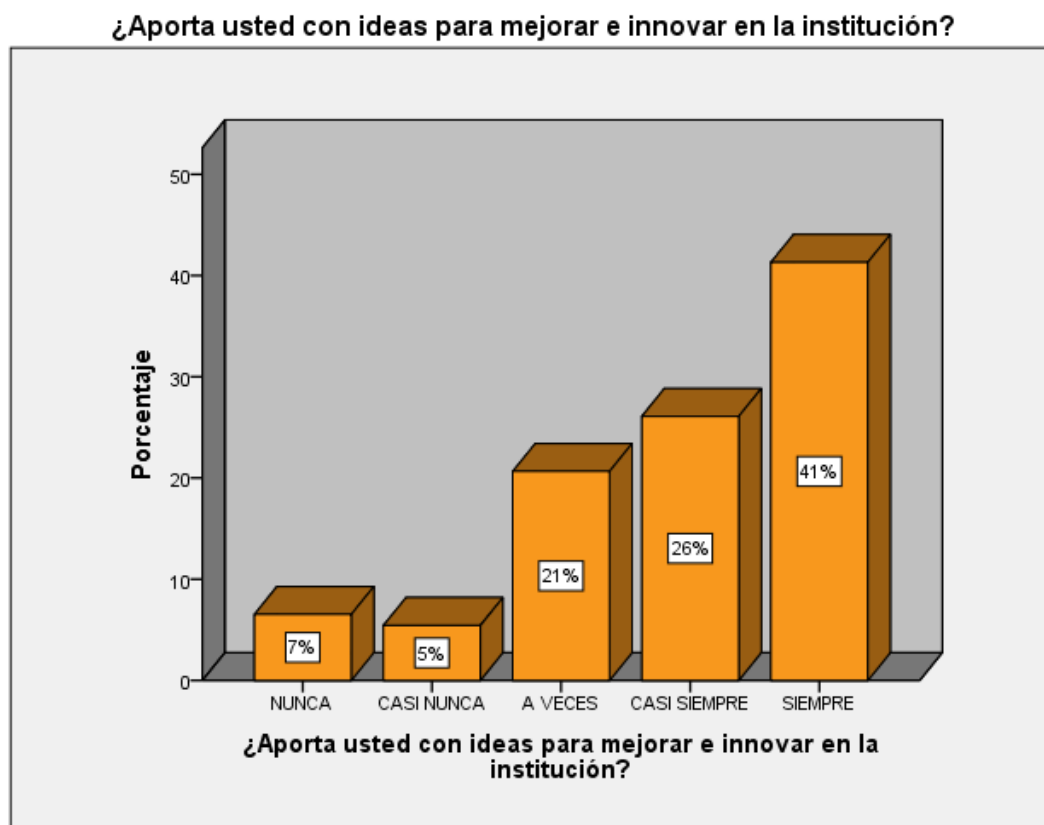
Tabla 25

¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	6,5	6,5
	Casi nunca	10	5,4	12,0
	A veces	38	20,7	32,6
	Casi siempre	48	26,1	58,7
	Siempre	76	41,3	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 14

¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados de la interrogante: Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución; donde el 41% de los encuestados señala que siempre, el 26 % señala que casi siempre, mientras que el 21% a veces, el 5 % casi nunca y el 7 % señala que nunca.

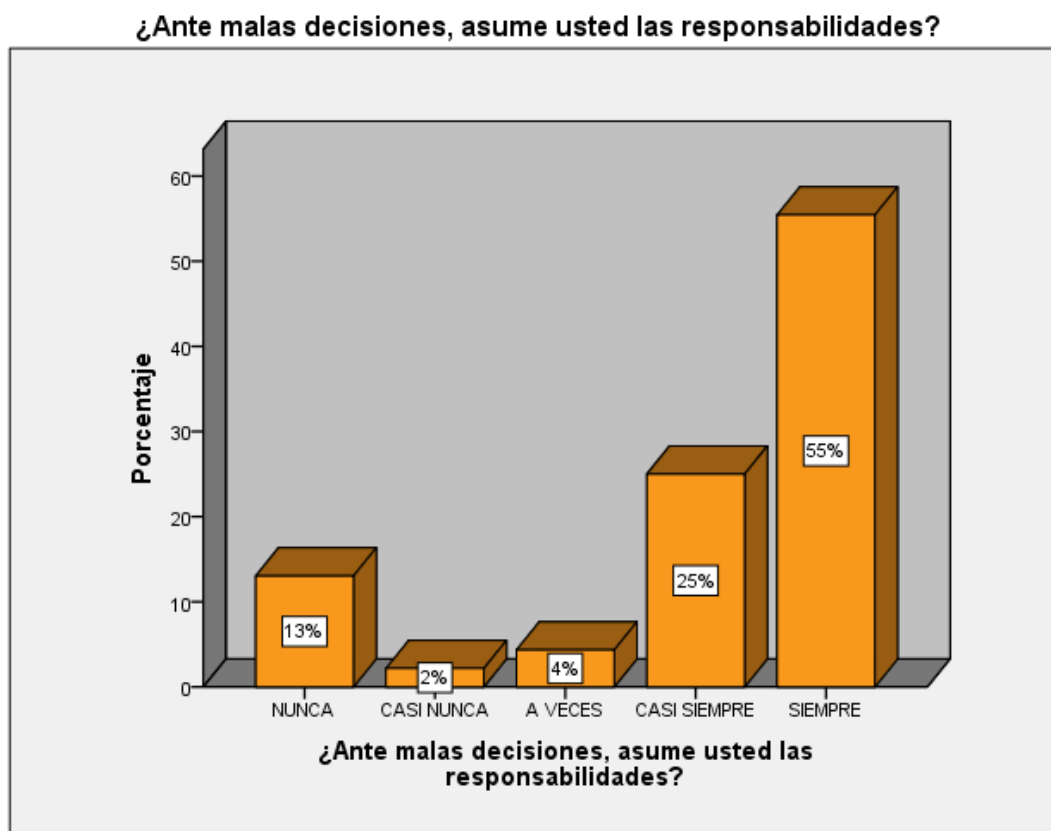
Tabla 26

¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24	13,0	13,0	13,0
Casi nunca	4	2,2	2,2	15,2
A veces	8	4,3	4,3	19,6
Válidos	Casi siempre	46	25,0	44,6
	Siempre	102	55,4	100,0
	Total	184	100,0	

Figura 15

¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades; donde el 55% de los encuestados señala que siempre, el 25 % señala que casi siempre, mientras que el 4% a veces, el 2 % casi nunca y el 13% señala que nunca.

Tabla 27

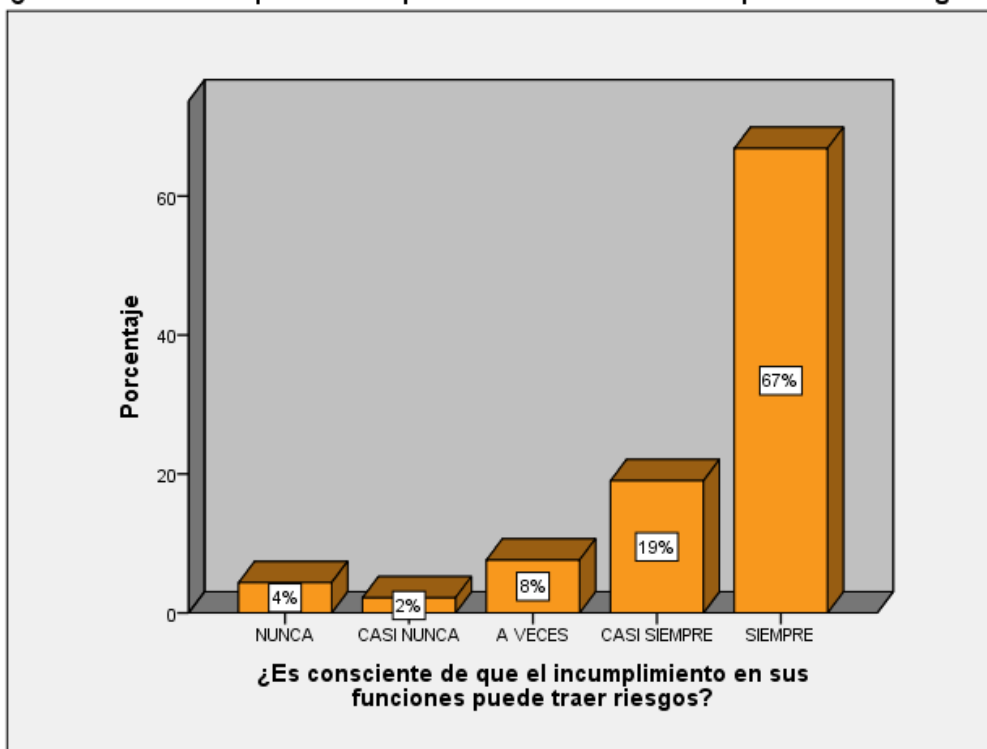
¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	4,3	4,3	4,3
Casi nunca	4	2,2	2,2	6,5
A veces	14	7,6	7,6	14,1
Casi siempre	35	19,0	19,0	33,2
Siempre	123	66,8	66,8	100,0
Total	184	100,0	100,0	

Figura 16

¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?

¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos; donde el 67% de los encuestados señala que siempre, el 19 % señala que casi siempre, mientras que el 8% a veces, el 2 % casi nunca y el 4% señala que nunca.

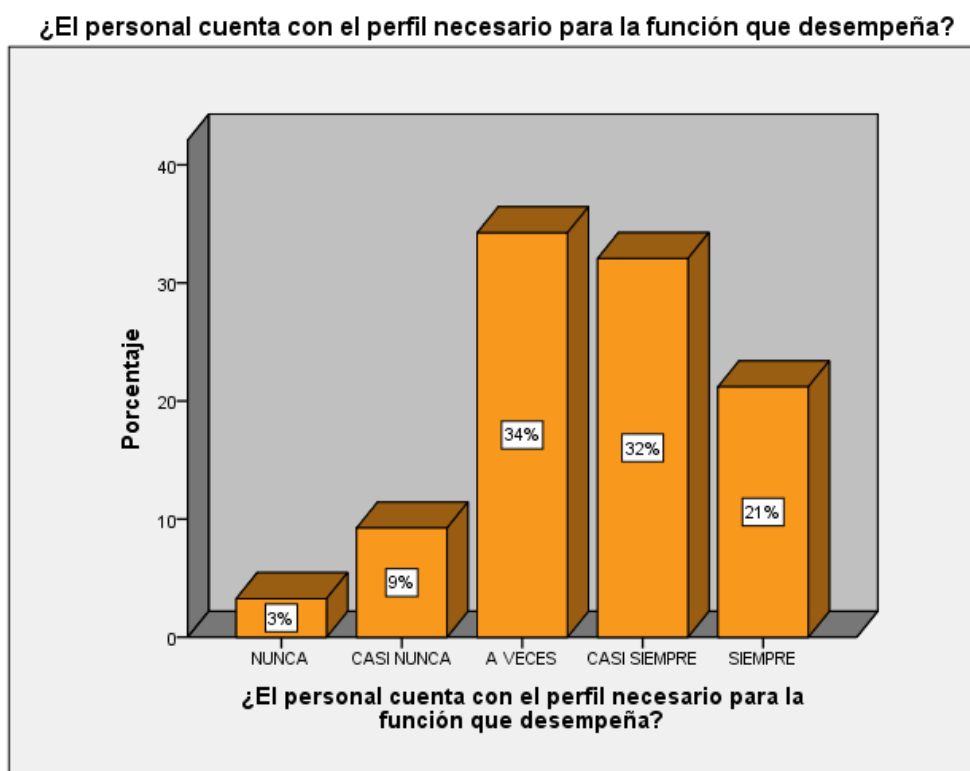
Tabla 28

Disposición de perfil adecuado para la función que desempeña el colaborador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	3,3	3,3
	Casi nunca	17	9,2	12,5
	A veces	63	34,2	46,7
	Casi siempre	59	32,1	78,8
	Siempre	39	21,2	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 17

Disposición de perfil adecuado para la función que desempeña el colaborador.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: El personal dispone del perfil necesario para sus funciones; donde el 21% de los encuestados señala que siempre, el 32 % señala que casi siempre, mientras que el 34% a veces, el 9 % casi nunca y el 3% señala que nunca.

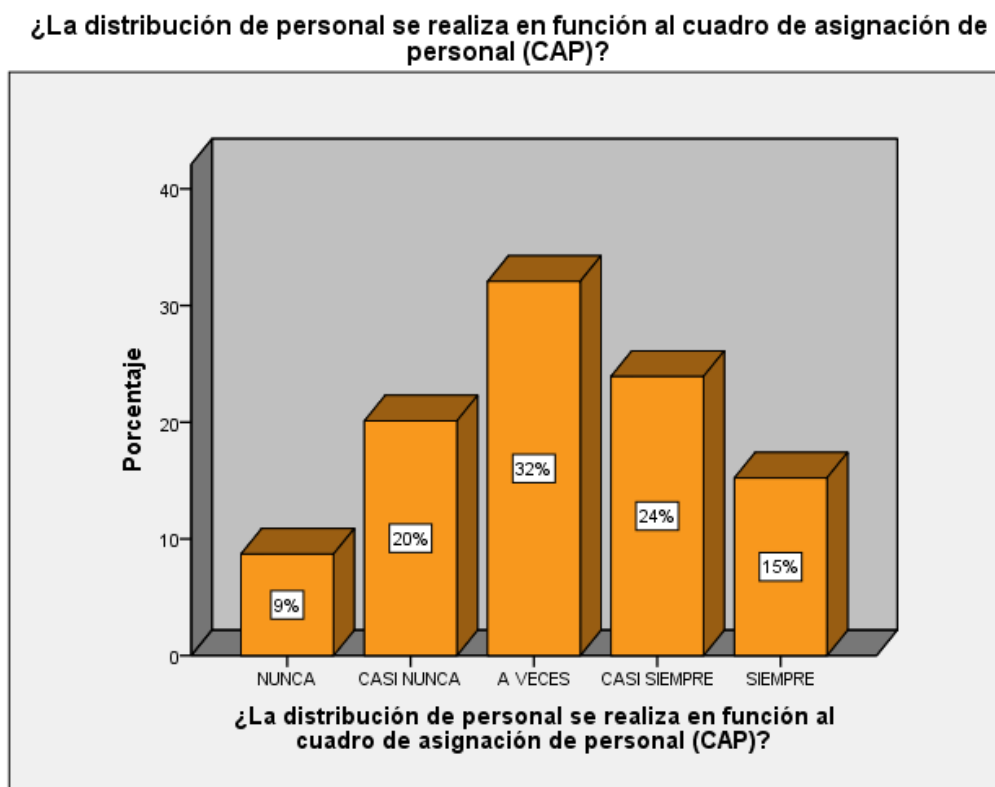
Tabla 29

Distribución del personal en función al CAP.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	8,7	8,7
	Casi nunca	37	20,1	28,8
	A veces	59	32,1	60,9
	Casi siempre	44	23,9	84,8
	Siempre	28	15,2	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 18

Distribución del personal en función al CAP.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: La distribución de personal se desarrolla acorde al cuadro de asignación de personal (CAP); donde el 15% de los encuestados señala que siempre, el 24 % señala que casi siempre, mientras que el 32% a veces, el 20% casi nunca y el 9 % señala que nunca.

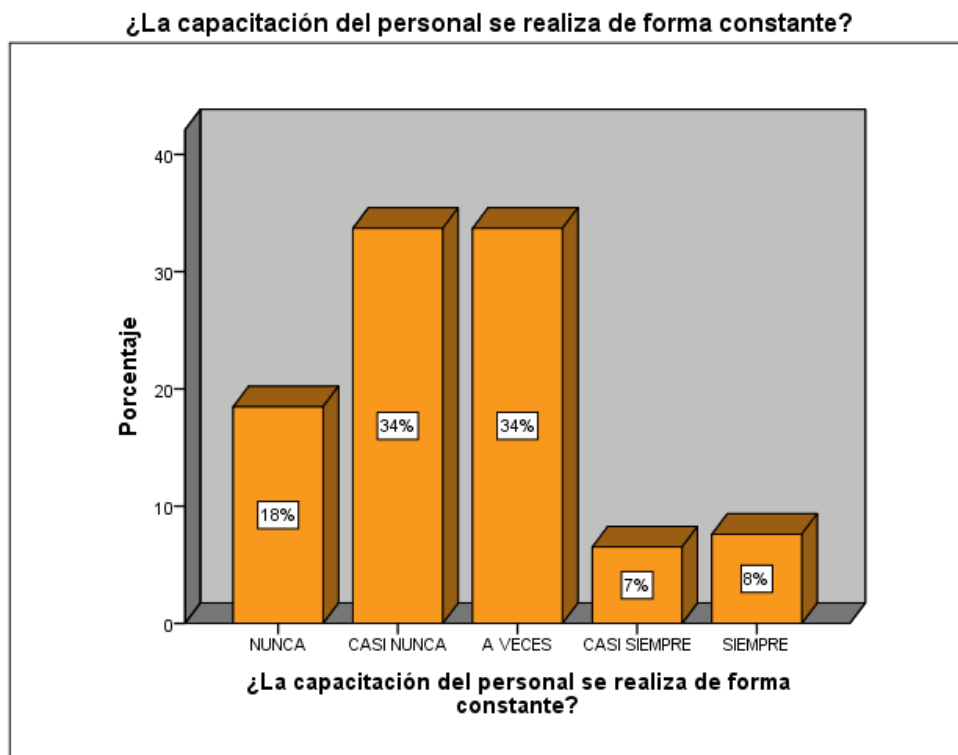
Tabla 30

Desarrollo de capacitaciones ascendentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	34	18,5	18,5	18,5
	Casi nunca	62	33,7	33,7	52,2
	A veces	62	33,7	33,7	85,9
	Casi siempre	12	6,5	6,5	92,4
	Siempre	14	7,6	7,6	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Figura 19

Desarrollo de capacitaciones ascendentes.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: la capacitación del personal se realiza de forma constante; donde el 8% de los encuestados señala que siempre, el 7% señala que casi siempre, mientras que el 34% a veces, el 34% casi nunca y el 18 % señala que nunca.

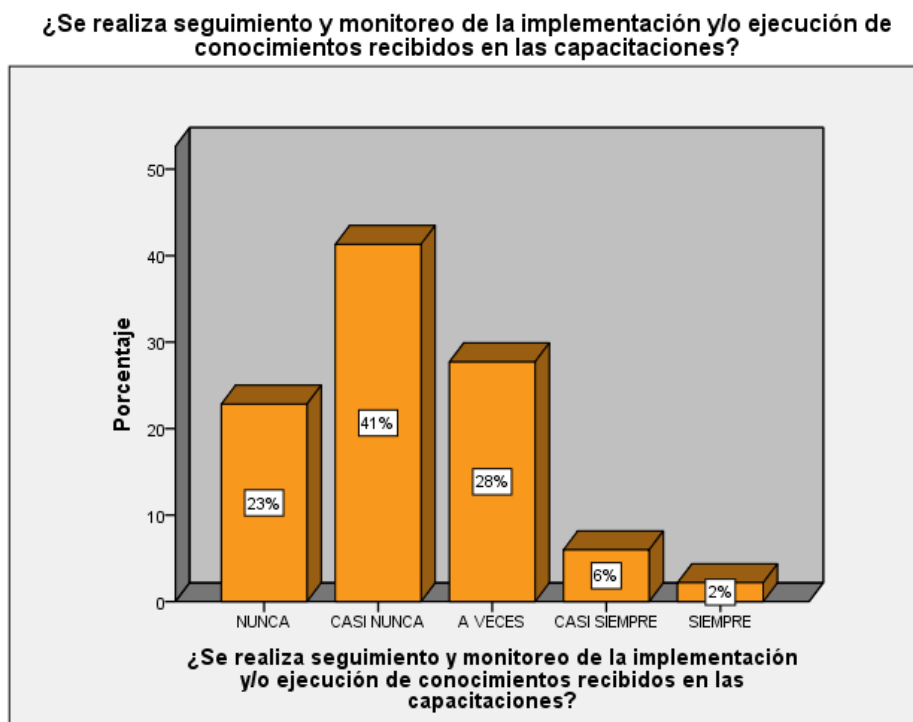
Tabla 31

Seguimiento y monitoreo de las capacitaciones realizadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	42	22,8	22,8
	Casi nunca	76	41,3	64,1
	A veces	51	27,7	91,8
	Casi siempre	11	6,0	97,8
	Siempre	4	2,2	100,0
Total	184	100,0	100,0	

Figura 20

Seguimiento y monitoreo de las capacitaciones realizadas.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: el 2% de los encuestados señala que siempre se realiza seguimiento y monitoreo a las capacitaciones realizadas a los colaboradores, el 6 % señala que casi siempre, mientras que el 26% a veces, el 41 % casi nunca y el 23 % señala que nunca.

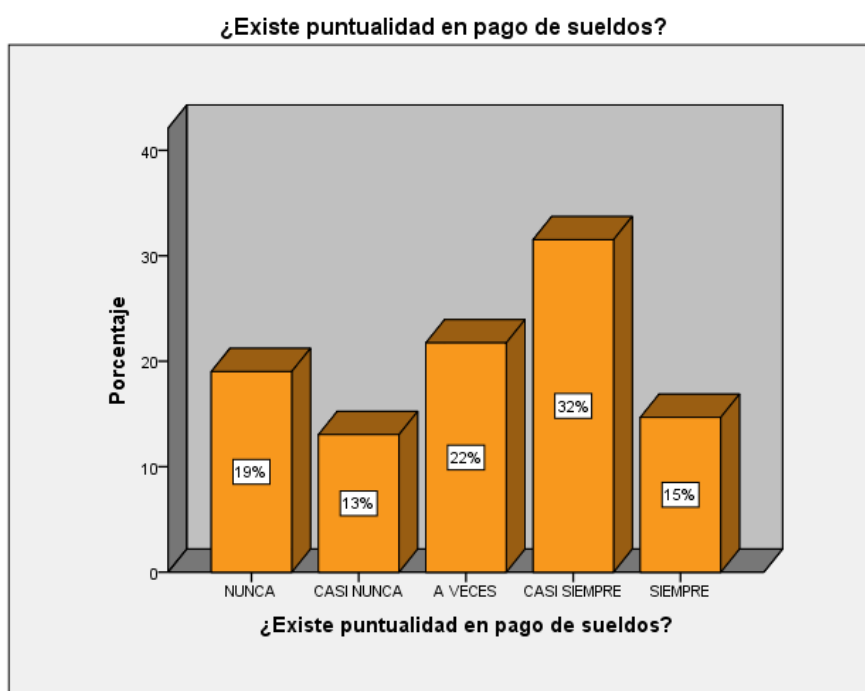
Tabla 32

¿Existe puntualidad en pago de sueldos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	19,0	19,0	19,0
Casi nunca	24	13,0	13,0	32,1
A veces	40	21,7	21,7	53,8
Casi siempre	58	31,5	31,5	85,3
Siempre	27	14,7	14,7	100,0
Total	184	100,0	100,0	

Figura 21

¿Existe puntualidad en pago de sueldos?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Existe puntualidad en pago de sueldos; donde el 15% de los encuestados señala que siempre, el 32% señala que casi siempre, mientras que el 22% a veces, el 13% casi nunca y el 19% señala que nunca.

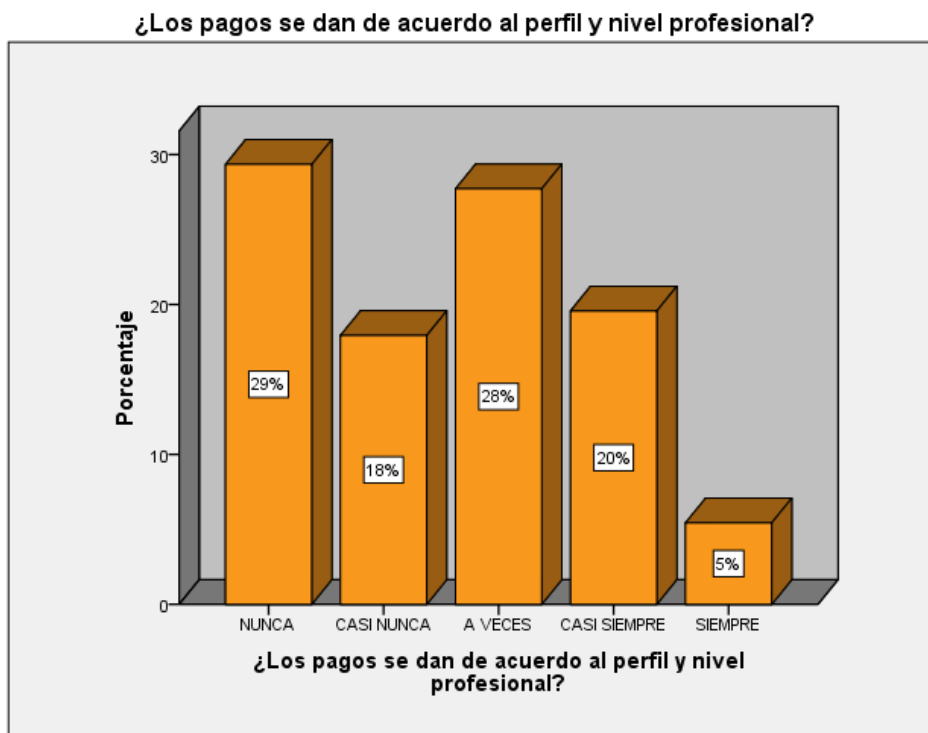
Tabla 33

¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	54	29,3	29,3
	Casi nunca	33	17,9	47,3
	A veces	51	27,7	75,0
	Casi siempre	36	19,6	94,6
	Siempre	10	5,4	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 22

¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional; donde el 5% de los encuestados señala que siempre, el 20 % señala que casi siempre, mientras que el 28% a veces, el 18 % casi nunca y el 29 % señala que nunca.

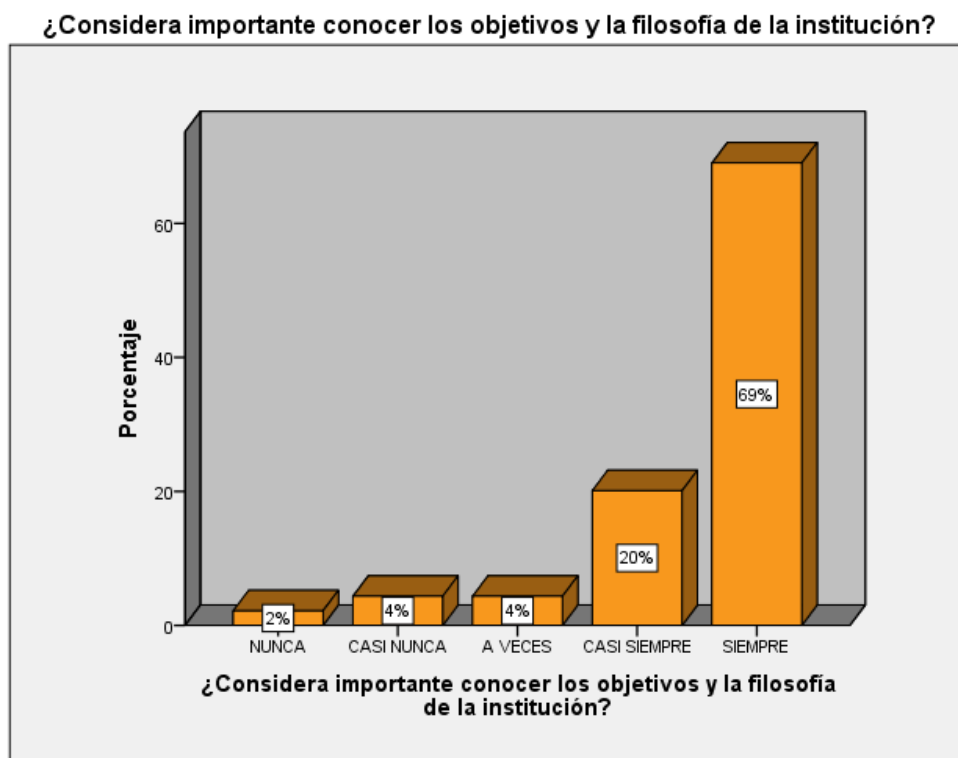
Tabla 34

¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	2,2	2,2
	Casi nunca	8	4,3	6,5
	A veces	8	4,3	10,9
	Casi siempre	37	20,1	31,0
	Siempre	127	69,0	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 23

¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución; donde el 69% de los encuestados señala que siempre, el 20 % señala que casi siempre, mientras que el 4% a veces, el 4 % casi nunca y el 2 % señala que nunca.

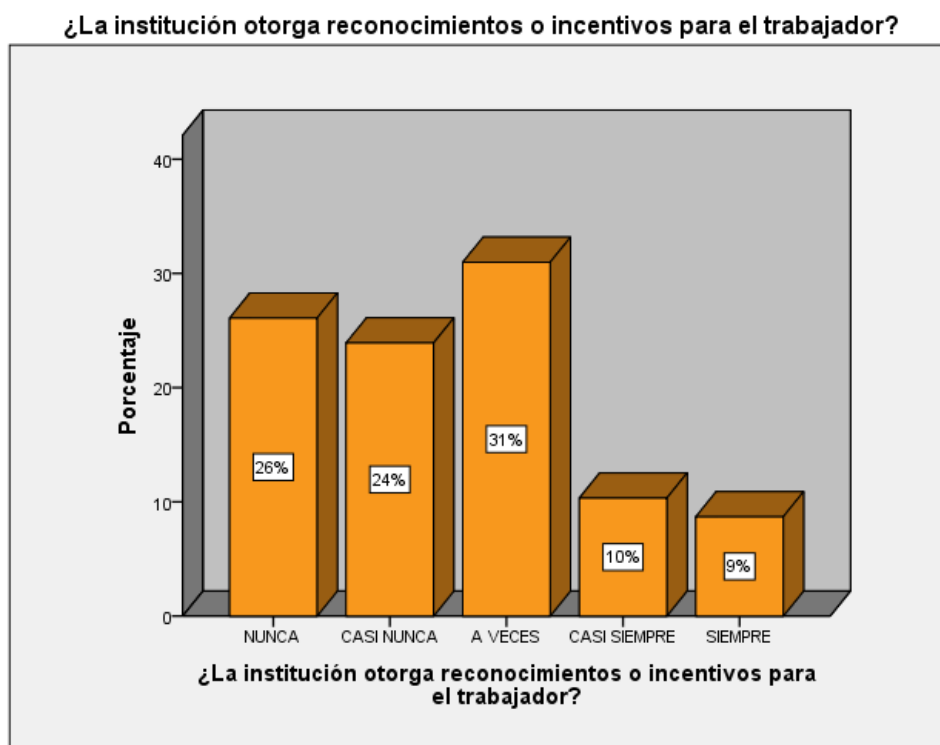
Tabla 35

¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	48	26,1	26,1
	Casi nunca	44	23,9	50,0
	A veces	57	31,0	81,0
	Casi siempre	19	10,3	91,3
	Siempre	16	8,7	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 24

¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador; donde el 9% de los encuestados señala que siempre, el 10 % señala que casi siempre, mientras que el 31% a veces, el 24 % casi nunca y el 26% señala que nunca.

Tabla 36

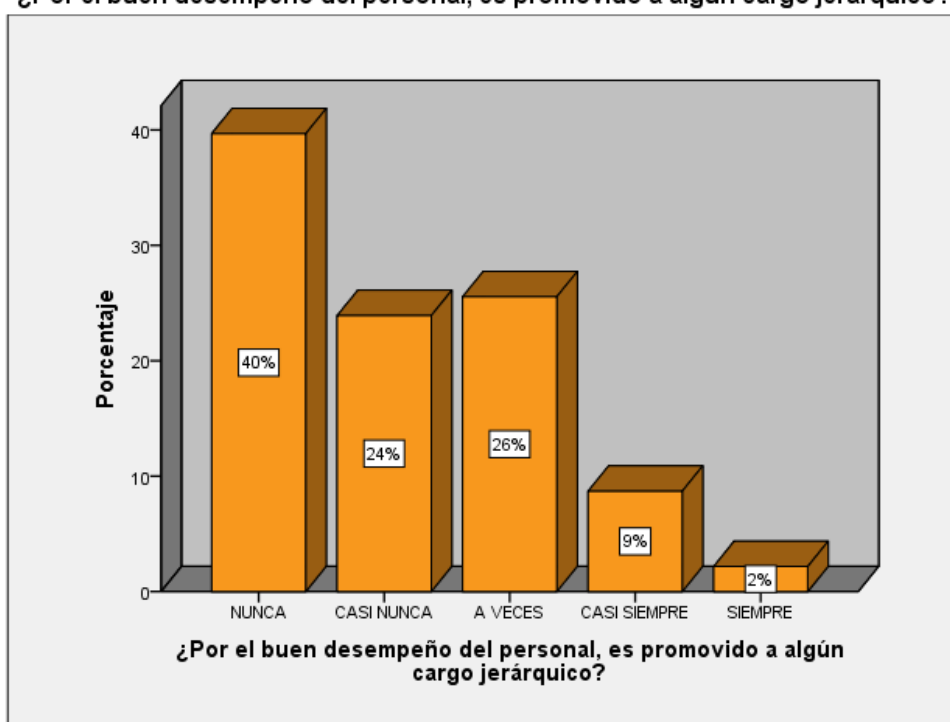
Buen desempeño laboral se promueve por algún puesto jerárquico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	73	39,7	39,7	39,7
	Casi nunca	44	23,9	23,9	63,6
	A veces	47	25,5	25,5	89,1
	Casi siempre	16	8,7	8,7	97,8
	Siempre	4	2,2	2,2	100,0
	Total		184	100,0	100,0

Figura 25

Buen desempeño laboral se promueve por algún puesto jerárquico.

¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: que el buen desempeño del personal, se promueve por algún puesto jerárquico; donde el 2% de los encuestados señala que siempre, el 9 % señala que casi siempre, mientras que el 26% a veces, el 24 % casi nunca y el 40% señala que nunca.

Presentación de cada indicador de la variable desempeño laboral

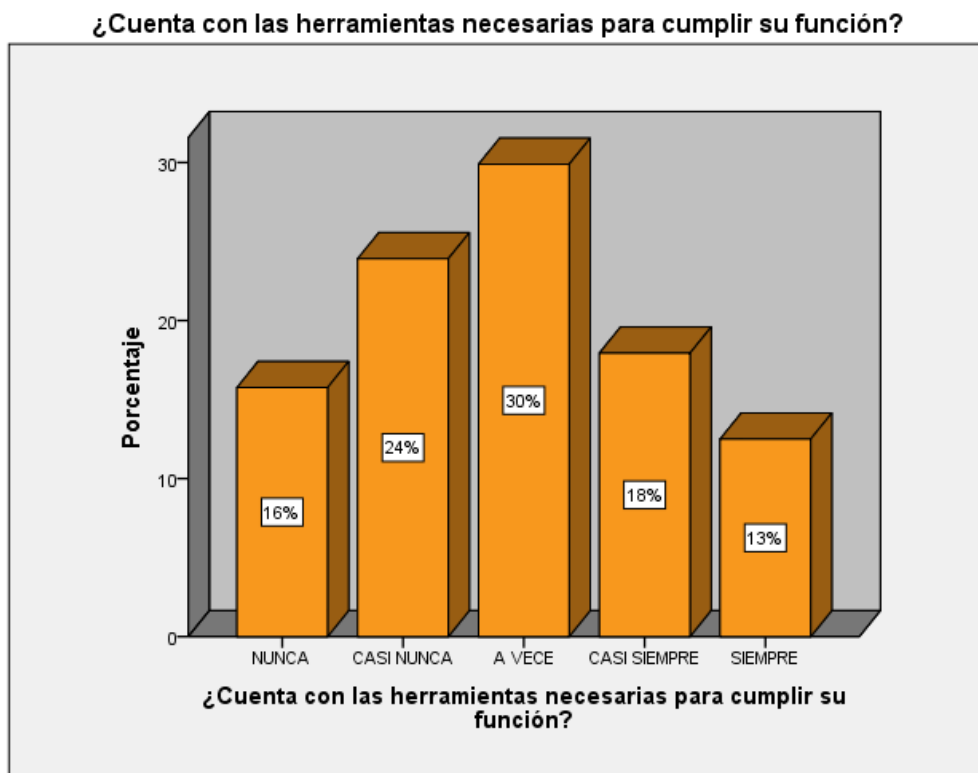
Tabla 37

¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	29	15,8	15,8
	Casi nunca	44	23,9	39,7
	A vece	55	29,9	69,6
	Casi siempre	33	17,9	87,5
	Siempre	23	12,5	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 26

¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función; donde el 13% de los encuestados señala que siempre, el 18 % señala que casi siempre, mientras que el 30% a veces, el 24 % casi nunca y el 16 % señala que nunca.

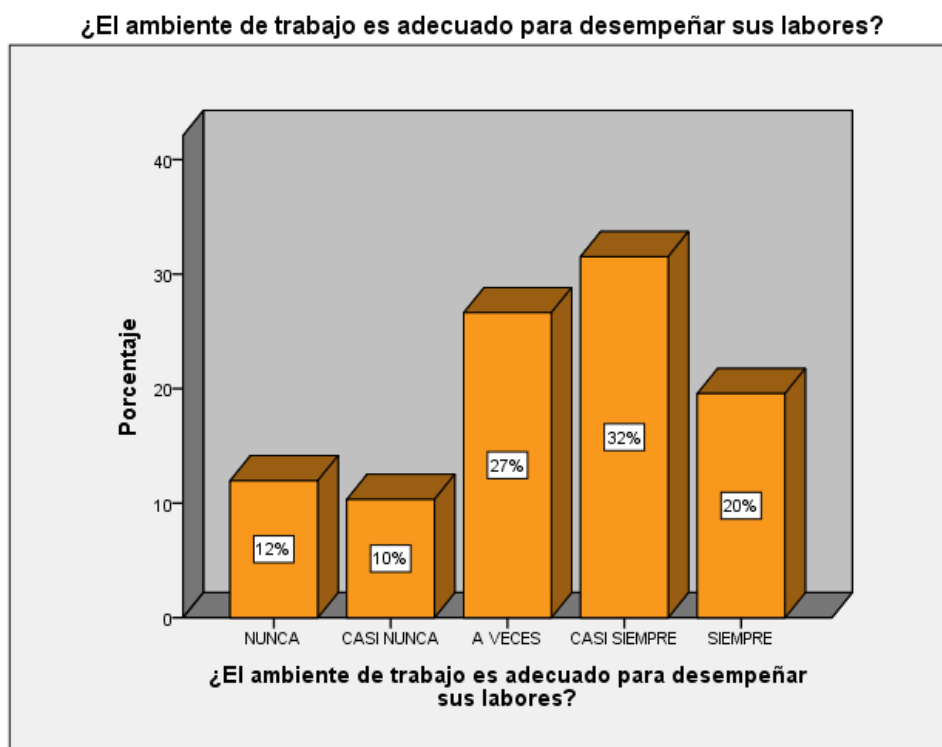
Tabla 38

¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	22	12,0	12,0
	Casi nunca	19	10,3	22,3
	A veces	49	26,6	48,9
	Casi siempre	58	31,5	80,4
	Siempre	36	19,6	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 27

¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores; donde el 20% de los encuestados señala que siempre, el 32 % señala que casi siempre, mientras que el 27% a veces, el 10 % casi nunca y el 12 % señala que nunca.

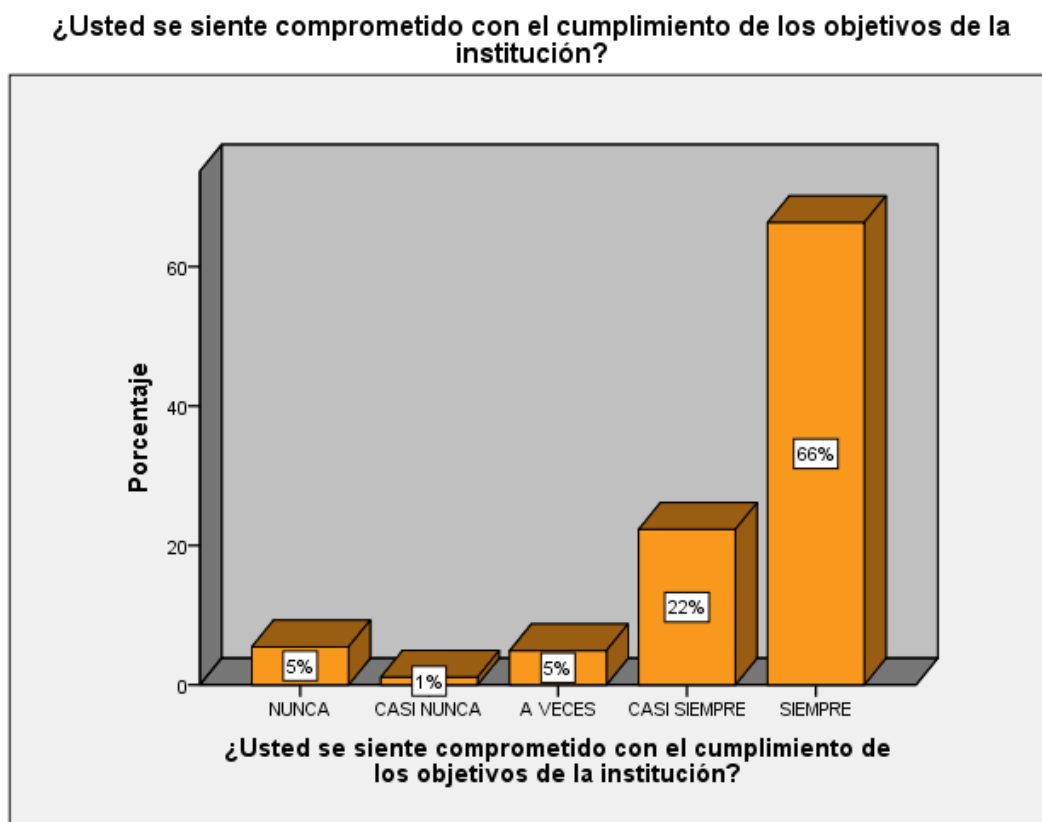
Tabla 39

¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	5,4	5,4
	Casi nunca	2	1,1	6,5
	A veces	9	4,9	11,4
	Casi siempre	41	22,3	33,7
	Siempre	122	66,3	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 28

¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Usted se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos; donde el 66% de los encuestados señala que siempre, el 22% señala que casi siempre, mientras que el 5% a veces, el 1% casi nunca y el 5% señala que nunca.

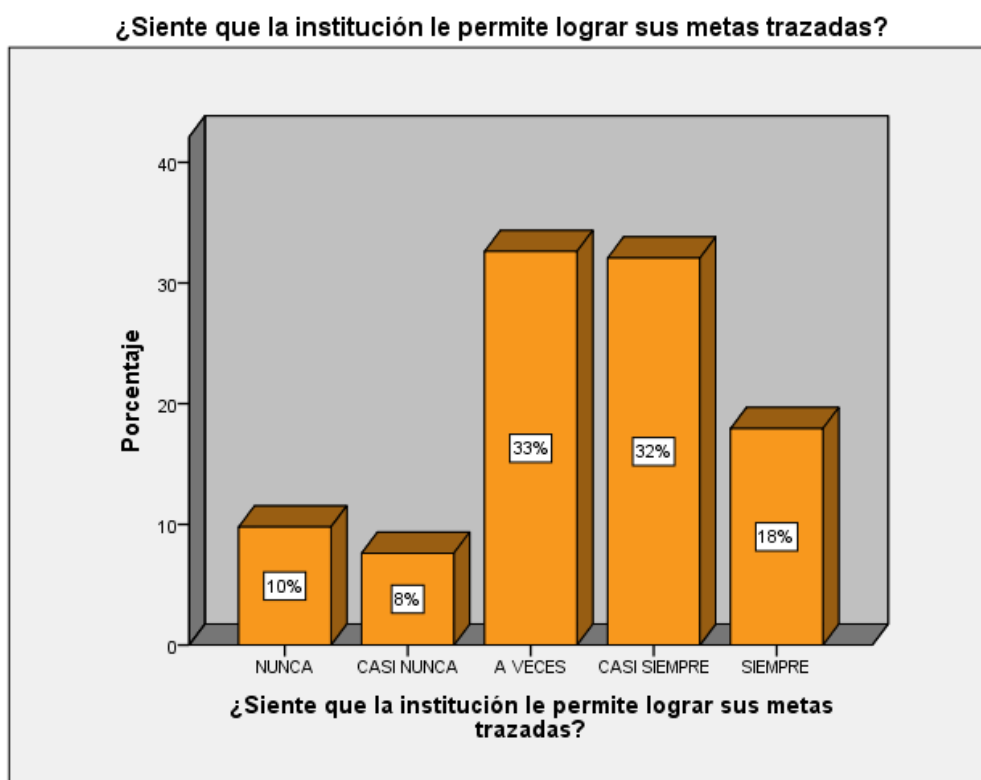
Tabla 40

¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	9,8	9,8
	Casi nunca	14	7,6	17,4
	A veces	60	32,6	50,0
	Casi siempre	59	32,1	82,1
	Siempre	33	17,9	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 29

¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas; donde el 18 % de los encuestados señala que siempre, el 32 % señala que casi siempre, mientras que el 33% a veces, el 8 % casi nunca y el 10 % señala que nunca.

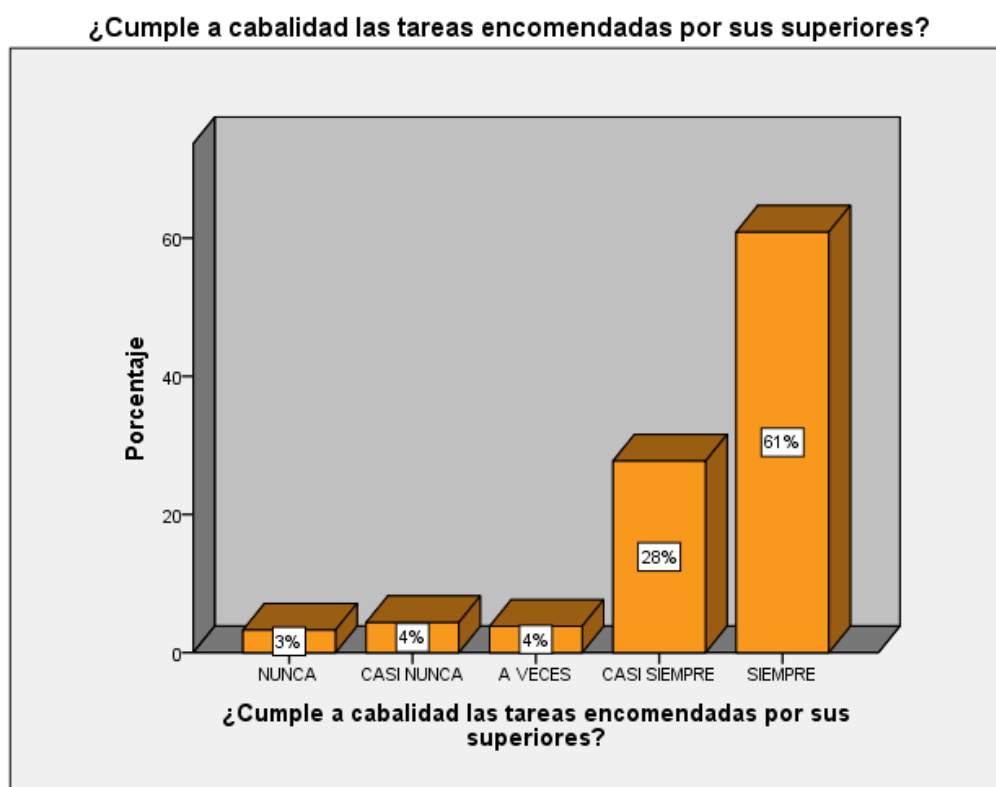
Tabla 41

Cumplimiento de tareas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	8	4,3	4,3	7,6
A veces	7	3,8	3,8	11,4
Casi siempre	51	27,7	27,7	39,1
Siempre	112	60,9	60,9	100,0
Total	184	100,0	100,0	

Figura 30

Cumplimiento de tareas.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Cumplimiento de tareas; donde el 61% de los encuestados señala que siempre, el 28% señala que casi siempre, mientras que el 4% a veces, el 4% casi nunca y el 3% señala que nunca.

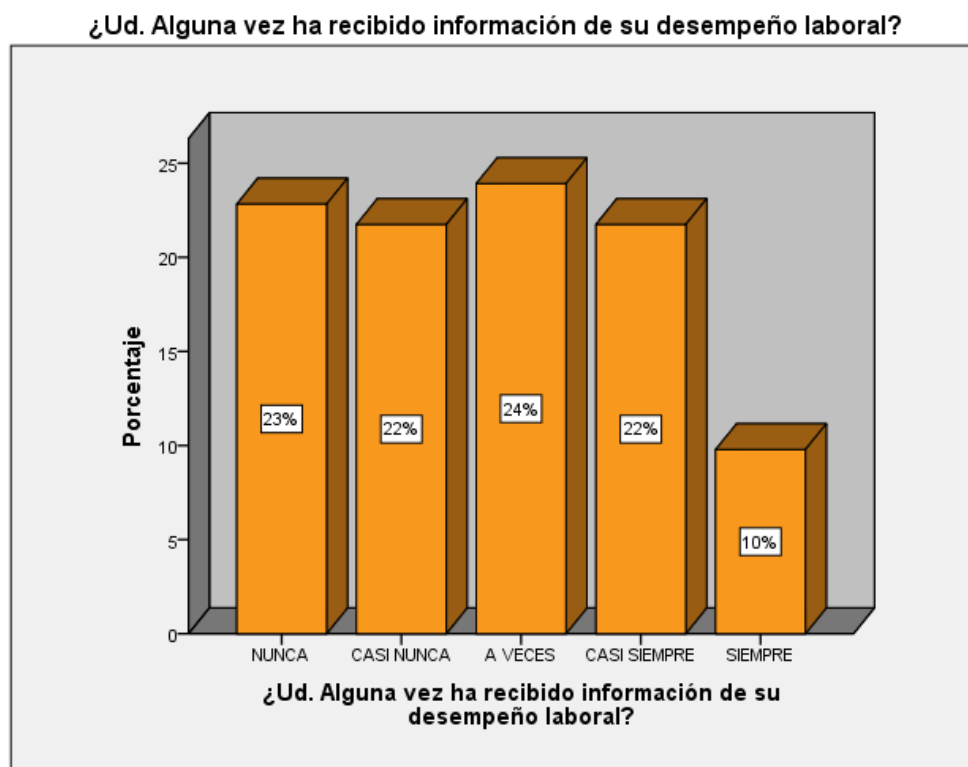
Tabla 42

¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	42	22,8	22,8	22,8
Casi nunca	40	21,7	21,7	44,6
A veces	44	23,9	23,9	68,5
Casi siempre	40	21,7	21,7	90,2
Siempre	18	9,8	9,8	100,0
Total	184	100,0	100,0	

Figura 31

¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral, donde el 10% de los encuestados señala que siempre, el 22% señala que casi siempre, mientras que el 24% a veces, el 22 % casi nunca y el 23% señala que nunca.

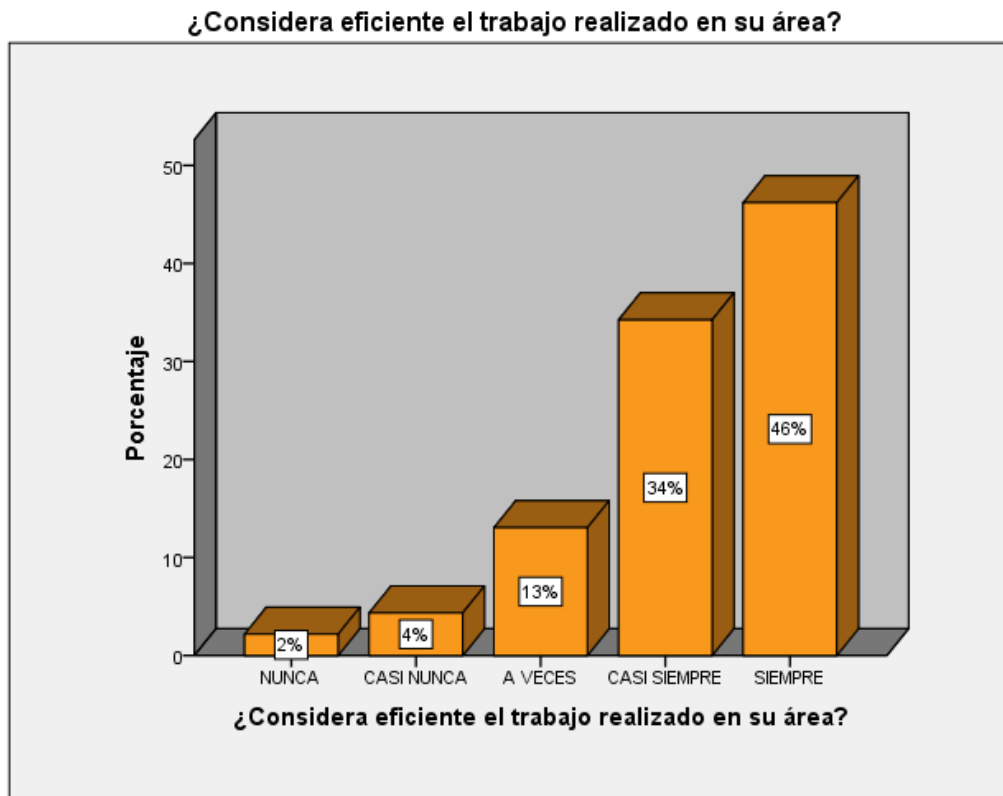
Tabla 43

¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	2,2	2,2
	Casi nunca	8	4,3	6,5
	A veces	24	13,0	19,6
	Casi siempre	63	34,2	53,8
	Siempre	85	46,2	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 32

¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Considera eficiente el trabajo realizado en su área; donde el 46% de los encuestados señala que siempre, el 34 % señala que casi siempre, mientras que el 13% a veces, el 4 % casi nunca y el 2 % señala que nunca.

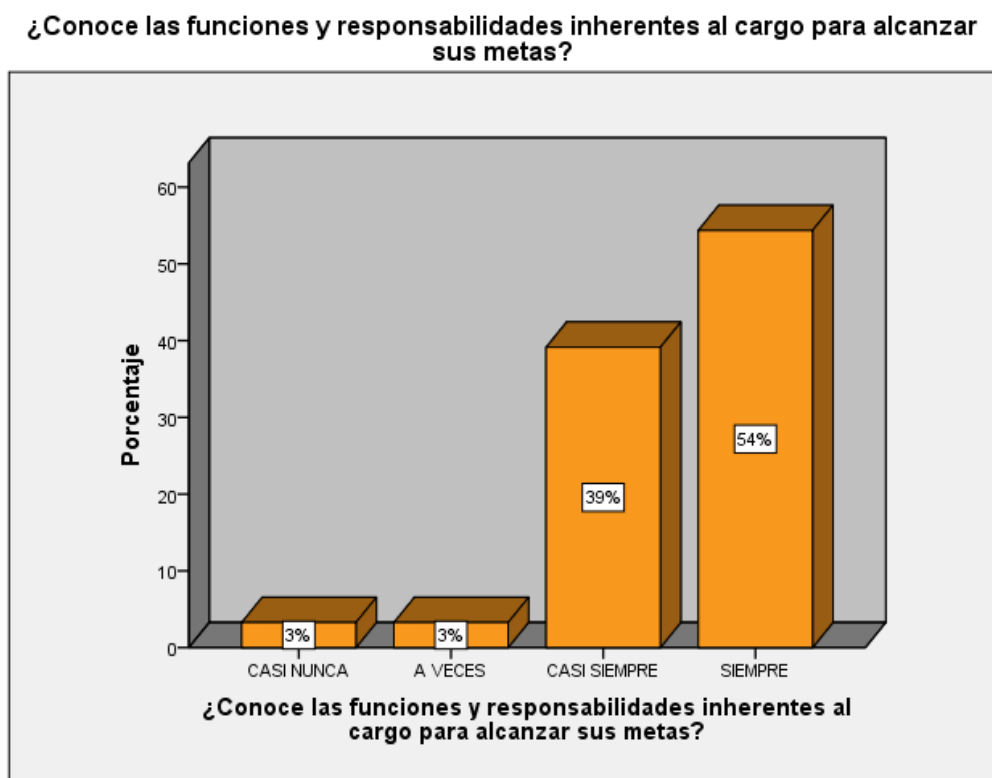
Tabla 44

Conocimiento de funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	6	3,3	3,3	3,3
	A veces	6	3,3	3,3	6,5
	Casi siempre	72	39,1	39,1	45,7
	Siempre	100	54,3	54,3	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Figura 33

Conocimiento de funciones.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Conocimiento de funciones para alcanzar sus metas; donde el 54% de los encuestados señala que siempre, el 39 % señala que casi siempre, mientras que el 3% a veces y el 3 % casi nunca.

Tabla 45

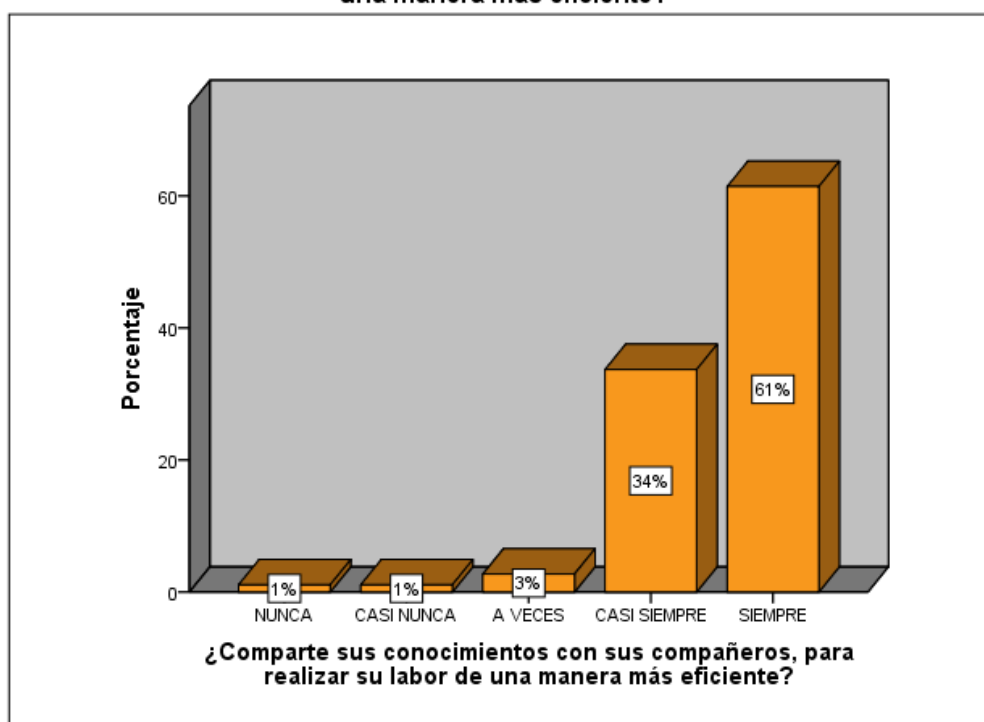
Comparte conocimientos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	1,1	1,1
	Casi nunca	2	1,1	2,2
	A veces	5	2,7	4,9
	Casi siempre	62	33,7	38,6
	Siempre	113	61,4	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 34

Comparte conocimientos.

¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: sobre si se comparten conocimientos; donde el 61% de los encuestados señala que siempre, el 34 % señala que casi siempre, mientras que el 3% a veces, el 1% casi nunca y el 1 % señala que nunca.

Tabla 46

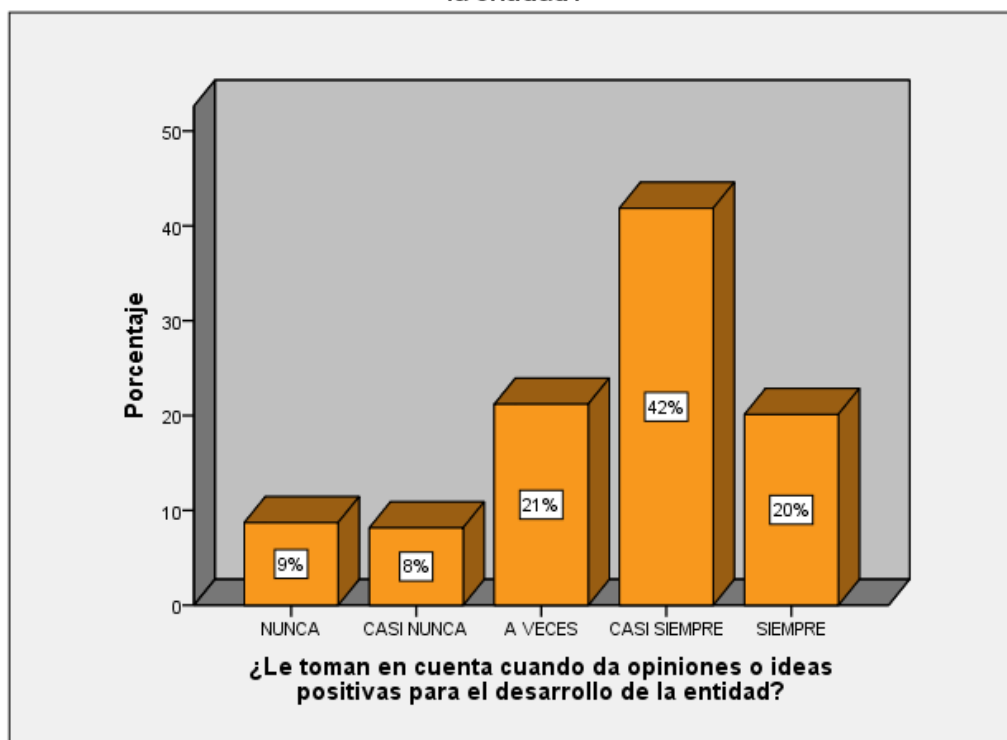
Consideran sus opiniones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	8,7	8,7
	Casi nunca	15	8,2	16,8
	A veces	39	21,2	38,0
	Casi siempre	77	41,8	79,9
	Siempre	37	20,1	100,0
	Total	184	100,0	100,0

Figura 35

Consideran sus opiniones

¿Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: sobre si consideran sus opiniones; donde el 20% de los encuestados señala que siempre, el 42 % señala que casi siempre, mientras que el 21% a veces, el 8 % casi nunca y el 9 % señala que nunca.

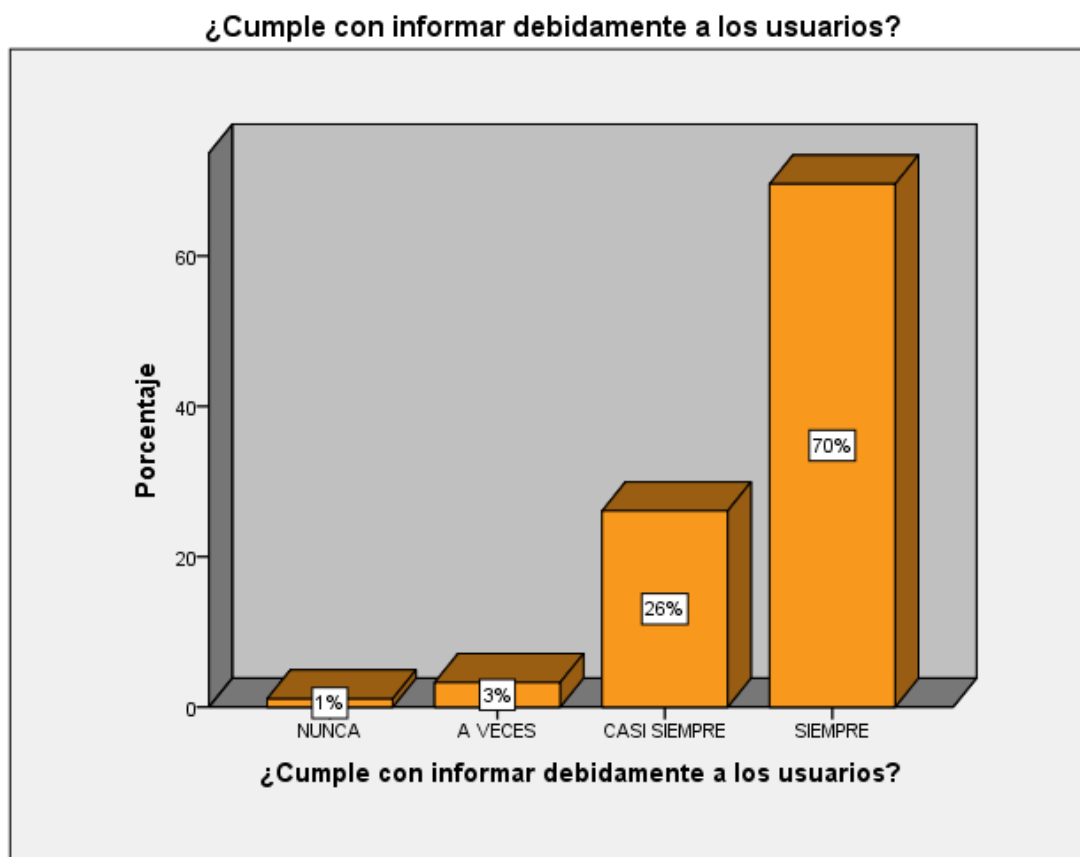
Tabla 47

Informa al usuario adecuadamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	1,1	1,1	1,1
	A veces	6	3,3	3,3	4,3
Válidos	Casi siempre	48	26,1	26,1	30,4
	Siempre	128	69,6	69,6	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Figura 36

Informa al usuario adecuadamente.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: sobre si Informa al usuario adecuadamente; donde el 70 % de los encuestados señala que siempre, el 26 % señala que casi siempre, mientras que el 3% a veces, y el 1 % señala que nunca.

Tabla 48

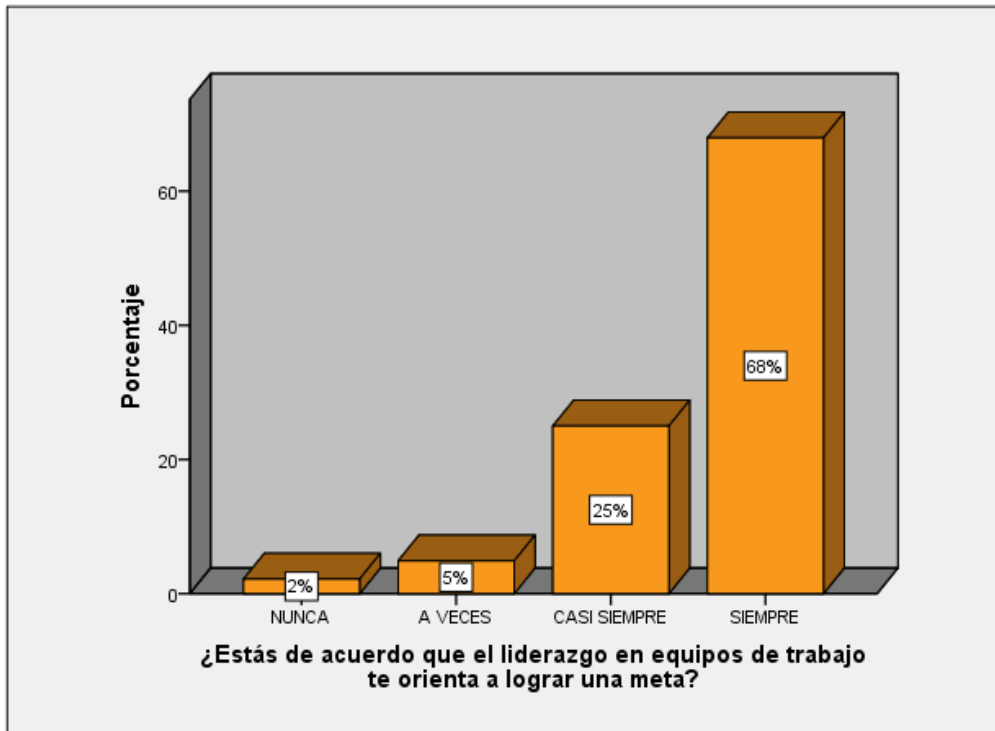
Existe liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	4	2,2	2,2	2,2
	A veces	9	4,9	4,9	7,1
Válidos	Casi siempre	46	25,0	25,0	32,1
	Siempre	125	67,9	67,9	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Figura 37

Existe liderazgo.

¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: sobre si existe liderazgo; donde el 68% de los encuestados señala que siempre, el 25 % señala que casi siempre, mientras que el 5% a veces y el 2 % señala que nunca.

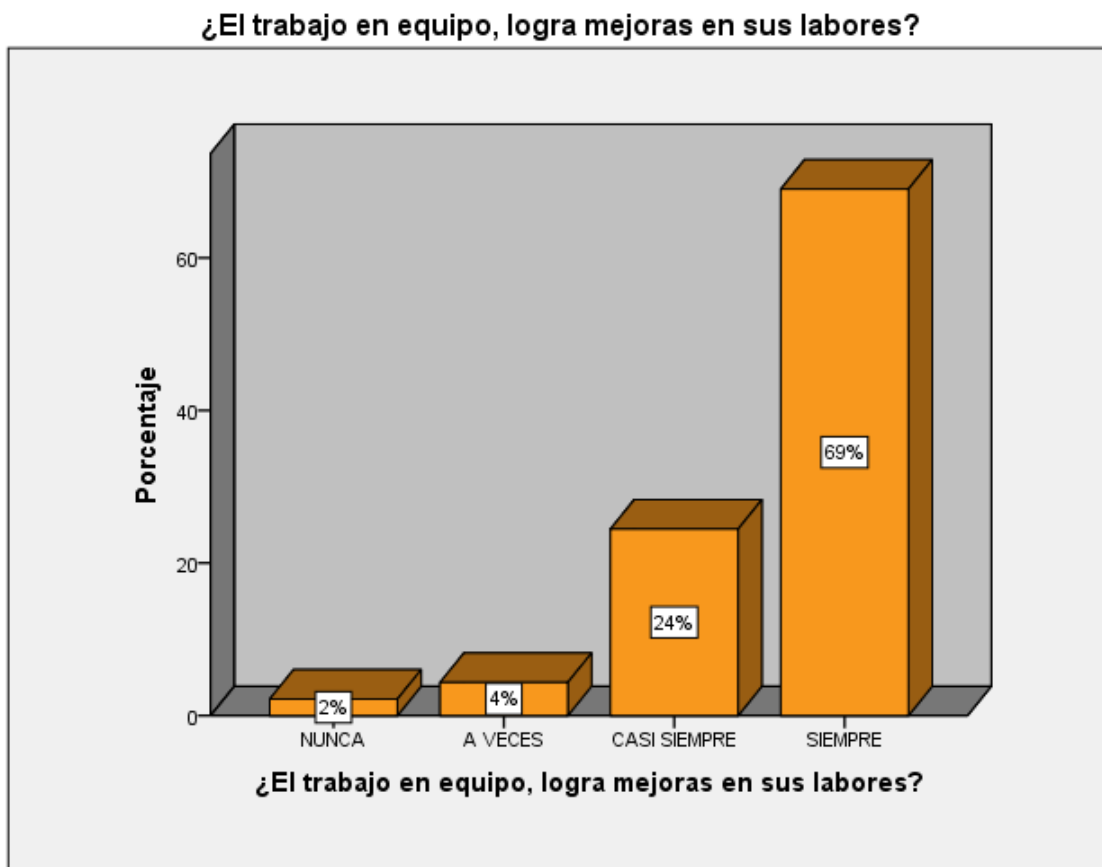
Tabla 49

Trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	4	2,2	2,2	2,2
	A veces	8	4,3	4,3	6,5
Válidos	Casi siempre	45	24,5	24,5	31,0
	Siempre	127	69,0	69,0	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Figura 38

Trabajo en equipo.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores; donde el 69% de los encuestados señala que siempre, el 24 % señala que casi siempre, mientras que el 4% a veces y el 2 % señala que nunca.

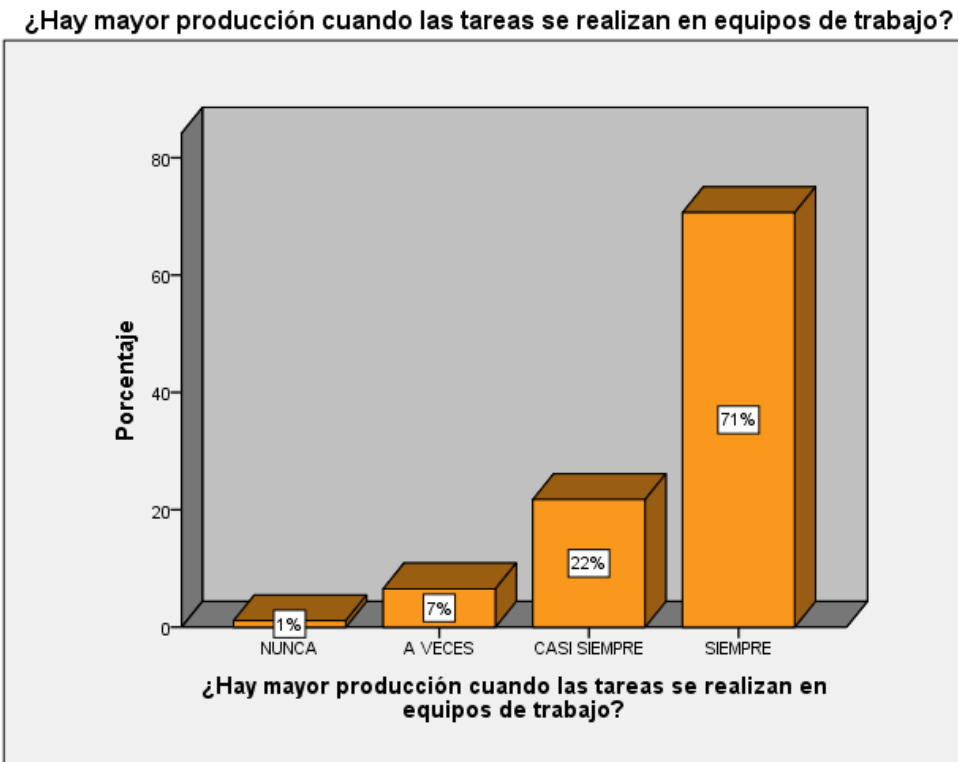
Tabla 50

Buena producción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	1,1	1,1	1,1
	A veces	12	6,5	6,5	7,6
	Casi siempre	40	21,7	21,7	29,3
	Siempre	130	70,7	70,7	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Figura 39

Buena producción.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo; donde el 71% de los encuestados señala que siempre, el 22 % señala que casi siempre, mientras que el 7% a veces y el 1 % señala que nunca.

Tabla 51

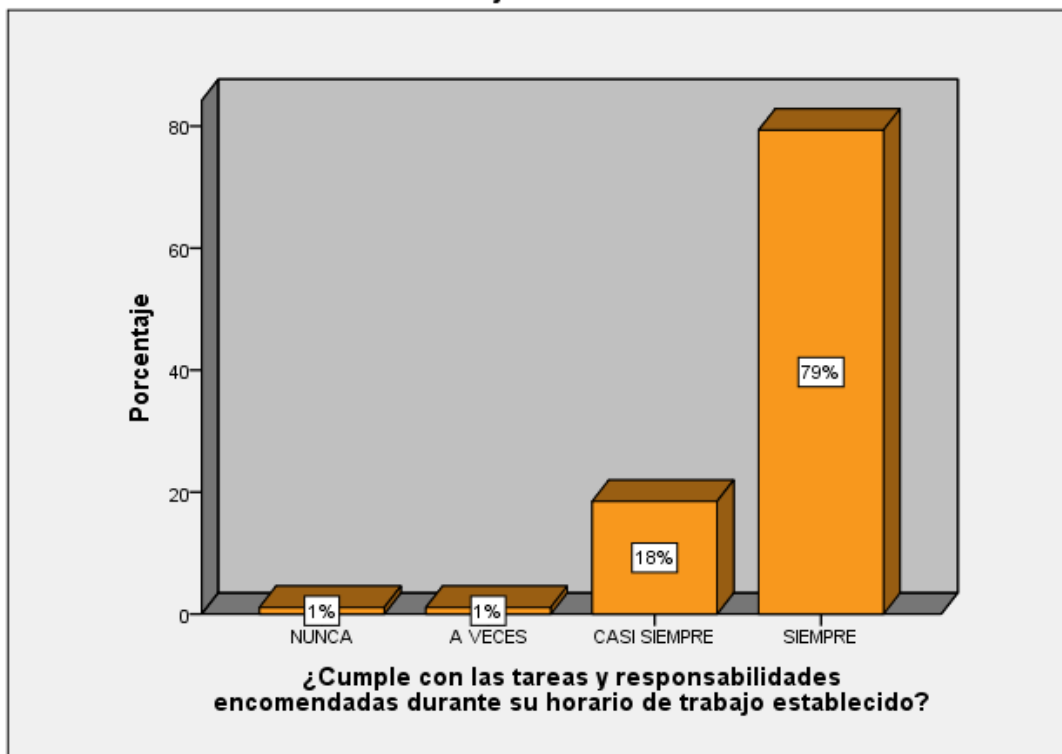
Cumplimiento de metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	1,1	1,1	1,1
	A veces	2	1,1	1,1	2,2
Válidos	Casi siempre	34	18,5	18,5	20,7
	Siempre	146	79,3	79,3	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Figura 40

Cumplimiento de metas.

¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: sobre el Cumplimiento de metas, donde el 79 % de los encuestados señala que siempre, el 18 % señala que casi siempre, mientras que el 1% a veces y el 1 % nunca.

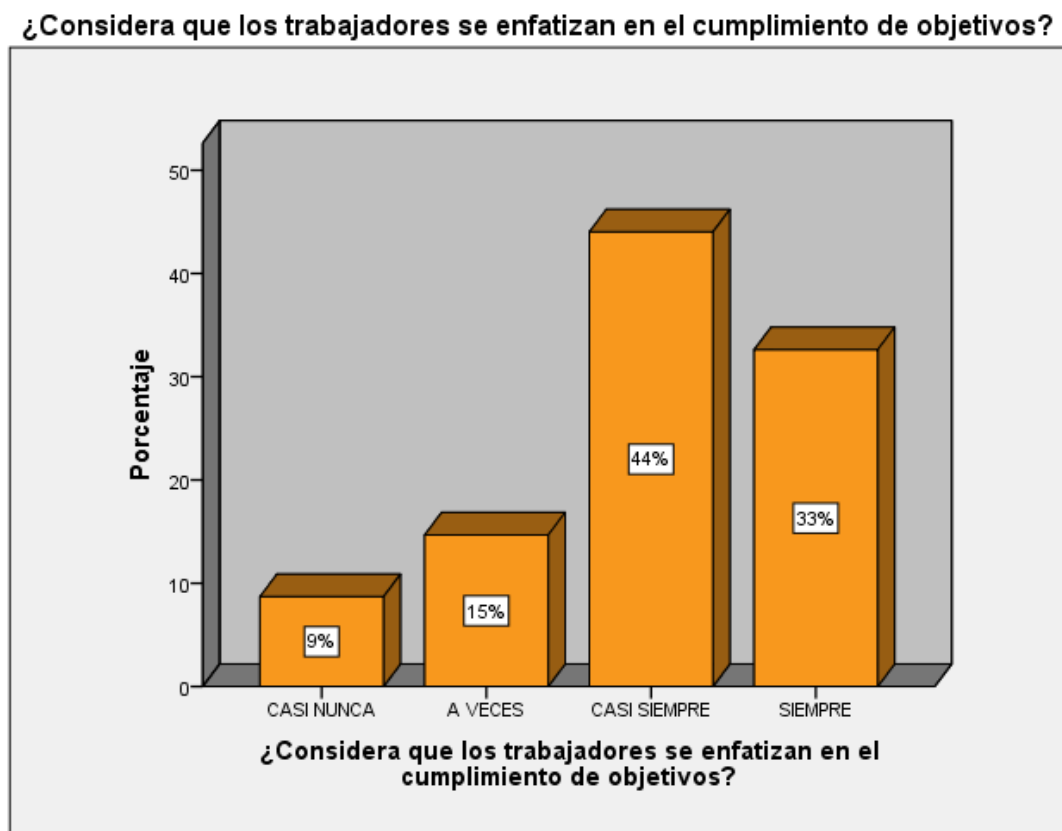
Tabla 52

Cumplimiento de objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	16	8,7	8,7
	A veces	27	14,7	23,4
Válidos	Casi siempre	81	44,0	67,4
	Siempre	60	32,6	100,0
	Total	184	100,0	

Figura 41

Cumplimiento de objetivos.



Podemos evidenciar que, en la tabla y gráfico anterior, los resultados a la interrogante: Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos; donde el 33% de los encuestados señala que siempre, el 44 % señala que casi siempre, mientras que el 15% a veces, el 9 % casi nunca.

3.2. Discusión de resultados

Referente al grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, se obtuvo una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, encontramos que el coeficiente de Pearson, es de 0,658, (ver Tabla N° 13) lo que demuestra que existe un valor de correlación positiva alta entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es de esta manera cómo se resalta coincidencias con el estudio de Cartolin (2022) dado que el autor señala que la buena gestión de talento humano se relaciona positivamente con el desempeño del colaborador es decir al tener buenos planes de gestión del capital humano esto ayudará a que se puedan concretar las metas referenciando un buen desempeño laboral conllevando a que la empresa pueda contar con un mejor éxito y competitividad.

Así también, este resultado coincide con Burneo (2017), quien, en su tesis, llegó a concluir que existe correlación fuerte entre las variables resaltando que si una institución se llega a ejecutar planes de acción para mejorar las competencias del colaborador y con ello realizar una adecuada gestión del personal contribuirá a que los colaboradores se sienten mucho más activos y se les fortalezca su compromiso generando que esto se sienta como parte importante de la organización y como un factor indispensable para la ejecución y cumplimiento de metas en la empresa. Concordamos así con Espinoza y Montalvo (2021) quienes en su investigación tuvieron como resultado una correlación muy alta positiva y significativa entre las variables, por lo que al tomar mucha importancia a la gestión del talento humano se evidenciará un mejor desempeño de las personas.

Ante estos resultados, Basurto y Yoza (2022) señala que las empresas deben valorar al trabajador y estar más pendientes de ellos- gerenciar con el trabajador-, pues son las 'máquinas' que mueven a la institución, por lo que detrás de una empresa exitosa está un trabajador con un sentido de pertenencia que ha cumplido sus objetivos personales y ha contribuido en los objetivos de la institución. En tal sentido al darle realce a los trabajadores, tendremos una organización más competitiva y exitosa.

En la misma línea Cruz (2022) quien menciona que la gestión del talento humano forma parte de un proceso de planificación, dirección, coordinación, organización, control y ejecución; que apunta a la identificación y mejora de los recursos humanos desarrollando

sus competencias, las que van de la mano con el cumplimiento de los objetivos y fines institucionales. Al presentarse relación entre las variables analizadas se llega a determinar que las organizaciones requieren de que los planes de gestión del talento humano se fortalezca y sean plasmados acorde a las metas institucionales dado que esto ayudará a que los colaboradores se sientan mucho más comprometidos y esto influye en su competitividad laboral, pues se refleja que cuando la gestión de talento humano se mejora ayuda a que los colaboradores tengan una visión compartida y esto fortalecerá a su capacidad para realizar sus objetivos en busca de resultados.

Del mismo modo McGregor en su Teoría X y Y enfatiza los estilos de los directivos en la gestión de los recursos humanos, donde hay una tendencia de reconocimiento y valoración del trabajador por su desempeño con la organización. Resalta la teoría Y donde los directivos piensan que los trabajadores perciben el trabajo como una nota de motivación y satisfacción por lo que está teoría coincide con los resultados de nuestra investigación referente a la relación existente entre las variables, pues el trabajador al ser tomado en cuenta por los directivos y motivados se enfatizará más en su desempeño y por ende contribuirá a cumplir con todo lo que la organización se ha trazado (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

Ante una relación significativa que ha arrojado los resultados de estudio entre las dos variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis general planteada en este trabajo investigativo.

Según los resultados obtenidos sobre la relación existente entre la dimensión capacidades y el nivel de desempeño laboral se obtuvo una relación moderada de ,569** , es decir mientras más se desarrolle el talento y las habilidades del trabajador, el desempeño será favorable. La organización al desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes de los trabajadores, y a la vez proporcionar todas las herramientas para el desempeño de su función, hará que se sientan más comprometidos y den su máximo potencial al permitirles desarrollar sus capacidades, ser tomados en cuenta en la institución y ser el principal capital.

Asimismo, coincidimos con la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, la cual apuesta por promover el desempeño de los trabajadores, la meritocracia y el desarrollo personal y profesional de los servidores estatales, apostando así por la calidad.

Según los resultados obtenidos de la relación entre la dimensión ingreso de personal y el nivel de desempeño laboral se obtuvo una correlación moderada de 0,570** (ver Tabla 19), es decir que los trabajadores que ingresan a laborar tienen que compartir los mismos objetivos organizacionales para poder influir en el desempeño laboral. En este punto coincidimos con la Teoría de las Expectativas de Vroom, que según Chiavenato (2011), hace referencia a que en cada ser humano existen tres fuerzas que lo impulsan a creer en sí mismo para cumplir objetivos; y una de estas fuerzas es que el trabajador se plantea metas que considera podrá cumplir y eso es lo que lo motiva a lograr el propósito y obtener resultados en la organización, es decir sus acciones aportan a esta y obtendrán incentivos.

Al respecto según Chiavenato (2008) señala que la administración de recursos humanos es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos y uno de ellos es el proceso para integrar personas, que tiene que ver con la selección y reclutamiento de nuevo personal para la empresa. Este resultado coincide con la finalidad de la Ley N° 30057 o Ley Servir, que busca atraer talentos en las entidades estatales, pues brinda diferentes beneficios a los servidores públicos y apuesta por la capacitación y evaluación para el cumplimiento de metas personales e institucionales.

Según los resultados obtenidos sobre la relación existente entre la dimensión incentivos y el desempeño laboral se obtuvo una correlación moderada de, 576**, es decir que mientras más motivado esté el trabajador más empeño pondrá en el cumplimiento de su trabajo y por ende se alineará a los objetivos y metas organizacionales. Los trabajadores al recibir salarios en base a su productividad, tratos justos y ser capacitados constantemente, hará que pongan más empeño en el cumplimiento de sus funciones y sobre todo esté comprometido con la institución y trabaje no solo por percibir un sueldo sino por sentirse satisfecho, crecer personal y profesionalmente. Sobre lo detallado en el párrafo anterior, coincidimos con Herzberg y su teoría de los dos factores, donde resalta que el desempeño de un trabajador depende de las condiciones laborales, siendo los factores motivacionales entre ellos el reconocimiento por labores cumplidas los que influyen positivamente y son nota de motivación y satisfacción ya que se valora el trabajo realizado por el empleado y por ende aumentará la productividad.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

De los resultados obtenidos de este trabajo investigativo hemos arribado a las siguientes conclusiones:

1. Se ha demostrado que sí existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, siendo que el coeficiente de correlación de Pearson positiva alta de 0,658 y se aprueba la hipótesis general planteada.
2. Se ha demostrado que sí existe relación entre las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, siendo el coeficiente de correlación de Pearson moderada de 0,569.
3. Se ha demostrado que sí existe relación entre el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Siendo el coeficiente de correlación de Pearson moderada de 0,570.
4. La presente investigación demuestra que sí existe relación entre los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Siendo el coeficiente de correlación de Pearson moderada de 0,576.

4.2. Recomendaciones

Las principales recomendaciones para la Municipalidad Provincial de Chiclayo son:

1. A los funcionarios, se les recomienda impulsar programas que promuevan el desarrollo de habilidades de los trabajadores para que sean colocados en áreas donde puedan poner a prueba estas capacidades que repercutirán en la productividad de la institución edil.
2. Al área, de realizar capacitaciones de forma permanente a los trabajadores y ejecutar programas de incentivos para que se comprometan más con la institución edil.
3. Implementar un sistema de evaluaciones constantes a los trabajadores y tener en cuenta siempre que el trabajador es la pieza clave para el desarrollo de la organización.
4. Permitir la participación del trabajador y tomarlo en cuenta en la toma de decisiones de la organización, pues eso generará confianza, ya que la clave de la gestión del talento humano es que exista una comunicación que fluya de nivel superior a inferior y viceversa.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. & Marlo, O. (2015). *Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015. Licenciatura.* Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3100>
- Alvarado, W., Borjas, B., & Cruz, L. (2022). *Plan de gestión del talento humano basado en competencia con la finalidad de optimizar el desempeño laboral de los empleados de la mediana empresa dedicada a la venta y producción de café ubicada en el Municipio de San Salvador. Licenciatura.* Universidad de El Salvador, San Salvador.
- Apaza, A. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya año 2019. Maestría.* Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12009>
- Arana, D. (2018). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Canton Vinces. licenciatura.* Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Barba, N. & Salguero, C. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual. *Revista Ñeque*, 5(12), 423–434. doi: <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.89>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Basurto, R. & Yoza, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
- Bazalar, M. & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Burneo, R. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017. Maestría.* Universidad Privada de Tacna, Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/485>

- Cairo, Y. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019. Maestría.* Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443>
- Cárdenas, S. & Herrera, S. (2019). Socioformación y Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Social Sostenible en la Sociedad del Conocimiento. *Ecociencia. International Journal*, 1(1), 78-85. doi: [dx.doi.org/10.35766/je1911](https://doi.org/10.35766/je1911)
- Cartolin, C. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.* Andahuaylas: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83919>
- Castañeda, F. & Vilcabana, J. (2020). *Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2018. Licenciatura.* Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8802>
- Chávez, Y. & Condori, G. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en Mi Banco-Banco de la Microempresa, sucursal Huancavelica 2019. Licenciatura.* Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones.* México: McGRAW-HILL.
- Cruz, W. (2022). Sistema de información gerencial basado en la analítica de recursos humanos para la toma de decisiones en la gestión del talento humano. *Fronteras En Ciencias De La administración*, 1(1), 1-8. <https://fronterasdelsociedad.com/index.php/forevista/article/view/6>
- Cruzado, C. & Villanueva, B. (2020). *Motivación y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.* Lima: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23390>
- De la Mora, A., Segovia, A., & Hernández, Ó. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 143-152. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>
- Díaz, E., & Dioses, C. (2022). *Gestión del talento humano para la mejora del clima laboral de la Municipalidad de Reque – 2020. Licenciatura.* Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9441>

- Díaz, P. (2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué? *Revista Gestión*. <https://espresso.gestion.pe/empleo-management/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que-2188291>
- Espinoza, K. & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. Maestría. Universidad Continental, Huancayo. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Estupiñán, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Perú. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Flores Pauth, M., Velásquez Betanco, N., & Gómez Rugama, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANM4297/Description#tabnav>
- Hernández, R., Fenández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento Humano. Construyendo compromiso*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Leon, N. & Paz, D. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2022*. Licenciatura. Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93478>
- Mamani, Y. & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>

- Mancilla , C. & Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018. Maestría*. Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26339>
- Mego, L. (2021). *Gestión del Talento Humano basado en competencias laborales dentro del trabajo en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Chiclayo, 2018. Licenciatura*. Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo. <https://repositorio.udch.edu.pe:8443/handle/UDCH/1171>
- Mendoza, D. & Sarmiento, E. (2021). *Modelo de Gestión de Talento Humano en las Alcaldías de los Municipios de Sexta*. Universidad de La Costa. Atlántico: Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9083>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestión*, 1(2), 21-29. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Licenciatura*. Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Orellana, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021*. Piura: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66836>
- Pastor, J. (2020). *Plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pacora, 2018. Licenciatura*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8219>
- Portero, E. (2017). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las enfermeras de centro quirúrgico dell Hospital II Luis Heysen Incháustegui Pimentel - Chiclayo, 2015. Maestría*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16644>
- Quispe, J. (2020). *Programa de Capacitación para el desempeño laboral en el marco de la gestión del talento humano en la Dirección de Recaudaciones del Gobierno Autónomo de la ciudad de El Alto*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia .
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(16). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Ramírez, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: *Lúmina*, 23(1). doi:<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>
- Ramos, E. (2022). *Gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas - 2022*. Santa Cruz: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94895>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Verastegui, A. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Nuevo Progreso Tocache - San Martín. Licenciatura*. Universidad Agraria de La Selva, Tingo María. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/2150>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>
- Zlata, B. (2017). *Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docentes de instituciones superiores. Maestría*. Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.

ANEXOS:

**ANEXO 1.
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Chiclayo?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?</p>	<p align="center">Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Chiclayo.</p> <p align="center">Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación que tiene las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo.</p> <p>b) Determinar la relación que tiene el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo.</p> <p>c) Determinar la relación que tiene los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Chiclayo.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación entre las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo</p> <p>b) Existe relación entre el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo.</p> <p>c) Existe relación entre los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Capacidades Ingreso de personal Incentivos</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Cumplimiento de objetivos Trabajo en equipo Disciplina laboral</p>	<p>Enfoque:</p> <p>cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel:</p> <p>descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Escala: Ordinal</p>

¿Qué relación existe entre la dimensión incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?				
---	--	--	--	--

ANEXO 2.

FORMATO DEL CUESTIONARIO

Cuestionario de gestión del talento humano y desempeño laboral

Buenos días/ tardes, soy estudiante de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán y estoy realizando una investigación académica y nos interesa conocer tú opinión por lo que te pedimos que nos contestes las siguientes preguntas. Marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
N°	ENUNCIADOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?					
2	¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?					
3	¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?					
4	¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?					
5	¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?					
6	¿El personal cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?					
7	¿La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?					
8	¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?					
9	¿La capacitación del personal se realiza de forma constante?					
10	¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?					
11	¿Existe puntualidad en pago de sueldos?					
12	¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?					
13	¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?					
14	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?					

	DESEMPEÑO LABORAL	VALORES				
		1	2	3	4	5
15	¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?					
16	¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?					
17	¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución?					
18	¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?					
19	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?					
20	¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?					
21	¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?					
22	¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?					
23	¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?					
24	¿Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?					
25	¿Cumple con informar debidamente a los usuarios?					
26	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					
27	¿El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores?					
28	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
29	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?					
30	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					

ANEXO 3.
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Oscar Emilio Petroni Arana
PROFESIÓN	Licenciado en Administración
ESPECIALIDAD	Administración
GRADO ACADÉMICO	Maestro en Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años
CARGO	Especialista
Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	
3. DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES Y APELLIDOS	Aleida Karina Vásquez Vásquez
PROGRAMA DE POSTGRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela de Administración pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	General: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Específicos: 1. Determinar la relación que tiene las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. 2. Determinar la relación que tiene el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. 3. Determinar la relación que tiene los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

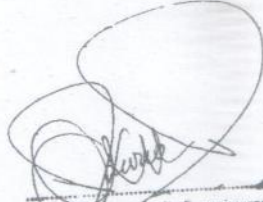
N	6.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>Pregunta del instrumento: ¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: ¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: ¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: ¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: ¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: ¿El personal cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento: ¿La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	
08	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento: ¿La capacitación del personal se realiza de forma constante?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento: ¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento: ¿Existe puntualidad en pago de sueldos?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta del instrumento: ¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento: ¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento: ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	
15	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento: ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento: ¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>Pregunta del instrumento: ¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento: ¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

22	<p>Pregunta del instrumento: ¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
23	<p>Pregunta del instrumento: ¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
24	<p>Pregunta del instrumento: ¿Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
25	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cumple con informar debidamente a los usuarios?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
26	<p>Pregunta del instrumento: ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
27	<p>Pregunta del instrumento: ¿El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
28	<p>Pregunta del instrumento: ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()

29	Pregunta del instrumento: ¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido? Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	A (X) D () SUGERENCIAS:
30	Pregunta del instrumento: ¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos? Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		



Dr. Adm/Oscar Emilio P. Arriaga
 CLAD

Juez Experto
 Colegiatura o D.N.I: CLAD 19088

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Ana Eva Pacherez Espejo
2.	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	9 años
	CARGO	Jefe de Area
Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Aleida Karina Vásquez Vásquez
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela de Administración pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		General: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Específicos: 1. Determinar la relación que tiene las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. 2. Determinar la relación que tiene el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. 3. Determinar la relación que tiene los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>Pregunta del instrumento: ¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: ¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: ¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: ¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: ¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: ¿El personal cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento: ¿La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	
08	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento: ¿La capacitación del personal se realiza de forma constante?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento: ¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento: ¿Existe puntualidad en pago de sueldos?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta del instrumento: ¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento: ¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento: ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	
15	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento: ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento: ¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>Pregunta del instrumento: ¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento: ¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

22	<p>Pregunta del instrumento: ¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Pregunta del instrumento: ¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
24	<p>Pregunta del instrumento: ¿Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
25	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cumple con informar debidamente a los usuarios?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
26	<p>Pregunta del instrumento: ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
27	<p>Pregunta del instrumento: ¿El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
28	<p>Pregunta del instrumento: ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

29	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
30	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


 Ana Eva Pacherras Espejo
 Mgtr - LIC.
 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 CLAD. 23917

 Juez Experto
 Colegiatura o D.N.I: 07268709

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ	Eva Marina Horna Martinez	
2.	PROFESIÓN	Administradora
	ESPECIALIDAD	Administración Pública
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	17 años
	CARGO	Especialista Administrativa
Título de la Investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1. NOMBRES Y APELLIDOS	Aleida Karina Vásquez Vásquez	
3.2. PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela de Administración pública	
4. INSTRUMENTO EVALUADO	<p>1. Entrevista ()</p> <p>2. Cuestionario (X)</p> <p>3. Lista de Cotejo ()</p> <p>4. Diario de campo ()</p>	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>General:</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p> <p>Específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que tiene las capacidades con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p> <p>2. Determinar la relación que tiene el ingreso de personal con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p> <p>3. Determinar la relación que tiene los incentivos con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p>	

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>Pregunta del instrumento: ¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: ¿Sabe dar solución a problemas inesperados en la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: ¿Aporta usted con ideas para mejorar e innovar en la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: ¿Ante malas decisiones, asume usted las responsabilidades?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: ¿Es consciente de que el incumplimiento en sus funciones puede traer riesgos?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: ¿El personal cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento: ¿La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	
08	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera importante conocer los objetivos y la filosofía de la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento: ¿La capacitación del personal se realiza de forma constante?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento: ¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento: ¿Existe puntualidad en pago de sueldos?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta del instrumento: ¿Los pagos se dan de acuerdo al perfil y nivel profesional?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento: ¿La institución otorga reconocimientos o incentivos para el trabajador?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento: ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	
15	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir su función?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento: ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento: ¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>Pregunta del instrumento: ¿Siente que la institución le permite lograr sus metas trazadas?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento: ¿Ud. Alguna vez ha recibido información de su desempeño laboral?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera eficiente el trabajo realizado en su área?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

22	<p>Pregunta del instrumento: ¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
23	<p>Pregunta del instrumento: ¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
24	<p>Pregunta del instrumento: ¿Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
25	<p>Pregunta del instrumento: ¿Cumple con informar debidamente a los usuarios?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
26	<p>Pregunta del instrumento: ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
27	<p>Pregunta del instrumento: ¿El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()
28	<p>Pregunta del instrumento: ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?</p> <p>Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	A (X)	D ()

29	Pregunta del instrumento: ¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido? Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	A (X) D () SUGERENCIAS:
30	Pregunta del instrumento: ¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos? Escala de medición Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto
 Colegiatura o D.N.I.: 16805649

ANEXO 4.
AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



Chiclayo 22 de noviembre de 2021.

CARTA N° 2624 -2021-MPCH/GRR.HH.

Señora (ita)
ALEIDA KARINA VASQUEZ VASQUEZ.

Presente. -

REF.: Solicitud de Reg. N° 291257-2021-SISGEDO

Me dirijo a ustedes, para expresarle mi saludo a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, sobre su trabajo de investigación denominado: "**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo**", al respecto debo indicarle que se le autoriza la realización de dichas encuestas.

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente,

1209545-291257
Cc
Archivo


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar
Gerente de Recursos Humanos

ANEXO 5.
RESOLUCIÓN DEL PROYECTO DE APROBACIÓN DE TESIS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0067-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 05 de marzo de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0003-2021/EAP-USS de fecha 05/03/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración Pública y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 05/03/2021, sobre actualización de título de Proyecto de Tesis por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones de aprobación de Proyectos de Tesis anteriores, por caducidad, según cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	RESOLUCIÓN	FECHA
ALARCÓN INGA GLADYS MARLENY	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 1	19/11/2018
CABREJOS ARBULU DIANA BETHSABET	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 3	19/11/2018
CALBAY RODRIGUEZ CARMEN	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 4	19/11/2018
GUITIERREZ BAZAN DEIDAMIA ESTHER	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 8	19/11/2018
MATEO ESQUIVES MARIA CRISTINA	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 13	19/11/2018
MONTOYA DIAZ NERY	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 16	19/11/2018
VÁSQUEZ VÁSQUEZ ALEIDA KARINA	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 29	19/11/2018
VEGA VILLAVICENCIO MARIELA ESTHER	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 30	19/11/2018
YOVERA REAÑO MIGUEL	N°1508-FACEM-USS-2018, numeral 31	19/11/2018

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

ARTICULO 2°: APROBAR la ACTUALIZACIÓN de los Proyectos de Tesis, de los egresados de la EAP de Administración Pública, según se indica en el cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACION	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ALARCÓN INGA GLADYS MARLENY	PLAN DE RELACIONES HUMANAS PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E. "SAN LORENZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ-CHICLAYO	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
CABREJOS ARBULU DIANA BETHSABET	ANÁLISIS DE POLÍTICAS EDUCATIVAS REGIONALES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE UGEL CHICLAYO.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
CALBAY RODRIGUEZ CARMEN	PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA ECOEFICIENCIA EN EL I.E.S.P.P. "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
GUITIERREZ BAZAN DEIDAMIA ESTHER	EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMBAYEQUE	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
MATEO ESQUIVES MARIA CRISTINA	LA INVERSIÓN PÚBLICA EN TURISMO Y SU IMPACTO EN LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD CULTURAL EN EL DISTRITO DE REQUE.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
MONTOYA DIAZ NERY	PODER, QUERER Y HACER COMO HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS EN DOCENTES DEL I.E.S.P.P. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS - CHICLAYO.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
VÁSQUEZ VÁSQUEZ ALEIDA KARINA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
VEGA YLLAVICENCIO MARIELA ESTHER	PROPUESTA DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
YOVERA REAÑO MIGUEL	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE. PROVINCIA CHICLAYO.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



[Handwritten signature]

Dra. MARILEZ ANALIA CARRERA SANCHEZ
Decana(a)
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Señor de Sipán



[Handwritten signature]

Mg. Liset Sujely Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

ANEXO 6

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de diciembre del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Bach. Aleida Karina Vásquez Vásquez con DNI 43628478

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”**.

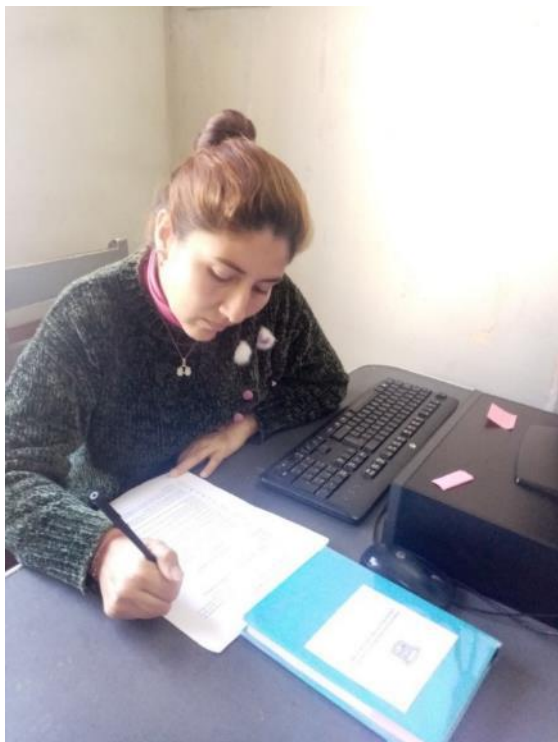
presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración Pública, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

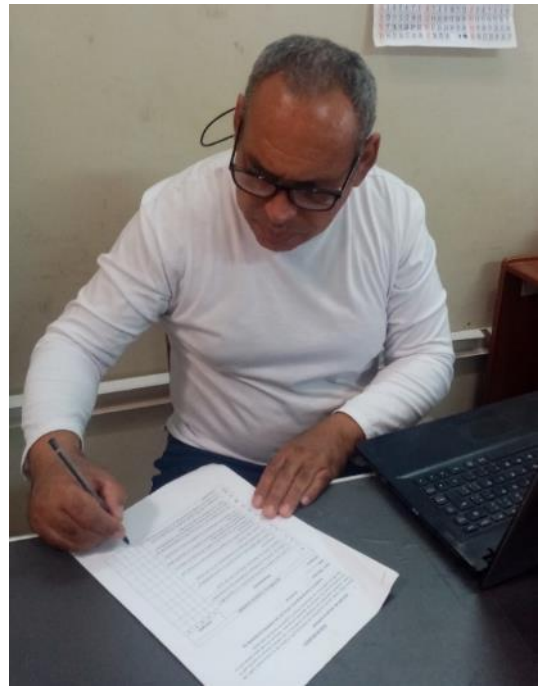
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Vásquez Vásquez Aleida Karina	43628478	

ANEXO 7
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





ANEXO 8
REPORTE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DES
EMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADM
INISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD P
ROV**

AUTOR

Aleida Karina Vásquez Vásquez

RECUENTO DE PALABRAS

14656 Words

RECUENTO DE CARACTERES

76524 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

74 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

838.9KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 2, 2023 10:37 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 2, 2023 10:38 AM GMT-5

● **22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ANEXO 9:

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0067-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, **Aleida Karina Vásquez Vásquez**, con su tesis Titulada **“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 2 de febrero de 2023

A handwritten signature in blue ink is positioned above a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.