



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD  
DE SAN IGNACIO - 2018**

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

**Autora:**

**Bach. Alverca García Yerli Hermelinda**

**Código Orcid: 0000-0002-9578-3153**

**Asesor:**

**Dr. Echeverría Jara José Foción**

**Código Orcid: 0000-0001-6750-0032**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2021**

Aprobación de Jurado

**TESIS:**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA  
MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018.**

Asesor (a): Dr. José Foción Echeverría Jara  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mgtr. Valera Aredo Julio César  
Nombre Completo Firma

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

Vocal (a): Mgtr. Rodríguez Kong Luis Arturo  
Nombre Completo Firma

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente proyecto a Dios, que ha dado la dicha de vivir estos momentos únicos de mi vida.

A mis padres que siempre me guiaron por el camino a seguir, ellos que estuvieron día a día motivándome para lograr cada objetivo.

A mi hijo y mi esposo por cada palabra de aliento y ser el motor de mi vida profesional.

Al asesor por los conocimientos impartidos para el desarrollo del proyecto.

A la universidad Señor de Sipán por formar excelentes profesionales.

YERLI

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por iluminarme y fortalecerme este camino hacia el éxito.

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por el bienestar y educación, siendo mi apoyo incondicional en todo momento, por comprenderme y ser un ejemplo a seguir.

A mi hijo por ser el motor en mi vida profesional, a mi esposo por brindarme apoyo absoluto.

Así mismo a la plana docente por instruirme y guiarme por ser esas personas que con dedicación y tiempo te muestra que la vida está llena de conocimiento y metas que cumplir.

Finalmente, a todas aquellas personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo total.

YERLI

## RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión del talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, tuvo como objetivo Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, se realizó un estudio cuantitativo de diseño no experimental. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario validado por juicio de 3 expertos.

Las dimensiones que emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como el desarrollo profesional (capacitación), cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, clima laboral que es ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación además para la calidad de vida de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario.

La muestra fue de 96 trabajadores encuestados y se empleó el programa Excel para el procesamiento de la información obteniendo como resultado del coeficiente de correlación de Spearman ( $r = 0,729$   $p = 0,000 < 0,05$ ) revela que existe una correlación positiva alta entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Palabras Claves: Gestión, Gestión de Talento Humano, Desempeño Laboral, Municipalidad

## **ABSTRACT**

The present research entitled Management of Human talent and Labor Performance of the Provincial Municipality of San Ignacio, was aimed at determining the relationship between the management of human talent and the work performance of staff in the Provincial Municipality of San Ignacio, a quantitative study was conducted of non-experimental design. To collect data, I use the survey as a technique and as an instrument the questionnaire validated by the judgment of 3 experts.

The dimensions they used for research are the selection of personnel that has the objective of hiring the most suitable for the job; as well as professional development (training), each individual needs an update and adaptation to technological changes, work environment that is an internal environment existing among the members of a company, and is closely related to their degree of motivation in addition to the quality of life At work, the environments must be adapted to improve their professional development by applying teamwork to respond effectively to the user's needs.

The sample was 96 workers surveyed and the Excel program was used to process the information, obtaining as a result the Spearman correlation coefficient ( $r = 0.729$   $p = 0.000 < 0.05$ ) reveals that there is a high positive correlation between Management of the Human Talent and Labor Performance of the Provincial Municipality of San Ignacio.

Keywords: Management - Human Talent Management - Job performance - Municipality

## ÍNDICE

Aprobación de Jurado .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1 Realidad Problemática .....	11
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	22
1.3.1 Gestión del Talento Humano .....	22
1.3.2. Desempeño Laboral.....	29
1.4. Formulación del problema: .....	32
1.5 Justificación e importancia de la investigación: .....	32
1.6 Hipótesis.....	34
1.7Objetivos .....	34
II.MATERIAL Y METODO .....	34
2.1Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2Población y muestra .....	35
2.3 Variables, Operacionalización .....	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
2.4.2.Instrumentos de recolección de datos.....	39
2.4.3. Confiabilidad y Validez .....	39
2.5. Procedimiento para la recolección de datos .....	40
2.5.1. Análisis estadístico e interpretación de los datos .....	40
2.6. Principios éticos.....	41
2.7. Criterios de rigor científico .....	41
III. RESULTADOS .....	42
3.1 Tablas y figuras .....	42
3.2Discusión de resultados.....	61
IV.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	64
4.1. Conclusiones.....	64
4.2. Recomendaciones.....	65
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Total de trabajadores de la Municipalidad de San Ignacio .....	35
Tabla 2: <i>Variable independiente</i> .....	37
Tabla 3: <i>Variable dependiente</i> .....	38
Tabla 4: Prueba de Confiabilidad.....	40
Tabla 5: Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.....	42
Tabla 6: La formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección del personal. ....	43
Tabla 7: La entrevista permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones .....	44
Tabla 8: Los exámenes de conocimientos permiten medir el grado de conocimientos técnicos o profesionales.....	45
Tabla 9: La capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo.....	46
Tabla 10: La Municipalidad provincial de San Ignacio debe contar y desarrollar un programa de capacitación a sus trabajadores. ....	47
Tabla 11: Demuestra ser competente realizando su labor de forma asertiva e impecable. ....	48
Tabla 12: Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura) son adecuadas para el desempeño de sus funciones. ....	49
Tabla 13: Interactúa con sus compañeros y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato. ....	50
Tabla 14: Fomentan su desarrollo y motivación continua por parte de su jefe inmediato. ....	51
Tabla 15: Cuentan con los materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles. ....	52
Tabla 16: Contribuye al logro de los objetivos institucionales. ....	53
Tabla 17: La puntualidad y responsabilidad es fundamental para el desarrollo de las actividades.....	54
Tabla 18 Su creatividad influye para la solución de problemas.....	55
Tabla 19 La presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador. ....	56
Tabla 20: Se siente importante e identificado con la institución. ....	57
Tabla 21 La remuneración que percibe considera que es la adecuada para el desempeño de sus funciones. ....	58
Tabla 22 Considera usted que la Municipalidad provincial de San Ignacio debe de implementar y desarrollar un programa de incentivos. ....	59
Tabla 23 Las compensaciones no monetarias consideran que son de mayor importancia para retener al personal.....	60



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Valoración de la formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección del personal. ....	43
Figura 2: Valoración de la entrevista que permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones.....	44
Figura 3: Valorización de los exámenes de conocimientos que permiten medir el grado de conocimientos técnicos o profesionales .....	45
Figura 4: Valorización de la influencia de la capacitación en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo. ....	46
Figura 5: Valorización del desarrollo de un programa de capacitación a sus trabajadores en la Municipalidad provincial de San Ignacio.....	47
Figura 6: Valorización de las competencias del trabajador de manera asertiva e implacable. ....	48
Figura 7: Valorización de las condiciones ambientales son adecuadas para el desempeño de sus funciones. ....	49
Figura 8: Valorización de la interacción con sus compañeros de trabajo con respeto, colaboración y buen trato.....	50
Figura 9: Valorización del fomento de su jefatura hacia su desarrollo y motivación.....	51
Figura 10: Cuentan con los equipos y materiales necesarios para lograr resultados factibles. ....	52
Figura 11: Valorización de la contribución al logro de los objetivos institucionales. ....	53
Figura 12: Valorización de la puntualidad y responsabilidad son importantes para el logro de los objetivos.....	54
Figura 13: Valorización de la influencia de la creatividad de los colaboradores para solucionar problemas. ....	55
Figura 14: Valorización de la presentación personal que distingue y representa la calidad del trabajador. ....	56
Figura 15: Valorización de la identificación de los colaboradores con la institución. ....	57
Figura 16: Valorización de la remuneración si es la adecuada para el desempeño de sus funciones. ....	58
Figura 17: Valorización de la implementación de un programa de incentivos en la Municipalidad provincial de San Ignacio.....	59
Figura 18: Valorización de las compensaciones no monetarias son importantes para la retención del personal. ....	60

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se enfocó en construir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

En la presente tesis se realizó como formulación del problema de investigación: ¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2018?, De esta manera el objetivo general, que se formuló en la tesis fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, por otro lado se propuso formular los objetivos específicos con referencia a analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, de igual manera diagnosticar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad y analizar la relación entre ambas variables. Se planteó las hipótesis, una alternativa que indica si existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, y una hipótesis nula que si no existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

La presente investigación contiene cuatro capítulos: en la cual el capítulo I, contiene la parte de la introducción, se enfoca el problema de investigación con el aporte de investigaciones en artículos científicos; también se enfoca la situación problemática, la pregunta de investigación formulada, la justificación; y objetivo general, y específicos, las teorías con respecto a las variables en estudio y la justificación. El segundo capítulo se presenta el marco metodológico, la misma que abarca la metodología que se utilizó para el desarrollo de la tesis. El III capítulo presenta los resultados y el análisis y discusión de los resultados, finalmente en el IV capítulo se consideraron las conclusiones y recomendaciones; y en la parte final de presentan las referencias y anexos.

## 1.1 Realidad Problemática

En la actualidad en un mundo globalizado es trascendental la evolución tecnológica, por lo cual es fundamental que la gestión del talento humano y los procesos de evaluar a los colaboradores sobre todo en su desempeño, son cruciales para la evolución de las empresas, la misma también es importante en la gestión pública de las empresas públicas y también de las privadas y están identificadas con los colaboradores y genera valor para lograr el crecimiento de las organizaciones. Por esto las organizaciones en estos últimos años creen conveniente aportar en el desarrollo de los trabajadores a través de las diversas capacitaciones, para que mejoren sus desempeños y por consecuencia sus ingresos.

Morelos y Núñez (2017) manifiestan en su artículo que el análisis del desempeño laboral en las organizaciones públicas, produce tener un enfoque diferente para tener una mejora en las diferentes actividades que están orientadas a la mejora del servicio del servicio en las diferentes actividades operacionales, las cuales permitan alcanzar los distintos objetivos estratégicos orientados al liderazgo en la atención al cliente.

Sin embargo (Montoya, 2016) menciona “que es un punto relevante en el área productiva considerar al talento humano como el activo más valioso, y que todas las organizaciones deben de considerar llegar a la excelencia”. Por esta razón se debe de lograr asegurar que los procesos de gestión de personal sean los más adecuados según los requerimientos que exijan las empresas y se convierta en una ventaja competitiva que permita obtener los mejores resultados cuantitativos en las organizaciones.

Enciso & Villamizar, (2016) en su investigación que analiza el desarrollo del desempeño de los colaboradores para ser determinante en el proceso de las organizaciones desde la cosmovisión de los representantes para tener una visión holística de los gerentes en la ciudad de Bogotá. En el desarrollo del conocimiento en un mundo tecnológico, es fundamental que el proceso de capacitación deba de ser atendida como parte trascendental en los procesos del talento humano que nos posibilita perfeccionar las competencias para mejorar nuestras habilidades blandas, actitudes y conocimientos con respecto a las

diversas actividades laborales, de igual manera el progreso de sus logros en su trabajo y de las posibilidades de crecimiento ya sea en el interior como fuera de la empresa y con este el desarrollo de toda la organización. También se considera que el recurso humano es un elemento esencial para todo direccionamiento estratégico, todo personal debe de adaptarse en la organización para consolidar una ventaja competitiva, de esta manera se consolida una ventaja competitiva, pero también se debe de trabajar con un capital humano idóneo y que tenga un compromiso con la organización.

Meza y Borja, (2016) mencionan que todas las actividades que se desarrollan en las áreas del talento humano se logran objetivos de forma eficaz y eficientemente, por otro lado hacen mención sobre el modelo de la pirámide inversa, la misma que toma en cuenta a los consumidores enseguida de los colaboradores que están directamente en contacto con los “momentos de la verdad”, lo que hace de manera automática estos se conviertan en clientes internos, que exigen un servicio idóneo y con calidad, y así en los procesos de línea de suministros con los stakeholders, consumidores y supervisores hasta llegar en la cúspide a la gerencia general. Por otro lado, indican que, hoy en día, los colaboradores realizan su trabajo solo por cumplir y no le brindan un valor agregado. En esa coyuntura es importante que los colaboradores sepan manejar sus emociones con inteligencia emocional.

En el Perú los ciudadanos eligen a sus autoridades a nivel nacional, regional y local a través del voto directo, siendo aquellas autoridades elegidas quienes eligen o designan a sus trabajadores, en nuestro estudio se realizó en la Municipalidad provincial de San Ignacio; en cada ejercicio de la elección de los gobiernos locales, el partido político establece a las personas de confianza que necesitan los estamentos de trabajo correspondientes a cada puesto laboral, en donde el perfil de los ingresantes no son complementarias con la gestión pública, sobre las políticas, conocimientos y experiencia necesaria para los cargos, lo cual no hay un involucramiento con las metas de la institución, lo cual repercute en la planificación, gestión y el control de las actividades y el personal, generando esto la insatisfacción de los usuarios. Así mismo se observa que la gestión del talento humano no se gerencia, solo se cumplen lo que indica la norma legal correspondiente en los mecanismos de control correspondientes.

En el ejercicio de integrar a los trabajadores y potenciar su talento humano y por ende brindar un mejor servicio los ciudadanos, no tienen procedimientos y sobre todo no se respetan las fases de selección, reclutamiento y capacitación de los colaboradores, estas etapas no se desarrollan de una manera que haga mejorar la calidad de atención y gestión dentro de la comuna, a pesar de que en este mundo globalizado es importante tener en cuenta estos procesos. Sin embargo, en la Municipalidad de San Ignacio encontramos que los colaboradores no cuentan con un plan de incentivos y motivación, esto genera que no exista un grato ambiente laboral, solo los trabajadores cumplen sin tener las competencias que exigen los ciudadanos. Los colaboradores ahora son muy importantes en la gestión de la municipalidad y generan valor a través del buen servicio. Frente a dicha problemática descrita, el presente estudio de investigación se orientará a establecer la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Ignacio.

## **1.2 Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Aldi (2018) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y desempeño laboral. Estudio realizado en los trabajadores del área de cocina y meseros de la empresa Restaurantes Don Carlos*, de la ciudad de Quetzaltenango. El siguiente estudio a relatar basó su objetivo principal en hacer un detalle de la correlación de las variables de estudio. De acuerdo al contenido de la tesis, se conoció que el estudio fue de tipo descriptivo y correlacional. Sustancialmente, de acuerdo a los resultados se corroboró lo que en el transcurso del estudio se tomó como fundado, es decir efectivamente existe una relación fuerte entre lo que es el desarrollar un óptimo proceso de las variables de estudio de los colaboradores, en tal sentido se evidencia el grado de correlación de la gestión del talento y el desempeño laboral por tener una significancia bilateral de  $0,44 < 0.05$  comparándose con el centro de servicios en estudio que presentó una (Sig.=  $0.000 < 0.05$ ), reafirmando la correlación significativa de las variables en estudio.

Llano y Rivera, (2015) En su tesis que estudio el *Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola Agrogana S.A.*, donde tuvo como objetivo principal fue establecer la incidencia entre las variables de estudio, en donde se tuvo como metodología aplicada y transversal, con una población de 42 colaboradores y en donde se pudo concluir que las diversas fases de admisión del personal no se estaban cumpliendo, a pesar de tener su planificación estratégica contemplada dicha mejora. Se tuvo que establecer los diferentes modelos de establecimiento de puestos laborales en base al manual de organización y funciones en donde era importante los niveles tácticos, estratégicos y operativos, y así poder evaluarlos de acuerdo a su desempeño laboral. Este estudio permitió conocer el grado de implicancia que tiene desarrollar un proceso correcto de gestión de talento humano, en tal sentido se evidencia el grado de correlación de las variables de estudio por tener una significancia bilateral de  $0,42 < 0.05$  el cuál se comparó con el centro de servicios en estudio que presentó una (Sig.=  $0.000 < 0.05$ ), reafirmando la correlación significativa de las variables en estudio.

Según Morales (2016), en su investigación titulada *La Incidencia del talento humano en el desempeño laboral de la empresa TECMARKING – Quito*, que tuvo como un tipo de estudio descriptivo, con una población de estudio 48 colaboradores, de igual manera entre sus principales hallazgos dentro de la evaluación de la variable dependiente se encontró que consideraban con la siguiente escala de excelente un 46,49%, como muy bueno 36,45%, satisfactorio 8,21%, insuficiente 1,29%, por otro lado, se pudo evidenciar que la casi la mayor parte de lo colaboradores no ingresa por mérito propio, pero si cumplen con las experiencias y competencias. En la mayor parte de experiencias los colaboradores si tienen capacitaciones, pero no son las que generan valor para los litigantes y finalmente se pudo observar que no hubo muchos desempeños diversos. En cuanto al indicador de la planificación del área de talento humano, se pudo observar que el 91% confirmo que las diferentes unidades de negocios ya tienen los colaboradores asignados y se delega la mayor parte de los trabajos a otros compañeros y se trabaja en función al logro de los objetivos de la empresa y los supervisores si hacen el trabajo de seguimiento a los demás colaboradores, por otro lado hay un 89% de los encuestados consideran que se deban de reestructurar

el sistema de capacitaciones , de igual manera se establece que la unidad de estudio está considerada dentro de los grados establecidos por la LOSEP, por último se considera que se la mayor parte de los colaboradores si cumplen el perfil para optar con el mayor cargo ocupacional dentro de la organización y que un 78% no perciben que tengan las mismas posibilidades de realizar una línea de carrera dentro de la empresa.

Según Garcia y Treminio (2016), Nicaragua en su trabajo de investigación que realizo un análisis de *La Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud(SILAIS) del Municipio de Matagalpa*, el cual tuvo una metodología cualitativa y correlacional, con una muestra de 87 colaboradores del sistema de salud integral, dentro de sus más importantes principales hallazgos se pueden evidenciar la influencia de las variables de estudio, así como los colaboradores no están identificados con sus competencias laborales, además que esto afecta al clima laboral de la empresa de salud, por otra lado, no se emplea la tecnología adecuada lo que hace que se retrase el trabajo y fomente el desorden dentro de la empresa de salud, perjudicando a los miles de usuarios que van a solicitar un servicio de salud y que es crucial en sus vidas y amerita un buen trabajo en equipo por parte de los colaboradores de la empresa, es importante también indicar que las habilidades y los conocimientos si están potenciados, pero no están integrados al sistema de procesos de la institución lo que hace que los servicios de reclutamiento y desarrollo del personal no sean los más eficientes dentro de la institución lo que contradice a la teoría del manejo del talento humano, ya que son manejados de manera aglutinada en la capital de Managua. Este estudio permitió conocer el grado de implicancia que tiene desarrollar un proceso de provechamiento y la gestión del talento, en tal sentido se evidencia el grado de correlación de las variables de estudio por tener una significancia bilateral de  $0,47 < 0.05$  el cuál se comparó con el centro de servicios en estudio que presentó una (Sig.=  $0.000 < 0.05$ ), reafirmando la correlación significativa de las variables en estudio.

Según Rey, (2016), en Colombia, en su tesis que tuvo como aporte el estudiar la gestión del talento humano dentro del contexto laboral en las empresas en la ciudad de Bogotá, su objetivo principal fue hallar la correlación de las variables

de estudio, con una metodología descriptiva y transversal, en donde dentro de sus principales conclusiones indican que hay una dependencia entre los ingresos de las empresas repercuten en los planes estratégicos y por ello es imprescindible que se orienten las estrategias para mejorar el ambiente laboral de los mismos, para brindarles confort y se les permita incrementar su producción, la innovación dentro de equipos de trabajo consolidados y que no los vean como simples objetos u recursos sino que se vea las empresas como entre de reclutamiento de talento humano y que les hacen hacer una línea de carrera dentro de las organizaciones, conllevará a tener resultados importantes dentro de las métricas de las empresas y que se pueda consolidar con el trabajo en equipo, esto permitirá mejorar la calidad de atención a los clientes exigentes y de igual manera a los clientes internos que les permitirán conectarse con la visión de la empresa y por ende ser más competitivos en el mercado laboral.

### **A nivel nacional**

Valentín (2017) en su tesis que estudió la gestión del talento humano el desempeño laboral del personal de la red de salud de Huaylas Sur, manifiesta de la importancia de un seguimiento a los colaboradores de la institución pública, lo que debería de ser fundamental para generar el desarrollo competitivo de la misma. En su mayoría estas instituciones que hacen el servicio en los estamentos del estado son aquellos que presentan muchos más problemas con sus colaboradores en el interno, presentando algunos problemas como por ejemplo los colaboradores no se encuentran correctamente capacitados, las evaluaciones son deficientes, hay falta de incentivos laborales, lo que ocasiona que los colaboradores se encuentren insatisfechos y principalmente generando un bajo desempeño laboral. Entre sus líneas se precisó que el proyecto fue de tipo no experimental, esto precisamente a que ninguna de las dos variables fue alterada a favor de la investigación, las cuales se estudiaron tal y como se presentaron en la empresa. Para la consolidación del acopio de la información se basaron en la aplicación de un estructurado cuestionario en base a las variables de estudio, ambos cuestionarios fueron respondidos por 161 trabajadores de la institución de salud objeto de estudio. Entre sus principales resultados se evidencia el grado de correlación del desempeño laboral por tener



una significancia bilateral de  $0,43 < 0,05$  y presentó una (Sig.=  $0,000 < 0,05$ ), reafirmando la correlación significativa de las variables en estudio.

Según Orozco, (2018), Realizo una tesis enfocada en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, e la ciudad de Lima, el estudio fue descriptivo, transeccional y aplicativo, dentro de sus principales conclusiones se tuvieron en cuenta a las dimensiones de al proceso de admisión de personal que tuvo una correlación con la variable dependiente en el coeficiente de Spearman de 0,458, y que se pudo encontrar como hallazgo importante que los colaboradores que se admitieron no estaban capacitados y no tenían mucha experiencia en la gestión pública, lo que tuvo como consecuencia una mala calificación por parte de los usuarios y que entorpecían las labores de fiscalización de servicios que brinda la comuna, de igual manera el desempeño laboral tuvo una correlación de Spearman de 0,475 con el desarrollo de las personas, la cual tuvo como principal indicador resaltante a las capacitaciones del personal que son muy escasos y la mayor parte del presupuesto estaba destinado a otros rubros como mejora del inmobiliario de la municipalidad, finamente se encontró que la retención del personal como indicador tuvo un 74% en desacuerdo por parte de los colaboradores ya que la mayor parte del personal está en el sistema de CAS y no hay una continuidad de labores debido a que los nuevos gobiernos locales cambian el personal en cada nueva gestión.

Hernández (2016), en su investigación que se realizó en la ciudad de Cajamarca que analiza la relación entre el desempeño laboral y la administración del talento humano en la empresa de servicios energéticos de Hidrandina S.A, que tuvo como como objetivo principal determinar la relación con las dimensiones de la variable dependiente que son las habilidades, los conocimientos y los comportamientos de la empresa, dentro del análisis principal de la variable de desempeño laboral, a través de la correlación de Spearman que tuvo como resultado de 0.426, y la mayor parte de las dimensiones de estudio indicadas. En la parte metodológica se consideró presentar un estudio descriptivo y transeccional, de tipo correlacional, el cual se tomó en cuenta en nuestra investigación el cual se recogió información a través de la encuesta y también se utilizó la guía de entrevista realizada al gerente de la empresa.

Nolberto (2017), realizó un trabajo de investigación cuyo objetivo principal determinar la correlación existente entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, el estudio fue transversal y descriptivo, aplicado a 74 colaboradores de la municipalidad, dentro de sus principales conclusiones se encontró que la correlación de las variables de estudio mediante el coeficiente de Spearman que dio un valor de 0.784, que nos revela que es una correlación positiva, esto demostró de la importancia de los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo del talento en los colaboradores de la Municipalidad de Pichanaqui, de igual manera entre las principales dimensiones del estudio se pudo encontrar que la calidad de trabajo arrojó un hallazgo de 0.624 de correlación de Spearman, también se analizaron las dimensiones de trabajo en equipo y selección del personal, en la primera de ellas se pudo encontrar un valor de 0.742 que indica una correlación moderada.

Arapa (2017), Realizo un trabajo que tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac, dentro de sus principales conclusiones se tuvo en cuenta al análisis de correlación con las dimensiones de la variable independiente que son la eficacia del personal, las competencias del personal y por último de las variables de estudio que tuvo una correlación es positiva alta, que se dio con la medición de Spearman de 0.812; en otros resultados que se dieron con los indicadores de las competencias de innovación y creatividad, las mismas los colaboradores estuvieron totalmente de acuerdo en mejorar sus competencias para tener que brindar una mejor atención a los usuarios de la municipalidad provincial de Cotabambas, además en la dimensión de selección del personal y la variable independiente se encontró un resultado del coeficiente de correlación de Spearman de 0.784 que fue positiva, en esta dimensión también se pudo determinar que los indicadores de perfil de puesto, referencias y competencia laboral, tuvieron un alto porcentaje de aceptación debido a que los colaboradores deben de estar preparados para trabajar en el puesto laboral que tiene la municipalidad.

Condori (2018), Realizo un trabajo de investigación denominada *Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección*

*Regional de transportes y comunicaciones – Puno*, esta investigación fue exploratoria y descriptiva, con una población y muestra censal de 85 colaboradores, dentro de sus principales conclusiones se encontró que la variable independiente se relaciona con el desempeño laboral del personal; donde el 37.6% de los encuestados indican el desempeño laboral es de nivel bajo debido a muchas variables entre ellas que los nuevos colaboradores no cumplen con los perfiles y competencias de los puestos laborales y muchos de ellos no son capacitados, de igual manera no se hace una línea de carrera con los colaboradores, por otro lado con referencia a la variable dependiente del desempeño simboliza un resultado de correlación regular de 0,541 que nos indica que hay una correspondencia entre las dimensiones de eficiencia, efectividad y competencias de gestión, en donde entre sus principales resultados se tuvo que el 49.2% manifiesta que los colaboradores no se encuentran actualizados en el tema capacitaciones, no se programan desde hace seis meses y no están considerados en el planeamiento estratégico, en lugar de ello se destinan esos fondos para otras actividades que no ayudan a mejorar la gestión de las personas y por consecuencia no hay una buena atención al cliente en los ciudadanos, por ese motivo se tabulo también el nivel del desempeño encontrándose que es regular y que se necesita reforzar con inducción y capacitación a los colaboradores de la municipalidad. Por ende, el desarrollo del talento humano tuvo una correlación regular de 0.562 con el desempeño laboral, entre las recomendaciones que se dieron fue coordinar con el área de planificación una reestructuración de las actividades de capacitación para los colaboradores de la municipalidad, mejorar los ambientes de trabajo que se encuentran muy antiguos y de igual manera actualizar la tecnología para trabajar en redes y poder consolidar la información. Por último, se debe de realizar una mejora de la comunicación entre los colaboradores para mejorar el trabajo en equipo y la resolución de problemas que tengan en la Municipalidad a nivel de los gerentes y todos los colaboradores.

### **A nivel local.**

Portuondo (2018) en su tesis que estudio la selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Veintiséis de Octubre, se analizó la relación entre las variables de estudio para mejorar la performance de los colaboradores de la municipalidad. Cabe resaltar que

el estudio fue de tipo no experimental, al no haber manipulado ninguna de los temas o variables a investigar y además fue descriptivo, por narrar cada acontecimiento que se desarrolló durante la realización de la tesis. Tomando en cuenta los resultados, se conoció que existe correlación entre las dimensiones de la variable dependiente lo que permite reforzar lo conocido de manera general, es decir en base a lo encontrado se deja en evidencia que, el realizar un adecuado y correcto procedimiento del reclutamiento de todo el personal generará un mejorado desempeño de sus trabajadores, en pocas palabras se estaría desarrollando un personal que realice sus funciones de manera eficiente a fin de cumplir con los objetivos organizacionales. Entre sus principales resultados se evidencia el grado de correlación del desempeño laboral por tener una significancia bilateral de  $0,47 < 0.05$  comparándose con la selección del personal que presentó una (Sig.=  $0.000 < 0.05$ ), reafirmando la correlación significativa de las variables en estudio.

Ayala y Pajuelo (2018) en su estudio sobre *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, 2018*, El estudio comprende como propósito fijar el grado de influencia que posee la motivación sobre lo que es el desempeño de los trabajadores de los juzgados de subespecialidad. Se trabajó con 126 colaboradores, con la metodología que se tuvo fue descriptivo y transversal. Entre los principales hallazgos se obtuvo que lograron llegar a la conclusión de que la motivación posee una alta incidencia sobre lo que es el desempeño de los trabajadores en las diferentes instituciones, es decir a medida que se mejore los niveles o índices de motivación, seguidamente la variable desempeño mejorará, esto permitirá a la organización se pueda desarrollar de una manera mucho más eficiente. Frente a la conclusión general que se llegó, se recomendó enfatizar la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca, pernotando que eso ayudará a incrementar los niveles de desempeño laboral. Entre sus principales resultados se evidencia el grado de correlación del desempeño laboral por tener una significancia bilateral de  $0,445 < 0.05$  comparándose con la motivación del personal que presentó una (Sig.=  $0.000 < 0.05$ ), reafirmando la correlación significativa de las variables en estudio.

Ferrer (2017), Realizo una tesis cuyo objetivo principal fue “*determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los*

*trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2016*”, el cual tuvo una población de 85 colaboradores y fue de tipo transversal, correlacional, dentro de sus principales hallazgos se determinó que las correlaciones se establecieron por las dimensiones de la variable de estudio de la gestión administrativa, en donde el desempeño laboral tuvo una correlación rho Spearman = ,676, la cual es significativamente regular, de igual manera se debe de precisar que la gestión administrativa es importante para establecer los parámetros de resultados de la eficiencia de los colaboradores y mejorar por otro lado el trabajo en equipo en la Municipalidad, por otro lado se midió las capacidades de los colaboradores con el desempeño laboral el cual tuvo como resultado un coeficiente de correlación rho Spearman = ,814, se pudo concluir que existe una relación entre la dimensión de planeamiento con el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Cajamarca, el mismo que entre sus principales indicadores se han mejorado las estrategias para dotar a los colaboradores de los medios para realizar su trabajo, lo que incluyo la mejora de las instalaciones, de los recursos a los colaboradores, una serie de capacitaciones en el módulo Servir y Sigat para mejorar los procesos de reclutamiento del personal y la selección de acuerdo a las competencias de los aspirantes lo que llevo a mejorar la atención a los ciudadanos y a mejorar los procesos a los proveedores de servicios, finalmente con referencia a la gestión administrativa esta tuvo un resultado del coeficiente de correlación rho Spearman de = ,787, se concluye que hay una relación significativa y fuerte entre las variables del estudio, por lo cual se recomienda mejorar en los procesos de control para mantener la buena atención a los clientes y mejorar en la toma de decisiones en la Municipalidad provincial de Cajamarca.

Chavesta (2016), Realizo un trabajo de investigación cuyo objetivo general fue “*determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe*”, el cual tuvo los siguientes hallazgos que se aplicaron en una muestra de 80 personas, los resultados mostraron que en el ejercicio de la gestión de la Municipalidad de Ferreñafe hay mucha intolerancia y trato agresivo de los colaboradores, tanto entre ellos como hacia sus superiores lo que no permite tener la mejor atención a los ciudadanos, también no hacen caso a los supervisores, gerentes de la municipalidad lo que provoca constantes reclamos, de igual manera el desempeño

de los colaboradores presentan solo un buen desempeño en tema de la discreción, de igual manera en los horarios de trabajo, pero por lo contrario no se está haciendo nada con la calidad de trabajo que tiene un 29% de iniciativa y un 16.8% en el tema de la organización de actividades.

More (2017), Realizo un trabajo de investigación cuyo objetivo general fue *“proponer estrategias de gestión de talento humano que permita mejorar de manera significativa el desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chota 2016”*, entre sus principales hallazgos se pudo establecer que la gestión del talento humano hay una falta de capacitaciones que afectan a la performance de trabajo de los colaboradores de igual manera cuando lo hacen solo participan una parte de los colaboradores y no se ponen de acuerdo entre las jefaturas de administración y los choferes de la empresa Ángel Divino, por otro lado en lo referente al desempeño laboral se pudo encontrar que el 58% de los colaboradores consideran que es deficiente la comunicación en la empresa, que no existe liderazgo en los supervisores y la gerencia general, esto repercute en el desempeño de los colaboradores, en otra dimensión de las actividades hay un 72% que si da cumplimiento a las mismas a diferencia del 28% que tienen dificultades en realizarlas debido a varios factores como la falta de compromiso, interés y la capacitación correcta del personal, en lo que se refiere al trabajo en equipo están deficitarios también con un 26% que no realiza coordinaciones con el personal de planta, por estas razones se necesita realizar una serie de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Gestión del Talento Humano**

Es la suma del establecimiento de políticas y prácticas necesarias para direccionar los diferentes aspectos de los cargos gerenciales que están relacionados con las personas o los llamados recursos humanos y las diferentes etapas como la selección el reclutamiento del personal, las capacitaciones, las normas, recompensas y la evaluación del desempeño. Chiavenato (2002 p. 9).

En los estudios de la administración es importante tener en cuenta a los individuos, de la inteligencia de los mismos, de fortaleza, de actitud y

proactividad, esto se define con una serie de recursos humanos que se integran para lograr resultados que permitan desarrollar, innovar, crear, motivar y mantener a los colaboradores de las diferentes organizaciones ya sean públicas o privadas. Dentro de sus objetivos es muy importante realizar vínculos de integración entre los diferentes actores de la empresa como gerentes, administradores que estén dentro organigrama tradicional de la empresa, con esto se debe de evitar los diferentes conflictos que se den dentro de la organización, esto conllevará a que los colaboradores se comprometan con la visión de la empresa. (p. 8).

Por otra parte, Jerico (2012), en su publicación referente a la modernización del talento humano, nos manifiesta que, para encontrar a las personas correctas, se tiene que hacer lo posible para entrenarlo, empoderarlo y que sepa con su talento generar valor para la organización y lograr los objetivos de la empresa y siempre aportar creatividad, resolución de problemas, pensamiento crítico.

Chiavenato (2012), nos manifiesta que debe de existir un liderazgo a través de la gestión de personas, y que puedan desarrollar la filosofía de las organizaciones que radica en manejar bien los procesos administrativos y hacer que el componente humano sea lo más primordial dentro de la organización y verlos como socios estratégicos y generar valor al largo plazo.

### **1.3.1.1. Reclutamiento**

Se le llama a los diferentes procedimientos y técnicas que nos permiten seleccionar a los candidatos que estén con las competencias necesarias para ejercer un puesto determinado dentro de una empresa, que sean capaces de lograr cubrir la demanda de puestos laborales de una empresa, que está supeditado al manejo de herramientas que puedan difundir al mercado laboral las diferentes oportunidades de trabajo que se desea cubrir.

#### **1.3.1.1.1. Reclutamiento Interno.**

Actúa en aspirantes que están realizando una línea de carrera dentro de las organizaciones y esperan la promoción de las diferentes áreas de trabajo u de puestos que sean más técnicos o

de especialidad que tengan cierta complejidad, este se maneja con la oferta de alguna promoción u está establecido cuando un puesto queda libre en la organización, de igual manera si algún candidato llega a cumplir con las competencias del puesto a promocionar.

*Ventajas:*

- Se aprovecha al talento de la empresa.
- Fomento de la promoción de nuevos profesionales que lograron un grado académico en la empresa.
- Hay incentivo a la retención del talento humano.
- Es más barato que recurrir al reclutamiento de terceros.

#### **1.3.1.1.2. Reclutamiento Externo.**

Actúa en candidatos que no son de las canteras de la organización y se debe de hacer un filtro de competencias que se consideran que no tienen dentro de los colaboradores de la institución.

Entre las principales técnicas de reclutamiento externo son: los diferentes anuncios en los principales diarios, en los outsourcing especializados, las diferentes bolsas de trabajo con las academias especializadas, los institutos, universidades y gremios profesionales, los diferentes medios digitales. El currículum vitae (CV) o también llamado hoja de vida es la nueva presentación de los nuevos candidatos a un puesto laboral.

*Ventajas:*

- Permite el ingreso de nuevos talentos a la empresa.
- Genera valor para la organización al integrar a personal nuevo.
- Mejoran los conocimientos y aportes a soluciones integrales entre los colaboradores.

#### **1.3.1.1.3. Reclutamiento Mixto.**

Es la combinación de ambos reclutamientos para lograr consolidar la vacante que se solicitó por el departamento correspondiente, de igual manera se consolida el puesto que se



dejó libre. La persona que asciende puede ser captada por un outsourcing o de manera interna. Pero también puede elegir de manera simultánea.

### **1.3.1.2. Selección de personal.**

Es una dinámica en la cual las empresas pueden hacer una elección dentro de una lista de aspirantes, los finalistas deben de cumplir con los diferentes criterios y competencias requeridas para el puesto laboral, en donde se deben de considerar los procesos de reclutamiento, esto se debe de realizar con la rigurosidad del caso para elegir al personal adecuado ya que con sus aportes y talento contribuirá al desarrollo de la organización y de igual manera tendrá que realizar una línea de carrera dentro de la organización.

Existen diferentes técnicas de selección del personal y son las entrevistas, las pruebas de conocimientos generales (de acuerdo al puesto), los exámenes psicológicos, las diferentes pruebas de personalidad y los juegos de roles.

#### **1.3.1.2.1. Entrevista de selección.**

Son los diferentes procesos de comunicación entre el entrevistador y el aspirante que deben de interactuar para conocer las inquietudes de las dos partes tanto de las condiciones de trabajo como de las competencias necesarias sumado a la experiencia laboral, al final de la misma el que entrevista es el que toma una decisión basado en una serie de requisitos que establece el puesto laboral, pero sobre todo la experiencia del entrevistado. De igual manera una de las técnicas que se usan con más frecuencia son las de la apertura de la caja de pandora.

1. Logra tener la presencia del aspirante.
2. Hay una interacción de los dos personajes.
3. Se tiene una mejor idea de la persona.

#### **1.3.1.2.2.** *Pruebas de conocimientos y habilidades.*

Son aquellos instrumentos que logran evaluar los diferentes niveles de conocimientos a nivel general y específico de los diferentes aspirantes al puesto a ser cubierto, en este proceso de relevancia se desea establecer en qué nivel se encuentran los conocimientos ya sean técnicos u profesionales, como las diferentes competencias y de igual manera si tienen dominios de otras lenguas, nivel de dominio de tecnología, informática, y de algunas habilidades en las ciencias sociales y las matemáticas, por otro lado también se califican las diversas habilidades y destrezas para el manejo de softwares especializados, algunas habilidades técnicas como la de un conductor de maquinaria pesada, estibadores de puertos, ingenieros especializados y etc.

#### **1.3.1.2.3.** *Pruebas Psicológicas.*

También existen las pruebas específicas relacionadas con la parte psicológica que permiten evaluar los comportamientos y la parte actitudinal de los aspirantes, estas también están relacionadas con el futuro desempeño laboral y la solución de problemas dentro de las organizaciones, las cuales también se basan en la comparación de estadísticas y en estándares propios de la prueba.

#### **1.3.1.2.4.** *Pruebas de personalidad.*

En esta prueba se toman en cuenta las diferentes características que son medibles y se relacionan con los aspectos del carácter de la persona y sus rasgos que determinan una serie de comportamientos que hacen únicos a cada uno de los aspirantes.

Estas métricas nos muestran los diferentes rasgos de los aspirantes que tienen que ver con sus reacciones de manera

fenotípica como los gestos y reacciones, y de manera genotípica cuando sabemos que son heredados de sus progenitores, y se establece una hoja de ruta que tiene que ver con el manejo de sus emociones, sus equilibrios emocionales, la toma de decisiones, el manejo del estrés, el advenimiento de las frustraciones y las motivaciones.

Existen cuatro factores de la personalidad:

1. La persona extrovertida, que es bien sociable, integradora, de trato amable, muy asertivo y proactivo.
2. La persona agradable que puede ser la que es cortés, muy emotivo, sagaz y flexible.
3. La persona consciente que es muy cuidadoso, le gusta la perfección, es perseverante.
4. La persona neurótica, que siempre está ansiosa, se irrita con facilidad, es complicada.

#### **1.3.1.2.5. Técnicas de simulación.**

Estas están relacionadas a las dinámicas de grupo, al juego de roles, una de las principales técnicas están dadas por el juego de la simulación de escenarios y tienen que simular con el efecto de drama y la improvisación en donde cada aspirante pone su creatividad para lograr solucionar el problema presentado en el caso, se pone en acción y se analiza los diferentes comportamientos, cada papel tiene un propósito dentro de la trama y la evaluación dependerá de acuerdo a las soluciones planteadas por los aspirantes.

#### **1.3.1.3. Capacitación y desarrollo.**

En esta etapa se desarrollan diversas actividades que mejoren las diferentes cualidades de los aspirantes y puedan desarrollar todo su potencial para que generen valor en las organizaciones y se mejore la toma de decisiones, en este

proceso se mejora sus talentos y destrezas para mejorar todo lo referente a la producción, la eficacia, el empoderamiento, las habilidades blandas de los aspirantes, entre ellas, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la innovación tecnológica y etc. La misma contribuye a la trasmisión de sabiduría que están inmerso en el mundo laboral y la filosofía de la empresa. Chiavenato (2009 p.14)

#### **1.3.1.3.1. *Desarrollo de personas.***

En el desarrollo de las personas no se limita solo a brindar conocimiento elemental y desarrollar sus habilidades sino darles las diferentes herramientas para realizar mejor su trabajo u la supervisión del mismo, esto les dará la oportunidad de tener mejores argumentos para ser eficientes en los diferentes puestos laborales dentro de las organizaciones. Chiavenato (2009 p.14)

#### **1.3.1.4. *Resultados del proceso de selección.***

Teniendo en consideración que el costo del proceso tiene un coste alto, se deben tener en cuenta que estos tendrán un retorno en la efectividad y en este proceso los resultados son importantes como los que a continuación detallamos:

- Sinergia de los aspirantes al nuevo puesto de trabajo.
- La adaptación y acoplarse como nuevo talento dentro de la organización.
- Se baja la rotación del personal y se promueve al personal a la permanencia.
- Mayor efectividad y producción de los nuevos talentos que promueven la competencia interna de los colaboradores.

- Mejora el estado de ánimo de los colaboradores y promueve las relaciones humanas.
- Facilitar un mejor entrenamiento para empoderar las diferentes tareas de los puestos y promover aquellas que tienen innovación y creatividad.
- Tener nuevo personal que mejora el capital humano de las empresas debido a la mejora de las diferentes áreas con las competencias.

### **1.3.2. Desempeño Laboral.**

El desempeño es la “eficiencia de los colaboradores que trabaja dentro de las empresas y que es importante para el desarrollo de una organización para que cada uno de los individuos aporte valor en su labor y la satisfacción laboral” Chiavenato, (2002, p.235)

Está fundamentado por la parte actitudinal de los individuos y los factores subjetivos y operativos que están relacionados con la parte actitudinal, la iniciativa, la proactividad, las responsabilidades, la disciplina y de igual manera de aquellos factores que son los operativos que se generan con la calidad de los mismos, las habilidades blandas, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, etc.. Chiavenato, (2002, p.236).

De acuerdo Chiavenato (2007) el desempeño laboral se manifiesta en las conductas, afirmaciones y comportamientos que tienen los trabajadores en periodos determinados, los cuales se orientan en estricto a la concreción de los objetivos que han planificado en la empresa. Se puede deducir que el desempeño laboral es observable, debido a las conductas que muestran los colaboradores de una organización en un momento determinado.

#### **1.3.2.1. Evaluación de desempeño humano.**

Son los procesos que evalúan a los colaboradores de una organización que están realizando una determinada labor y tiene que pasar por el filtro de la eficiencia, la misma que debe

de ser compartida con ellos y buscar que se aumente la calidad en su puesto laboral. Chiavenato (2002, p.237).

Así mismo se tiene que brindar a los colaboradores los instrumentos necesarios para que puedan realizar sus tareas de manera óptima y puedan motivarlos en todo momento para que puedan realizar su trabajo y tenga seguridad de hacer sus tareas. Chiavenato, (2002, p.237).

También es muy importante que se deba de dar incentivos al logro de los objetivos y de brindarles también un salario emocional con los reconocimientos y de igual manera saber corregir los diferentes errores que tengan, por último, realizar una retroalimentación activa. Chiavenato, (2002, p.237).

Para Dessler y Valera (2011) las evaluaciones de desempeño involucran las comparaciones de los resultados de otros ejercicios desarrollados con los colaboradores. En este sentido se realiza una comparación con los resultados de años anteriores. Las evaluaciones de desempeño por lo general permiten evaluar las competencias logradas por los trabajadores, y también permiten otorgar recomendaciones para lograr mejores desempeños en ejercicios futuros.

#### **1.3.2.2. Objetivos de la Evaluación del Desempeño.**

Según Chiavenato (2002 pág. 118), manifiesta que los principales objetivos para realizar una buena evaluación del desempeño son los siguientes:

- Otorgar las condiciones que permitan hacer una correcta medición del talento humano y fundamentar su empleo.
- Permitir medir los procesos de la gestión del talento humano como una generación de valor de la empresa y que la producción puede potenciarse de manera indefinida, con la condición de ser supervisada por la administración.

- Brindar las condiciones para potenciar el crecimiento y la correcta participación de la totalidad de la organización, teniendo en cuenta los objetivos personales.

#### **1.3.2.2.1. *Calidad del trabajo.***

La calidad del trabajo tiene que ver con el trabajo bien realizado, orientado en todo momento a garantizar un nivel de cero errores. Para lograr niveles de calidad laboral, los empleadores deben orientarse a garantizar que el personal se encuentre correctamente capacitado, además de tener un óptimo nivel de conocimientos a fin de seguir procesos al pie de la letra. (Chiavenato, 2004).

Según el autor suele proporcionar para el empleado un nivel de valor en la organización por lo que se tiene una implicancia en cuestión a la generación de valor de los distintos procedimientos, además suele proporcionar un empoderamiento en las diversas tareas con el fin de mejorar de una u otra manera el entorno laboral, con los diferentes aspectos que tengan como fin tener una compensación en el futuro. (Chiavenato, 2004).

#### **1.3.2.3. *Compensación de personas.***

Siempre se tiene en cuenta que se entiende que la compensación está compuesta no solo por los salarios, las prestaciones, sino también con otras gratificaciones que tienen los colaboradores por su talento desplegado en su centro laboral, es aquel complemento que les permite a las organizaciones a retener al talento humano y brindarles de los recursos necesarios para que puedan realizar su trabajo.

Al tener en cuenta las empresas al sistema de compensación, tienen en consideración el costo beneficio, en otras palabras, cuando fija una remuneración y de igual manera

los incentivos, a cambio necesita un retorno de esa inversión.  
(Chiavenato 2009)

Las compensaciones pueden ser en efectivo y no efectivo.

Las compensaciones en efectivo son de cuatro tipos:

- Salaries: es la contraprestación económica por dinero recibido por el trabajo realizado en un periodo de tiempo determinado.
- Salaries por horario: dinero que se recibe por un determinado tiempo ya sea en horas laboradas en un periodo de tiempo determinado y si hay pago de horas extras también.
- Pago por incentivo: por el número de unidades producidas adicionalmente a la tarea.
- Bonos: es aquel pago realizado por una buena performance en la organización en un periodo de tiempo específico.

No monetarias son de mayor relevancia para lograr retener al talento humano.

- Seguro medico
- Programas de Capacitación
- Ayuda para pago de colegiatura
- Días pagados por vacaciones, enfermedad o muerte.
- Nombramiento del empleado del mes.

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio?

#### **1.5. Justificación e importancia de la investigación:**

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011) indican que la investigación tiene una justificación de una forma teórica, práctica y metodológica, ya que se



emplearán algunas teorías que son validadas de manera científica a nivel internacional, tipo de investigación utilizada y de que manera lo aplicaremos a la sociedad (p. 121).

### **Justificación teórica**

Hoy en el mundo de la globalización, al talento humano hay que enfocarlo en el conocimiento, estar en perfeccionamiento activo y con la actualización de los avances en la tecnología, las instituciones públicas son conscientes de contratar personal con alta formación en conocimientos referentes al puesto a ocupar, algo que no viene sucediendo, es por ello que el presente trabajo de investigación contribuye a desarrollar y conocer teorías relacionadas al tema con la finalidad de mejorar las variables de estudio.

### **Justificación práctica.**

Logrará permitir que la entidad pública tenga mejores estrategias en la gestión de calidad para el eficiente desempeño laboral de su talento humano, con el fin de obtener mejores servicios a los ciudadanos y que perciban que hay un cambio en la actitud de los colaboradores en general; así mismo el estudio servirá para tener una referencia en futuros trabajos de investigación y de artículos científicos.

### **Justificación metodológica**

Se considera el aporte metodológico a los aportes en procedimientos y técnicas que se emplearon en el estudio y las variables de estudio con las que se validaron su confiabilidad y validez, teniendo siempre en cuenta los criterios éticos y referenciando de manera correcta a los autores, de igual manera respetando las normas APA, por ende, se determina que para generar valor en el talento humano en una empresa pública es importante para la organización y para los ciudadanos.

## **1.6 Hipótesis**

H1. Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

H2. Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Diagnosticar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Analizar la relación entre el desempeño laboral y gestión del talento humano del personal de la municipalidad provincial de San Ignacio.

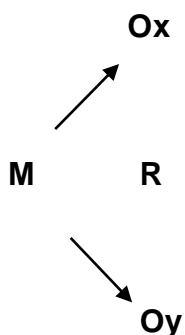
## II. MATERIAL Y METODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Descriptiva: Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) Manifiestan que “todas las investigaciones descriptivas facilitan detallar eventos y situaciones, en otras palabras, es manifestar cómo es y cómo se presenta un específico un fenómeno y pretende buscar determinar detalles de las comunidades, seres humanos y otros diferentes grupos de estudios que se vincule a una analítica”. (p. 112). La investigación es de tipo correlacional. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación correccional encuentra las posibles cercanías y relaciones entre las variables de estudio (p. 345). La investigación también se orientará a determinar el grado de correlación entre las variables de la investigación.

Según Hernández et al. (2014), el diseño de la investigación es no experimental – transversal, debido a que se hizo en un tiempo determinado la recolección de datos.

El diseño de la investigación del presente estudio es no experimental, transaccional o transversal descriptivo, (Carrasco, 2017).



Donde:

M = Muestra

O<sub>x</sub> = VI: Gestión del talento humano

O<sub>y</sub> = VD: Desempeño laboral

r = es la correlación entre O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>.

## 2.2 Población y muestra

### 2.2.1. Población

Según Carrasco, (2007), menciona que es, “la totalidad de los componentes en una o varias unidades de análisis que pertenece al ambiente en donde se practicará el estudio” (p. 218).

En nuestro estudio se tomó como población al total de los 220 trabajadores que están trabajando en la municipalidad de San Ignacio, tanto al personal administrativo y los que laboran en otras áreas.

Tabla 1: **Total de trabajadores de la Municipalidad de San Ignacio**

<b>Tipo de trabajadores</b>	<b>Total</b>
Nombrados	84
CAS	41
Locadores	95
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

### 2.2.2. Muestra

Para la presente investigación se tomó en cuenta al muestreo no probabilístico, que se tuvo en cuenta la conveniencia, tomando en cuenta el criterio del investigador, es este caso a la totalidad de los trabajadores que son 220, aplicado la formula nos quedaron 96.

Según, Carrasco, (2007), considera que la muestra es un fragmento o porción representativa de la población, que tiene como objetivo que tengan las características fundamentales y que sean un reflejo de ella, para que los resultados resultantes puedan brindar confianza al total de elementos que contiene dicha población. (Pág. 237).

Esta metodología también nos dice que “la cantidad que debemos de tomar cuando el objeto de estudio es pequeño, y nos dice que si son menos de 500 se puede considerar como muestra a la totalidad o una cantidad superior a la mitad del grupo, esto para tomar el margen de error” (p. 245).

La fórmula para una muestra adecuada y representativa, fue la siguiente:

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

Dónde:

N= es el total de la población = 220

p= 0.5

q = 0.5

Z= Nivel de confianza al 93% = 1.83

e= Error 0.07

$$n = \frac{220 * (1.83)^2 * 0.5 * 0.5}{0.07^2(220 - 1) + 1.83^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 96

### 2.3 Variables, Operacionalización

Tabla 2: *Variable independiente*

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento de recolección de Datos
<b>Gestión del talento humano</b>	Selección del personal	Currículo vitae	para la selección de personal.	Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario
		Entrevista personal	La entrevista permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones.	
	Desarrollo personal	Exámenes de conocimientos	Los exámenes de conocimientos permiten medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos.	
		Capacitación	La capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo	
		Programa de capacitación	La Municipalidad Provincial de San Ignacio debe de contar y desarrollar un programa de capacitación a sus trabajadores.	
		Eficiencia	Demuestra ser competente realizando su labor de forma asertiva e impecable	
		Ambiente Laboral	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura) son adecuados para el desempeño de sus funciones.	
Clima Laboral	Relaciones	Interactúa con sus compañeros y equipos de trabajo con respecto, cooperación y buen trato.		
	Liderazgo	Fomentan su desarrollo y motivación continua por parte de su Jefe inmediato		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: *Variable dependiente*

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumento de recolección de Datos</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	Evaluación de desempeño	Productividad	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles.	Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario
		Objetivos	Contribuye al logro de los objetivos institucionales.	
		Valores	La puntualidad y responsabilidad es fundamental para el desarrollo de las actividades.	
	Calidad de trabajo	Creatividad	Su creatividad influye para la solución de problemas.	
		Presentación	La presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador.	
		Compromiso	Se siente importante e identificado con la institución.	
	Compensación laboral	Remuneración	La remuneración que percibe considera que es la adecuada para el desempeño de sus funciones.	
		Incentivos	Considera usted que la Municipalidad provincial de San Ignacio debe de implementar y desarrollar un programa de incentivos.	
		Compensaciones	Las compensaciones no monetarias, considera que son de mayor importancia para retener al personal.	

Fuente: Elaboración propia

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1. Técnicas**

Para trabajar nuestra investigación, la técnica utilizada es la encuesta, Carrasco (2007), nos confirma que es la técnica que se utiliza más en el mundo científico por varios motivos entre los principales es por sus resultados, objetividad, utilidad de manejo de los datos resultantes de la investigación, en la cual también se tiene en cuenta la recolección de datos, la indagación a los sujetos de estudio a través de preguntas que se formularon con los indicadores de cada dimensión de las variables. (p. 316)

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Se empleó como instrumento el cuestionario, ya que permite obtener respuestas sobre el problema investigado mediante preguntas estructuradas al personal administrativo de la Municipalidad.

Según Carrasco (2007) nos manifiesta que, “el cuestionario es lo que más se utiliza cuando hay como grupo de estudio a un gran número de individuos, ya que nos brinda la posibilidad de respuestas directas, a través de unas hojas de preguntas y las respuestas de la misma” (p. 317).

El cuestionado consta de 18 preguntas, 9 ítems para la primera variable (Gestión de Talento Humano) y 9 ítems para la segunda variable (Desempeño laboral). Las alternativas de los ítems tuvieron la siguiente valoración.

Totalmente en desacuerdo, (1) en desacuerdo (2) indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).

### **2.4.3. Confiabilidad y Validez**

En este criterio se tuvo en cuenta para concretar la confiabilidad de los cuestionarios de ambas variables se aplicó el estadígrafo de fiabilidad del Alfa de Cronbach ya que logra a través de la estadística medir la fiabilidad y la consistencia del instrumento utilizado en el presente estudio aplicado al total de la muestra.



Posteriormente se procesaron los datos, usando el programa estadístico SPSS25.

En el presente estudio se utilizó también la validación del juicio de expertos en la especialidad, los cuales dieron su opinión con referencia al cuestionario en su contenido y redacción. Para este propósito se tuvo que utilizar el juicio de tres expertos especialistas que validen la confiabilidad del cuestionario. Ver anexos.

## **2.5. Procedimiento para la recolección de datos**

Esta técnica se ejecutó haciendo uso de la aplicación de un cuestionario a los clientes.

En el presente trabajo se utilizará el programa del SPSS25 para analizar los resultados, ya que se representan a través de medidas de resumen, tablas y figuras.

### **2.5.1. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

Para hacer la presentación se utilizó mediante tablas y figuras para que se puedan observar los resultados con datos estadísticos y para el análisis de la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. Castañeda (2016) “Para poder tener una buena medición del instrumento se tiene que hacer cargo la confiabilidad que es una cualidad, este debe de ser aplicado en varias oportunidades con espacios de tiempo definidos” (p.328).

Para poder medir el cuestionario se procesará con el Alpha de Cronbach esto permitirá corroborar la fiabilidad del instrumento, y para el análisis de la estadística se utilizó el programa de la IBM SPSS 25 para Windows.

**Tabla 4** Prueba de Confiabilidad.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.86	18

Fuente: SPSS25

Se tuvo como resultado sobre la confiabilidad un 0,86, lo que es considerado como bueno; lo que se interpreta que las preguntas consideradas por las dimensiones establecidas, contenidas en el cuestionario.

## **2.6. Principios éticos**

Para el presente estudio se tomó en cuenta a la ética y a los criterios de la información obtenida y a la credibilidad, la cual enfoca a la problemática de la institución, de igual manera se tuvo en cuenta a la flexibilidad, debido a que los hallazgos encontrados están garantizando que la información es real, a su vez se respetó a las respuestas de los diferentes grupos de estudio, cada uno de los participantes estuvo libre de dar su consentimiento de llenar el cuestionario, y se tuvo presente en todo momento que la información brindada sería siempre confidencial para el estudio.

En todo momento se pudo garantizar el total respeto a las personas y a su dignidad, en este punto se solicitó la autorización verbal a cada participante.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Se toman en consideración lo expresado por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo (2012) que indican a los principales criterios de rigor científico.

Aquí se tomaron en cuenta a los siguientes criterios científicos en la presente investigación: la autorización y consentimiento informado, debido a que cada colaborador de la municipalidad tuvo en conocimiento del objeto del estudio y con ese precedente se brindó una guía de resumen del motivo de la investigación al responder a la encuesta. Otro criterio utilizado fue el de la confidencialidad ya que en ningún momento se da cuenta de la identidad de los participantes en la presente investigación.

La objetividad ya que la información recogida es real y existente, es decir, que es imparcial, fiabilidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Tablas y figuras

En El presente capítulo se presentan los datos en tablas y gráficos estadísticos, luego teniendo en cuenta la información de los instrumentos se procederá a la interpretación de los mismos.

##### 3.1.1. Verificación de Hipótesis

H1. Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

H2. Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

##### Estadística

H1: Si  $p\text{-valor} < 0,05$  entonces, si hay relación estadísticamente significativa

H2: Si  $p\text{-valor} \geq 0,05$  entonces, no hay relación estadísticamente significativa

Tabla 5  
Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Correlaciones			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,729
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,729	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

La tabla 5 nos indica la correlación de Spearman, el cual menciona un resultado de correlación positiva y significa ( $r = 0,729$  y  $p = 0,000$ ) entre del estudio; este resultado nos indica que se acepta la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

### 3.1.2 Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Ignacio

#### Gestión del talento humano

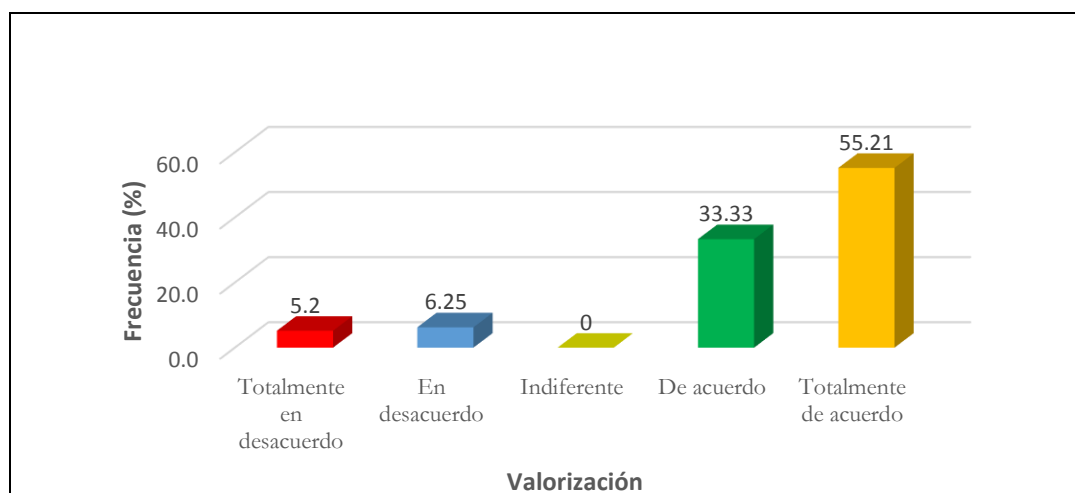
#### Dimensión: selección de personal

**Tabla 6**

La formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección del personal.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.2
En desacuerdo	6	6.3
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	32	33.3
Totalmente de acuerdo	53	55.2
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 1:** Valoración de la formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección del personal.

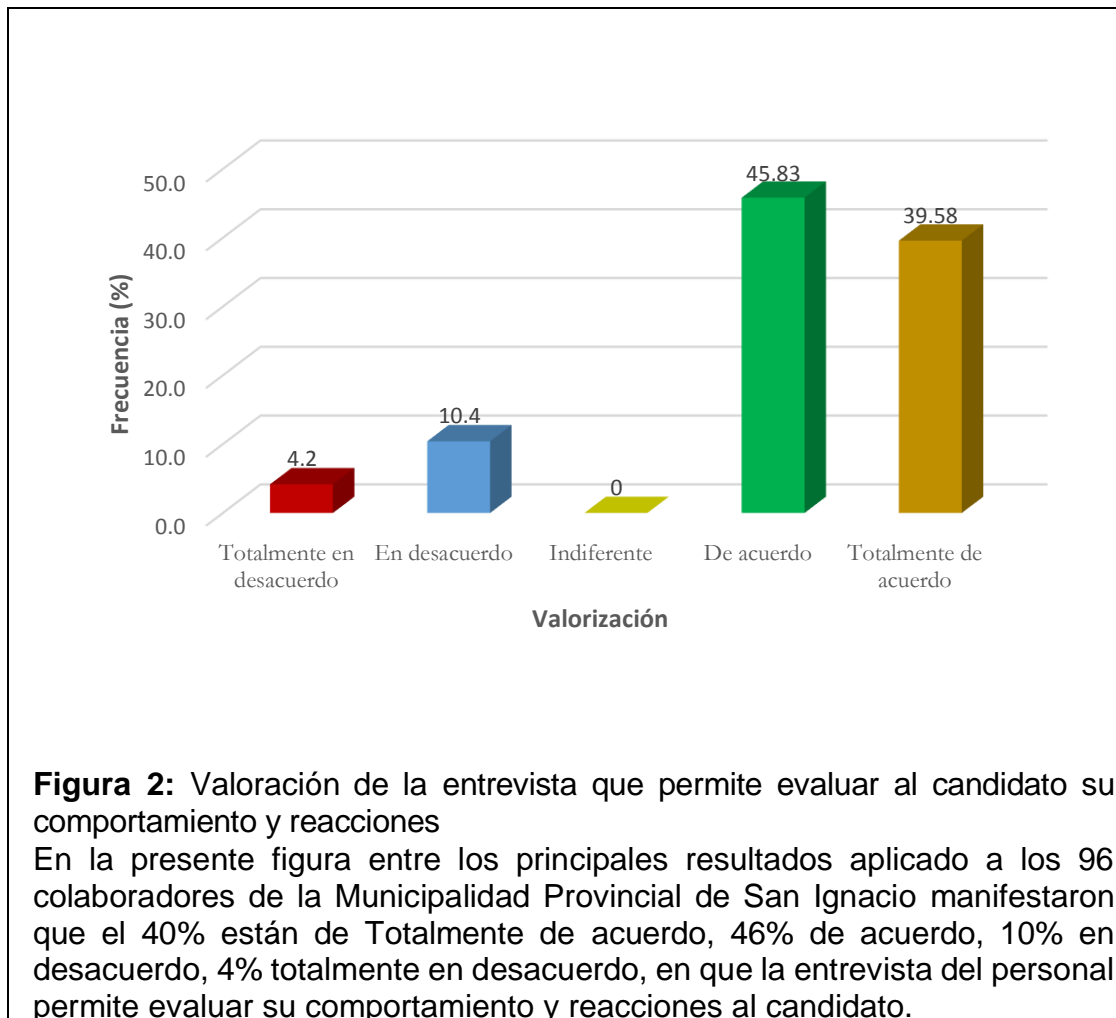
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 88% están de Totalmente de acuerdo y de acuerdo, 6% no están de acuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo, en que la formación profesional y de la experiencia laboral contribuyen en la selección de personal.

**Tabla 7**

La entrevista permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4.0
En desacuerdo	10	10.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	44	46.0
Totalmente de acuerdo	38	40.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 2:** Valoración de la entrevista que permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones

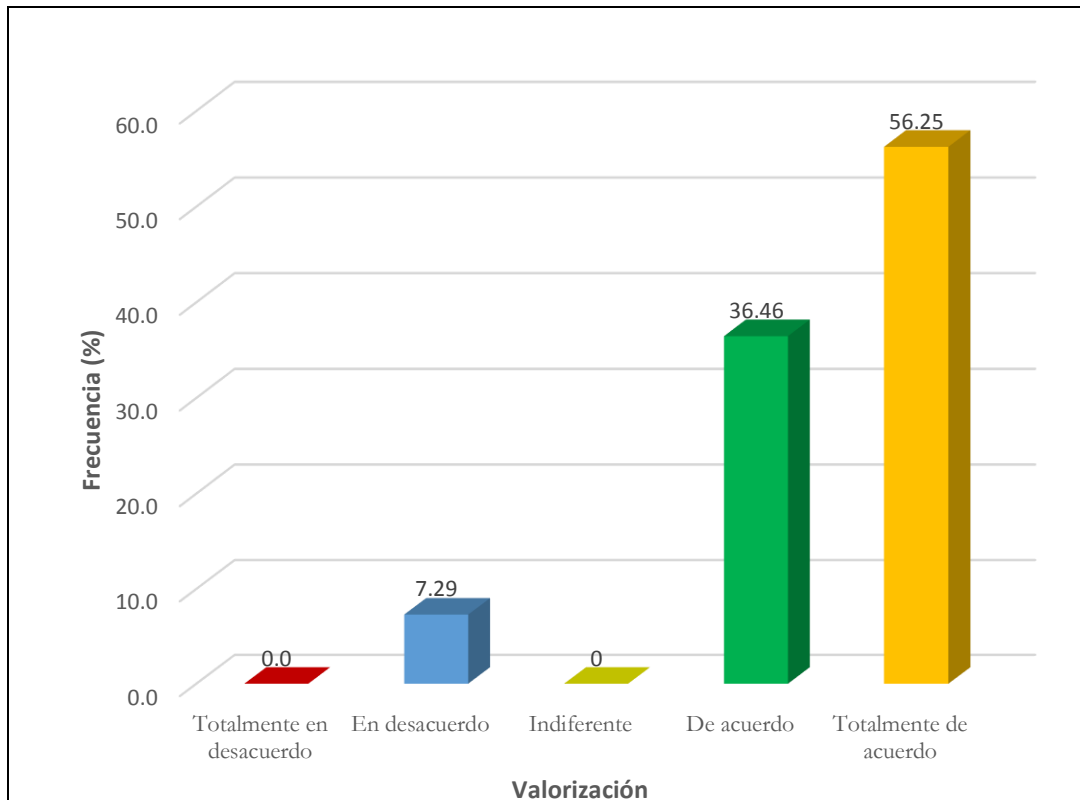
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 40% están de Totalmente de acuerdo, 46% de acuerdo, 10% en desacuerdo, 4% totalmente en desacuerdo, en que la entrevista del personal permite evaluar su comportamiento y reacciones al candidato.

**Tabla 8**

Los exámenes de conocimientos permiten medir el grado de conocimientos técnicos o profesionales

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	7	7.2
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	35	36.5
Totalmente de acuerdo	54	56.3
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 3:** Valorización de los exámenes de conocimientos que permiten medir el grado de conocimientos técnicos o profesionales

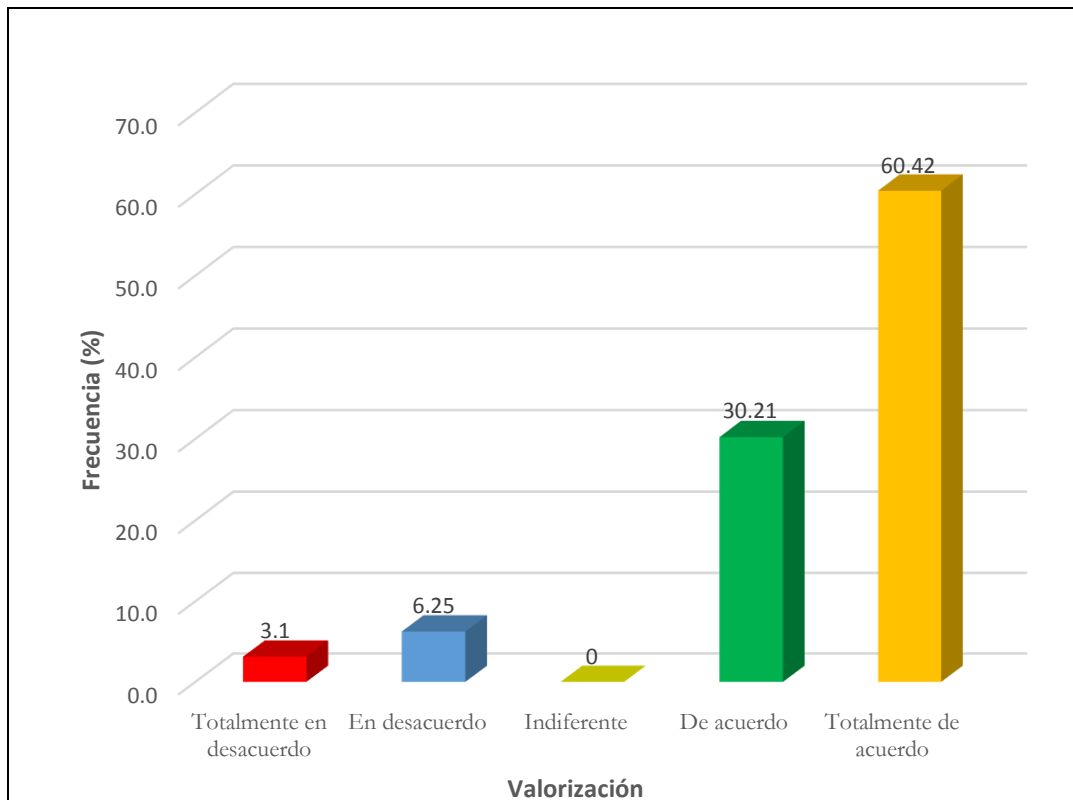
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio indicaron el 56% están de Totalmente de acuerdo, 36% de acuerdo, 7% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que los exámenes de conocimientos permiten evaluar el grado de conocimientos profesionales.

**Tabla 9**

La capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.1
En desacuerdo	6	6.3
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	29	30.2
Totalmente de acuerdo	58	60.4
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 4:** Valorización de la influencia de la capacitación en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo.

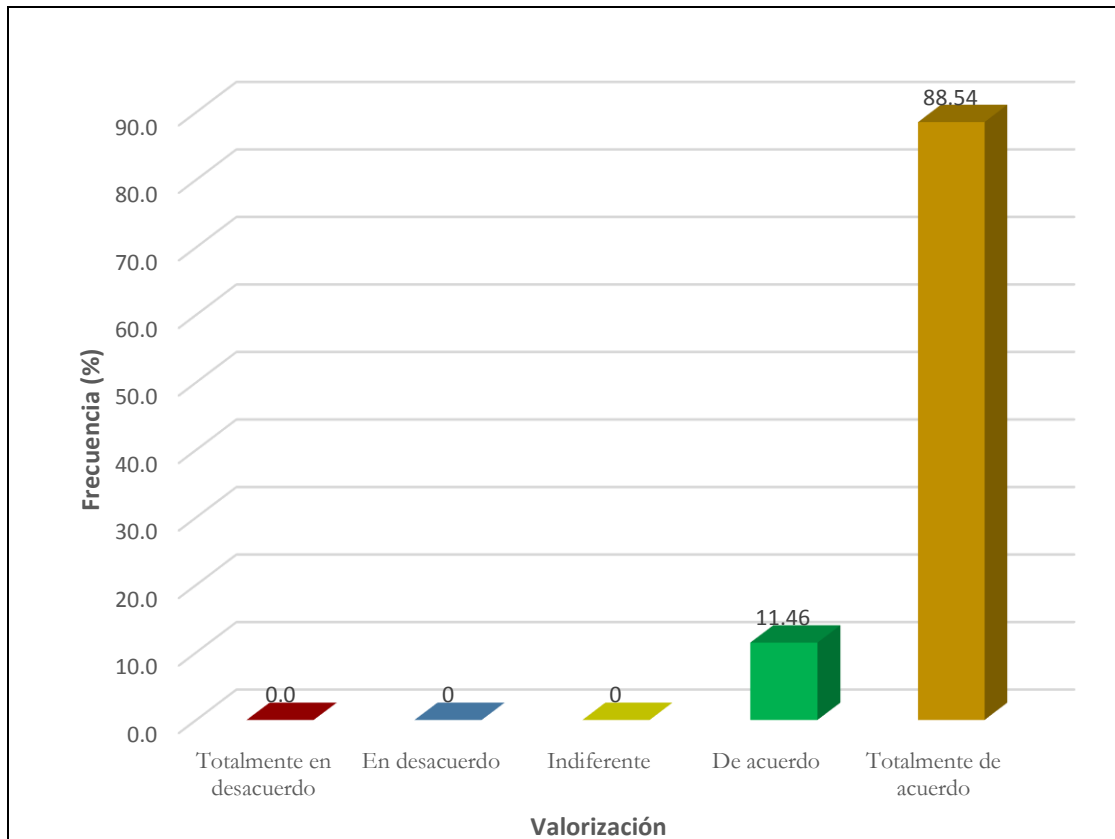
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 60.4% están de Totalmente de acuerdo, 30.2% de acuerdo, 6.3% en desacuerdo, 3.1% totalmente en desacuerdo, en que la capacitación influye en la productividad de la municipalidad.

**Tabla 10**

La Municipalidad provincial de San Ignacio debe contar y desarrollar un programa de capacitación a sus trabajadores.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	11	11.0
Totalmente de acuerdo	85	89.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 5:** Valorización del desarrollo de un programa de capacitación a sus trabajadores en la Municipalidad provincial de San Ignacio.

**En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 89% están de Totalmente de acuerdo, 11% de acuerdo, 0% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que la Municipalidad debe desarrollar un programa de capacitación a su personal.**

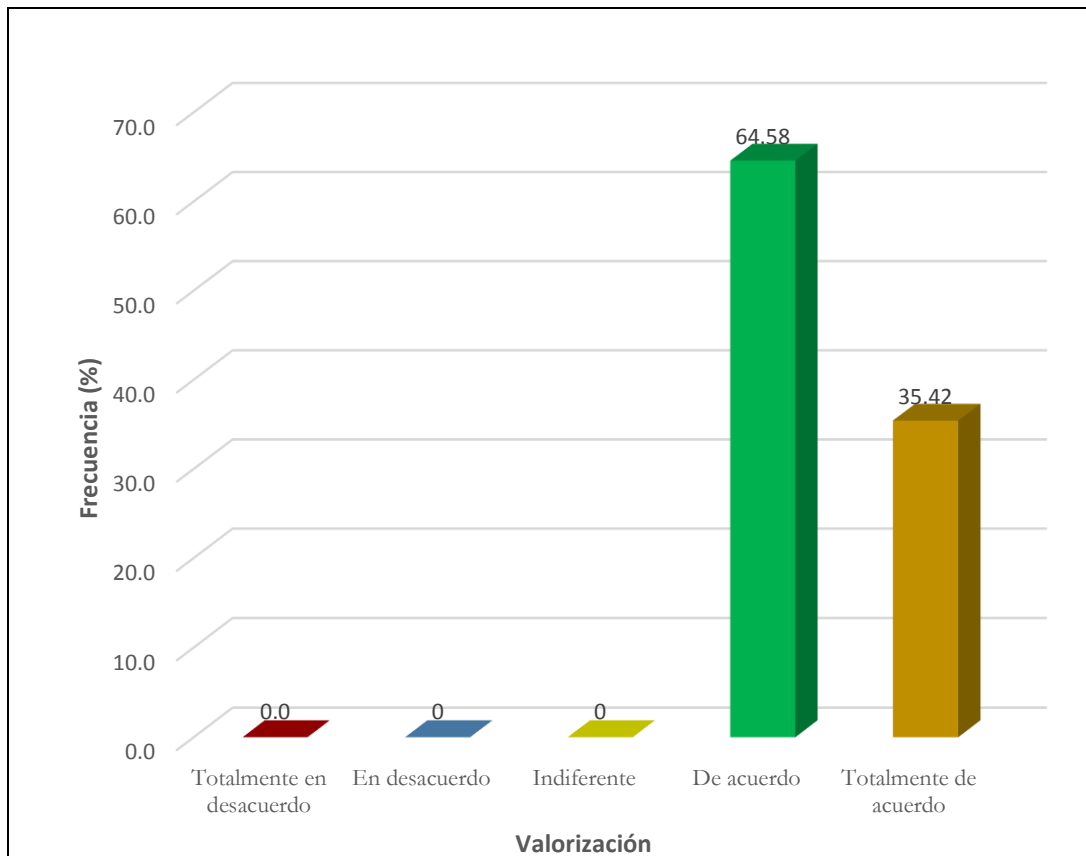


**Tabla 11**

Demuestra ser competente realizando su labor de forma asertiva e impecable.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	62	65.0
Totalmente de acuerdo	34	35.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 6:** Valorización de las competencias del trabajador de manera asertiva e implacable.

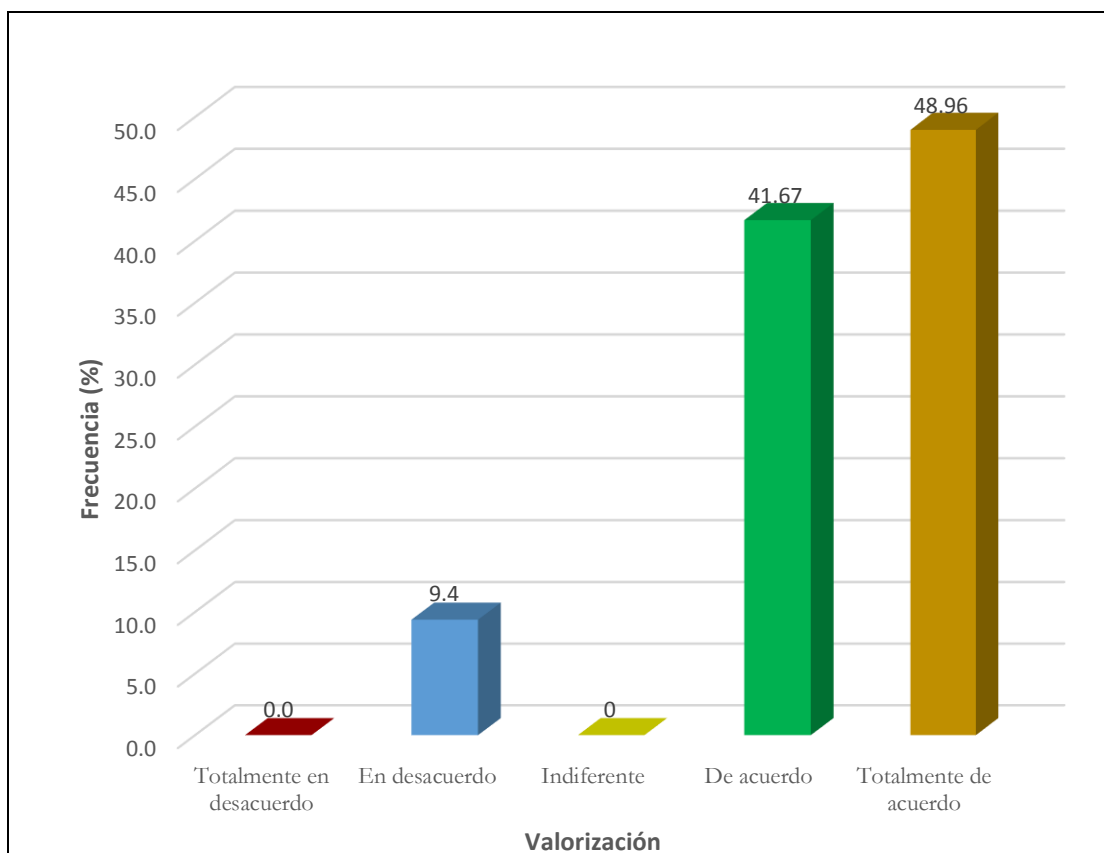
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 35% están de Totalmente de acuerdo, 66% de acuerdo, 0% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que demuestran ser competentes en sus labores.

**Tabla 12**

Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura) son adecuadas para el desempeño de sus funciones.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	9	9.4
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	40	41.7
Totalmente de acuerdo	47	49.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 7:** Valorización de las condiciones ambientales son adecuadas para el desempeño de sus funciones.

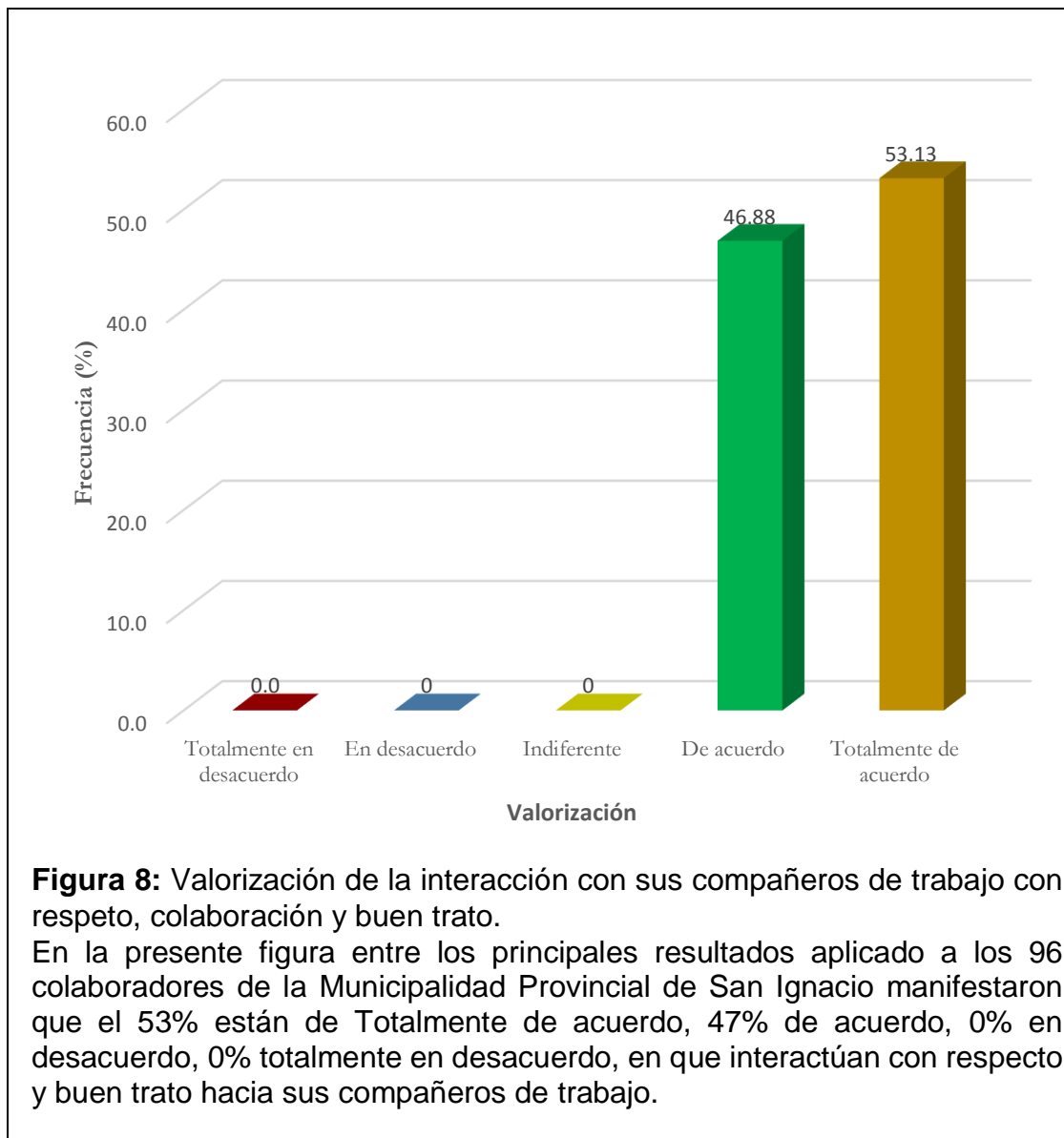
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 49% están de Totalmente de acuerdo, 41.7% de acuerdo, 9.4% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que las condiciones de ambientales son adecuadas para el desempeño de sus funciones.

**Tabla 13**

Interactúa con sus compañeros y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	45	47.0
Totalmente de acuerdo	51	53.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

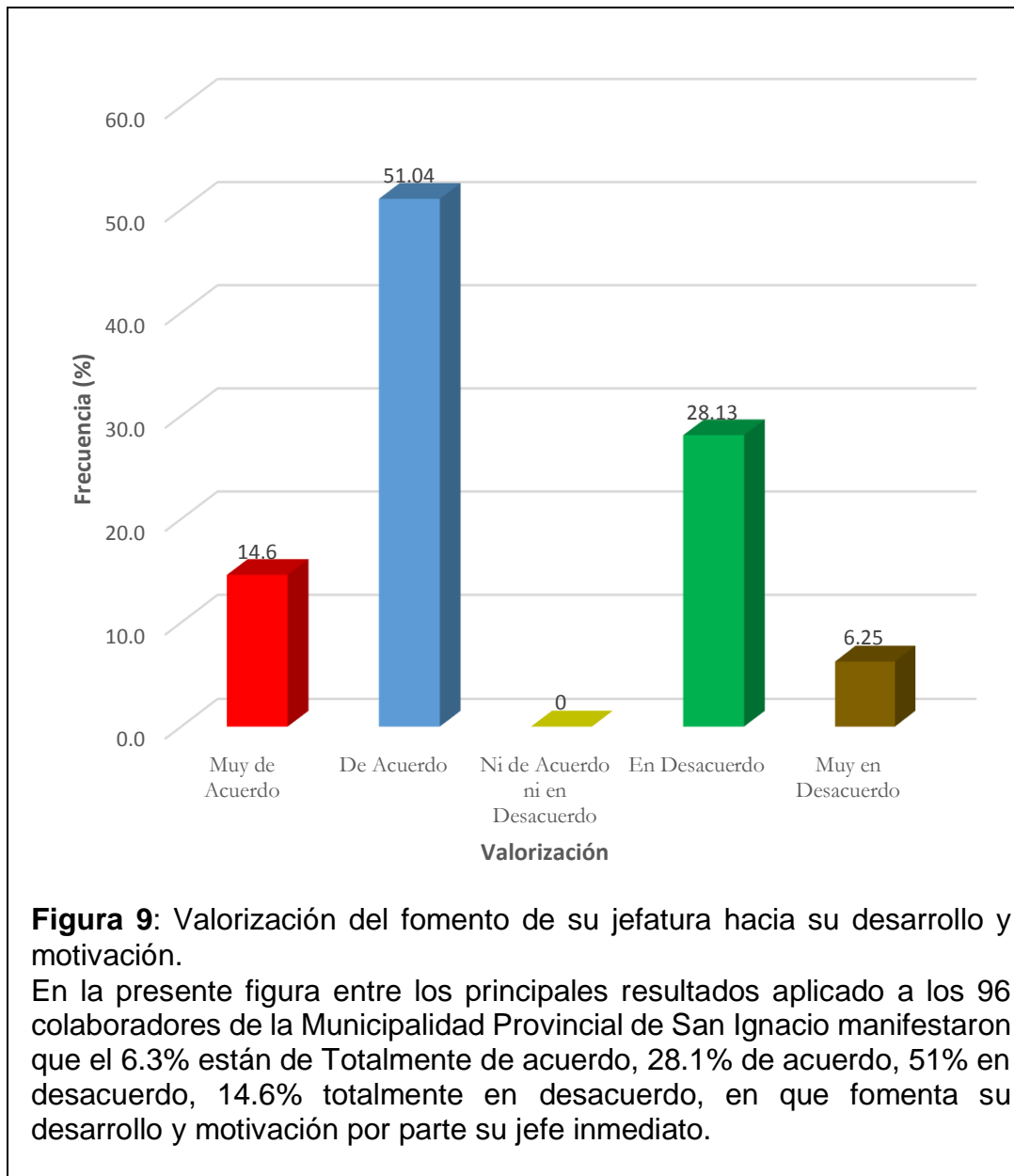


**Tabla 14**

Fomentan su desarrollo y motivación continua por parte de su jefe inmediato.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	14.6
En desacuerdo	49	51.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	27	28.1
Totalmente de acuerdo	6	6.3
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



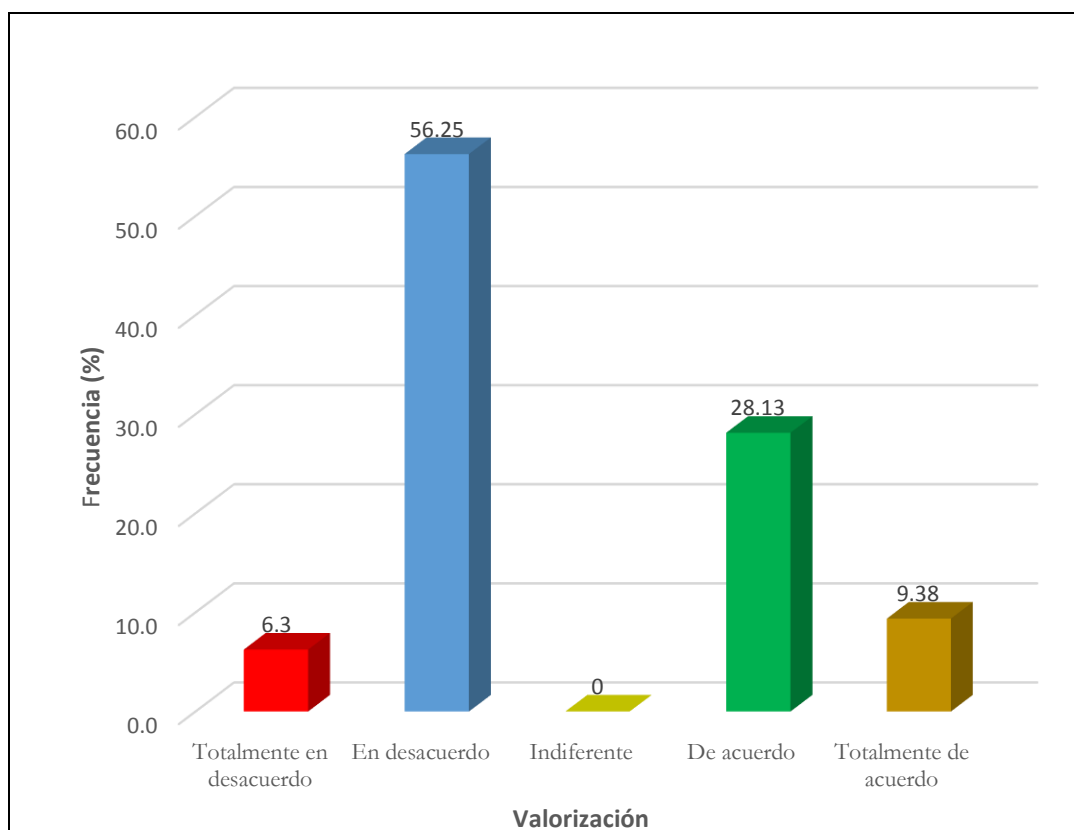
### 3.1.3 Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Ignacio

**Tabla 15**

Cuentan con los materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	6.0
En desacuerdo	54	56.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	27	28.0
Totalmente de acuerdo	9	9.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 10: Cuentan con los equipos y materiales necesarios para lograr resultados factibles.**

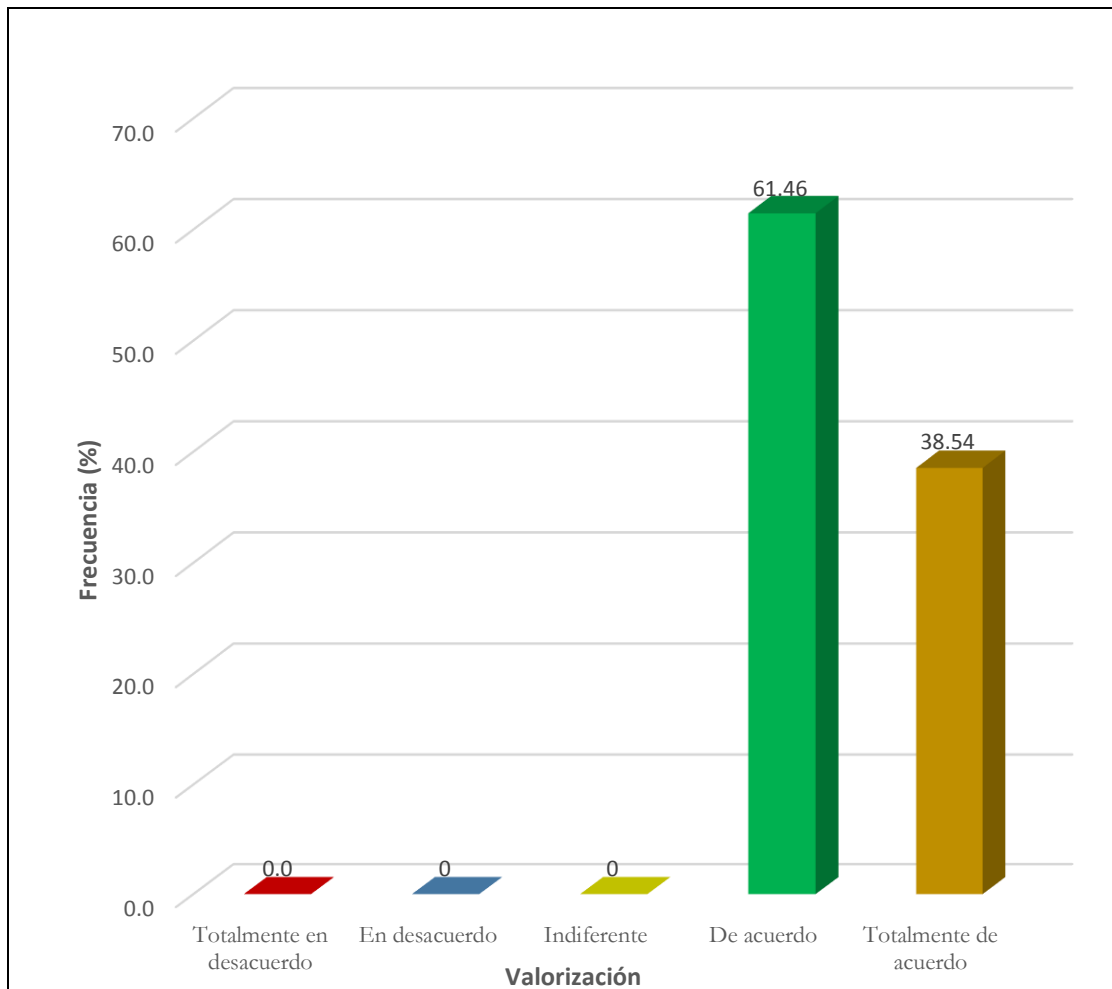
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 9% están de Totalmente de acuerdo, 28% de acuerdo, 56% en desacuerdo, 6% totalmente en desacuerdo, en que con materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles.

**Tabla 16**

Contribuye al logro de los objetivos institucionales.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	59	61.5
Totalmente de acuerdo	37	38.5
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 11:** Valorización de la contribución al logro de los objetivos institucionales.

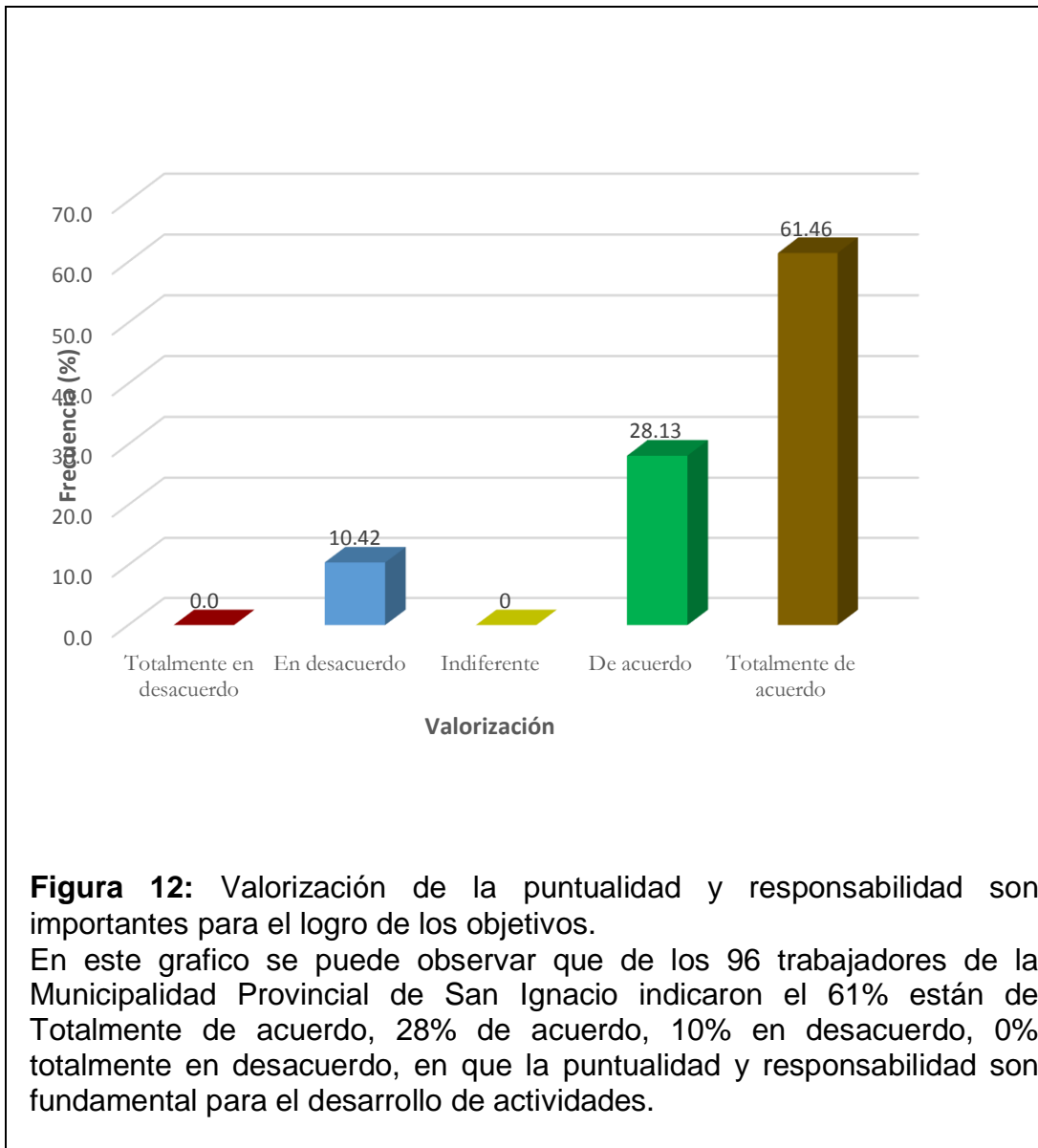
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 38.5% están de Totalmente de acuerdo, 61.5% de acuerdo, en que contribuyen en el logro de objetivos institucionales.

**Tabla 17**

La puntualidad y responsabilidad es fundamental para el desarrollo de las actividades.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	10	10.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	27	28.0
Totalmente de acuerdo	59	62.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

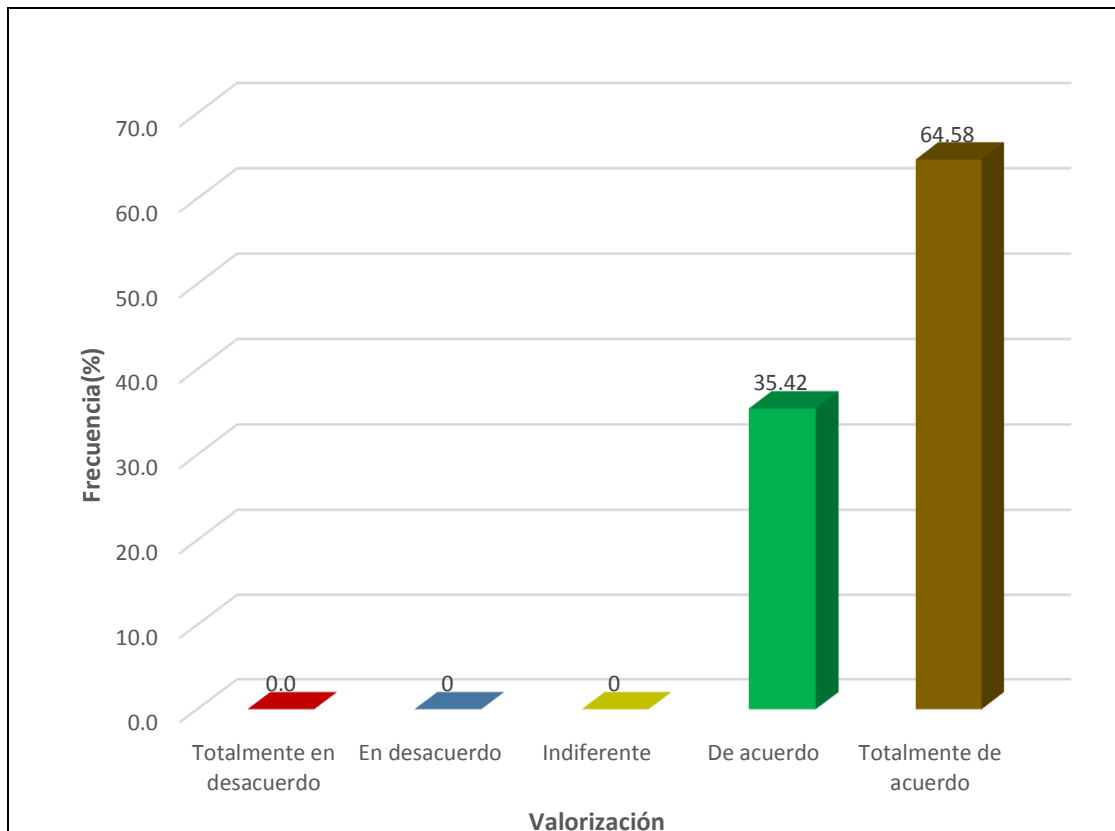


**Tabla 18**

Su creatividad influye para la solución de problemas.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	10.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	34	35.0
Totalmente de acuerdo	62	65.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 13:** Valorización de la influencia de la creatividad de los colaboradores para solucionar problemas.

En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 65% están de Totalmente de acuerdo, 35% de acuerdo, 0% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que ser creativo influye en la solución de problemas.

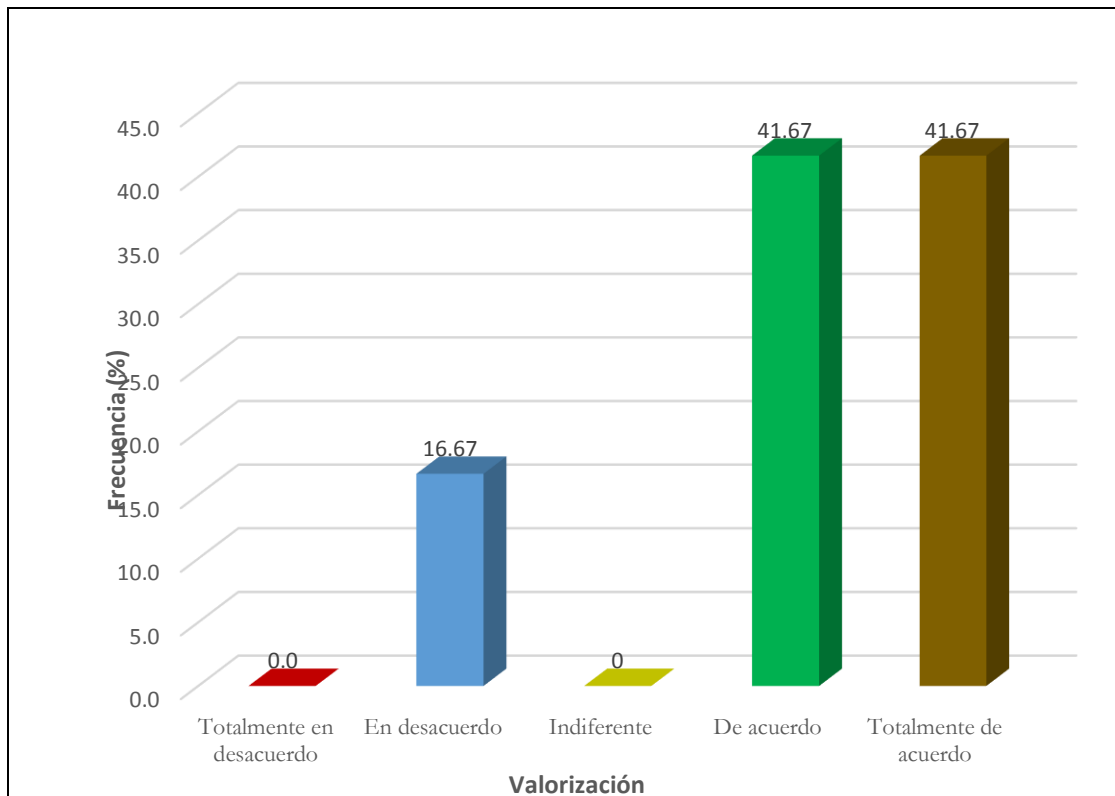


**Tabla 19**

La presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	16	16.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	40	42.0
Totalmente de acuerdo	40	42.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 14:** Valorización de la presentación personal que distingue y representa la calidad del trabajador.

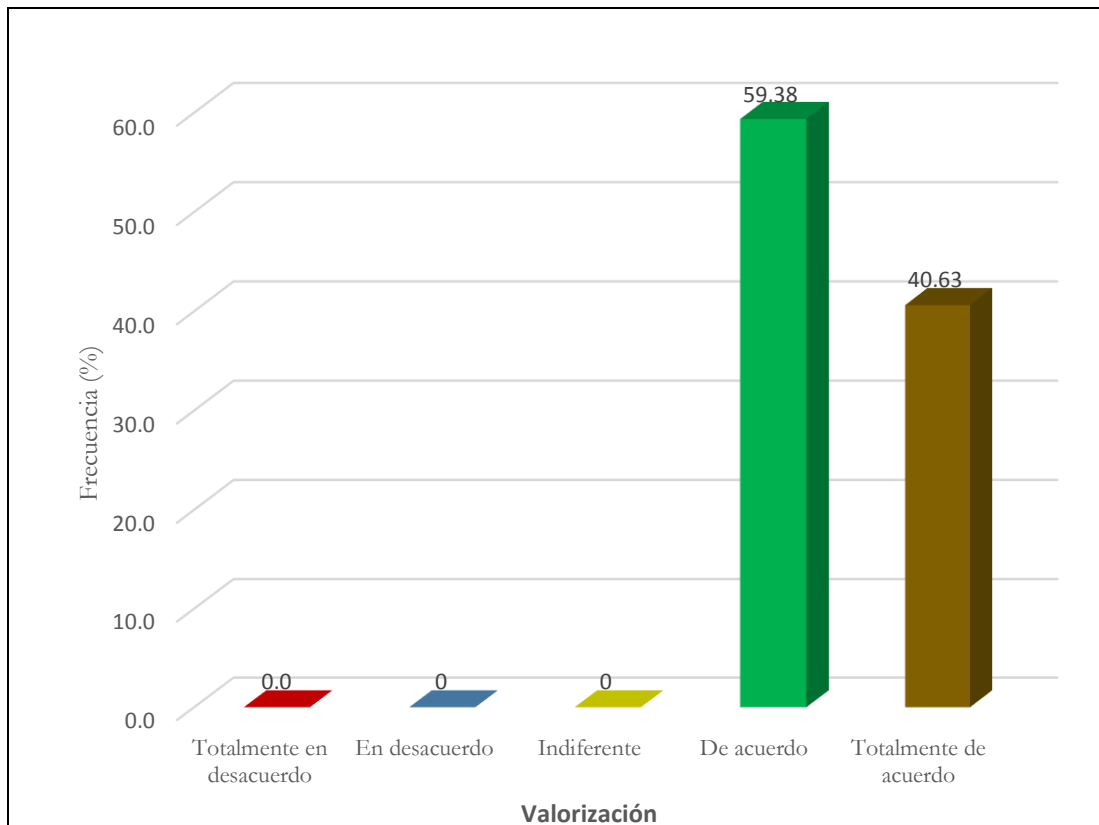
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 42% están de Totalmente de acuerdo, 42% de acuerdo, 17% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en la presentación personal distingue al trabajador.

**Tabla 20**

Se siente importante e identificado con la institución.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	57	59.4
Totalmente de acuerdo	39	40.6
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

**Figura 15:** Valorización de la identificación de los colaboradores con la institución.

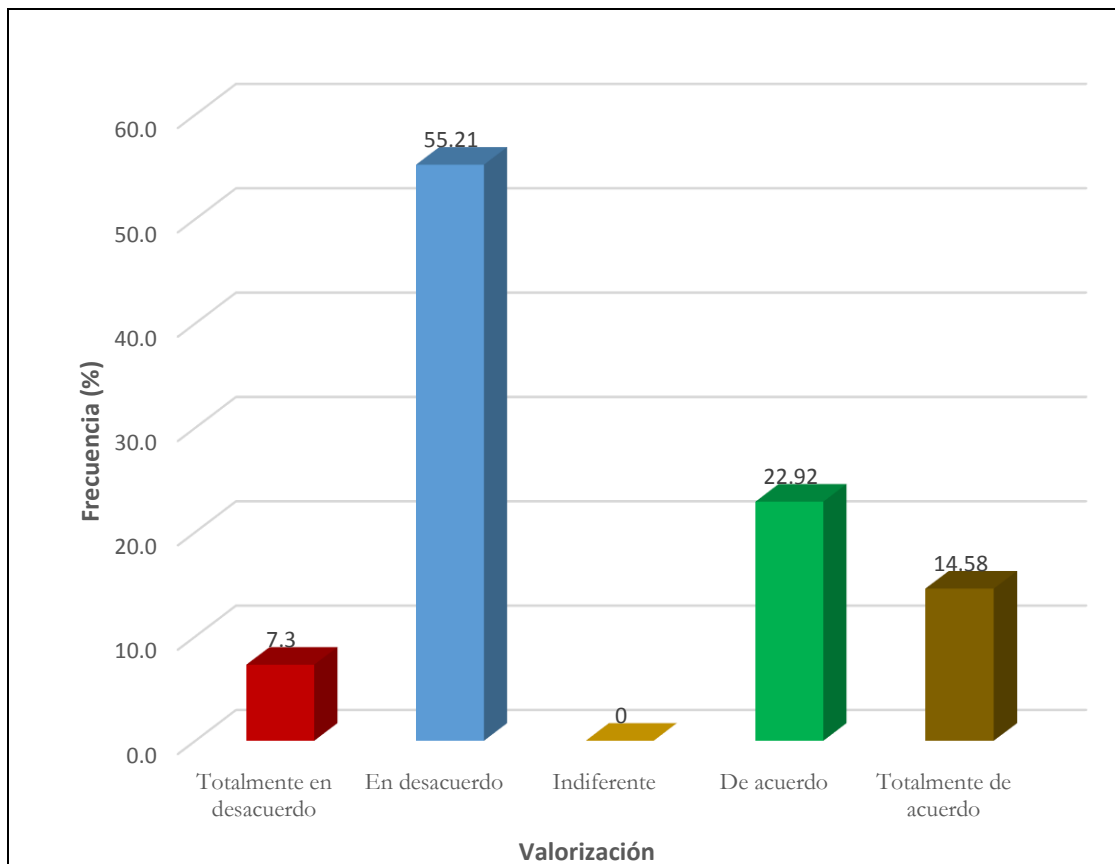
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 40.6% están de Totalmente de acuerdo, 59.4% de acuerdo, 0% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que se sienten identificados con la institución.

**Tabla 21**

La remuneración que percibe considera que es la adecuada para el desempeño de sus funciones.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	7.3
En desacuerdo	53	56.2
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	22	22.9
Totalmente de acuerdo	14	14.6
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 16:** Valorización de la remuneración si es la adecuada para el desempeño de sus funciones.

En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 14.6% están de Totalmente de acuerdo, 22.9% de acuerdo, 52.2% en desacuerdo, 7.3% totalmente en desacuerdo, en que la remuneración que perciben es la adecuada para el desempeño de funciones.

**Tabla 22**

Considera usted que la Municipalidad provincial de San Ignacio debe de implementar y desarrollar un programa de incentivos.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	36	38.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	29	30.0
Totalmente de acuerdo	31	32.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

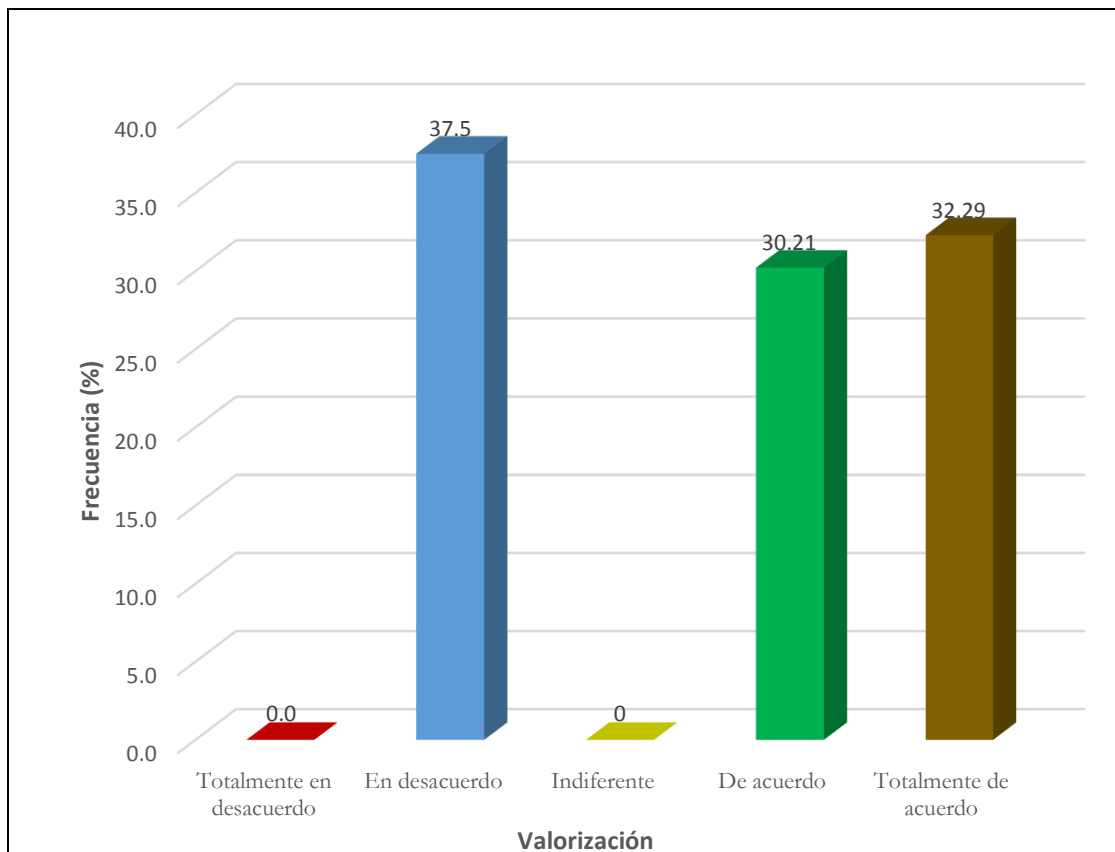


Figura 17: Valorización de la implementación de un programa de incentivos en la Municipalidad provincial de San Ignacio.

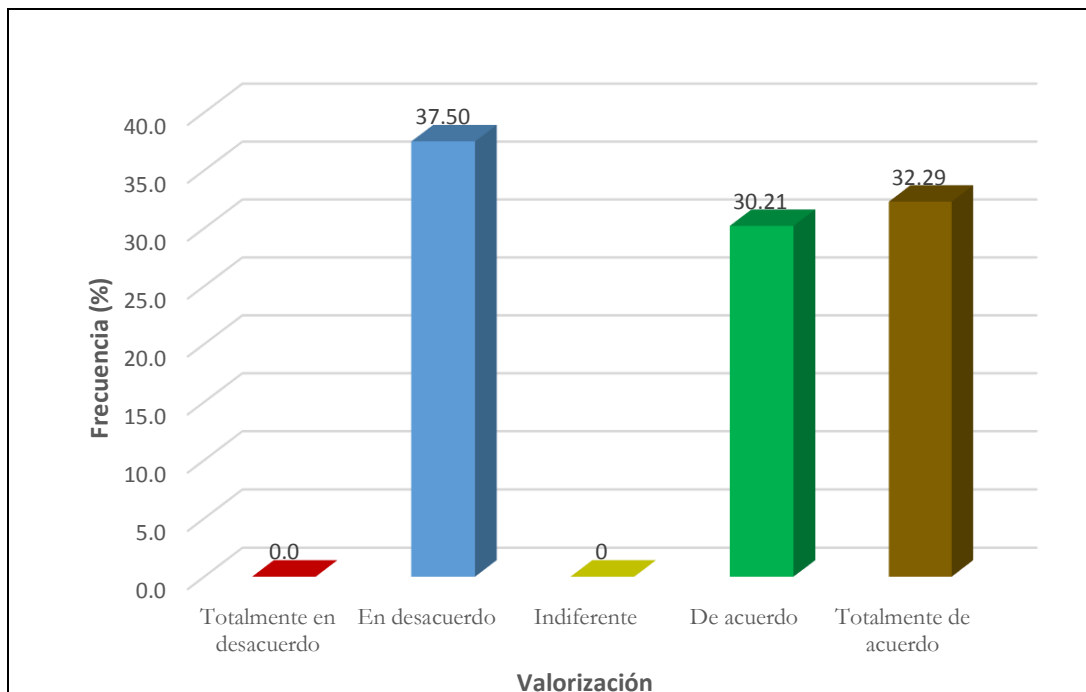
En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 32% están de Totalmente de acuerdo, 30% de acuerdo, 38% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que las compensaciones no monetarias son importantes para retener al personal.

**Tabla 23**

Las compensaciones no monetarias consideran que son de mayor importancia para retener al personal.

Valorización	Nº	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	36	38.0
Indiferente	0	0.0
De acuerdo	29	30.0
Totalmente de acuerdo	31	32.0
Total	96	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores



**Figura 18:** Valorización de las compensaciones no monetarias son importantes para la retención del personal.

En la presente figura entre los principales resultados aplicado a los 96 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio manifestaron que el 32% están de Totalmente de acuerdo, 30% de acuerdo, 38% en desacuerdo, 0% totalmente en desacuerdo, en que las compensaciones no monetarias son importantes para retener al personal.

### 3.2 Discusión de resultados

Después de haber aplicado la técnica para recolectar los datos en función a los colaboradores de la Municipalidad de San Ignacio, que sirvieron como soporte al estudio de las variables se procederá a hacer discusiones mediante un análisis de tipo descriptivo en función a los factores que inciden en los hallazgos, respecto a los antecedentes, teorías y finalmente una apreciación crítica. Así mismo se detallará en función de los objetivos propuestos en la investigación.

La gestión del talento humano en la actualidad es una de las principales herramientas en las organizaciones públicas y privadas porque tiene integrado los procesos para gestionar al talento humano, de igual manera hacer que se desarrollen los trabajadores para finalmente retenerlos. En la práctica se tienen que tener en cuenta los resultados y en la generación de valor para el cliente interno, de igual manera que se logren los objetivos de desarrollo de los trabajadores y que se pueda llegar a enfocar de manera humana a la organización. Chiavenato (2009).

De acuerdo al objetivo N° 01 análisis de la gestión del talento humano del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio el 98% del personal encuestado indican que los candidatos deben contar con experiencia laboral y formación profesional para ocupar un puesto de trabajo (figura 1); así mismo pasar por una entrevista para evaluar su comportamiento y finalmente examen de conocimientos para medir su grado académico, estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Condori (2018), donde el 37.6% de los encuestados indican el desempeño laboral es de nivel bajo debido a muchas variables entre ellas que los nuevos colaboradores no cumplen con los perfiles y competencias de los puestos laborales y muchos de ellos no son capacitados, de igual manera no se hace una línea de carrera con los colaboradores, por otro lado con referencia a la variable dependiente del desempeño simboliza un resultado de correlación regular de 0,541 que nos indica que hay una correspondencia entre las dimensiones de eficiencia, efectividad y competencias de gestión, de igual manera en la parte teórica lo expresado por Chiavenato (2002), que la gestión del talento es la suma del establecimiento de políticas y prácticas necesarias para direccionar los diferentes aspectos de los cargos gerenciales que están relacionados con las personas o los llamados recursos humanos y las diferentes etapas como la

selección el reclutamiento del personal, las capacitaciones, las normas, recompensas y la evaluación del desempeño, de igual manera para Ibáñez (2009), menciona que es importante la selección de personal, porque es un fundamento técnico para lograr prospectar al individuo que reúna las competencias, los conocimientos, experiencias y habilidades para alcanzar un puesto laboral.

De igual manera con referencia de conocer si la capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo (figura 4), se puede observar que los colaboradores indicaron el 60.4% están de totalmente de acuerdo, 30.2% de acuerdo, 6.3% en desacuerdo, 3.1% totalmente en desacuerdo, en que la capacitación influye en la productividad laboral, este resultado coincide con los resultados obtenidos por Nolberto, (2017), quien realizó un trabajo de investigación y dentro de sus principales conclusiones se encontró que se debe de desarrollar una excelente gestión del talento, se podrá mejorar los desempeños laborales de los colaboradores, se determinó que es importante la selección del personal, las capacitaciones y la retención del talento humano.

De acuerdo al objetivo N° 02 Análisis del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio se puede definir que el desempeño laboral de los trabajadores va de la mano con la gestión del talento humano, el 96% del personal encuestado indican que los colaboradores apoyan al logro de los objetivos de la institución, están comprometidos con la productividad, los objetivos y los valores de la institución (figura 11), estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Portuondo (2018) que nos indican que la relación de las variables de estudio mejora el desempeño laboral de los trabajadores, lo que permite reforzar lo conocido de manera general, es decir en base a lo encontrado se deja en evidencia que, el realizar un adecuado y correcto procedimiento del reclutamiento de todo el personal generará un mejorado desempeño de sus trabajadores, en pocas palabras se estaría desarrollando un personal que realice sus funciones de manera eficiente a fin de cumplir con los objetivos organizacionales, de igual manera en la parte teórica lo expresado por Chiavenato (2007) que menciona que el desempeño laboral se manifiesta en las conductas, afirmaciones y comportamientos que tienen los colaboradores en periodos determinados, los cuales se orientan en estricto al logro de las metas de la institución. Se puede deducir que el desempeño laboral es observable, debido a las

conductas que muestran los colaboradores de una organización en un momento determinado.

También se pudo determinar que el 96% del personal encuestado indican que los colaboradores contribuyen a identificarse con la institución (figura 15), este resultado coincide con los resultados obtenidos por Arapa (2017), que indica que en la Municipalidad de Cotabambas, se considera que la gestión del talento humano es un instrumento fundamental que logra optimizar los diferentes procesos de captación del personal idóneo que tenga las competencias para cubrir los puestos laborales de la entidad municipal, que contribuye a la mejora de los desempeños de los colaboradores en sus diferentes tareas que deben de realizar en la institución, es por ello que la selección del personal es el centro del diseño de poder proporcionar los diferentes talentos que generen valor con el conocimiento y competencias que contribuyan al logro de los objetivos, de igual manera en la parte teórica lo expresado por Chiavenato (2004) que menciona que el desempeño laboral suele proporcionar para los colaboradores un nivel de valor en la organización por lo que se tiene una implicancia en cuestión de tomar las decisiones correctas en los diferentes procesos, además suele proporcionar libre decisión en los diversos cargos con el fin de mejorar de una u otra manera el entorno de trabajo en los diferentes aspectos, con el fin de tener buenas compensaciones.

De acuerdo al objetivo N° 03 Analizar la relación entre el desempeño laboral y gestión del talento humano del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio, se puede indicar que según tabla de la correlación de las variables muestra que, si existe una relación directa entre ambas variables determinado con el coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.729, el mismo que nos señala que si hay una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.



## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

La primera conclusión está en relación con el objetivo general, determina que la relación es positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de San Ignacio. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ( $r = 0,729$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ) revela que existe una correlación positiva alta.

Se logró analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad de San Ignacio, teniendo un hallazgo que el 98% del personal encuestado indican que los candidatos deben contar con experiencia laboral y formación profesional para ocupar un puesto de trabajo, los hallazgos en el estudio consideran que hay una buena gestión de los colaboradores, pero sería bueno poder integrar estrategias para medir el grado de conocimientos, habilidades del postulante y así mismo mejorar la contratación de personal para los diversos puestos.

Se logró diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Ignacio, quienes en un 89% del personal encuestado indica que se debe de programar una serie de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, de igual manera un 60% del personal encuestado indica que es importante que haya una mejora en las remuneraciones para que sirva de estímulo para el desarrollo de sus actividades.

En general, se confirma que la gestión del talento humano se relaciona en forma significativa de Rho de Spearman ( $Rho = ,729^{**}$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ), con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Ignacio, dejando en evidencia el rol de la importancia del desempeño laboral. La selección del personal, el desarrollo del personal y el clima laboral, juntos contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Ignacio.

## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda una eficiente gestión del talento humano, motivando e incentivando las capacidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, con la finalidad que se sientan involucrados con la misión, visión, metas, objetivos y políticas de la institución.

Se recomienda, que se deba de potenciar y mejorar el proceso de selección de personal en el área de gestión del talento y se recomienda tener en consideración lo establecido en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 título III, capítulo I, artículo 8, que indica que el proceso de selección es importante para elegir a los trabajadores y profesionales idóneos para cubrir los puestos laborales que tenga la institución, de igual manera que cumplan con los criterios de la ley Servir, y se debe de considerar a las hojas de vida y sus competencias, esto garantizará que habrá un buen desempeño en los puestos laborales por cubrir.

Se recomienda el desarrollo de un plan de capacitación que contemple los incentivos para los trabajadores del personal de la Municipalidad Provincial de San Ignacio con la finalidad que les permita mejorar sus capacidades, aptitudes y lograr un buen desenvolvimiento y desempeño laboral en su puesto de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aldi, H. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral. (Estudio realizado con los trabajadores del área de cocina y meseros de la empresa Restaurantes Don Carlos, de la ciudad de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.*  
<http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/48/Aldi-Hector.pdf>
- Arapa, Y. N. (2017). *Gestion de Talento Humano y su Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurimac, 2017.* Andahuaylas - Peru: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas.
- Ayala, T. y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, 2018.* Universidad Tecnológica del Perú. – Lima.
- Bedoya Sanchez, E. O. (2005). "La nueva Gestion de Personas y su Evaluacion de Desempeño en Empresas Competitivas". Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco Diaz, S. (2007). *Metodologia de la Investigacion Cientifica; Pautas Metodologicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigacion.* Lima - Peru: San Marcos.
- Castañeda, J.(2016).*Métodos de Investigación.* México, Editorial Mc Graw Hill.  
ISBN:  
970-10-0928-2.
- Chavesta, D. J. (2016). "*Relacion entre La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de La Municipalidad Provincial de Ferreñafe*". Pimentel - Peru: Universidad Señor de Sipan.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del Talento Humano.* INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano (3ª edición ed.).* MCGRAW-HILL.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Pg. 08). Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Condori, M. N. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno 2017*. Puno - Peru: Universidad Nacional de Antiplano
- Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Interamericana Editores, S.A. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1558>
- Enciso, C. E., y Villamizar, O. L. (2016). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.* Bogota. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700188>.
- Ferrer, M. E. (2017). *Gestión Administrativa y desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016*. Cajamarca - Peru.
- García, T. M., y Treminio, M. G. (2016). "Influencia de Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud del Municipio de Matagalpa año 2015". Nicaragua: Universidad de Nacional de Nicaragua.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw - Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, J. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Empresa Hidrandina S.A. Cajamarca, 2016*. Tesis, Cajamarca.
- Jerico, P. (2012). *La nueva gestión del talento*. España: PRENTICE - HALL.

- Meza, A. A., y Retes B, A. (2016). La gestion del talento humano, su importancia en la actualidad; y la influencia emocional en el proceso de seleccion de personal. *Gestion & Liderazgo*, 14-15.
- More, L. L. (2017). "Gestion del Talento Humano para la Mejora del Desempeño Laboral en la Empresa Angel Divino, Chota 2016". Pimentel - Peru: Universidad Señor de Sipan.
- Montoya, C. A. (2016). "*El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*". *Revista Científica Visión de Futuro Universidad Nacional de Misiones*  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Morales, V. (2016). La incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Tecmarking. Quito - Ecuador.: Universidad Tecnologica Equinoccial.  
[http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/17507/63283\\_1.pdf?](http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/17507/63283_1.pdf?)
- Nolberto, M. C. (2017). "Gestion del Talento Huamno y el Desempeño Laboral de la Municipalidad de Pichanaqui". Huanuco - Peru: Universidad de Huanuco.
- Noreña, A.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.; & Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Aquichan*,12(3).263-276.
- Ñaupas, H (2013) *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Aquichan*,12(3).263-276.  
<http://aquichan.unisabana.edu.com/index.php/aquichan/>
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. Perú – Lima.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28589/Portuondo\\_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rey, M.U. (2016). *Análisis de la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de las Organizaciones del siglo XXI*. Bogotá - Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

Valentín, H.A. (2017) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016* Universidad Inca Garcilazo de la Vega <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>.

## **ANEXOS**

**ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:**

**Título: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Ignacio?	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p>		<p>Variable independiente: Gestión de talento humano</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p>				
	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad provincial de San Ignacio. Diagnosticar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio. Analizar la relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p>	<p>H1. Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p> <p>H2. No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p>	<p>Selección de personal Desarrollo personal Clima laboral</p> <p>Evaluación de desempeño Calidad de trabajo Compensación laboral</p>	<p>96 colaboradores de la Municipalidad provincial de San Ignacio</p>	<p>Donde: M = Muestra O = Observación Ox: Gestión talento humano Oy: Desempeño Laboral.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Escala de Likert</p>



## ANEXO Nº 2

### CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO

Estimado(a):

Trabajador de la Municipalidad Provincial de San Ignacio

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo evaluar la relación que existe entre **“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de San Ignacio”**, de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán.

Es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

#### Datos Generales

**Edad:** ( ) Sexo (M) (F)

**Ocupación:** 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( )

	Totalmente de desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.				
	1	2	3	4	5				
Nº	ITEMS			ESCALA DE VALORACIÓN					
	<b>VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>								
	<b>DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	¿La formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección de personal?								
02	¿La entrevista permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones?								
03	¿Los exámenes de conocimientos permiten medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos?								
	<b>DIMENSION 2: DESARROLLO PERSONAL</b>								
04	¿La capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo?								

05	¿La Municipalidad provincial de San Ignacio debe contar y desarrollar un programa de capacitación a sus trabajadores?					
06	¿Demuestra ser competente realizando su labor de forma asertiva e impecable?					
	<b>DIMENSION 3: CLIMA LABORAL</b>					
07	¿Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?					
08	¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?					
09	¿Fomentan su desarrollo y motivación continua por parte de su jefe inmediato?					
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	DIMENSION 1: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
10	¿Cuenta con los materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles?					
11	¿Contribuye al logro de objetivos institucionales?					
12	¿La puntualidad y responsabilidad es fundamental para el desarrollo de las actividades?					
	DIMENSION 2: CALIDAD DE TRABAJO					
13	¿Su creatividad influye para la solución de problemas?					
14	¿La presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador?					
15	¿Se siente importante e identificado con la institución?					
	DIMENSION 3: COMPENSACION LABORAL					
16	¿La remuneración que percibe considera que es la adecuada para el desempeño de sus funciones?					
17	¿Considera usted que la MPSI, debe implementar y desarrollar un programa de incentivos?					
18	¿Las compensaciones no monetarias, considera que son de mayor importancia para retener al personal?					

# UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

## INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

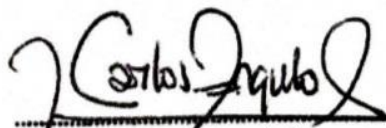
<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Carlos Antonio Arevalo Cerquera
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración del Talento Humano
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestría
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	21 años
	<b>CARGO</b>	Docente a tiempo completo
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Alverca García Yerli Hermelinda
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>3.2</b>		
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<b>GENERAL</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de San Ignacio.
		<b>ESPECÍFICOS</b> Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad provincial de San Ignacio.

	<p>Diagnosticar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p> <p>Analizar la relación entre el desempeño laboral y gestión del talento humano del personal de la Municipalidad de San Ignacio.</p>	
<p><b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b></p>		
<b>N</b>	<b>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta con 18 ítems, los cuales han sido compuestos basándose en la revisión de libros, artículos científicos y trabajos anteriores.
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
01	La formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección de personal.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
02	La entrevista permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
03	Los exámenes de conocimientos permiten medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
04	La capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
05	La Municipalidad provincial de San Ignacio debe contar y desarrollar un programa de capacitación a sus trabajadores.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
06	Demuestra ser competente realizando su labor de forma asertiva e impecable.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:



07	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
08	Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
09	Fomentan su desarrollo y motivación continua por parte de su jefe inmediato.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
10	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
11	Contribuye al logro de objetivos institucionales.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
12	La puntualidad y responsabilidad es fundamental para el desarrollo de las actividades.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
13	Su creatividad influye para la solución de problemas.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
14	La presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
15	Se siente importante e identificado con la institución.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
16	La remuneración que percibe considera que es la adecuada para el desempeño de sus funciones.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
17	Considera usted que la Municipalidad provincial de San Ignacio debe implementar y desarrollar un programa de incentivos.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
18	Las compensaciones no monetarias, considera que son de mayor importancia para retener al personal.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A ( 18 )	D ( )
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera  
Magister en Administración de Negocios  
Licenciado en Administración  
CLAD. N° 18480

---

Juez Experto

Colegiatura N° 18480

## INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>6. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Erica J. Soy Soy Chumberos
<b>7.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Metodología - Gestión Pública
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestro
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	07 años
	<b>CARGO</b>	Docente a tiempo completo
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018</b>		
<b>8. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Alverca García Yerli Hermelinda
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>9. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Cuestionario
<b>10. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de San Ignacio.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p>



	<p>Diagnosticar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p> <p>Analizar la relación entre el desempeño laboral y gestión del talento humano del personal de la Municipalidad de San Ignacio.</p>
<p><b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b></p>	
<b>N</b>	<p><b>9. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>
	<p>El instrumento consta con 18 ítems, los cuales han sido compuestos basándose en la revisión de libros, artículos científicos y trabajos anteriores.</p>
	<p><b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p>
01	<p>La formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección de personal.</p> <p>A ( ✓ )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>La entrevista permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones.</p> <p>A ( ✓ )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Los exámenes de conocimientos permiten medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos.</p> <p>A ( ✓ )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>La capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo</p> <p>A ( ✓ )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>La Municipalidad provincial de San Ignacio debe contar y desarrollar un programa de capacitación a sus trabajadores.</p> <p>A ( ✓ )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Demuestra ser competente realizando su labor de forma asertiva e impecable.</p> <p>A ( ✓ )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>



07	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
08	Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
09	Fomentan su desarrollo y motivación continua por parte de su jefe inmediato.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
10	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
11	Contribuye al logro de objetivos institucionales.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
12	La puntualidad y responsabilidad es fundamental para el desarrollo de las actividades.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
13	Su creatividad influye para la solución de problemas.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
14	La presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
15	Se siente importante e identificado con la institución.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
16	La remuneración que percibe considera que es la adecuada para el desempeño de sus funciones.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
17	Considera usted que la Municipalidad provincial de San Ignacio debe implementar y desarrollar un programa de incentivos.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:
18	Las compensaciones no monetarias, considera que son de mayor importancia para retener al personal.	A ( ✓ )      D (   ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A ( 18 )	D ( )
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		

Erick A J Suy Suy CH

~~Mg. Suy Suy Chembergo Erick~~  
CLAD - 13374

---

Juez Experto

Colegiatura N° 13374

# UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

## INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Luis Miguel Gonzalez Zarpán
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	MARKETING - Gestión del Talento Humano
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestría
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	09 años
	<b>CARGO</b>	Docente a tiempo completo
Título de la Investigación: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018</b>		
<b>2. DATOS DEL TESISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Alverca García Yerli Hermelinda
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>3.2</b>		
<b>3.</b>	<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>4.</b>	<b>OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de San Ignacio.
		<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Analizar la gestión del talento humano de la Municipalidad provincial de San Ignacio.

	<p>Diagnosticar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de San Ignacio.</p> <p>Analizar la relación entre el desempeño laboral y gestión del talento humano del personal de la Municipalidad de San Ignacio.</p>
<p><b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b></p>	
<b>N</b>	<p><b>5. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p> <p>El instrumento consta con 18 ítems, los cuales han sido compuestos basándose en la revisión de libros, artículos científicos y trabajos anteriores.</p>
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
01	<p>La formación profesional y experiencia laboral son importantes para la selección de personal.</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>La entrevista permite evaluar al candidato su comportamiento y reacciones.</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Los exámenes de conocimientos permiten medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos.</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>La capacitación influye en los comportamientos de las personas para aumentar su productividad en el trabajo</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>La Municipalidad provincial de San Ignacio debe contar y desarrollar un programa de capacitación a sus trabajadores.</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Demuestra ser competente realizando su labor de forma asertiva e impecable.</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>



07	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
08	Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
09	Fomentan su desarrollo y motivación continua por parte de su jefe inmediato.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
10	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para lograr resultados factibles.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
11	Contribuye al logro de objetivos institucionales.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
12	La puntualidad y responsabilidad es fundamental para el desarrollo de las actividades.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
13	Su creatividad influye para la solución de problemas.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
14	La presentación personal distingue y representa la calidad del trabajador.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
15	Se siente importante e identificado con la institución.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
16	La remuneración que percibe considera que es la adecuada para el desempeño de sus funciones.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
17	Considera usted que la Municipalidad provincial de San Ignacio debe implementar y desarrollar un programa de incentivos.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:
18	Las compensaciones no monetarias, considera que son de mayor importancia para retener al personal.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A( 18 )	D( )
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		

 *Luis Miguel*  
MBA. Lic. Adm. Luis Miguel  
Gonzales Zarpán  
ASESOR

---

Juez Experto

Colegiatura N° 12424



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

San Ignacio 13 de julio 2018

**CARTA N° 025-2018-MPSI/SGRH.**

**Señora:**

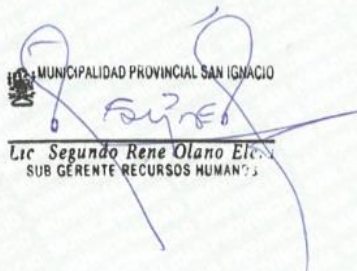
Dra. Janeth Cubas Carranza la Nación  
Coordinadora de la Escuela de administración  
Universidad Señor de Sipán-Chiclayo

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL USO DE INFORMACIÓN**

Por medio de la presente la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, distrito y provincia de San Ignacio, departamento Cajamarca, otorga la presente carta de consentimiento para el uso de información de la institución a la Srta. **ALVERCA GARCIA YERLI HERMELINDA** con DNI N° 76728204 para fines de investigación y obtener su Título de Licenciatura en Administración.

Sin otro particular otorgo la presente para fines solicitados quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese sugerir de la información aquí presentada

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO  
**Lic. Segundo Rene Olano Elías**  
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 11 de marzo de 2019

**VISTO:**

El oficio N° 0160-2019/FACEM-DA-USS de fecha 11/03/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 11/03/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

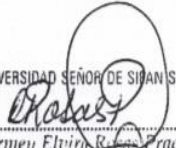
Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Especifico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

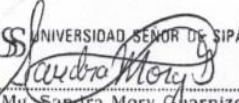
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**

**ARTÍCULO ÚNICO:** APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la EAP de Administración, modalidad presencial, PCA, sección "B", a cargo del docente Dr. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA, del semestre académico 2018-II, según cuadro adjunto

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

  
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC  
Dra. Carmen Elvira Rufin Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Mg. Sandra Mory Gvarnizo  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

Cc.: Escuela., archivo

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2019

N°	APELLIDOS y NOMBRES	Título del proyecto de investigación	Línea de Investigación
1	LEJANDRIA ALEJANDRIA, MARILU ARMANDINA	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCION DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES MOVIL TOURS S.A REGION AMAZONAS, 2018.	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
2	ALVERCA GARCIA, YERLI HERMELINDA	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
3	ARIAS RODRIGUEZ, JOSE JEFFREY	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA FIDELIZAR A LOS CLIENTES DE LA EMPRESA "BARRA LIBRE DISCOTEK" SAN IGNACIO - CAJAMARCA 2018.	Marketing
4	CALDERON OJEDA, EDWIN EUCLIDES	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA "LA RIVERA" DE LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO 2018	Marketing
5	DELGADO ADRIANZEN, KELLY ROSARIO	PLAN DE EXPORTACION PARA LA INTERNACIONALIZACION DEL CHOCOLATE SAN FRANCISCO S.A.C. SAN IGNACIO, 2018	Marketing
6	DELGADO IPARRAGUIRRE, JOSE OSCAR	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA OPTIMIZAR LA COMPETITIVIDAD DE LA COOPERATIVA CAFETALERA "GALLITO DE LAS ROCAS" LTDA.-NAMBALLE-SAN IGNACIO, 2018.	Marketing
7	GONZALES INGA, GRISELLA BETTY	ESTRATEGIAS DE COBRANZA PARA DISMINUIR LA MOROSIDAD EN LA FINANCIERA EFECTIVA- JAEN, 2018	Auditoria finanzas y proyecto de inversión.
8	GONZALES LUMBA, MATILDE LILIBETH	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MYPE DEL SECTOR TURISMO DE JAEN - CAJAMARCA	Gestión y competitividad
9	LAVAN GUERRERO, JOSE CHRISTIAN	PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE CAFETERIAS LIMA COFFEE- JAEN, 2018	Marketing
10	LOZANO RIVERA, JORGE JOSEHP	MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA SELCOM.T. EN LA PROVINCIA DE JAEN, 2018	Marketing.



**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

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

Pimentel, 15 de Febrero del 2021

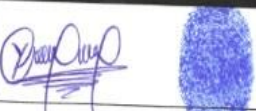
Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

La suscrita:  
Yerli Hermelinda Alverca García con DNI N°76728204

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, programa académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (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 la página Web de la Universidad Señor de Sipán, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

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

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ALVERCA GARCÍA YERLI HERMELINDA	76728204	

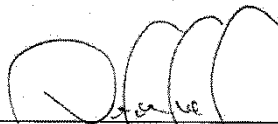
### **ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración - Contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0171-FACEM-USS-2019**, presentado por el/la Bachiller, **YERLI HERMELINDA ALVERCA GARCIA**, con su tesis Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **25 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

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

Pimentel, 18 de abril de 2021



Mg. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.

## GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO - 2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>moam.info</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>





**Figura 19:** Encuesta realizada por la investigadora.

**Figura 20:** Encuesta realizada por la investigadora.



**Figura 20:** Encuesta realizada por la investigadora.