



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE,
2020**

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

Autor (es):

Bach. Manayay Damian, Cintia Lisbet
ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-7077-0890](https://orcid.org/0000-0002-7077-0890)

Bach. Aleman Chero, Elizabeth Magali
ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-1419-0154](https://orcid.org/0000-0002-1419-0154)

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José
ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-5851-1239](https://orcid.org/0000-0002-5851-1239)

Línea de Investigación
Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
FERREÑAFE, 2020**

Asesor (a): Mg. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

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

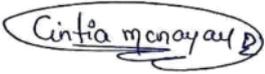
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020

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:

| | | |
|--------------------------------|------------------|---|
| Alemán Chero, Elizabeth Magali | DNI: 80686984 |  |
| Manayay Damian, Cintia Lisbet | DNI: 47105593 |  |

Pimentel, 21 de Febrero de 2023

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios Todopoderoso, por darme la fuerza en seguir adelante, brindarme salud; conocer personas buenas y consejeras. Así a la vez no dejarme vencer en los momentos más difíciles que estamos atravesando en este estado de emergencia.

A nuestros hijos, por ser nuestros pilares y motivos para seguir estudiando con el fin de culminar nuestra carrera profesional.

A nuestros padres, porque creen en nosotras y nos apoyan cada día para ser las mejores hijas para seguir adelante, dándonos ejemplos dignos de superación y entrega, ya que siempre están allí apoyándonos en los momentos más difíciles. Los amamos y siempre estarán presente en nuestro estándar diario.

A nuestro profesor, por darnos el aliento, estar en el momento de nuestro trabajo asesorándonos en nuestro trabajo y a la vez por darnos nuevos conocimientos para que seamos ser mejores profesionales.

¡Gracias!

AGRADECIMIENTO

El desarrollo de esta tesis se hizo posible gracias a la colaboración y aportes de algunas personas que invirtieron su tiempo y esfuerzo en nuestro trabajo

A Dios.

Por darnos salud, sabiduría y la oportunidad de alcanzar nuestras metas propuestas por que gracias a él estamos en este mundo terrenal.

A nuestros hijos

Agradezco a nuestros hijos ya que muchas veces no hemos podido disfrutar mucho tiempo a su lado con el fin de cumplir las metas trazadas para que estén orgullosas de nosotras.

A nuestros padres.

Agradezco a nuestros padres por el apoyo y amor incondicional a nosotras por ser nuestros amigos que están allí levantándonos a no rendirnos y aconsejarnos hasta cumplir las metas trazadas de nuestra profesional. Son ellos un ejemplo a seguir.

A la Municipalidad Provincial de Ferreñafe

A la autoridad por permitirnos realizar el proyecto de investigación y y a los servidores y funcionarios por brindarnos la información necesaria para el desarrollo del informe de investigación.

A mi docente

Al Docente de Investigación Dr. Juan Amilcar Villanueva., agradeciéndole profundamente sus enseñanzas, aportes para desarrollar con éxito la presente investigación, de mi parte mil gracias y que Dios siempre lo ilumine por ser buena persona.

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Provincia de Ferreñafe, tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020. La formulación del problema se presentó bajo la interrogante: ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano, con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020? Estudio descriptivo - correlacional, con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 146 trabajadores administrativos, se aplicó un muestreo aleatorio simple obteniendo una muestra de 118 trabajadores. La técnica para recolección de datos fue la encuesta y como instrumentos el cuestionario, para su análisis se empleó estadística descriptiva, y prueba de correlación (Coeficiente de Pearson), empleando el programa estadístico SPSS25; como resultado se obtuvo que el 25.42% de los trabajadores manifiesta que no hay gestión del talento humano, el 27.97% muy pocas veces, el 23.73% algunas veces, el 11.02% casi siempre y el 11.86 manifiestan que siempre. En cuanto al Desempeño Laboral el 21.19% de los trabajadores nunca ha tenido un buen desempeño laboral, el 22.03% muy pocas veces, el 19.49% alguna vez, el 16.95% casi siempre y el 20.34% siempre tienen un buen desempeño laboral. Al evaluar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, encontramos que es positiva moderada de 0.374**. Se concluye que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentra relacionados positivamente.

Palabras Claves: Talento humano, desempeño laboral, gestión.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in the Province of Ferreñafe, its general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the personnel in the Provincial Municipality of Ferreñafe, 2020. The formulation of the problem was presented under the question: What is the relationship of the management of human talent, with the work performance of staff in the Provincial Municipality Ferreñafe, 2020? Descriptive-correlational study, with a non-experimental design. The population was made up of 146 administrative workers, a simple random sampling was applied obtaining a sample of 118 workers. The technique for data collection was the survey and as instruments the questionnaire, descriptive statistics and a correlation test (Pearson's coefficient) were used for its analysis, using the statistical program SPSS25; as a result, it was obtained that 25.42% of the workers declare that there is no management of human talent, 27.97% very few times, 23.73% sometimes, 11.02% almost always and 11.86 declare that always. Regarding Labor Performance, 21.19% of workers have never had a good job performance, 22.03% very few times, 19.49% ever, 16.95% almost always and 20.34% always have a good job performance. When evaluating the relationship between Human Talent Management and Work Performance, we found that it is moderate positive of 0.374 **. It is concluded that human talent management and job performance are positively related.

Key Words: Human talent, job performance, management.

INDICE

| | |
|---|------|
| DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD..... | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| INDICE | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | x |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 1.1 Realidad Problemática..... | 14 |
| 1.1.1. Contexto Internacionales | 14 |
| 1.1.2. Contexto Nacionales | 15 |
| 1.1.3. Contexto Local..... | 17 |
| 1.2 Estudios Previos | 18 |
| 1.2.1 A Nivel Internacional | 18 |
| 1.2.2 A Nivel Nacionales | 20 |
| 1.2.3 A nivel Local..... | 21 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 23 |
| 1.3.1 Gestión de Talento Humano..... | 23 |
| 1.3.2. Desempeño Laboral..... | 28 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 33 |
| 1.4.1. Problema General..... | 33 |
| 1.4.2. Problemas Específicos | 33 |
| 1.5 Importancia e Justificación | 33 |
| 1.6 Hipótesis..... | 34 |
| 1.7. Objetivo | 35 |
| 1.7.1. Objetivos General..... | 35 |
| 1.7.2. Objetivos Específicos..... | 35 |
| II. MÉTODOS..... | 37 |
| 2.1. Tipo de investigación | 37 |
| 2.2. Población y Muestra | 38 |
| 2.2.1. Población..... | 38 |
| 2.2.2. Muestra | 38 |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.3. | Variable. Operacionalización de Variables..... | 38 |
| 2.3.1. | <i>Variable independiente:</i> | 38 |
| 2.3.2. | <i>Variable dependiente:</i> | 38 |
| 2.4. | Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad. 41 | |
| 2.4.1. | <i>Técnica de recolección de datos</i> | 41 |
| 2.4.2. | Instrumentos de recolección. | 41 |
| 2.4.3. | Confiabilidad | 42 |
| 2.5. | Procedimiento de análisis de datos. | 42 |
| 2.6. | Aspectos Éticos. | 43 |
| 2.7. | Criterios de rigor científico | 43 |
| III. | Resultados | 46 |
| 3.1 | Tablas y Figuras | 46 |
| 3.2. | Discusión de Resultados | 62 |
| IV. | CONCLUSIONES | 68 |
| V. | RECOMENDACIONES | 69 |
| | REFERENCIAS | 71 |
| | ANEXOS..... | 77 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|-----|
| Tabla 1: Variable Independiente Gestión De Talento Humano | 39 |
| Tabla 2: Variable Dependiente Desempeño Laboral | 40 |
| Tabla 3: Confiabilidad de Gestión Del Talento Humano | 42 |
| Tabla 4: Confiabilidad de Desempeño Laboral..... | 42 |
| Tabla 5: Edad de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. | 46 |
| Tabla 6: Sexo de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. | 47 |
| Tabla 7: Grupo Ocupacional de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020..... | 48 |
| Tabla 8: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Conocimiento.. | 49 |
| Tabla 9: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Habilidades | 50 |
| Tabla 10: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Motivación. | 51 |
| Tabla 11: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Actitudes. | 52 |
| Tabla 12: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Clima Laboral..... | 53 |
| Tabla 13: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Perspectiva del Desarrollo Profesional..... | 54 |
| Tabla 14: Gestión de Talento Humano – Dimensión Condiciones de Trabajo..... | 55 |
| Tabla 15: Variable de Gestión de Talento Humano | 56 |
| Tabla 16: Variable de Desempeño Laboral | 57 |
| Tabla 17: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Motivacional..... | 58 |
| Tabla 18: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad | 59 |
| Tabla 19: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo | 60 |
| Tabla 20: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Formación y Desarrollo | 61 |
| Tabla 21: Correlaciones de las variables Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral | 62 |
| Tabla 22: Matriz de Consistencia..... | 104 |
| Tabla 23: Confiabilidad SPSS Versión 25 de las Variables de Investigación | 107 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-------------------------------|
| Figura 1: Edad de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. | 46 |
| Figura 2: Sexo de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. | 47 |
| Figura 3: Grupo Ocupacional de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020..... | 48 |
| Figura 4: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Conocimiento..... | 49 |
| Figura 5: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Habilidades | 50 |
| Figura 6: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Motivación..... | 51 |
| Figura 7: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Actitudes..... | 52 |
| Figura 8: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Clima Laboral. | 53 |
| Figura 9: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Perspectiva del Desarrollo Profesional..... | 54 |
| Figura 10: Gestión de Talento Humano – Dimensión Condiciones de Trabajo. | 55 |
| Figura 11: Variable de Gestión de Talento Humano | 56 |
| Figura 12: Variable de Desempeño Laboral | 57 |
| Figura 13: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Motivacional..... | 58 |
| Figura 14: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad | 59 |
| Figura 15: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo..... | 60 |
| Figura 16: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Formación y Desarrollo..... | 61 |
| Figura 17: Cuestionario | 78 |
| Figura 18: Validación por Juicio de Expertos..... | 81 |
| Figura 19: Solicitud de permiso y apoyo en Investigación en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe..... | 102 |
| Figura 20: Carta de Autorización para recojo de información..... | 103 |
| Figura 21: Declaración Jurada | 105 |
| Figura 22: Formato N° T1-CI-USS (Autorización de los Autores) | 106 |
| Figura 23: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis de Investigación..... | 110 |
| Figura 24: Reporte de Similitud (Turnitin)..... | 111 |
| Figura 25: Funcionarios llenando el cuestionario..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 26: Resolución de Aprobación de Tesis..... | 113 |
| Figura 27: Designación de asesor de Tesis..... | ¡Error! Marcador no definido. |

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020, nace a partir de los problemas que se presenta en los colaboradores administrativos en especial, de su eficiencia y capacidades en la labor que cumplen dentro de la municipalidad, dado a que se percibe problemas sin apoyo de su autoridad.

A nivel mundial, están generando, a identificar tres puntos importantes como: la globalización, el cambio constante, la valoración del conocimiento del talento que el personal posee, pese a que los recursos humanos en las empresas han cambiado tajantemente en el transcurso de los años; antes, la jefatura de recursos humanos estaban dedicados en función a la contrataciones, elaboración de nóminas, beneficios sociales que todo empleado debería tener; pero ahora, las organizaciones empiezan a entender lo impredecible que es contar con recursos bien adiestrado, que se comprometan en asumir responsabilidades en las metas propuesta por parte de la entidad; ya que podemos decir que el talento humano, es una táctica de parte de la unidad de Recursos Humanos para contar con los más talentosos profesionales en el mercado laboral, con el fin de ser más competitivo en el mundo empresarial, indispensable para llegar alcanzar el éxito de una entidad.

Esta investigación ha sido constituida en cuatro puntos importantes, con el fin de alcanzar y cumplir con el estudio que se ha planteado en los cuales se detalla a continuación:

En el contenido de la investigación se detallará la realidad problemática, estudios previos, teorías relacionadas al tema teniendo como punto principal las definiciones de las dos variables de estudio donde se formuló el problema general de la relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Ferreñafe, de igual forma se planteó la hipótesis nula y alterna, luego la importancia e justificación del estudio con el apoyo de bases teóricas de autores reconocidos, para alcanzar el éxito personal y organizacional permitió cumplir los siguientes objetivos: el general donde fue Determinar la relación

que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020.

En cuanto al material y método se detalló el tipo de Estudio descriptivo - correlacional, con diseño no experimental, la muestra 114 colaboradores, aplicando la técnica de recolección la encuesta e instrumento el cuestionario, el cual fue validado por expertos sin dejar de lado los aspectos éticos y criterios de rigor.

En resultados se muestran datos exactos de las encuestas realizadas, el cual sirvió para proceder con la discusión de esta manera conocer cómo está la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así mismo saber si estas variables se relacionan entre sí.

Y por último se llegó a las conclusiones y recomendaciones, que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentra relacionados moderadamente.

1.1 Realidad Problemática

1.1.1. Contexto Internacionales

En la Municipalidad de Santa Lucia de Cotzumalguapa - Guatemala su principal objetivo es ser exitosa, competitivas y cumplir sus metas es por eso que es necesario que para poder lograr los objetivos es necesario que el personal sea valorado en su desempeño; pero hoy en día las empresas de la ciudad de Guatemala no les toma importancia provocando el descuidado aspecto que hacen que el personal se sienta insatisfechos tales como el ausentismo, rotación del personal, relaciones interpersonales, entre otras. Espaderos (2016).

En la Municipalidad de Quito, el problema que se detectó fue la falta de motivación que sienten los trabajadores con respecto a sus actividades laborales, actitudes y comportamiento en su desenvolvimiento en el ambiente laboral causando un bajo nivel de motivación de manera insatisfecha, un mal desempeño, no hay interés por el trabajo ni apoyo entre los compañeros de trabajo y una mala distribución de puestos. Santacruz (2017)

En el Centro de Salud San Juan Bautista, no existía una oficina de Gestión del Talento Humano, asimismo no se selecciona el personal, ya que la selección lo hacen a través de forma política o por ser conocido por el alto mando quien lo dirige, no se realiza evaluación por el desempeño del personal, (plan de selección, contratación e incentivos) Moran & Tappia (2013)

Según Organización Internacional del Trabajo el problema fue que por cada diez personas uno sufre problemas de discapacidad, pero en la ciudad de Ecuador según su código laboral menciona que las empresas públicas o privadas tiene la obligación por lo menos contratar una persona con discapacidad en función a sus competencias, condiciones físicas y aptitudes. Pero para la Gestión de talento humano considera numerosos factores importantes en la realización de tareas labores del personal, en cuanto a la imposibilidad física con llevando a que no exista una adecuada selección de personal, ya que de ellos depende el desempeño en el cargo designado. Alarcón (2015)

La Dirección De Recursos Humanos, Gobernación de Yaracuy –Venezuela los empleados de la administración públicas la situación fue la falta de motivación y voluntad con el trabajo, afectando el servicio que brinda a sus clientes, ya que en el país existe lineamientos de ley sobre evaluación de desempeño y la obligación del estado en cuanto a implementar programas de medición de desempeño laboral, tanto en lo personal como profesional respecto a la calidad motivacional del trabajador con el fin de mejorar un buen servicio a la comunidad, es por ellos que los directores de recurso humano están obligados al cumplimiento de ley, con el fin de mejorar e incrementar la eficacia, permitiendo no solo en medir sino en mejorar, dejando de lado lo partidario y político, Que de acuerdo a los procedimientos de trabajo es una preocupación en el rendimiento del personal, así trayendo como problema la inexistencia de motivación como méritos, escalas salariales y el compromiso en el puesto de trabajo con el fin de cumplir objetivos propuesto por la organización. Kathiusca (2018)

1.1.2. Contexto Nacionales

En la Municipalidad de Pichanaqui en cuanto a la selección del personal en su talento humano lo hacen de manera directa por pertenecer a la política,

careciendo de capacidades y destrezas en el puesto laboral, ya que cada autoridad en su gobierno tiene su gente más cercana y de confianza para su gestión, sin pensar que no cuenta con el perfil adecuado al puesto, siendo necesario capacitar al personal ante diversas tareas en cuanto a su desarrollo o desenvolvimiento en el trabajo. En la sub Gestión de recurso talento hay desmotivación, ya que no hay buena calidad de trabajo, ocasionando un mal desempeño al trabajo dentro de la organización. Nolberto (2017)

En la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno los problemas que encontraron fue la desmotivación del personal, debido a que no hay calidad de trabajo donde les impide desarrollar sus habilidades y destrezas; por lo tanto, intentan que los empleados se identifiquen con la organización; sea participe en su desarrollo laboral y organizacional siendo importante para lograr los objetivos de la institución. Condori (2018)

Según el autor en su tesis científica en la comuna Chaclacayo enfrenta dificultades por falta de preparación de trabajadores toman su lugar, no hay incentivos, no están capacitados para hacerlo los empleados pueden hacer mejor su trabajo ese es el propósito corresponder a los objetivos fijados y a las funciones que se les asignan los mejores jefes. Del Castillo (2017)

Según la autora en su tesis de investigación realizada en la Municipalidad Cotabambas, Tambobamba – Apurímac, se pudo constatar que no se está dando un buen desempeño laboral en las tareas en el puesto de trabajo, originando que los servicios que brinda el personal no es la adecuada en cuanto al trato, la amabilidad, tiempo de demora en el trámite documentario del usuario, la falta de interés en dar respuesta a los problemas y no se identifican con las necesidades de los ciudadanos, sin importarles lograr los objetivos de la entidad. Arapa (2018)

Según el autor en su tesis de investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, se evidencio que en la entidad no cuenta con un plan de incentivos y motivación hacia el personal, trayendo consigo problema dentro del ambiente laboral, trato cordial al usuario; en muchos casos el trabajador dentro de la organización se puede observar y percibir a trabajadores desmotivados por no

tener calidad en el trabajo, también se puede apreciar muebles antiguos, equipos de cómputo antiguos, ambiente de trabajo no cumpliendo las exigencias de las prestaciones de servicio adecuado, afectando de manera negativa su desempeño en la organización. Inca (2015).

1.1.3. Contexto Local

En la Municipalidad de Ferreñafe, el área de Recursos Humanos, es la unidad encargada de velar por el bienestar y rendimiento del colaborador, debiendo adiestrar al personal en lo referente a sus capacidades, destrezas y conocimientos que le ayuden a cumplir los objetivos propuestos por la entidad municipal, cosa que no sucede, ya que autoridades regionales y municipales son elegidos por votación directa, razón por la cual esas mismas autoridades designan a sus trabajadores de confianza que trabajaran durante su gestión municipal, razón por la cual no aplican los procesos de selección y reclutamiento de personal de manera idónea. El presente estudio fue llevado a cabo en la municipalidad de Ferreñafe; donde el alcalde o partido político son quienes designan al personal de confianza que los acompañara durante el tiempo que dure su gestión, razón por la cual se observó que las siguientes falencias que están dificultando el buen desempeño de sus funciones en cada puesto designado, debido que el personal que ingresa a la municipalidad no pasa por un proceso de selección y evaluación de personal de acuerdo a los perfiles que exige cada puesto en lo referente a sus conocimientos, experiencias y habilidades para ocupar el cargo lo cual no existe un involucramiento y compromiso con las objetivos de cada gerencia y de la entidad edil, ello repercute que haya una mala planificación, gestión y buen desempeño de funciones, el cual genera malestar e insatisfacción de los administrados que acuden diariamente a realizar diversas gestiones, paralelo a ello no reciben ninguna capacitación, ni evaluaciones constantes que ayuden mejorar sus conocimiento y habilidades, así mismo se observó que los sueldos no son equitativos, ni de acuerdo al perfil profesional de cada personal, ya que los locadores son designados por política sin tener en cuenta su profesionalismo y experiencias, generando un clima laboral inadecuado con los trabajadores de planta; que perciben un sueldo inferior a los nuevos trabajadores que ingresan con la nueva gestión.

Respecto al desempeño laboral, es un aspecto de suma importancia en cada entidad, ya que, los trabajadores la mayoría no cuenta con grado de instrucción completa para desempeñarse en cada cargo o áreas designadas, mucho menos con estrategias y técnicas para ayudar a lograr los planes institucionales, tardándose adaptarse al ritmo de trabajo diario para poder brindar resultados rápidos, generando desconfianza y malestar al usuario, de tal manera tienen desconocimiento acerca de las normas, políticas y estructura de la entidad edil. Así mismo no se cuenta con planes de incentivos y motivación que coadyuven a un clima laboral idóneo entre compañeros de trabajo para el logro de las metas institucionales repercutiendo que los trabajadores se sientan desmotivados, afectando directamente el desempeño laboral.

1.2 Estudios Previos

1.2.1 A Nivel Internacional

Espaderos (2016) en su tema "Relación entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía"; cuyo objetivo fue Identificar si existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. Su investigación fue descriptiva/correlacional, enfoque cuantitativo, se aplicó el cuestionario de 25 items con escala Likert.; la muestra de 30 trabajadores. El autor concluyo que no existian relación entre ambas variables, teniendo con un nivel de incidencia de $r = 0.1256$, la que conlleva que los trabajadores cumplen con los requisitos del trabajo con eficiencia, eficacia. En cuanto al desempeño el personal manifiesta actitudes de responsabilidad, motivación, productividad, eficiencia y trabajo en equipo.

Santacruz (2017) realizó un estudio *Titulado "La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro"*; cuya finalidad fue determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios de dicha comuna. Tipo de investigación fue descriptivo. Se le aplicó una encuesta e instrumento el cuestionario a los 128 colaboradores. El autor concluyo que los

personales presentaban niveles bajos de motivación, debido al clima laboral que ellos desarrollan en su centro laboral.

Moran & Tappia (2013) en su tesis denominado "Propuesta de creación del Área de Gestión de talento Humano en el centro de salud San Juan Bautista E.S.E del Municipio de Pupiales"; su propósito fue Elaborar una Propuesta de creación del Área de Gestión de talento Humano en el centro de salud San Juan Bautista E.S.E del Municipio de Pupiales. La investigación fue cuantitativa y el diseño analítico – descriptivo; la recolección de información se uso la encuesta a los 80 colaboradores de la entidad. Los Autores concluyo que en la entidad hay carencias del área de recursos Humanos generando debilitación en las direcciones, sin ningún esquema ideal y/o procesos a seguir que favorezcan a una toma de decisiones adecuadas en cuanto a la selección para atraer personal idóneo para el puesto según a las necesidades de la empresa.

Alarcón (2015) en su tesis denominado *“La Gestión del talento humano y su relación desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia Carchi”*. Su objetivo fue analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y su Desempeño Laboral de las personas con discapacidad. Su enfoque fue cuantitativo, tuvo una muestra de 353 encuestados. Se recogió los datos por medio de la entrevista a los directores de las instituciones de las 36 provincias, asimismo se aplicó una encuesta a los trabajadores públicos con y sin discapacidad, el instrumento fue el cuestionario conformado de 8 preguntas. El autor concluyo que no se aplicaba la gestión del talento humano por competencias, afectando al desempeño de los individuos con discapacidad; empleaban técnicas inadecuadas en cuanto a selección de personal por competencias; no seleccionaban al empleado en base a conocimientos, habilidades y actitudes; dando como resultado personal no adecuado donde garantice un alto nivel de desempeño.

Kathiusca (2018) en su tesis denominado *“La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados públicos adjuntos a la dirección de recursos humanos de la gobernación del Estado Yaracuy”*, cuyo

objetivo tuvo como finalidad Analizar la evaluación de desempeño como factor clave en el Compromiso de trabajo para los empleados públicos adjuntos a la Dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy. Su enfoque fue Cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Se aplicó la encuesta, la observación, e instrumento el cuestionario, constituido de trece ítems, se tuvo como muestra a veinte empleados. El autor concluyo existía debilidad en relación a la evaluación de desempeño para los trabajadores, donde se percibió un clima desfavorable en el centro de trabajo.

1.2.2 A Nivel Nacionales

Arapa (2018) en su tesis denominado *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017”*; cuya finalidad fue Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017. enfoque cuantitativo, de estudio fue descriptivo - correlacional, con diseño no experimental – transversal. La técnica fue la encuesta e instrumento el cuestionario conformado de 20 ítems, cuya muestra tuvo de 105 empleados. En conclusión, el autor determino la relación entre ambas variables cuyo resultado obtenido del coeficiente de Rho Spearman fue de 0,822, dando una correlación alta.

Condori (2018) en la investigación denominado *“Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017”*, cuyo propósito fue Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno. Su método fue deductivo, el estudio de investigación fue descriptiva – correlacional, diseño no experimental - transaccional; la técnica que uso fue la encuesta e instrumento el cuestionario; se tuvo como muestra a 46 trabajadores; el autor concluyo que la correlación de ambas variables fue de 0,528 con Rho de Spearman.

Alarcón (2017) en la investigación denominado *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la*

Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”; cuyo propósito fue Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016. La investigación fue cuantitativo - correlacional, el método fue deductivo; el diseño fue no experimental - transversal. Uso la encuesta con el cuestionario elaborado de 20 ítems; el tamaño de muestra fue 82 servidores. El autor concluye que si hay significancia entre ambas variables siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 de positiva alta.

Nolberto. (2017) la presente investigación denominado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”, cuya finalidad fue determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental – trasversal; se tomó como muestra a 232 trabajadores, la técnica que aplicaron la encuesta e instrumento el cuestionario conformado por 17 ítems. El autor concluyo que existía una correlación donde arrojó un valor de 0.819, significando que ambas variables tuvieron una correlación positiva alta,

Inca (2015) la presente investigación Titulado “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*”; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Investigación básica, experimental de tipo transaccional y correlacional. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta e instrumento el cuestionario, conformada por 18 preguntas. El autor concluyo que hay correlación positiva alta de 0.819 cuyo coeficiente fue el Rho de spearman.

1.2.3 A nivel Local

Segura & Correa (2022) la presente investigación denominado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020”; cuyo propósito fue determinar el grado de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Manuel Antonio

Mesones Muro, Ferreñafe, 2020. Este estudio fue de tipo cuantitativa, diseño No experimental – trasversal. se utilizó la técnica denominada encuesta e instrumento el cuestionario, su muestra estuvo conformado por 37 trabajadores. Los Autores concluyeron que existe relación entre ambas variables de estudio, obteniendo el resultado de significativa en el nivel 0,000 (bilateral) al usar la prueba estadística de Chi – cuadrado de Pearson, la cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Torres (2017) Su estudio denominado “Plan de Gestión Estratégica para optimizar el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa – 2016”. Su finalidad fue Elaborar un plan de Gestión estratégica para mejorar el Desempeño Laboral en el personal administrativo. Tipo de Estudio fue descriptivo – propositivo, diseño No experimental, la Técnica que aplico fue la encuesta e instrumento el Cuestionario, Su muestra fue de 58 colaboradores. El autor concluyo que la variable Desempeño Laboral manifestó que el 81% de los colaboradores lo consideran muy desfavorable, donde recomendó que debería implementar en la Adquisición de nueva Tecnología, adiestra al personal, contar con personal Calificados y brinda una buena calidad de atención en los Procesos Organizacionales.

Guarniz & Palomino (2019) En su estudio denominado “El Endomarketing como Estrategia para Fortalecer El Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz – Chiclayo 2019”. Su objetivo fue Proponer estrategias de Endomarketing para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. La Técnica de estudio fue descriptiva – propositiva, diseño no experimental – trasversal, la técnica la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. Su muestra de 191 colaboradores. Los autores concluyeron que las estrategias de endomarketing fortalecen el desempeño laboral de acuerdo a las necesidades de la entidad con fin que aporten al desarrollo del personal, donde genere buenos resultados para la empresa.

Vásquez (2017) En su estudio denominado “Propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los

funcionarios y Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe”; su propósito es sugerir una mejora en el programa de gestión del talento humano eficiencia en el trabajo de los funcionarios y empleados de la unidad; tipo de investigación es un diseño de propuesta descriptiva, no experimental, horizontal, técnica el fichaje, entrevista, encuesta; y herramienta de preguntas; el autor concluye que ningún programa de gestión del talento humano es mejorable en el desempeño de los empleados que trabajan en una organización en particular.

Hidruco & Pucce (2016) el estudio denominado “El Rendimiento y su Relación con El Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan De Dios – Pimentel”, cuya finalidad fue determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa. El estudio fue descriptivo/correlacional, diseño No experimental, la técnica encuesta, entrevista; e instrumento el cuestionario; su muestra estuvo constituido por 11 colaboradores te (El Gerente General y los 10 trabajadores administrativos). Los autores concluyeron que, si existe correlación entre las variables donde tuvieron como coeficiente de correlación el Rho de Pearson, cuyo resultado fue positivo.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 *Gestión de Talento Humano*

1.3.1.1. Definición de Gestión.

Según Heredía (2015) citado por Odar (2022) que la gestión es “cualquier acción que produce eficiencia mediante la realización de una determinada tarea con cuidado, eficiencia y esfuerzo, que conduce al logro de un objetivo o meta final”. (pp. 25 -26).

Para Remetería (2016) citado por Odar (2022), que las gestiones son “variedades de actividades profesionales que conducen a la determinación de los medios de implementación y los objetivos a alcanzar, la identificación de los sistemas organizativos, la estrategia que permite la gestión del personal” (p. 26).

1.3.1.2. Definición de talento.

Según la (Real Academia Española, 2014) citado por Odar (2022) señala que la palabra talento definen como “la habilidad o conocimiento intelectual, es decir, la

habilidad y capacidad para desempeñar o desempeñar un determinado cargo o profesión”. (p. 26)

1.3.1.3. Definición de Gestión de Talento Humano.

Chiavenato (2002) indica en cuanto a la Gestión del Talento Humano

Es un enfoque que considera al personal como personas con habilidades y capacidades intelectuales que son la columna vertebral de la empresa en el desarrollo de sus operaciones, la producción de bienes y/o servicios, la atención a los clientes y la competencia en el mercado para lograr sus objetivos e incluso dependerá de la empresa que trabaje para lograr tus aspiraciones personales y personales. (p. 85)

Ibáñez (2011), refiere que: “Es un tedioso proceso administrativo de diligencia debida que tiene en cuenta el esfuerzo humano; conocimientos, experiencia, habilidades, salud y todas las cualidades que posee una persona como miembro de la organización y de la nación en general”. (p. 19).

1.3.1.3.1. Organización del área del talento humano.

Gareth (2014) citado por Mera (2021) ratifica que “en las variadas formas estructurales de las empresas se han encontrado dos modelos básicos”: (pp. 19 – 20)

Organización centralizada; donde las funciones principales se realizan en un lugar determinado; una organización centralizada a menudo tiene múltiples niveles administrativos para mostrar más control y exprimir el poder del talento en el caso de las negociaciones laborales; está igualmente identificado por un organigrama que describe su distribución particular; dispone absolutamente todos los actos y crea todas las actividades de la empresa a través de las normas.

Organización informal; es cualquier acto acumulativo de capacidades humanas sin finalidad posterior; es la capacidad conectada del talento humano para parecer espontáneo y relevante para el trabajo y para lograr objetivos.

1.3.1.3.2. Importancia del Talento Humano.

Según Ipanaque (2021) cita a RMS (2018) señalando que en las organizaciones donde no es posible contar con un equipo dedicado a la gestión del talento, el departamento de recursos humanos es el responsable de esta función; por ello

plantean que establecer nuevos valores dentro de una organización no es la única función de la que se encarga esta disciplina, también incluye: (pp. 19 – 20)

Estructura de la compensación; este aspecto es importante porque se refiere no sólo a la compensación en forma de remuneración, sino también a la prestación de servicios sociales, ya sean seguros, asistencia alimentaria, mente, etc.; mantener a los empleados motivados y lograr sus objetivos.

Adiestramiento de personal; si bien las empresas utilizan personal capacitado, también es necesario capacitarlo, ya que en la era de la globalización los cambios ocurren tan rápidamente que tener empleados actualizados en todas las áreas es favorable; sin embargo, estas sesiones de entrenamiento se enfocan no solo en aprender nuevas habilidades sino también en eliminar hábitos que no contribuyen a un desempeño óptimo.

La gestión planificada del talento, la planificación en la gestión del talento es fundamental, por lo tanto, se necesita un mayor esfuerzo en los planes de desarrollo para promover el crecimiento y desarrollo de la plantilla de la empresa, y si no son capaces de desarrollar sus propios planes, es necesario recurrir a terceros expertos en la materia.

1.3.1.3.3. Característica del Talento Humano.

Según Marina (2012) las características del talento incluyen; un enfoque holístico, proactivo de los problemas y situaciones sin reaccionar; la capacidad de aprender de manera efectiva a lo largo de la vida; no se trata de asimilación de conceptos o ideas, sino de competencia, habilidad y habilidad, es decir, voluntad de aprender; la capacidad de crear, producir efectivamente nuevos productos; la capacidad de emitir juicios personales y sociales sobre actuar, desempeñarse y conformarse como una virtud: incluidas las formas organizativas, las condiciones subjetivas, las estructuras políticas, las estructuras políticas, los valores y normas, las prácticas sociales, los contextos, los comportamientos y las actitudes.

1.3.1.3.4. Procesos de la Gestión del Talento Humano.

Neira (2021) cita a Moreno (2012) que la gestión del talento humano se basa en el desarrollo; cualquier desarrollo que pueda o no ser perjudicial para su contenido: (p. 19)

Registro; donde se pueden agregar empleados para cumplir con los objetivos.

Solicitud; donde se desarrollan las funciones que desempeñarán los empleados

en la Fábrica. **Compensación;** animar a los compañeros. **Desarrollar;** adiestramiento del personal. **Trabajo;** buenas condiciones de trabajo tales como higiene, medio ambiente, etc.

1.3.1.3.5. Objetivos de la Gestión Del Talento Humano.

Prieto (2013) cita a Chiavenato que el objetivo “Es integrar de manera adecuada las estrategias estructurales de la compañía, sistemas laborales y personal, para que demuestren sus potencialidades y habilidades para lograr la actividad competitividad de la organización” (p.22)

1.3.1.3.6. Ventajas de Gestión del Talento Humano.

Comeca (2022) cita a Criollo (2019) que para gestionar el talento de manera efectiva, deben tener las herramientas y estrategias a su alcance, deben utilizar la tecnología y las redes sociales, y debemos considerar lo siguiente: (p. 24)

Contratación adecuada; la calidad y las habilidades de su fuerza laboral dependen en gran medida del desempeño, la competitividad y la reputación de su organización; por lo tanto, la implementación de proyectos fuertes en el campo de la gestión de recursos humanos que inciden en la evaluación requiere la adecuación de las habilidades del candidato a las vacantes existentes.

Retener a las mejores personas; el problema específico de los recursos humanos es la pérdida de talento, eficiencia empresarial y las innumerables oportunidades e incentivos en el mercado es un gran atractivo para los empleados, quienes eligen siempre el lugar con las mejores y estables condiciones de trabajo.

Desarrollo del talento humano.

Dolan et al (2007) aclara que, el Desarrollo del Talento Humano es un: “Conjunto de tarea que buscan optimizar el rendimiento actual o posterior, incrementando su potencialidad por medio del cambio de sus habilidades y actitudes, con la potenciación de sus intelectos” (p. 167).

1.3.1.3.7. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

a) Dimensión Conocimiento.

Para Chiavenato (2013): El intelecto es una variedad de información, ideas, aprendizajes, experiencias, conceptos que tiene un individuo de su especialidad. Debiendo ser este renovado continuamente, ya que el conocimiento es cambiante a consecuencia de las modificaciones y las innovaciones que muchas veces ocurren con intensidad mayor. (p. 4).

b) Dimensión Habilidades

Para Robbins & Coulter (2004) la habilidad: Es la idoneidad de la persona para realizar diversas actividades laborales en su centro de trabajo”, es la valoración de lo que puede hacer el ser humano, resaltando las habilidades físicas e intelectuales, por tal sentido el individuo brinda sus capacidades a la institución, siendo la razón de su aceptación para laborar en una institución; por ende, las habilidades van incidir en el desempeño del trabajador. (p. 40).

c) Dimensión Motivación

Para Robbins & Coulter (2004), “es el ciclo donde se toma en cuenta la administración, potencialidad y persistencia del esmero del trabajador para lograr un fin”. (p. 155)

d) Dimensión Actitudes

Chiavenato (2013) “se trata lograr que suceda, esta actitud va permitir alcanzar los fines, para ser agentes del cambio, agregando valor, así alcanzar la excelencia centrándose en los resultados. consiguiendo la autorrealización del potencial”. (p. 50)

e) Dimensión de Clima laboral

Chiavenato (2009) “el clima organizacional, se define como el ambiente interno que existe en todos los miembros de una entidad, se detalla la influencia de la motivación ambiental de los colaboradores; determinando como una cualidad del ambiente organizacional, donde se perciba por los integrantes de la organización.” (p. 120)

f) Dimensión Perspectiva de desarrollo profesional

Chiavenato (2009) Busca proporcionarles al personal conocimientos que trascienda a lo que el mercado exige, y preparándolo para que este individuo pueda asumir cargos y funciones más complejas. Chiavenato manifiesta que la educación tiende a que se amplíe, desarrolle y perfeccione al individuo para lograr que crezca profesionalmente de acuerdo a sus carreras en cada institución para que se desempeñen eficientemente y sean productivos en su puesto asignado” (p. 556)

g) Dimensión Condiciones de trabajo

Según Donnelly & Ivancevich (2016) menciona que las condiciones de trabajo presentan una serie de factores interrelacionado que actúan en armonía facilitando la administración de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo también la política de la organización, (planificación, aplicación y acción) para la mejora del ambiente de trabajo” (p. 56)

1.3.2. Desempeño Laboral

Chiavenato (2007) define que: “El desempeño, son los comportamientos vistos en los colaboradores, son indispensables para el logro de fines institucionales; por tanto, un excelente desempeño del genío, es la fortaleza más resaltante con la que cuenta una institución.” (p. 78)

Para Montejo (2009), son “comportamientos o acciones que se aprecian en los trabajadores, las cuales son importantes para conseguir los objetivos de las compañías, estos medidos por el intelecto de cada trabajador y el aporte de la organización”. (pp. 12 - 13).

Siendo así, podemos decir que es resultado del pensar y sentimiento del individuo, donde se involucran su actuar, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso.

1.3.2.1. Evaluación de desempeño humano.

Alverca (2021) cita a Chiavenato (2002) son procesos de evaluación de los empleados de una organización que realizan un determinado trabajo y deben pasar un filtro de desempeño, el cual a su vez necesita ser compartido con ellos y tratar de asegurar que la calidad de su trabajo se incremente; asimismo, se debe proporcionar a los empleados las herramientas que necesitan para realizar su trabajo de manera óptima y motivados en todo momento para que puedan trabajar y realizar sus tareas con confianza. (pp. 29 – 30).

Es importante animarlos a conseguir sus objetivos, así como darles recompensas emocionales en forma de confesión y al mismo tiempo saber corregir varios errores cometidos, y finalmente dar un feedback positivo. (p. 30)

Dessler & Valera (2011) citado por Alverca (2021) evalúan el desempeño, incluso comparando los resultados de otros ejercicios desarrollados en colaboración con los empleados; en este sentido, se hace una comparación con los resultados de años anteriores; las revisiones de desempeño a menudo permiten una evaluación

de las competencias que ha adquirido un empleado, así como la oportunidad de hacer recomendaciones para mejorar el desempeño en el futuro. (p. 30)

1.3.2.2. Factores que influyen al Desempeño Laboral de los Empleados.

López (2019) cita a Chiavenato (2000) que las organizaciones deben considerar factores muy importantes como: (pp. 21-22)

La percepción de integridad, actitudes y opiniones de los empleados sobre su trabajo, estas posiciones ayudan a los gerentes a comprender la relación entre los empleados, sus deberes y tener una idea de cómo se verá afectado el desempeño.

Las herramientas y los recursos; funcionan como un medio para empoderarlos y/o ayudarlos a hacer mejor su trabajo.

Los gerentes utilizan las recompensas como un incentivo para mejorar el desempeño.

La disposición y organización del entorno/espacio, principal influencia de la interacción social.

1.3.2.3. Proceso de evaluación del desempeño

Tamay (2017) cita a Rodríguez (2007) establece los elementos de la evaluación de desempeño como siguen: (pp. 41 – 42)

Establecer objetivos de evaluación del desempeño; el Departamento de Recursos Humanos es responsable de supervisar el proceso de evaluación de los empleados, el cual también debe definir el propósito o propósito para el cual se realiza la evaluación; todo el proceso en sí nos proporcionará información sobre el comportamiento pasado, presente y futuro de los empleados, información que se utilizará para tomar decisiones.

Construir un sistema de evaluación del desempeño; se debe determinar el diseño más adecuado que la organización y sus empleados cumplan, el mismo debe satisfacer las necesidades de información necesarias para su aplicación efectiva.

Implementar sistema de calificación; una vez planificado, coordinado y desarrollado el plan de auditoría, la información obtenida beneficiará a los empleados, superiores, la organización y la comunidad; esto facilita la planificación, organización y control del trabajo de los empleados.

Supervisar y evaluar el desempeño humano; en general, la evaluación de la agencia superior es objetiva y da una imagen más completa del trabajo del empleado; el éxito de un sistema de evaluación del desempeño depende del uso y la retroalimentación de la información recopilada durante el proceso de evaluación.

1.3.2.4. Importancia del desempeño laboral.

Para García (2001) Es impredecible evaluar el desempeño, ello va permitir a la alta gerencia de la compañía para conocer cuan eficiente y efectiva son las funciones del personal para conseguir los fines; así cumplir con la misión de la organización si en el camino se detecta algunos errores se implantan acciones correctivas. (p. 221).

1.3.2.5. Beneficios de la evaluación del desempeño.

Chiavenato (2017) citado por Nevado (2021) indicó que los beneficios de evaluar el desempeño es que permite hacer una gestión de los salarios, de acuerdo a los resultados que obtiene el trabajador según como se ha valorado, también permite tomar decisiones sobre promoción laboral, del mismo modo permite identificar las necesidades de capacitación del trabajador, permite contribuir a la planificación de la empresa en el largo plazo, se puede hacer un análisis del proceso de contratación e identificar falencias para mejorarla, además de contribuir al crecimiento de la empresa. (p. 22)

Silva (2018) citado por Nevado (2021) manifestó que algunos de los beneficios es que permite tener objetivos claros, conocer lo que se quiere lograr al realizar la evaluación, lograr alinear al trabajador con los objetivos que se quiere lograr, de esta manera permitirá a la gerencia tomar decisiones que favorezcan a la organización y sus objetivos. (p. 22)

1.3.2.6. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral.

Villalobos (2021) cita a Chiavenato (2007) la evaluación de puestos debe tener una perspectiva instrumental para medir el logro o alcance de las metas establecidas por la organización, en este sentido, la evaluación de puestos es un medio, no un fin; hay varios propósitos de la evaluación de los empleados, entre ellos: identificar y medir el desempeño de los empleados dependiendo del puesto que ocupan, la evaluación le permite aprobar a las personas para el puesto o, si no, ser promovidas. niveles más altos de organización; las revisiones de desempeño también le permiten verificar la cantidad de capacitación que brinda la organización,

lo que le permite verificar si la capacitación realmente contribuye al desempeño de los empleados. (p. 42)

La evaluación de puestos también permite determinar los criterios necesarios para la promoción, estableciendo alcances, criterios y estándares para la promoción de los empleados; las revisiones de desempeño también mejoran la política de pago de la organización, cuantificando ciertos bonos y compensación variable para asegurar que se cumplan las metas organizacionales; la evaluación de los empleados también permite un análisis integral de las funciones desempeñadas en la organización y una mejor identificación de los requisitos y detalles del perfil del puesto. (p. 42)

1.3.2.7. Responsable de la evaluación de desempeño de la organización.

García & Gómez (2018) citan a Chiavenato (2007) responsable de utilizar la evaluación del desempeño en una organización como un grupo especializado de personas capaces de evaluar el trabajo de otros miembros del equipo. (pp. 13 - 14)

La evaluación del supervisor; determinó que en la mayoría de las empresas el supervisor directo es responsable del trabajo de los subordinados y de su verificación; Sin embargo, para que los gerentes evalúen, es necesario contar con el apoyo del departamento responsable de la gestión de personas, el departamento que tiene la función de consultar, brindar criterios y métodos de evaluación.

La valoración de la propia persona; indica que en las empresas más democráticas es el responsable de evaluar el trabajo en su cargo, su eficacia y eficiencia, utilizando determinados indicadores que le proporciona el jefe o la propia organización.

Las revisiones personales y de gestión; muestran que las organizaciones están adoptando actualmente un plan de gestión del desempeño dinámico y progresivo basado en la gestión por objetivos (APO); tienen los siguientes objetivos; aclarar el propósito según lo acordado entre el evaluado y su supervisor; compromiso personal para lograr objetivos comunes; acordar y negociar con el gerente la asignación de los recursos y fondos necesarios para implementarlos; porque sin los recursos necesarios y la financiación disponible, los objetivos planteados no pueden alcanzarse de manera efectiva.

La evaluación del equipo; indica que, al evaluar un grupo de trabajo, el equipo es responsable de evaluar el trabajo de sus miembros y determinar el propósito y los objetivos del grupo.

1.3.2.8. Características del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2008) son: Participación, Focalización, Responsabilidad, Claridad, Rapidez, Interacción, Flexibilidad, Creatividad.

1.3.2.9. Métodos de evaluación de desempeño laboral.

Dávila (2021) cita a Dessler & Varela (2011) se puede usar los siguientes métodos: (p. 30)

Método de Escala de Calificación Gráfica; este método define el rango de desempeño para cada empleado en términos de calidad, confiabilidad, comunicación, eficiencia, trabajo en equipo.

Método de clasificación alternativo; con este método, el desempeño se mide del mejor empleado al peor empleado para abordar las debilidades.

Método de comparación por pares; evalúa un área de la organización donde todos los empleados se califican entre sí; cada coautor califica a sus colegas de acuerdo con su capacidad calificada.

Método de Incidentes Críticos; consiste en el registro de incidentes urgentes, tanto positivos como negativos, que involucren a los empleados y su análisis.

Método de gestión de objetivos; en este método, se establecen objetivos para que los empleados midan su desempeño y, a través de este, se realiza un seguimiento.

1.3.2.10. Ventajas de medir el desempeño de empleados

Cuesta & Valencia (2014) citado por Fenco (2021) otros beneficios de realizar una prueba de desempeño laboral son: (p. 28)

Formular beneficios que cumplan con las funciones de cada trabajador,
Proporcionar mejoras o ascensos laborales en función de sus habilidades laborales,
Encontrar problemas en las organizaciones empresariales, Reducir las causas externas que afectan el trabajo de los colaboradores.

1.3.2.11. Dimensiones del desempeño laboral

a) Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas: Medina Gómez (1996): Se va evaluar el cumplimiento de los fines propuestos con la cualidad que se exige en el momento analizado, resaltando la valoración cualitativa y cuantitativas

correspondiente, además de valorar si se cumplen, con la cantidad y calidad de funciones no planificadas y planificadas en el período (p. 67).

b) Dimensión Cooperación y trabajo en equipo: Para Chiavenato (2013): la socialización de los trabajadores juega un papel notable para integrar a nuevos talentos que atribuyan un equipo laboral que permita alcanzar efectos satisfactorios que perduren. La aceptación en los grupos de trabajo es importante para satisfacer las necesidades sociales, así mismo, los que van a influir en las actitudes y creencias del personal son los equipos de trabajo y la manera de comportarse.” (p. 189)

c) Dimensión Disciplina laboral: Werher (2007) “Es la acción administrativa que busca respaldar garantizando el cumplimiento de los patrones internos, alienta al personal para que respeten las normas evitando las distorsiones”. (p. 453).

d) Dimensión Superación personal: Medina (1996) “Se debe valorar al empleado de acuerdo a sus potencialidades y las posibles limitaciones que puedan tener en el momento de ejecutar sus funciones, actúan conseguir óptimos resultados, progresando constantemente, preocupándose y buscando superarse, involucra acciones de preparación de forma autodidacta” (p. 78).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020?

1.4.2. Problemas Específicos

- Cuál es el nivel de la gestión talento humano de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020
- Cuál es el nivel de desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020
- Cuál es el nivel de relación de Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020

1.5 Importancia e Justificación

Este estudio es valioso porque permitirá al municipio provincial, conocer como está desarrollando la gestión del talento del personal, determinando si el capital

humano es el factor principal que existe dentro de la entidad por medio del personal que laboral, si este realmente ayuda a lograr los objetivos propuestos, así mismo nos permitirá proponer mejoras, brindar los recursos necesarios para conseguir un buen empeño en el trabajo, permitiendo así contar con colaboradores satisfechos y productivos.

Así mismo permitirá saber si la mala gestión del talento humano, ocasiona realmente trabajadores desmotivados y si esto realmente afecta en la calidad de sus servicios y en los niveles de productividad, es por eso la necesidad de preocuparse por este tema de investigación.

Teóricamente se justifica porque ya que, en el mundo globalizado de hoy, el talento humano debe estar orientado al conocimiento, mejorando activamente, y con la innovación de los avances tecnológicos, las organizaciones reconocidas están conscientes de contratar personal calificado, de alto nivel y con conocimientos relacionados con el trabajo, esto no había sucedido antes. está en curso, por lo que este trabajo contribuye al desarrollo y mejora del conocimiento de las teorías relacionadas con el tema, con el fin de mejorar las variables de investigación.

Desde el punto de vista práctico la Gestión del Talento Humano no solo permite que los trabajadores realicen los procesos y la competitividad, sino que se relacione directamente con la calidad de sus recursos humanos, que estén motivados y comprometidos, que se sientan que son parte de la organización para la que trabajan así mismo va a lograr formar al capital humano altamente calificado, alineado con el planeamiento estratégico de las mismas.

Desde el punto de vista metodológico, porque este estudio fue descriptivo - correlacional, con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 146 trabajadores administrativos, se aplicó un muestreo aleatorio simple obteniendo una muestra de 118 trabajadores; la técnica para recolección de datos fue la encuesta y como instrumentos el cuestionario, para su análisis se empleó estadística descriptiva y prueba de correlación (Coeficiente de Pearson), empleando el programa estadístico SPSS25; se obtuvo resultados reales y confiables

1.6 Hipótesis

H0: El talento humano y el desempeño laboral no están relacionados positivamente.

H1: La gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentra relacionados positivamente.

1.7. Objetivo

1.7.1. *Objetivos General*

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020

1.7.2. *Objetivos Específicos*

- a) Diagnosticar el nivel la gestión talento humano de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020
- b) Analizar el nivel de desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020
- c) Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño Laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.

MATERIAL Y MÉTODOS

II. MÉTODOS

2.1. Tipo de investigación

Según Hernández et al (2014) nuestra investigación fue de estudio Descriptivo porque “especifica propiedades y características resaltantes de cualquier fenómeno que se va estudiar; detalla tendencias de una población”

Estudio descriptivo; porque se describirán las situaciones dadas en la municipalidad Provincial de Ferreñafe, detallando cómo son y cómo se manifiestan.

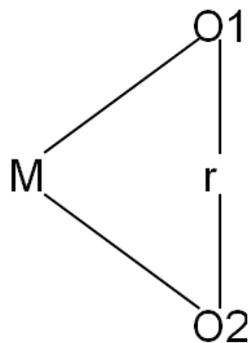
Su nivel de estudio es **Correlacional**, porque su fin es conocer la relación que existe entre ambas variables desde la muestra de estudio.

Para Hernández et al (2014) según

“Asocian variables por medio de un patrón predecible para un grupo o población”

Su diseño es no experimental; ya que según Hernández et al (2014) la define como: “Estudio que no manipula deliberada de variables, observándose solo los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”

Este diseño presenta el siguiente esquema.



Dónde:

M = Muestra

O1=Observación de la Variable 1 (Gestión del talento humano).

O2= Observación de la Variable 2 (Desempeño laboral).

r = Correlación entre las variables de estudio.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

La población estará conformada por 146 servidores administrativos que trabajan en las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

2.2.2. Muestra

Es un subconjunto de la población.

Para su cálculo se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Dónde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño poblacional, para este estudio 146.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. (95%= 1,96)

e = Límite aceptable de error muestral 9%.

Desarrollando la muestra tenemos.

$$n = \frac{146 (0.5)^2(1.96)^2}{(146 - 1)(0.05)^2 + (0.5)^2(1.96)^2}$$

$$n = \frac{140.2184}{1.184104}$$

$$n = 118.4173$$

El tamaño de muestra a trabajar será de 118 trabajadores.

2.3. Variable. Operacionalización de Variables

2.3.1. Variable independiente:

Gestión del talento humano.

2.3.2. Variable dependiente:

Desempeño laboral.

2.3.3. Operacionalización de Variables.

Tabla 1: Variable Independiente Gestión De Talento Humano

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADORES | ITEM | INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS |
|--|--------------------------------|--------------------------|--------------|-------------------------------------|
| Gestión del Talento Humano | Conocimiento | Personal Calificado | 1,2, | Cuestionario |
| | | Planeación Institucional | 3,4, | |
| | | Gestión Administrativa | 5 | |
| | | Relaciones Publicas | 6 | |
| | Habilidades | Aptitud del personal | 7,8,9 | |
| | | Capacidad Laboral | 10,11, 12 | |
| Motivación Actitudes | Estimulo del trabajador | 13,14,15, | | |
| | Participación y colaboración | 16,17,18,19, | | |
| Clima Laboral | Adaptación al Ambiente Laboral | 20,21,22,23 24,25 | | |
| Perspectiva del desarrollo profesional | Oportunidades Profesionales | 26,27,28, | | |
| Condiciones de trabajo | Remuneración monetaria | 29,30,31,32 | | |

Nota: Elaboración Propia

Tabla 2: Variable Dependiente Desempeño Laboral

| Variable | Dimensión | Indicadores | Item | Instrumento de Recolección de Datos |
|--------------------------|-------------------------------|---|--|--|
| Desempeño Laboral | Motivación | Eficiencia | 33,34,35,36, | Cuestionario |
| | | Adaptación | 37,37 | |
| | Responsabilidad | Puntualidad | 38,40,41, | |
| | | Compromiso | | |
| | Liderazgo y Trabajo en Equipo | Cumplimiento de metas | 42 | |
| | | Desarrolla con liderazgo y cooperación su trabajo | 43,44,45,46, 47 | |
| | | Formación y Desarrollo Personal | Desenvolvimiento capacitado para brindar un buen servicio al usuario | |

Nota: Elaboración Propia

2.3.3.1. Definición Operacional

Variable Independiente – Gestión Humano

Alverca (2021) cita a Jerico (2012) en *Modernizing Human Talent* nos dice que para encontrar a las personas adecuadas se necesita un gran esfuerzo para educarlos, empoderarlos y asegurarse de que sepan cómo crear valor, valorar a la organización con sus talentos y lograr los objetivos de la empresa. metas y siempre promover la creatividad, la resolución de problemas y el pensamiento crítico. (p. 23)

En este estudio se utilizó el cuestionario como herramienta para medir la variable independiente; constituido por 32 preguntas Likert previamente probadas con 7 dimensiones enumeradas en la tabla de Operacionalización de variables.

Variable Dependiente – Desempeño Laboral

Segura & Correa (2022) cita a Werther y Davis (2008) donde señalan que cada empleado al realizar una función de confianza en la organización exhibe ciertas actitudes y conocimientos, pero estos deben ser evaluados para confirmar el nivel de confiabilidad, el grado de influencia depende de la tarea realizada y la necesidad para seguir trabajando, también está dando sugerencias a los empleados cada vez que encuentran alguna debilidad, con el objetivo principal de crear un ambiente de trabajo adecuado. (p.28).

Así mismo en este estudio se utilizó el cuestionario como herramienta para medir la variable dependiente; constituido por 20 preguntas Likert previamente probadas con 4 dimensiones enumeradas en la tabla de Operacionalización de variables.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Como técnica, se consideró emplear la encuesta, para recoger los datos necesarios.

2.4.2. Instrumentos de recolección.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Constará de preguntas, cuyas respuestas son cerradas con cinco alternativas y con el valor respectivo que se indica a continuación:

Nunca

Muy pocas veces.

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

El tamaño de muestra a trabajar será de 118 trabajadores.

2.4.3. Confiabilidad

Se obtuvo que el cuestionario diseñado para la variable Talento Humano, es confiable en un nivel alto con un porcentaje de 0.815, según se observa a continuación:

Tabla 3: *Confiabilidad de Gestión Del Talento Humano*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------|
| Alfa de | N de |
| Cronbach | elementos |
| ,815 | 32 |

Nota: Elaboración Propia

En cuanto al instrumento al Desempeño Laboral, es confiable en un valor significativa al 0.815, según se observa:

Tabla 4: *Confiabilidad de Desempeño Laboral*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------|
| Alfa de | N de |
| Cronbach | elementos |
| ,808 | 20 |

Nota: Elaboración Propia

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Se aplicó un análisis estadístico descriptivo, trabajando con frecuencias y porcentajes, ideal para los niveles descriptivos, donde persiste el carácter cualitativo sobre el cuantitativo.

Para medir la relación entre las dos variables se utilizó pruebas de correlación, lo cual para este estudio utilizaremos el coeficiente de correlación de Pearson, donde se empleó el programa SPSS 25.

2.6. Aspectos Éticos.

Para respetar el trabajo de investigación se tendrá que tener presente algunos principios éticos importantes:

El consentimiento informado de los participantes: se les explico el objetivo de la realización de la encuesta, concertando su disponibilidad para el desarrollo de la misma, guardando en anonimato a los que participaron brindanos información.

El respeto a la veracidad de los resultados: Los datos serán tabulados según como se haya respondido en la encuesta, para su posterior procesamiento, sin alterar ninguna respuesta.

La confiabilidad de los datos suministrados por la institución y la identidad de los individuos que participaron en el estudio: Lo datos del personal encuestado se mantendrán en el anonimato.

Se solicitará la autorización de a la Municipalidad Provincial de Ferreñafe; para realizar la presente investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña et al (2012) Los criterios de rigor científico que se tomarán en cuenta para la investigación son:

1) Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad: Para la obtención de la recolección de datos y su análisis se procederá a realizar los resultados de manera estadística para su reporte con el fin de realizar la discusión.

2) Confirmabilidad y neutralidad: Los datos obtenidos serán escritos de formas veraz y real y será comparado con tesis de autores de la investigación anteriores con lo estudiado es decir con tesis de investigaciones de los contextos internacional, nación y local que tengan antigüedad de 5 años atrás.

3) Relevancia: Se hizo el estudio con la finalidad de cumplir los objetivos específicos para poder diseñar e implementar algo de mejoría en a la organización de acuerdo a las variables mencionadas.

RESULTADOS

III. Resultados

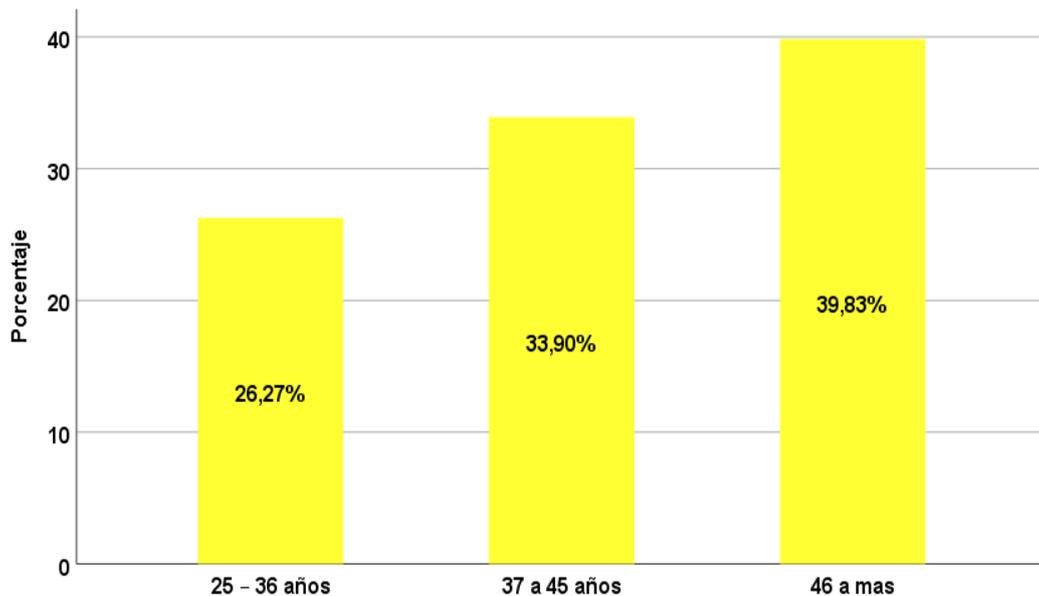
3.1 Tablas y Figuras

Tabla 5: Edad de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.

| Valido | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|----------------|
| De 25 – 36 años | 31 | 26.27% |
| De 37 a 45 años | 40 | 33.90% |
| De 46 a mas | 47 | 39.83% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 1: Edad de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.



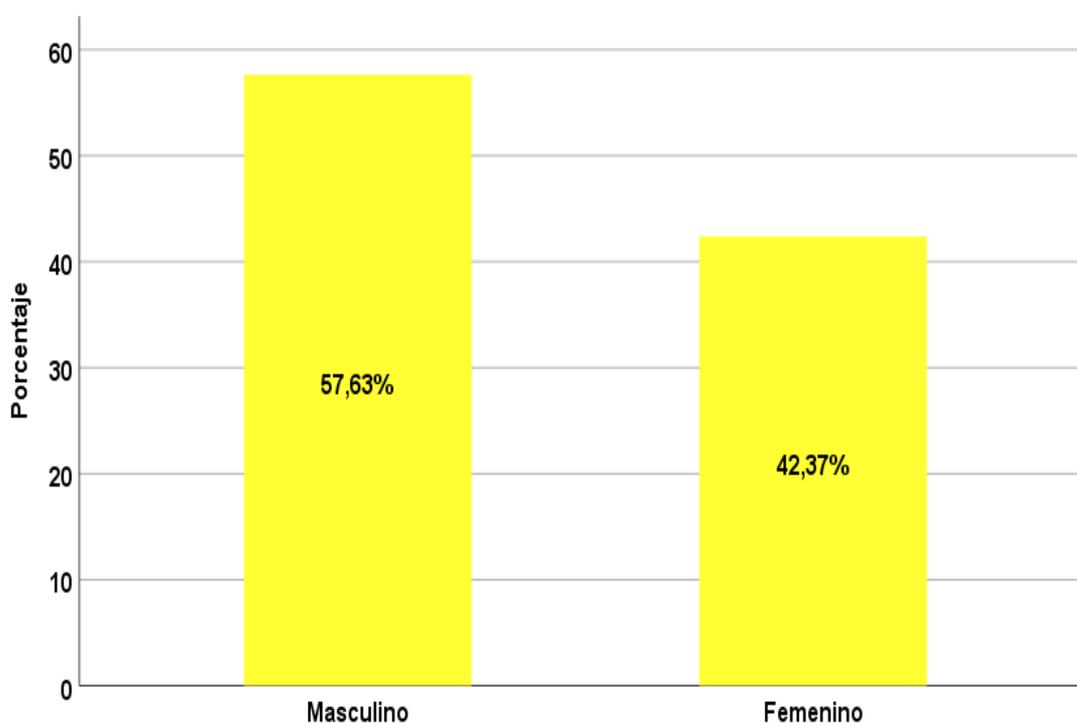
Nota: En la Tabla 5 y figura 1; se observa que el 26.27% correspondieron funcionario y servidores de 25 – 36 años de edad, el 33.90% fueron de 37 – 45 años de edad y el 39.83% fueron de 46 a más años de edad.

Tabla 6: Sexo de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.

| Valido | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|------------|
| Masculino | 68 | 57.63% |
| Femenino | 50 | 42.37% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 2: Sexo de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.



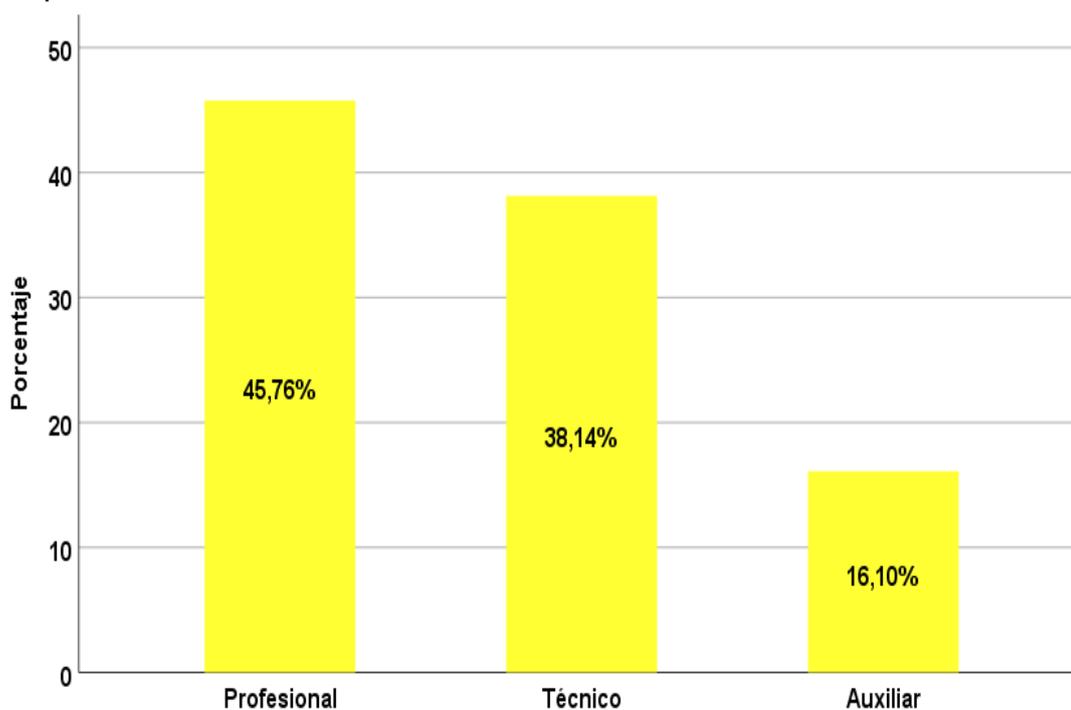
Nota: En la Tabla 6 y figura 2; observamos que el 42.37% fueron de sexo femenino y el 57.63% fueron de sexo masculino.

Tabla 7: Grupo Ocupacional de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.

| VALIDO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|----------------|
| Profesional | 54 | 45.76% |
| Técnico | 45 | 38.14% |
| Auxiliar | 19 | 16.10% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 3: Grupo Ocupacional de los Funcionarios y Servidores encuestados de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.



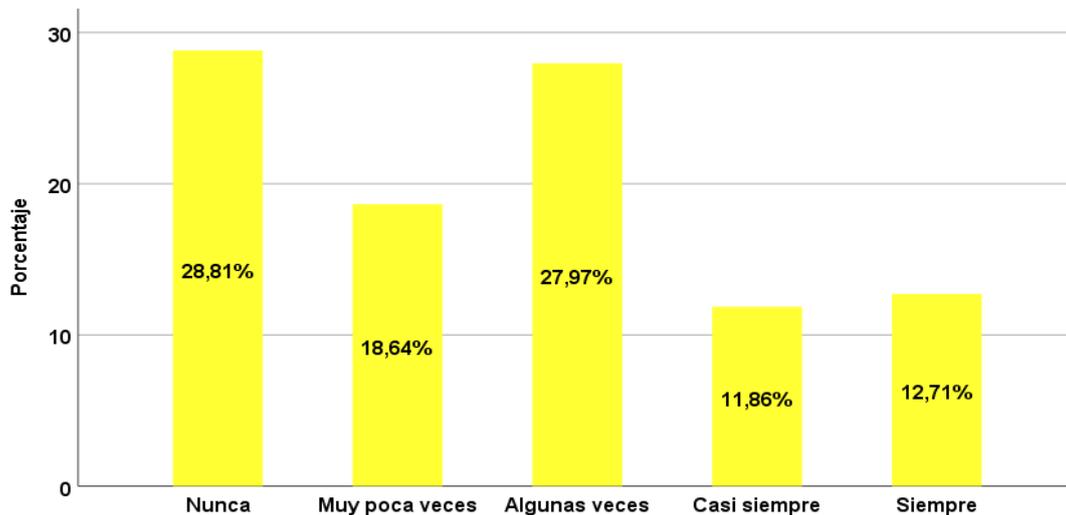
Nota: En la Tabla 7 y figura 3; podemos observar que el 46.76% de los funcionarios y servidores son profesional, 38.14% técnico y 16.10% auxiliar.

Tabla 8: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Conocimiento..*

| VALIDO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 34 | 28.81% |
| Muy pocas veces | 22 | 18.64% |
| Algunas Veces | 33 | 27.97% |
| Casi Siempre | 14 | 11.86% |
| Siempre | 15 | 12.71% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 4: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Conocimiento.*



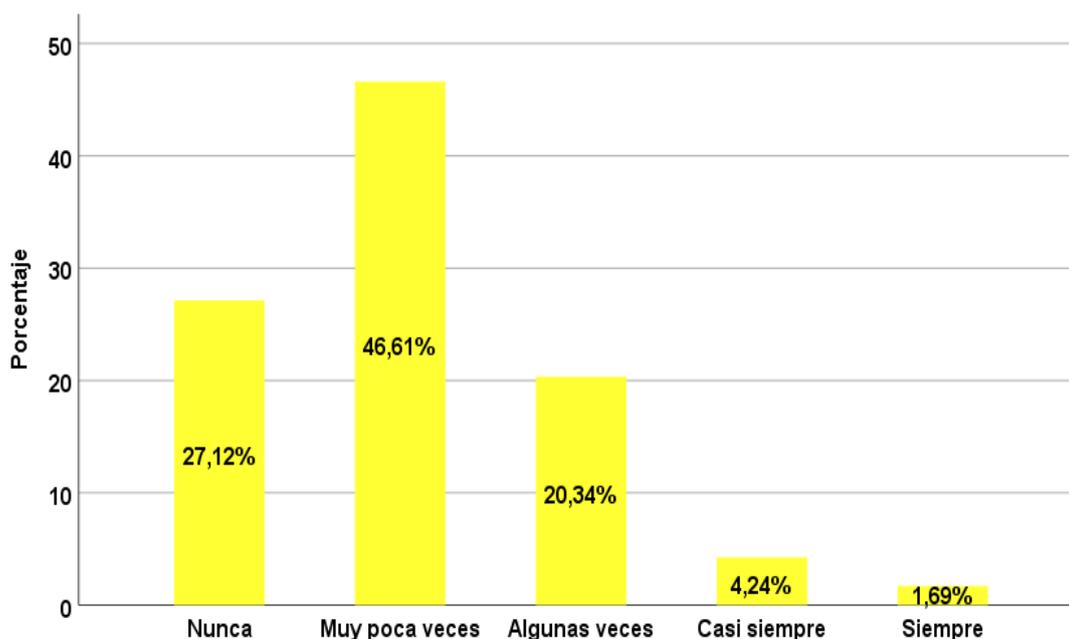
Nota: En la Tabla 8 y figura 4; podemos observar que el 28.81% en cuanto a la dimensión de conocimiento la entidad no cuenta con recursos necesarios para cumplir con sus objetivos, a la vez el personal no cuenta con mecanismo de publicidad y difusión de prácticas de talento humano, el 27.97% desconocen la forma de contratar un personal calificado, el 18.64% muy pocas veces considera que existe una buena gestión administrativa, el 12.71% siempre conocen poco del personal calificado, y por último el 11.86% casi siempre conoce la misión, visión y política de la entidad.

Tabla 9: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Habilidades*

| VALIDO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|----------------|
| Nunca | 32 | 27.12% |
| Muy pocas veces | 55 | 46.61% |
| Algunas Veces | 24 | 20.34% |
| Casi Siempre | 5 | 4.24% |
| Siempre | 2 | 1.69% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 5: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Habilidades*



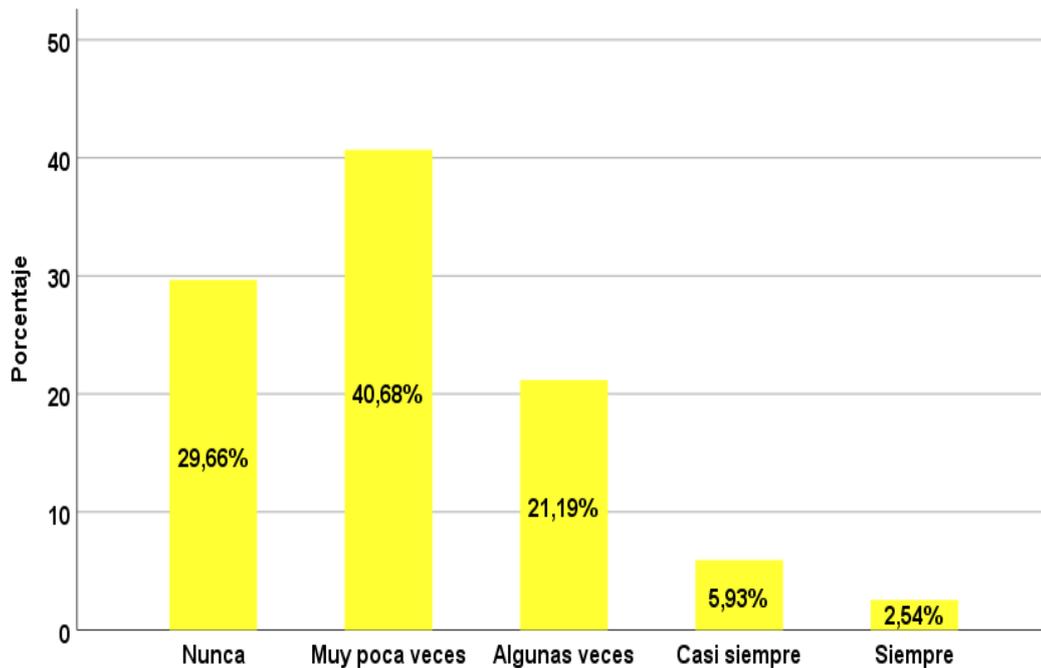
Nota: En la Tabla 9 y figura 4; podemos observar que el 100.00% de personal en cuanto a la dimensión de habilidades manifiestan que el 46.61% de muy pocas veces el personal desarrolla sus habilidades sociales, asertivos, el 27.12% que el personal nunca la entidad ejecuta programas de bienestar social laboral, el 20.34% algunas veces fomenta la capacitación del personal en un manejo técnico, 4.24% casi siempre la entidad realiza procesos de mejoramiento, y por último el 1.69% siempre.

Tabla 10: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Motivación.*

| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|----------------|
| Nunca | 35 | 29.66% |
| Muy pocas veces | 48 | 40.68% |
| Algunas Veces | 25 | 21.19% |
| Casi Siempre | 7 | 5.93% |
| Siempre | 3 | 2.54% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 6: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Motivación.*



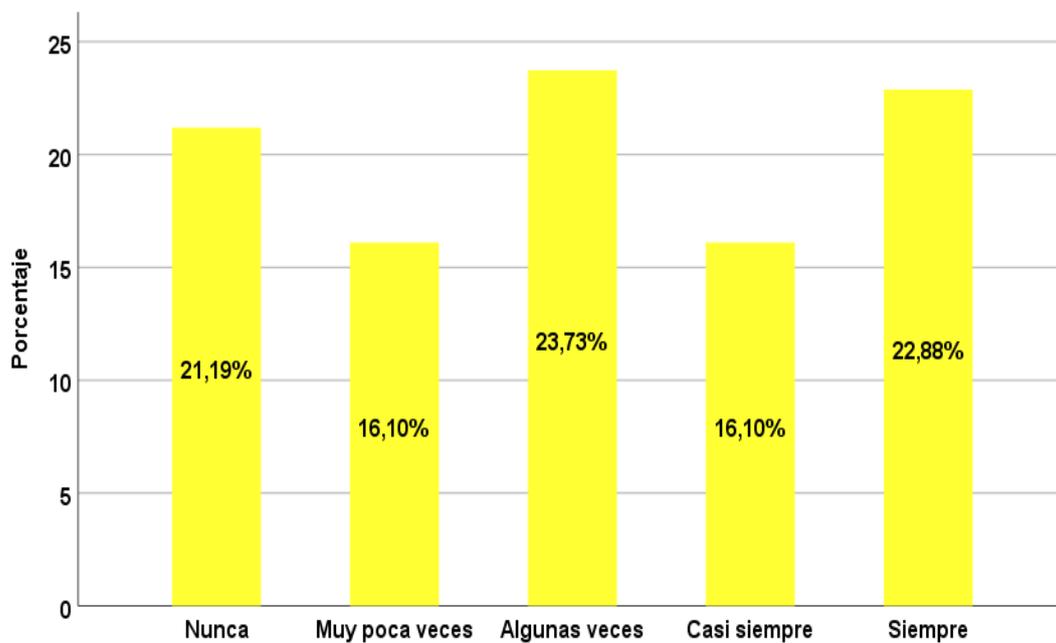
Nota: En la Tabla 10 y figura 6; podemos observar que el 100% de trabajadores opinan que el 40.68% en cuanto a la motivación muy pocas veces su jefe los motiva para el desarrollo de sus actividades, el 29.56% manifiesta que nunca la entidad para motivar adopte en un plan de incentivos, el 21.19% algunas veces las capacitaciones que ellos reciben son organizadas por otras empresas institucionales, 5.93% casi siempre y por último el 2.54% manifiesta siempre.

Tabla 11: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Actitudes.*

| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 25 | 21.19% |
| Muy pocas veces | 19 | 16.10% |
| Algunas Veces | 28 | 23.73% |
| Casi Siempre | 19 | 16.10% |
| Siempre | 27 | 22.88% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 7: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Actitudes.*



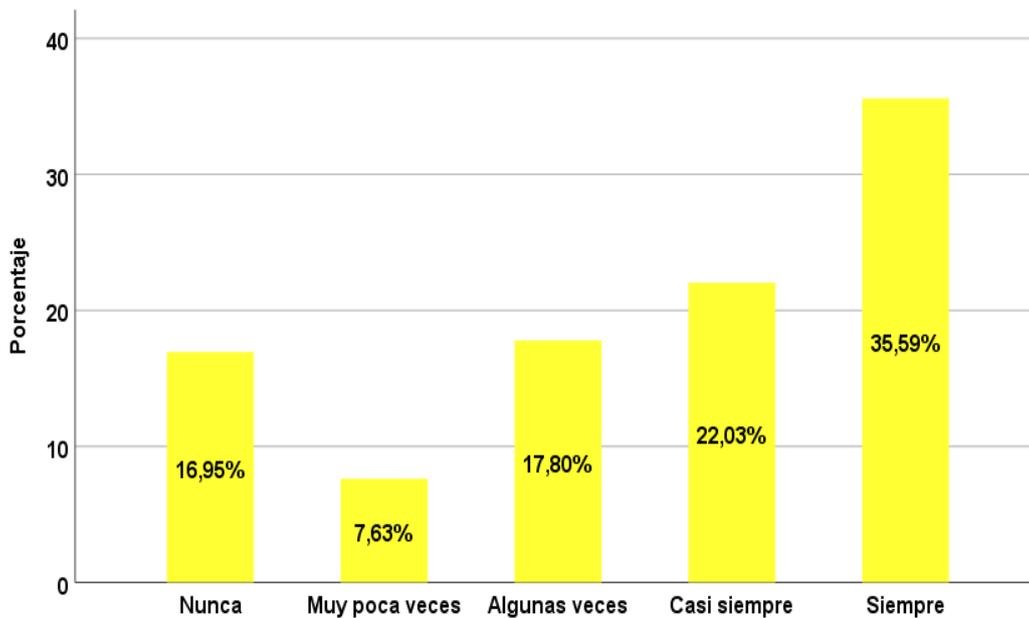
Nota: En la Tabla 11 y figura 7; podemos observar que el 100% de trabajadores opinan que el 23.73% en cuanto a la Dimensión actitud algunas veces el trabajador brinda un buen servicio al usuario, el 22.88% manifiesta siempre, el 21.19% manifiesta nunca, 16.10 muy pocas veces y casi siempre.

Tabla 12: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Clima Laboral.*

| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Nunca | 20 | 16.95% |
| Muy pocas veces | 9 | 7.63% |
| Algunas Veces | 21 | 17.80% |
| Casi Siempre | 25 | 21.19% |
| Siempre | 43 | 36.44% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 8: *Gestión de Talento Humano – Dimensión de Clima Laboral.*



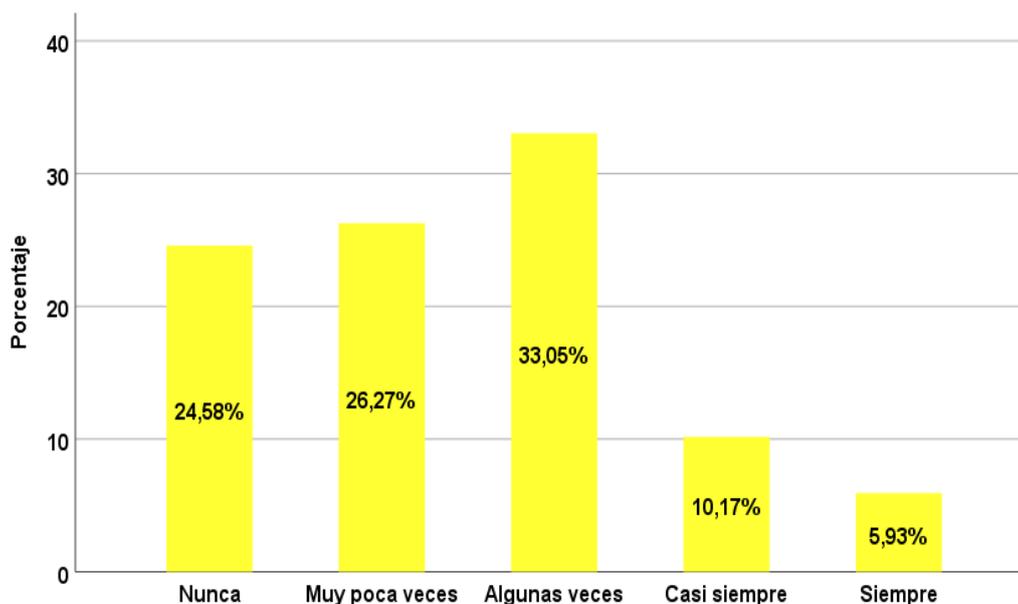
Nota: En la Tabla 12 y figura 8; podemos observar que el 100% de trabajadores opinan que el 35.59% en cuanto a la Dimensión clima laboral trabajan en buenas condiciones laborales de espacio físico, el 22.03% manifiesta casi siempre, el 17.80% algunas veces, el 16.95% manifiesta nunca, y por último el 7.63% muy pocas veces.

Tabla 13: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Perspectiva del Desarrollo Profesional.

| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|----------------|
| Nunca | 29 | 24.58% |
| Muy pocas veces | 27 | 22.88% |
| Algunas Veces | 43 | 36.44% |
| Casi Siempre | 12 | 10.17% |
| Siempre | 7 | 5.93% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 9: Gestión de Talento Humano – Dimensión de Perspectiva del Desarrollo Profesional.



Nota: En la Tabla 13 y figura 9; podemos observar que el 100% de trabajadores opinan que el 33.05% en cuanto a la Dimensión de Perspectiva del Desarrollo Profesional algunas veces la entidad ofrece oportunidades de superación en su desarrollo profesional, el 26.27% manifiestan que muy pocas veces, el 24.58% nunca, el 10.17% manifiesta casi siempre y por último el 5.93% siempre.

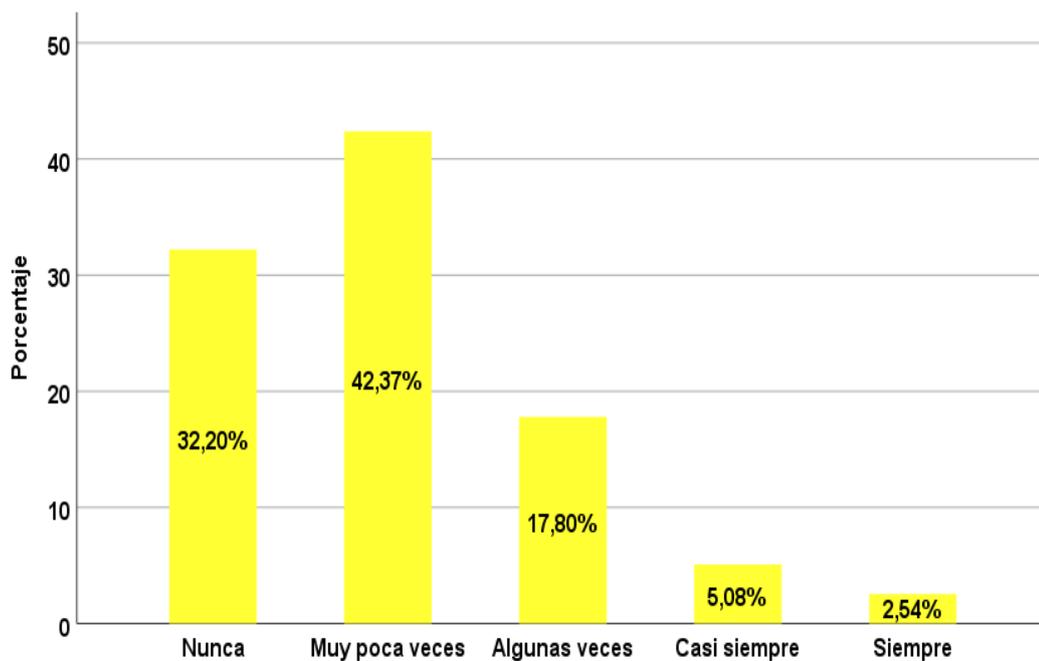
Fuente: Tabla 13

Tabla 14: *Gestión de Talento Humano – Dimensión Condiciones de Trabajo.*

| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|----------------|
| Nunca | 38 | 32.20% |
| Muy pocas veces | 50 | 42.37% |
| Algunas Veces | 21 | 17.80% |
| Casi Siempre | 6 | 5.08% |
| Siempre | 3 | 2.54% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 10: *Gestión de Talento Humano – Dimensión Condiciones de Trabajo.*



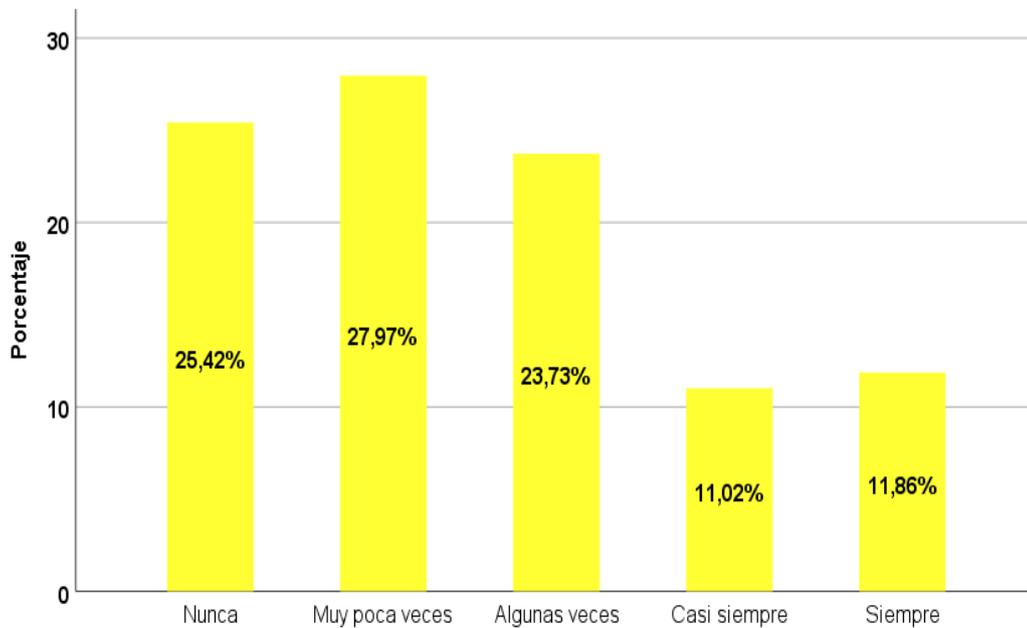
Nota: En la Tabla 14 y figura 10; podemos observar que el 100% de trabajadores opinan que el 42.37% en cuanto a la Dimensión condiciones de Trabajo muy pocas veces realiza capacitaciones por especialidad del servidor municipal, el 32.20% manifiesta que nunca, el 17.80% algunas veces, el 6.08% casi siempre y por último el 2.54% siempre.

Tabla 15: Variable de Gestión de Talento Humano

| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|----------------|
| Nunca | 30 | 25.42% |
| Muy pocas veces | 33 | 27.97% |
| Algunas Veces | 28 | 23.73% |
| Casi Siempre | 13 | 11.02% |
| Siempre | 14 | 11.86% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 11: Variable de Gestión de Talento Humano



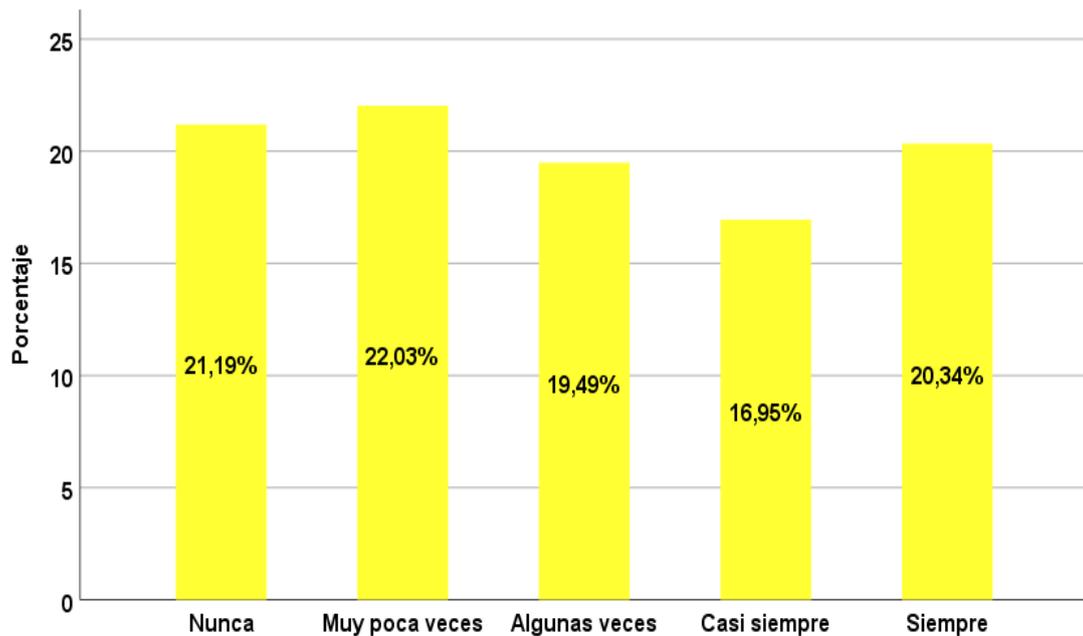
Nota: En la Tabla 15 y figura 11; podemos observar que el 25.42% de los trabajadores manifiesta que no hay gestión del talento humano, el 27.97% muy pocas veces, el 23.73% algunas veces, el 11.02% casi siempre y el 11.86 manifiestan que siempre.

Tabla 16: Variable de Desempeño Laboral

| Valido | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|----------------|
| Nunca | 25 | 21.19% |
| Muy pocas veces | 26 | 22.03% |
| Algunas Veces | 23 | 19.49% |
| Casi Siempre | 20 | 16.95% |
| Siempre | 24 | 20.34% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 12: Variable de Desempeño Laboral



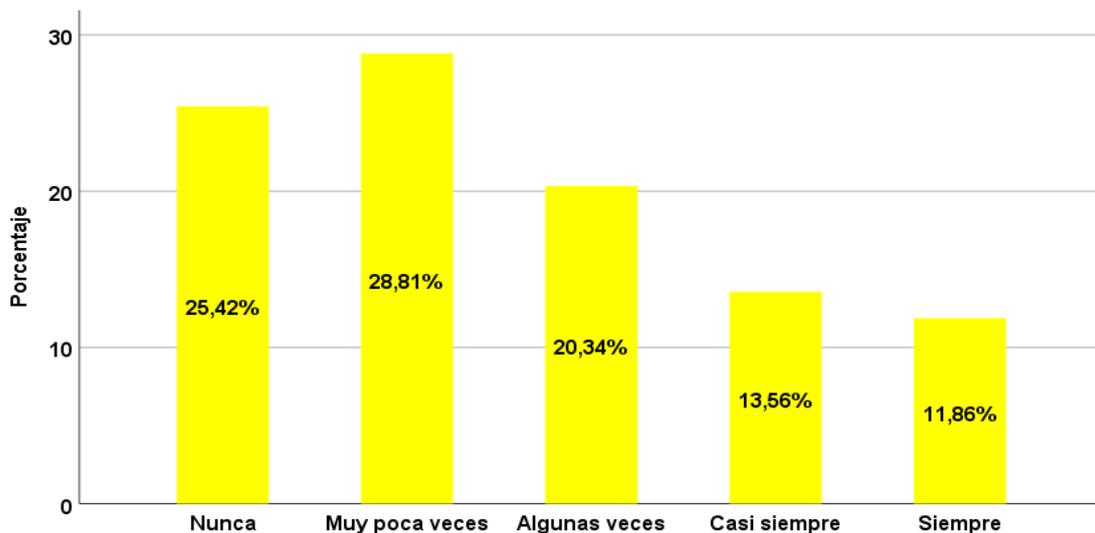
Nota: En la Tabla 16 y figura 12; podemos observar que el 21.19% de los trabajadores nunca ha tenido un buen desempeño laboral, el 22.03% muy pocas veces, el 19.49% alguna vez, el 16.95% casi siempre y el 20.34% siempre tienen un buen desempeño laboral.

Tabla 17: *Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Motivacional*

| VALIDO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 30 | 25.42% |
| Muy pocas veces | 34 | 28.81% |
| Algunas Veces | 24 | 20.34% |
| Casi Siempre | 16 | 13.56% |
| Siempre | 14 | 11.86% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 13: *Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Motivacional*



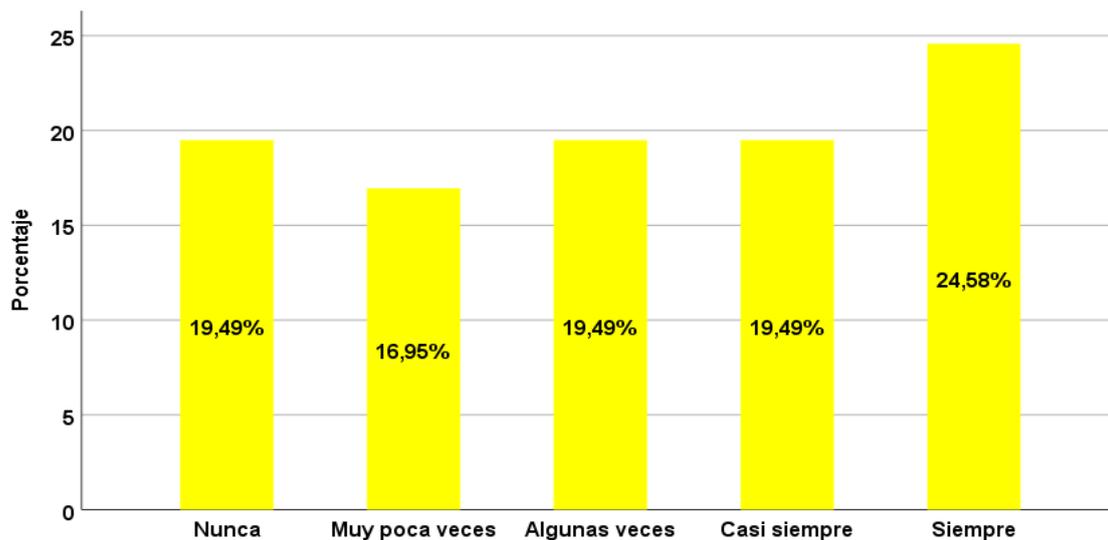
Nota: En la Tabla 17 y figura 13; podemos obtener los resultados que el 100,00% de los empleados en la Dimensión Motivacional dijeron que el 28,81% muy pocas veces se sienten motivados para realizar bien su trabajo diario, el 25,42% de los empleados nunca se sienten motivados por su desempeño, el 20,34% algunas veces brindan retroalimentación precisa y oportuna sobre su trabajo, el 13,56% casi siempre la organización contribuye al alto rendimiento y en última instancia es el 11,86% siempre.

Tabla 18: *Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad*

| VALIDO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 23 | 19.49% |
| Muy pocas veces | 20 | 16.95% |
| Algunas Veces | 23 | 19.49% |
| Casi Siempre | 23 | 19.49% |
| Siempre | 29 | 24.58% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 14: *Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad*



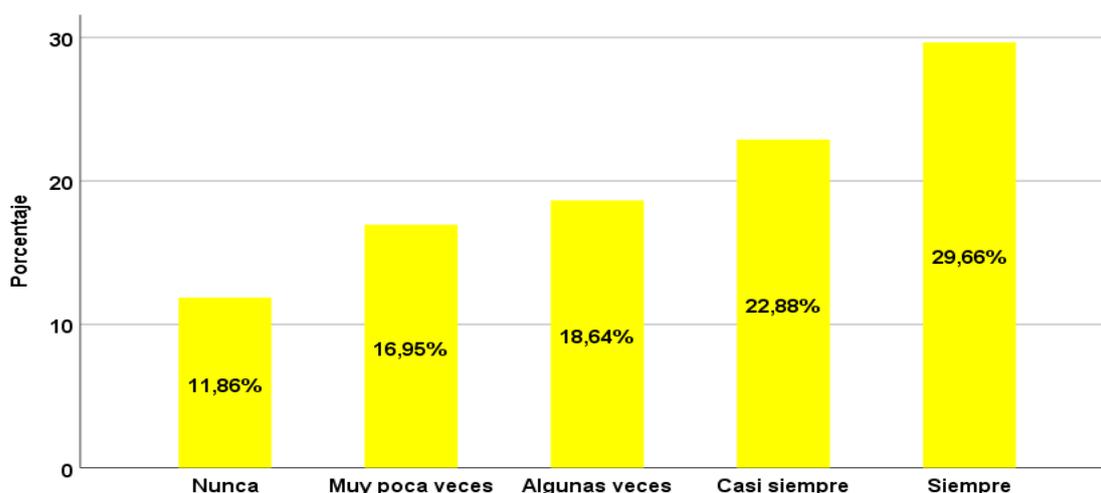
Nota: En la Tabla 18 y figura 14; podemos obtener los resultados ue el 100.00% de personal en cuanto a la dimensión Responsabilidad manifiestan que el 24.58% siempre el personal cumple con el horario y registra puntualidad de llegada en su entidad, el 19.49% que nunca el personal cumple con los objetivos establecidos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado, casi siempre el personal prefieren trabajar de forma independiente; algunas veces el trabajador produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada, y por último el 16.95% muy poca veces el trabajo es realizado en el tiempo establecido y sin errores

Tabla 19: *Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo*

| VALIDO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------|------------|----------------|
| Nunca | 14 | 11.86% |
| Muy pocas veces | 20 | 16.95% |
| Algunas Veces | 22 | 18.64% |
| Casi Siempre | 27 | 22.88% |
| Siempre | 35 | 29.66% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 15: *Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo*



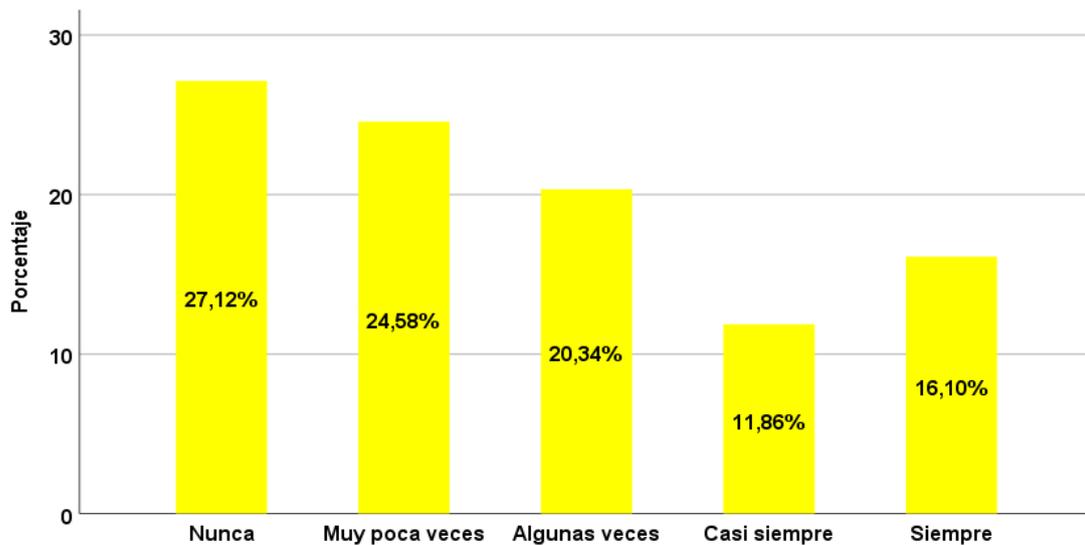
Nota: En la Tabla 19 y figura 15; podemos observar que el 100.00% de personal en cuanto a la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo manifiestan que el 29.66% siempre el trabajador demuestra respeto a su jefe y compañeros de trabajo, el 22.88% casi siempre valoran y respetan las ideas de todo el equipo de trabajo, el 18.64% algunas veces trabajador se anticipa antes las necesidades y problemas futuros institucional, 16.95% muy pocas veces se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo y por último el 11.86% nunca reaccionan efectivamente con amargo frente a dificultades o situaciones conflictivas..

Tabla 20: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Formación y Desarrollo Personal

| VALIDO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------|------------|----------------|
| Nunca | 32 | 27.12% |
| Muy pocas veces | 29 | 24.58% |
| Algunas Veces | 24 | 20.34% |
| Casi Siempre | 14 | 11.86% |
| Siempre | 19 | 16.10% |
| Total | 118 | 100.00% |

Nota: Elaboración Propia

Figura 16: Gestión de Desempeño Laboral – Dimensión Formación y Desarrollo Personal



Nota: En la Tabla 20 y figura 16; podemos observar que el 100.00% de personal en cuanto a la dimensión Formación y Desarrollo Personal manifiestan que el 27.12% nunca la institución promueve el desarrollo personal, el 24.58% muy pocas veces la entidad aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados, el 20.34% algunas veces Los jefes de cada unidad u oficina promueven las capacitaciones a su personal, 16.10% siempre existe buena preparación para realizar un buen trabajo y por último el 11.86% casi siempre.

Tabla 21: *Correlaciones de las variables Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral*

| | | Talento Humano | Desempeño Laboral |
|--------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Talento Humano | Correlación de Pearson | 1 | ,374** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 118 | 118 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,374** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 118 | 118 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es significativa $p= 0.01$ menor a 0.05, por lo tanto, la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral es positiva moderada de 0. 374**. Donde se concluye que se rechaza la nula y se acepta la alterna.

3.2. Discusión de Resultados

La indagación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020, del mismo modo se buscó Diagnosticar la gestión talento humano de los funcionarios y servidores del municipio en mención.

La mayor limitación fue recabar la información, muchos se negaban dar información por el temor que los resultados se den a conocer a la autoridad edil y por la situación crítica que se vive por la Pandemia, tenían temor a ser contagiados y por ello muchas veces se negaban a llenar el cuestionario. Así mismo cabe indicar que el instrumento fue aplicado en el Municipio de Ferreñafe a la muestra seleccionada.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para poder saber las opiniones de los servidores y funcionarios respecto a las variables estudiadas, se validó por tres expertos con una calificación del 100%, la prueba piloto fueron 118 servidores(muestra) que sirvió para calcular la confiabilidad con el alfa de Crobach de 0.815 para Gestión de Talento Humano y 0.808 de desempeño Laboral, lo que significa que valores son altamente confiables para su aplicación.

Se diagnosticó el nivel de la Gestión de talento Humano comprobando que el 27.97% (Tabla 15) muy pocas veces existe administración del personal esto debido a las dimensiones condición de trabajo con el 42.37%, motivación 40.68% y Dimensión de habilidades 46.61%; este coincide del autor Santa cruz (2017) donde el problema que se detectó en dicha municipalidad fue la falta de motivación que sentían los empleados al realizar sus tareas, las actitudes y comportamientos en su desenvolvimiento en el ambiente laboral causando un bajo nivel de motivación de manera insatisfecha, por lo que aplico en la empresa métodos como incentivos, reconocimientos, en cuanto al personal una debilidad fue que alguna vez la entidad reconoce las habilidades del personal esto coincide en la tesis de Nolberto (2017) donde el personal carece de conocimientos y habilidades para estar en un puesto de trabajo, es decir cada autoridad que entra al poder de gobierno tiene su gente más cercana y de confianza para su gestión. Tal es así que la dimensión de importancia es la Perspectiva de desarrollo profesional, con lo cual se busca brindar al trabajador intelectos que trascienda a lo que el mercado exige, y preparándolo para que asuma cargos y funciones más complejas Chiavenato (2009), sin embargo en la investigación realizada vemos que no se toma en cuenta esta dimensión, yendo en mayor proporción de regular a muy mala, al igual que otras municipalidades, como la de Pichanaqui, que según estudios manifiestan que la selección de personal lo hacen de manera directa por pertenecer a la política, sin pensar que carece de habilidades y conocimientos para ocupar un puesto laboral Nolberto (2017). Así mismo cabe recalcar el conocimiento, es indispensable para todo trabajador, es todos los bienes de información, experiencias, conceptos, ideas, experiencias; que el cada trabajador debe tener sobre su especialidad Chiavenato (2013), sin embargo, la falta de capacitación ha ocasionado que el nivel de conocimiento sea de regular a deficiente en los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe. Similares resultados se han encontrados en estudios realizados en la Municipalidad de Chaclacayo, donde los trabajadores no se encontraron totalmente preparados para desempeñarse en sus puestos, ya que se les da la atención necesaria para que les permitan mejorar en sus puestos, por la poca capacitación a su talento (Del Castillo, 2017)

Se analizó el nivel desempeño laboral de los funcionarios y servidores al 22.03%(ver tabla 16) teniendo como resultados muy pocas veces el personal tiene un bajo rendimiento laboral debido a sus dimensiones Motivacional (28.81%), Formación y Desarrollo personal (24.58%) por la falta de incentivos, reconocimientos, preparaciones, ascensos, falta de mecanismos y herramientas de oficina, los gerentes y jefes muchas veces no los involucran en sus decisiones ni promueven las capacitaciones a sus personal, afectando en su bajo desempeño; es por ello que el personal son seres dotados de capacidades inteligentes y tantas habilidades de quienes las compañías van a depender par que puedan operar, produzcan bienes y/o servicio, dar servicio a la clientela, ser competitivos en el entorno, y así conseguir los fines estratégicos y generales Chiavenato (2002), así mismo la gestión el talento humano en las estructuras organizacionales deben integrar perfectamente las estrategias, mecanismos de trabajo, y los individuos con el objetivo que estos demuestren el total de sus habilidades y capacidades para alcanzar a las compañías ser competitivas e eficientes Chiavenato (2007), citado por Cuevas (2011), por los resultados se puede indicar que el débil desempeño no es ajeno a lo que pasa en el mundo y en mismo Perú, por ejemplo, hoy en día las empresas de la ciudad de Guatemala no le toman importancia a la Gestión del Talento Humano provocando el descuido de los elementos internos y externos para que el personal se sientan satisfechos tales como el ausentismo, rotación del personal, relacione interpersonales, trabajo en equipo y la falta de compromiso Espaderos (2016). Lo mismo ocurre en otras municipalidades del Perú como Cotabambas – Apurímac donde en investigaciones se pudo constatar que no se está dando un buen desempeño laboral en las tareas en el puesto de trabajo, originando que se brinde un servicio inadecuado en cuanto al trato, la amabilidad, tiempo de demora en el trámite documentario del usuario, la falta de interés en dar respuesta a los problemas y no se identifican con las necesidades de los ciudadanos, sin importarles lograr los objetivos de la entidad Arapa (2018) y en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz donde estudios evidenciaron que dentro de dicha entidad atraviesa frecuentes problemas con sus trabajadores en cuanto rotación de personal, desmotivación, estrés y falta de compromiso como: salario, falta de comunicación y malas relaciones interpersonales y que su talento no es reconocido, provocando deficiente desempeño laboral o a veces despidos por su

bajo rendimiento Guarniz & Palomino (2019). Por ello se debe tener en cuenta que la motivación personal es la fuerza que inicia, por ende, permite orientar y sostener la manera de actuar, el proceder del trabajador, esta se ve relacionada con los fines y metas organizacionales según Galicia (2010). La escasa motivación que sienten los colaboradores al realizar su trabajo, las actitudes y conductas en su desenvolvimiento en el ambiente laboral causando un bajo nivel de motivación de manera insatisfecha, el bajo desempeño, el poco interés, la falta de camaradería, la incorrecta asignación de puestos. Santacruz (2017), a pesar de conocer esto hay varias organizaciones que dejan de lado, así como la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, tenemos a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas donde en estudios se pudo evidenciar que en la entidad carece de un proyecto de motivación e incentivos para el personal, trayendo consigo contratiempos dentro del ambiente laboral, trato cordial al usuario. Inca (2015). Así mismo tienen similitud al caso del Municipio de Quito donde los trabajadores presentaron una escasa motivación, reflejados en sus funciones que hacían, causado por el clima de trabajo, la motivación es un aspecto que va influir en el desempeño de los trabajadores debida a las pocas herramientas precisas para tener y mantener un elevado nivel motivatorio. Santacruz (2017)

Se estableció la relación entre la gestión del talento del personal y el desempeño laboral para ello primero se conceptualiza el desempeño, vienen hacer las conductas y acciones que se ven observados en los colaboradores son importantes para alcanzar los fines organizacionales. Un correcto desempeño en el trabajo es la resistencia más valiosa con la que cuentan las compañías. Chiavenato (2007) por tal es importante determinar si hay relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral dentro de la investigación encontramos que si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 que existe una correlación moderada de 0.374** cuyo coeficiente fue de 0.01 ($p < 0.05$) donde la hipótesis nula se rechazó y se acepta la alterna haciendo uso del Rho de Pearson, este interfiere con el estudio de Alarcon (2017) estudios en la Municipalidad Chacabuco – 2016; se determinó que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores

administrativos (Rho Spearman de 0.77) y Arapa (2018).en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015 (coeficiente de spearman=0.819), dando entender que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Así mismo en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac, 2017; determino que la relación es positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal ($r = 0,822$, $p = 0,000 < 0,05$)

**CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES**

IV. CONCLUSIONES.

- Se diagnosticó el nivel de la gestión del humano, tiene una calificación de muy pocas veces con el 27.97% debido a sus dimensiones condición de trabajo, motivación y por ultimo habilidades por motivo que están influyendo a que los trabajadores sean competentes en su área en baja productividad y rendimiento.
- Se indicó el nivel desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad con el 22.03% siendo como resultados de muy pocas veces debido a sus dos dimensiones detectadas, por la escasa de motivación y Formación y Desarrollo personal en cuanto a capacitaciones a su personal por parte de sus gerentes o jefes, afectando el desempeño del trabajador en cada una de sus dependencias y el compromiso con la institución.
- Se estableció que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad de 0.374 valorado con el coeficiente Rho Pearson, señalando que existe una correlación positiva moderada ($p < 0.05$). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos con respecto a la Gestión de Talento Humano realizar una evaluación de los factores que conllevan a la carencia de programación de capacitaciones, de tal manera se motive a mejorar el conocimiento del personal con respecto a la entidad. Se debe realizar de manera correcta los procesos de integración y desarrollo del talento humano con el fin de fortalecer las capacidades de los trabajadores de tal manera se logre obtener mayores niveles en las evaluaciones de desempeño laboral.

Así mismo se recomienda al Jefe de personal y gerentes de área en cuanto al Desempeño Laboral organizar actividades recreativas, motivando a los trabajadores a participar logrando fomentar un mejor desempeño laboral de los trabajadores, reconocer al personal por el esfuerzo que realiza en su trabajo por incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador, realización de capacitaciones de temas de interés.

Sugerir al Jefe de Recursos Humanos que de forma mensual realice la determinación en cuanto a la relación existente de las variables de estudio; por medio de especialista de investigación.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Alarcón, C. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. (*Tesis Pregrado*). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20de.pdf>
- Alverca G. (2021). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad de San Ignacio - 2018. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8307/Alverca%20Garc%C3%ADa%20Yerli%20Hermelinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Angeles, P., & Chiquinta, M. (2018). Aplicación del Modelo de Gestión del Talento Humano de Werther y Davis para el Colegio San Agustín de la Ciudad de Chiclayo, 2018. (*Tesis Pregrado*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1774/1/TL_AngelesParedesPatricia_ChiquintaMesiaMarlyta.pdf
- Arapa, Ch. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba Apurímac, 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/329/Yaquelin_Nery_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3era ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://1library.co/document/eqo1xrmz-gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3-edicion.html>
- Comeca Y. (2022). Gestión del Talento Humano y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital De Lonya Grande 2020. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Lonya Grande, Perú. Obtenido de

- <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9554/Comeca%20Yomona%2c%20Keila%20Johanny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori, M. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de Dirección de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad NIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila H. (2021). Remuneración y Desempeño Laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, 2020. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8541/D%c3%a1vila%20Hurtado%2c%20Alexis%20Valent%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Castillo, M. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espaderos, N. (2016). Relación entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. (*Tesis Pregrado*). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Nicaragua. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Fenco G. (2021). Estrategias de Selección por Competencias y su relación con El Desempeño Laboral en el Banco de la Nación, Chachapoyas - 2017. (*Tesis Pegrado*). Universidad Señor de Sipán, Chachapoyas, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8798/Fenco%20Gonzales%20Jos%c3%a9%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García T, & Gómez H. (2018). Diagnóstico del Desempeño Laboral en el Retail de la ciudad De Jaén – 2018. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Jaén, Perú. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4904/GARC%20c3%8dA%20TINOCO%20%26%20GOMEZ%20HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guarniz, P., & Palomino, S. (2019). El endomarketing como Estrategia para fortalecer el Desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad José Leonardo Ortiz - Chiclayo 2019ESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE. (*Tesis Pregrado*). Universidad de Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UDL/217/TESIS%20FINAL%20UDL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hidrugo, V., & Pucce, C. (2016). El Rendimiento y su relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clinica San Juan de Dios - Pimentel. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=7042FD07AF048CEC1518B5EF0C5DE9D3?sequence=1>
- Inca, A. (2015). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ipanaque G. (2021). Calidad de Servicio y Gestión del Talento Humano del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Ferreñafe. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Ferreñafe, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9259/Ipanaque%20Guevara%20Viviana%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kathiusca, G. (2018). La evaluación de Desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados Públicos adjuntos a la dirección de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Yaracuy. (*Tesis Posgrado*). Universidad de Carabobo, San Felipe. Obtenido de

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7344/kgonzalez.pdf?sequence=1>

- L. Dolan, Valle, C., E. Jackson, & S. Schuler. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos* (3era ed.). Madrid: MC Graw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_-DOLAN-MC_GRAW
- López M. (2019). Estrategia de Gestión del Talento Humano para la Mejora del Desempeño Laboral de los Trabajadores de La Clínica del Pacífico S.A. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6911>
- Loufat. (2012). *Administración - Fundamento del Proceso Administrativo* (3era ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_proceso_administrativo_enrique_louf
- Marina. (20 de Febrero de 2012). *Las cinco características del talento, según el filósofo José Antonio Marina*. Obtenido de <https://www.rrhhpress.com/tendencias/13782-las-cinco-caracteristicas-del-talento-segun-el-filosofo-jose-antonio-marina#:~:text=Seg%C3%BAn%20Marina%2C%20el%20talento%20debe,se%20denominan%20capacidad%20de%20emprender.>
- Mera Ch. (2021). Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio de la Compañía Telefónica del Perú en el Distrito de Chiclayo 2021. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8698/Mera%20Chambergo%20Gerson%20Willman.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morán, T., & Tapia, L. (2013). Propuesta de creación del área de Gestión de Talento Humano en el Centro de Salud San Juan Bautista E.S.E. del Municipio de Pupiales. (*Tesis Pregrado*). Universidad de Nariño, Pupiales. Obtenido de <http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/85930.pdf>
- Neira J. (2021). Gestión del Talento Humano y su incidencia en Ejecución de obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial San Ignacio, 2019. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, San Ignacio, Perú. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7926/Neira%20Jimenez%20Salide.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nevado B. (2021). Estrategia de Desarrollo del Capital Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8937/Nevado%20Barboza%20Derlys%20%26%20Nu%c3%b1ez%20Perales%20Nellins.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nolberto, R. (2017). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Odar, J. (2022). Gestión del talento Humano para mejorar el Desempeño de los Trabajadores de la empresa SODIMAC, Chiclayo-2019. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9942/Odar%20Jara%2c%20Merly%20Katerine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prieto, B. (2013). Gestión del Talento Humano como estrategia para retención. (*Tesis Pregrado*). Universidad de Medellín, Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Robbins, & Coulter. (2004). *Administración* (12 va ed.). Mexico: PEARSON. Obtenido de <https://www.academia.edu/27425425/Administracion-ROBBINS-COULTER-12va.pdf>

Santacruz, B. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. (*Tesis Pregrado*). Universidad Central del Ecuador - Sede Sur, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://200.12.169.19/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Tamay R. (2017). La Gestión Administrativa y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Universidad Católica “Los Angeles

- de Chimbote”, Chiclayo 2015. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chimbote, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4141/Tamay%20Ravillet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, I. (2017). Plan de Gestión Estratégica para optimizar el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2016. (*Tesis Pregrado*). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3812?locale-attribute=es>
- Vásquez, R. (2017). Propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los Funcionarios y Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe. (*Tesis Pregrado*). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2508/vasquez_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villalobos H. (2021). El Onboarding y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Alma Perú, Chiclayo, 2021. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8580/Villalobos%20Huam%c3%a1n%20David%20Andr%c3%a9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Figura 17: Cuestionario

Encuesta

Estimado Señor (a): Tenga usted buen día, le agradecemos anticipadamente por su colaboración en el presente cuestionario, para el trabajo de investigación titulado: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020"; sus respuestas serán diligenciadas de forma confidencial y serán utilizadas únicamente para el trabajo de investigación en mención.

Responda las alternativas según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1 Género:

a) Femenino () b) Masculino ()

1.2 Edad:

a) Menos de 25 años () b) De 26 a 35 años () c) De 36 a 45 años () d) De 46 a más años ()

1.3. Usted a qué grupo ocupacional pertenece:

a) Profesional () b) Técnico () c) Auxiliar ()

1.4. Para evaluar las variables marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente la siguiente escala.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|-----------------|---------------|--------------|---------|
| Nunca | Muy pocas veces | algunas veces | Casi siempre | Siempre |

| N° | ITEM | RESPUESTA | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VI: GESTION DEL TALENTO HUMANO | | | | | | |
| DIMENSION 1: Conocimientos | | | | | | |
| 1 | ¿Conoce usted la importancia de contratar personal calificado? | | | | | |
| 2 | ¿Piensa usted que la difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada? | | | | | |
| 3 | ¿Cuando ingreso a trabajar le dieron a conocer cual era la misión, visión y políticas de la municipalidad? | | | | | |
| 4 | ¿Usted cree que se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión Institucional de la Municipalidad? | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| 5 | ¿Considera que existe una buena gestión administrativa en la Municipalidad? | | | | |
| 6 | ¿Sabe si existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano e la municipalidad? | | | | |
| DIMENSION 2: Habilidades | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio de apoyo para el trabajo cooperativo? | | | | |
| 8 | ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación? | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica? | | | | |
| 10 | ¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico? | | | | |
| 11 | ¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral? | | | | |
| 12 | ¿En la municipalidad se adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral? | | | | |
| DIMENSION 3: Motivación | | | | | |
| 13 | ¿Su jefe los motiva para el desarrollo de ideas creativas? | | | | |
| 14 | ¿La municipalidad adopta un plan de incentivos? | | | | |
| 15 | ¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio? | | | | |
| DIMENSION 4: Actitudes | | | | | |
| 16 | ¿Usted se involucra para cumplir con las actividades programadas en la municipalidad? | | | | |
| 17 | ¿Usted se preocupa por la organización de las actividades de la municipalidad? | | | | |
| 18 | ¿En su área designada, usted se preocupa por satisfacer las necesidades de los usuarios ? | | | | |
| 19 | ¿Usted colabora para cumplir los objetivos propuestos? | | | | |
| 20 | ¿Usted ofrece a los usuarios una atención rápida? | | | | |
| 21 | ¿Usted ofrece atención personalizada de acuerdo a las necesidades del usuario? | | | | |
| 22 | ¿Usted ofrece ayuda para agilizar la atención de los usuarios? | | | | |
| 23 | ¿Usted ofrece un buen servicio en la atención a los usuarios? | | | | |
| DIMENSION 5: Clima Laboral | | | | | |
| 24 | ¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo? | | | | |
| 25 | ¿Considera Ud. que cuenta buenas condiciones laborales de espacio físico? | | | | |
| DIMENSION 6: Perspectiva del desarrollo profesional | | | | | |
| 26 | ¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades? | | | | |
| 27 | ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico? | | | | |
| 28 | ¿Se le brinda oportunidades de superación la municipalidad? | | | | |
| DIMENSION 7: Condiciones de trabajo | | | | | |
| 29 | ¿Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad? | | | | |
| 30 | ¿Existe en la municipalidad una política remunerativa adecuada? | | | | |
| 31 | ¿Considera Ud. que se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones? | | | | |
| 32 | ¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos? | | | | |
| V2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | |
| DIMENSION 1: Motivación | | | | | |
| 33 | ¿La municipalidad promueve la generación de ideas creativas e innovadoras? | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 34 | ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo? | | | | | |
| 35 | ¿Existe motivación para un buen desempeño en sus labores diarias? | | | | | |
| 36 | ¿Se promueve los altos niveles de desempeño en la municipalidad? | | | | | |
| 37 | ¿Le ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna? | | | | | |
| DIMENSION 2: Responsabilidad | | | | | | |
| 38 | ¿Realiza su trabajo en el tiempo establecido y sin errores? | | | | | |
| 39 | ¿Usted puede trabajar de forma independiente? | | | | | |
| 40 | ¿Usted produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada? | | | | | |
| 41 | ¿Usted cumple con el horario y registra puntualidad? | | | | | |
| 42 | ¿Usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado? | | | | | |
| DIMENSION 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo | | | | | | |
| 43 | ¿Usted se anticipa a las necesidades y problemas futuros? | | | | | |
| 44 | ¿Usted reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas? | | | | | |
| 45 | ¿Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo? | | | | | |
| 46 | ¿Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo? | | | | | |
| 47 | ¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo? | | | | | |
| DIMENSION 4: Formación y Desarrollo Personal | | | | | | |
| 48 | Se recibe preparación para realizar el trabajo. | | | | | |
| 49 | Los jefes promueven las capacitaciones | | | | | |
| 50 | Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas | | | | | |
| 51 | La institución promueve el desarrollo personal. | | | | | |
| 52 | Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. | | | | | |

Figura 18: Validación por Juicio de Expertos

| INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS | |
|--|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | Mg. Teresa del Milagro Llointop Silva |
| PROFESIÓN | Licenciada en Administración de Negocios. |
| ESPECIALIDAD | |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 4 años |
| CARGO | Coordinadora administrativa. Coach Profesional |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020 | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | Manayay Dammian, Cintia Libet Alejandra Charo, Elizabeth Magali |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración |
| INSTRUMENTO EVALUADO | CUESTIONARIO |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020. |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la gestión talento humano de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 • Indicar cuál es el nivel de desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 • Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño Laboral |
| EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "7A" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "1D" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | |
| DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 32 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta las revisiones de la literatura. El cuestionario está conformado bajo la escala de Likert con las siguientes alternativas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO | |
| DIMENSION I: CONOCIMIENTOS | |

| | |
|---|--|
| 1. ¿Conocen usted la importancia de contratar personal calificado? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 2. ¿Piensa usted que la difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 3. ¿Cuándo ingreso a trabajar le dieron a conocer cual era la misión, visión y políticas de la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 4. ¿Usted cree que se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión Institucional de la Municipalidad | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 5. ¿Considera que existe una buena gestión administrativa en la Municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 6. ¿Sabe si existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano e la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 2: HABILIDADES | |
| 7. ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio de apoyo para el trabajo cooperativo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 8. ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 9. ¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 10. ¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 11. ¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 12. ¿En la municipalidad se adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 3: MOTIVACION | |
| 13. ¿Su jefe los motiva para el desarrollo de ideas creativas? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 14. ¿La municipalidad adopta un plan de incentivos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 15. ¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 4: ACTITUDES | |
| 16. ¿Usted se involucra para cumplir con las actividades programadas en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 17. ¿Usted se preocupa por la organización de las actividades de la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 18. ¿En su área designada, usted se preocupa por satisfacer las necesidades de los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 19. ¿Usted colabora para cumplir los objetivos propuestos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 20. ¿Usted ofrece a los usuarios una atención rápida? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 21. ¿Usted ofrece atención personalizada de acuerdo a las necesidades del usuario? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 22. ¿Usted ofrece ayuda para agilizar la atención de los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 23. ¿Usted ofrece un buen servicio en la atención a los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 5: CLIMA LABORAL | |
| 24. ¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 25. ¿Considera Ud. que cuenta buenas condiciones laborales de espacio físico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 6: PERSPECTIVA DEL DESARROLLO PROFESIONAL | |
| 26. ¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 27. ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 28. ¿Se le brinda oportunidades de superación en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 7: CONDICIONES DE TRABAJO | |
| 29. ¿Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 30. ¿Existe en la municipalidad una política remunerativa adecuada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 31. ¿Considera Ud. que se le proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 32. ¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| DIMENSION 1: MOTIVACION | |
| 33. ¿La municipalidad promueve la generación de ideas creativas e innovadoras? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 34. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 35. ¿Existe motivación para un buen desempeño en sus labores diarias? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 36. ¿Se promueve los altos niveles de desempeño en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 37. ¿Le ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD | |
| 38. ¿Realiza su trabajo en el tiempo establecido y sin errores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 39. ¿Usted puede trabajar de forma independiente? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 40. ¿Usted produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 41. ¿Usted cumple con el horario y registra puntualidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 42. ¿Usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 3: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO | |
| 43. ¿Usted se anticipa a las necesidades y problemas futuros? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 44. ¿Usted reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 45. ¿Demuestra respeto a sus jefes, compañeros de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|--|--|
| 46. ¿Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 47. ¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 4: FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL | |
| 48. Se recibe preparación para realizar el trabajo. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 49. Los jefes promueven las capacitaciones | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 50. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 51. La institución promueve el desarrollo personal. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 52. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| PROMEDIO OBTENIDO | N° TA: <u>100%</u> TD: _____ |
| COMENTARIOS GENERALES | |
| OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO
Mg. Teresa Del Milagro Llantop Silva
DNI: 07766744

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | Dr. José del Carmen Baldera Chapoñan |
| PROFESIÓN | Licenciado en Administración de Empresas |
| ESPECIALIDAD | |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 8 años. |
| CARGO | Jefe de Abastecimientos |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020 | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | Manayay Damian, Cintia Lisbet Alejandra Chero, Elizabeth Magali |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración |
| INSTRUMENTO EVALUADO | CUESTIONARIO |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <p>GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la gestión talento humano de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 • Indicar cual es el nivel de desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 • Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño Laboral |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 52 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta las revisiones de la literatura. El cuestionario está conformado bajo la escala de Likert con las siguientes alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO | |
| DIMENSION I: CONOCIMIENTOS | |

| | |
|---|--|
| 1. ¿Conocen usted la importancia de contratar personal calificado? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 2. ¿Piensa usted que la difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 3. ¿Cuando ingreso a trabajar le dieron a conocer cual era la misión, visión y políticas de la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 4. ¿Usted cree que se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión Institucional de la Municipalidad | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 5. ¿Considera que existe una buena gestión administrativa en la Municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 6. ¿Sabe si existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano e la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 2: HABILIDADES | |
| 7. ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio de apoyo para el trabajo cooperativo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 8. ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 9. ¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 10. ¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 11. ¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 12. ¿En la municipalidad se adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 3: MOTIVACION | |
| 13. ¿Su jefe los motiva para el desarrollo de ideas creativas? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 14. ¿La municipalidad adopta un plan de incentivos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 15. ¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 4: ACTITUDES | |
| 16. ¿Usted se involucra para cumplir con las actividades programadas en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 17. ¿Usted se preocupa por la organización de las actividades de la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 18. ¿En su área designada, usted se preocupa por satisfacer las necesidades de los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|---|
| 19. ¿Usted colabora para cumplir los objetivos propuestos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 20. ¿Usted ofrece a los usuarios una atención rápida? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 21. ¿Usted ofrece atención personalizada de acuerdo a las necesidades del usuario? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 22. ¿Usted ofrece ayuda para agilizar la atención de los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 23. ¿Usted ofrece un buen servicio en la atención a los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| DIMENSION 5: CLIMA LABORAL | |
| 24. ¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 25. ¿Considera Ud. que cuenta buenas condiciones laborales de espacio físico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| DIMENSION 6: PERSPECTIVA DEL DESARROLLO PROFESIONAL | |
| 26. ¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 27. ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 28. ¿Se le brinda oportunidades de superación en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 7: CONDICIONES DE TRABAJO | |
| 29. ¿Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 30. ¿Existe en la municipalidad una política remunerativa adecuada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 31. ¿Considera Ud. que se le proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 32. ¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| DIMENSION I: MOTIVACION | |
| 33. ¿La municipalidad promueve la generación de ideas creativas e innovadoras? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 34. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 35. ¿Existe motivación para un buen desempeño en sus labores diarias? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 36. ¿Se promueve los altos niveles de desempeño en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 37. ¿Le ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD | |
| 38. ¿Realiza su trabajo en el tiempo establecido y sin errores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 39. ¿Usted puede trabajar de forma independiente? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 40. ¿Usted produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 41. ¿Usted cumple con el horario y registra puntualidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 42. ¿Usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 3: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO | |
| 43. ¿Usted se anticipa a las necesidades y problemas futuros? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 44. ¿Usted reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 45. ¿Demuestra respeto a sus jefes, compañeros de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|--|--|
| 46. ¿Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 47. ¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 4: FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL | |
| 48. Se recibe preparación para realizar el trabajo. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 49. Los jefes promueven las capacitaciones | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 50. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 51. La institución promueve el desarrollo personal. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 52. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| PROMEDIO OBTENIDO | N° TA: <u>100%</u> TD: _____ |
| COMENTARIO GENERALES | |
| OBSERVACIONES _____ | |



JUEZ - EXPERTO
Dr. JOSE DEL CARMEN BALDERA CHAPOÑAN
DNI: 17636936

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | MIGUEL ANGEL CASTRO CASTRO |
| PROFESION | MAGISTER EN ADMINISTRACION EN NEGOCIOS INTERNACIONALES |
| ESPECIALIDAD | ADMINISTRADOR |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 15 AÑOS |
| CARGO | DOCENTE DE LA UTP |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020 | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | Manayay Damian, Cintia Lisbet Aleman Charo, Elizabeth Magali |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración |
| INSTRUMENTO EVALUADO | CUESTIONARIO |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020. ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la gestión talento humano de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 • Indicar cual es el nivel de desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 • Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño Laboral |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 52 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta las revisiones de la literatura. El cuestionario está conformado bajo la escala de Likert con las siguientes alternativas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO | |
| DIMENSION I: CONOCIMIENTOS | |

| | |
|---|--|
| 1. ¿Conocen usted la importancia de contratar personal calificado? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 2. ¿Piensa usted que la difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 3. ¿Cuando ingreso a trabajar le dieron a conocer cual era la misión, visión y políticas de la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 4. ¿Usted cree que se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión Institucional de la Municipalidad | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 5. ¿Considera que existe una buena gestión administrativa en la Municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 6. ¿Sabe si existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano a la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 2: HABILIDADES | |
| 7. ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio de apoyo para el trabajo cooperativo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 8. ¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 9. ¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 10. ¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 11. ¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 12. ¿En la municipalidad se adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 3: MOTIVACION | |
| 13. ¿Su jefe los motiva para el desarrollo de ideas creativas? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 14. ¿La municipalidad adopta un plan de incentivos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 15. ¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 4: ACTITUDES | |
| 16. ¿Usted se involucra para cumplir con las actividades programadas en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 17. ¿Usted se preocupa por la organización de las actividades de la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 18. ¿En su área designada, usted se preocupa por satisfacer las necesidades de los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 19. ¿Usted colabora para cumplir los objetivos propuestos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 20. ¿Usted ofrece a los usuarios una atención rápida? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 21. ¿Usted ofrece atención personalizada de acuerdo a las necesidades del usuario? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 22. ¿Usted ofrece ayuda para agilizar la atención de los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 23. ¿Usted ofrece un buen servicio en la estación a los usuarios? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 5: CLIMA LABORAL | |
| 24. ¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 25. ¿Considera Ud. que cuenta buenas condiciones laborales de espacio físico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 6: PERSPECTIVA DEL DESARROLLO PROFESIONAL | |
| 26. ¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 27. ¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 28. ¿Se le brinda oportunidades de superación en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 7: CONDICIONES DE TRABAJO | |
| 29. ¿Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 30. ¿Existe en la municipalidad una política remunerativa adecuada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 31. ¿Considera Ud. que se le proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 32. ¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| DIMENSION 1: MOTIVACION | |
| 33. ¿La municipalidad promueve la generación de ideas creativas e innovadoras? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 34. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 35. ¿Existe motivación para un buen desempeño en sus labores diarias? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 36. ¿Se promueve los altos niveles de desempeño en la municipalidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|---|
| 37. ¿Le ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD | |
| 38. ¿Realiza su trabajo en el tiempo establecido y sin errores? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 39. ¿Usted puede trabajar de forma independiente? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 40. ¿Usted produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 41. ¿Usted cumple con el horario y registra puntualidad? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 42. ¿Usted cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| DIMENSION 3: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO | |
| 43. ¿Usted se anticipa a las necesidades y problemas futuros? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 44. ¿Usted reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 45. ¿Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|--|--|
| 45. ¿Usted valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 47. ¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo? | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| DIMENSION 4: FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL | |
| 48. Se recibe preparación para realizar el trabajo. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 49. Los jefes promueven las capacitaciones | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 50. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 51. La institución promueve el desarrollo personal. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 52. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. | TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| PROMEDIO OBTENIDO | N° TA: <u>100%</u> TD: _____ |
| COMENTARIO GENERALES | |
| OBSERVACIONES | |

Miguel A. Castro Calero
Miguel A. Castro Calero
ING. ADM.
CLAS. 0001

JUEZ - EXPERTO

Figura 19: Solicitud de permiso y apoyo en Investigación en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe



"Año de la Universalización de la Salud"

Pimentel, 08 de Mayo del 2020

Sr. Marco Chafío Polo

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos - MPF

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestros estudiantes del X Ciclo, puedan realizar su respectiva **INVESTIGACIÓN** en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de los estudiantes: Sra. Alemán Chero Magaly Elizabeth, identificada con DNI: y la Sra. Manayay Damian Cintia Lisbeth identificada con DNI N° 47105593.

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestros alumnos no tenga inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Janet Isabel
Cubas Carranza**
Directora de EAP DE
Administración
Km5 carretera a Pimentel |
CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
jicubas@crece.uss.edu.pe

Figura 20: Carta de Autorización para recojo de información



Municipalidad Provincial de Ferreñafe

Ferreñafe, 20 de Mayo del 2020

Dra : Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP de Administración

AUTORIZA: Permiso y Apoyo para recojo de Investigación

Por el presente; el que suscribe el Sr. MARCO ANTONIO CHAFIO POLO; Jefe de la Unidad de Recursos Humanos – MPF; donde autorizo a las Alumnas Sra. Alemán Chero Magaly Elizabeth, identificada con DNI: y la Sra. Manayay Damian Cintia Lisbeth identificada con DNI N° 47105593; estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad "Señor de Sipán" del X Ciclo; para realizar el desarrollo de su Informe de Investigación titulado: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020".

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente. -



CP. MARCO ANTONIO CHAFIO POLO
DNI: 13401379

Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos
de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

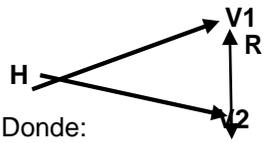
Nicanor Camora N° 436
Ferreñafe

074 267876

www.munifereñafe.gob.pe



Tabla 22: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | TIPO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN | TÉCNICAS | MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS |
|--|---|--|--|---|---|--|--|
| Objetivo general | | | | | | | |
| Problema general ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020? Problemas Específico 1. Cuál es la situación actual de la gestión talento humano de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 2. Cuál es el nivel de desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 3. Cuál es el nivel de relación de Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020 | Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial Ferreñafe, 2020 Objetivo específico 1. Diagnosticar la gestión talento humano de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 2. Indicar cuál es el nivel de desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020 3. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño Laboral. | H0: El talento humano y el desempeño laboral no están relacionados positivamente. H1: La gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentra relacionados positivamente. | Variable 1: Gestión del talento humano. Variable 2: Desempeño laboral | Enfoque: Cuantitativo Investigación descriptiva/ correlacional | La población está compuesta por 146 MUESTRA 118 trabajadores | encuesta | Estadística descriptiva, tablas, gráficos trabajadas desde los programas Excel y SPSS25 Escala Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |
| | | | | DISEÑO El diseño de la investigación de carácter no experimental/ transversal Esquema correlacional de hipótesis  | | Donde: H = Hipótesis V1 = Gestión del talento humano V2 = Desempeño laboral | |

Fuente: Elaboración Propia

Figura 21: Declaración Jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

Alemán Chero Elizabeth Magaly

Apellidos y nombres

80686984

2181804348

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Manayay Damian Cintia Lisbeth

Apellidos y nombres

47105593

2181803688

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de Investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- Somos los autores del Trabajo de Investigación titulado "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Ferrelafe, 2020"

La misma que presentamos para optar el grado de:

Licenciada en Administración

- Que el Informe de Investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
- Que no ha cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, plimería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
- Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Alemán Chero Elizabeth Magaly

DNI N° 80686984

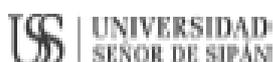


Manayay Damian Cintia Lisbeth

DNI N° 47105593



Figura 22: Formato N° T1-CI-USS (Autorización de los Autores)



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 26 de Julio del 2020

Señores

Vicerrectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán

Presente.-

Los suscritos:

Alemán Chero Magaly, con DNI: 80686984. Manayay Damían Cintia Lisbeth, con DNI: 47105593

En la calidad de autores exclusivos de la Investigación Titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020"; presentado y aprobado en el año 2020; como requisito para optar el Título de Profesional Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de Administración por medio del presente escrito 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 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 de 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 N° 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 |
|-------------------------------|----------------------------------|-------|
| Alemán Chero Elizabeth Magaly | 80686984 | |
| Manayay Damían Cintia Lisbeth | 47105593 | |

Tabla 23: Confiabilidad SPSS Versión 25 de las Variables de Investigación

Gestión de Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | N | % |
|-----------------------|------------|---------------|
| Válido | 118 | 100,00 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 118 | 100,00 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,815 | 32 |

Estadísticas de elementos

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|---|--|---|--|
| Ítems 1 | 79,57 | 200,777 | -,573 | ,834 |
| Ítems 2 | 77,58 | 182,177 | ,132 | ,816 |
| Ítems 3 | 78,74 | 177,460 | ,301 | ,810 |
| Ítems 4 | 79,38 | 170,597 | ,342 | ,809 |
| Ítems 5 | 78,89 | 175,261 | ,389 | ,807 |
| Ítems 6 | 79,62 | 169,999 | ,435 | ,804 |
| Ítems 7 | 79,81 | 178,461 | ,305 | ,810 |
| Ítems 8 | 79,79 | 171,570 | ,702 | ,800 |
| Ítems 9 | 79,42 | 176,657 | ,454 | ,806 |
| Ítems 10 | 79,31 | 178,593 | ,401 | ,808 |
| Ítems 11 | 79,26 | 177,084 | ,385 | ,808 |
| Ítems 12 | 79,53 | 179,380 | ,294 | ,810 |
| Ítems 13 | 79,78 | 171,489 | ,597 | ,801 |
| Ítems 14 | 79,09 | 176,119 | ,407 | ,807 |
| Ítems 15 | 79,52 | 176,662 | ,346 | ,809 |
| Ítems 16 | 79,40 | 171,780 | ,495 | ,803 |
| Ítems 17 | 78,32 | 169,143 | ,516 | ,801 |
| Ítems 18 | 78,41 | 177,098 | ,363 | ,808 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|-------|------|
| Ítems 19 | 77,49 | 180,235 | ,269 | ,811 |
| Ítems 20 | 79,06 | 170,620 | ,313 | ,811 |
| Ítems 21 | 77,86 | 174,358 | ,459 | ,805 |
| Ítems 22 | 78,81 | 176,517 | ,173 | ,819 |
| Ítems 23 | 78,91 | 176,974 | ,168 | ,819 |
| Ítems 24 | 77,23 | 180,862 | ,247 | ,812 |
| Ítems 25 | 78,71 | 181,284 | ,150 | ,816 |
| Ítems 26 | 78,87 | 173,855 | ,279 | ,812 |
| Ítems 27 | 78,87 | 171,736 | ,518 | ,803 |
| Ítems 28 | 79,65 | 173,425 | ,478 | ,804 |
| Ítems 29 | 79,58 | 171,443 | ,509 | ,803 |
| Ítems 30 | 79,57 | 175,478 | ,476 | ,805 |
| Ítems 31 | 79,38 | 180,614 | ,219 | ,813 |
| Ítems 32 | 79,71 | 186,805 | -,016 | ,819 |

Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | N | % |
|-----------------------|------------|---------------|
| Válido | 118 | 100,00 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 118 | 100,00 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,808 | 20 |

Estadísticas de elementos

| Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|---|--|---|
| | | | |

| | | | | |
|----------|-------|---------|-------|------|
| Ítems 1 | 56,42 | 161,407 | -,328 | ,837 |
| Ítems 2 | 56,73 | 149,960 | ,035 | ,815 |
| Ítems 3 | 56,22 | 132,618 | ,523 | ,791 |
| Ítems 4 | 55,55 | 149,446 | ,021 | ,819 |
| Ítems 5 | 56,35 | 142,998 | ,288 | ,804 |
| Ítems 6 | 56,25 | 149,012 | ,027 | ,819 |
| Ítems 7 | 55,48 | 135,790 | ,558 | ,791 |
| Ítems 8 | 55,61 | 129,009 | ,683 | ,782 |
| Ítems 9 | 55,27 | 130,729 | ,526 | ,790 |
| Ítems 10 | 55,94 | 126,090 | ,640 | ,782 |
| Ítems 11 | 55,47 | 129,995 | ,740 | ,781 |
| Ítems 12 | 56,27 | 134,114 | ,544 | ,791 |
| Ítems 13 | 54,88 | 141,097 | ,347 | ,802 |
| Ítems 14 | 55,05 | 128,544 | ,654 | ,783 |
| Ítems 15 | 55,39 | 129,676 | ,662 | ,783 |
| Ítems 16 | 55,42 | 134,007 | ,429 | ,797 |
| Ítems 17 | 56,13 | 137,531 | ,424 | ,797 |
| Ítems 18 | 56,40 | 144,498 | ,205 | ,808 |
| Ítems 19 | 56,33 | 134,651 | ,413 | ,798 |
| Ítems 20 | 56,61 | 147,419 | ,130 | ,811 |

Figura 23: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis de 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° 0763-FACEM-USS-2020, presentado por el/las Bachilleres Alemán Chero, Elizabeth Magali y Manayay Damian, Cintia Lisbet; con su tesis Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19% 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/IPD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 11 de marzo de 2023

A handwritten signature in black 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.

Figura 24: Reporte de Similitud (Turnitin)

| Reporte de similitud | |
|---|---|
| NOMBRE DEL TRABAJO | AUTOR |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DES EMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN L A MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FER REÑ | Manayay Damian, Cintia Lisbet Aleman Chero, Elizabeth Magali |
| RECuento DE PALABRAS | RECuento DE CARACTERES |
| 11638 Words | 64511 Characters |
| RECuento DE PÁGINAS | TAMAÑO DEL ARCHIVO |
| 56 Pages | 516.4KB |
| FECHA DE ENTREGA | FECHA DEL INFORME |
| Mar 2, 2023 5:15 PM GMT-5 | Mar 2, 2023 5:16 PM GMT-5 |
| ● 19% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos | |
| <ul style="list-style-type: none">• 15% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 16% Base de datos de trabajos entregados• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref | |
| ● Excluir del Reporte de Similitud | |
| <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado | |



Figura 25: Resolución de Aprobación de Tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0782-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 12 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0276-2020/FACEM-DA-USS de fecha 13/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 17/07/2020, sobre aprobación de proyectos de Investigación, 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. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de Investigación, de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración del programa PA3T, sesión "A" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dir. Carmen Elena Rodríguez
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carlé Arpéllica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

| Nº | AUTOR(S) | TÍTULO | LINEA |
|----|--|---|--------------------------------------|
| 1. | - MUNDACA SALAZAR NENA | CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL RESTAURANTE POLLERÍA LA PLAZUELA, CHICLAYO 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 2. | - JULCA MONTAÑO CARLOS IVÁN - GÁLVEZ MONTENEGRO ÉRIKA SOFÍA | CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 3. | - OLIVOS CAICEDO CHARO ISABEL - NAUCA JULCA FLOR | CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA- LAMBAYEQUE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 4. | - CASTRO GUERRERO FIDEL - QUISPE CAMARGO ROIBER | CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE ÁNGEL DIVINO S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 5. | - SANTA CRUZ CÉSPEDES HUGO IVÁN | CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCALA, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 6. | - CRUZ NÚÑEZ ROLANDO FRANCISCO | PLAN ESTRATÉGICO PARA EL SECTOR PECUARIO CÁRNICO EN EL PERÚ, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| | - CASTRO BARRIOS HITALA CAROL | CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL | GESTIÓN EMPRESARIAL |

| | | | |
|-----|---|---|--------------------------------------|
| 11. | - GONZÁLES HUARO ZHAI CRISTINA - LARREA VÁSQUEZ LUZ RUSSELA | MARKETING EN REDES SOCIALES PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE SERVICIOS DEL ESTUDIO REYNOSO S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 12. | - GONZALES MUGUERZA OKARY MALUSKY | CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA EN LA MUNICIPALIDAD J.L.O. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 13. | - DÍAZ OLAZÁBAL CLAUDIA MARIÚ - VÁSQUEZ LÓPEZ BEATRIZ DEL CARMEN | CALIDAD DE SERVICIO PARA INCREMENTAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA YAMAHA MOTOR DEL PERÚ S.A. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 14. | - MANAYAY DAMIAN ONTIA LISBET - ALEMAN CHERO ELIZABETH MAGALI | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 15. | - PRAVIA PURIHUAMAN CRISTIAN JESÚS | ESTRATEGIAS DE COMPETITIVIDAD PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES DE PASAJEROS VIA S.A.C, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

| | | | | |
|-----|--|---|--------------------------------------|--|
| 11. | - GONZÁLES HUARO ZHAI CRISTINA - LARREA VÁSQUEZ LUZ RUSSELA | MARKETING EN REDES SOCIALES PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE SERVICIOS DEL ESTUDIO REYNOSO S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | MG. ROJAS JIMÉNEZ KARLA MONNE |
| 12. | - GONZALES MUGUERZA OKARY MALUSKY | CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA EN LA MUNICIPALIDAD J.L.O. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | DR. VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR |
| 13. | - DÍAZ OLAZÁBAL CLAUDIA MARILÚ - VÁSQUEZ LÓPEZ BEATRIZ DEL CARMEN | CALIDAD DE SERVICIO PARA INCREMENTAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA YAMAHA MOTOR DEL PERÚ S.A. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | DR. VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR |
| 14. | - MANAYAY DAMIAN CINTIA LISBET - ALEMAN CHERO ELIZABETH MAGALI | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | MG. GARCIA YOYERA ABRAHAM JOSE |
| 15. | - PRAVIA PURIHUAMAN CRISTIAN JESÚS | ESTRATEGIAS DE COMPETITIVIDAD PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES DE PASAJEROS VIA S.A.C, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | DR. VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Rm. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe