



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO
MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020**

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

Autor(es):

Bach. Segura Chunga Flavio Nilson

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-849X>

Bach. Correa Carlos Catarina Josefa

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0472-7592>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020

Asesor (a)	<u>Dr. García Yovera Abraham José</u> Nombre completo	Firma
Presidente (a)	<u>Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes</u> Nombre completo	Firma
Secretario (a)	<u>Dr. Merino Núñez Mirko</u> Nombre completo	Firma
Vocal	<u>Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando</u> Nombre completo	Firma

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis en primer lugar a Dios Todopoderoso, quien guío nuestro camino profesional, a nuestros padres por todo el apoyo incondicional y a las personas que nos motivaron al logro de esta gran meta.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por fortalecernos cada día para lograr nuestra meta.

A nuestros padres por inculcarnos valores como la perseverancia, y por todo el apoyo brindado.

A nuestro asesor por toda la orientación y conocimientos compartidos que permitió desarrollar con éxito la investigación.

Finalmente, a la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro, por facilitarnos la autorización y la información solicitada para realizar la investigación.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo principal de determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Manuel Antonio Mesones Muro, Ferreñafe, 2020. El tipo de investigación utilizada es cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental – transversal, para el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica denominada encuesta en base a los ítems de estudio y como instrumento el cuestionario, los cuales estaban dirigidos a los trabajadores de la Municipalidad quienes comprendían una población total de 37 trabajadores, utilizando la misma cantidad para la muestra, el procesamiento de datos se realizó en los programas estadísticos SPSS versión 25 y Microsoft Excel. Así mismo para comprobar el nivel de fiabilidad se realizó el análisis estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado el (.908) que pertenece a la primera variable independiente Gestión del talento humano y el (.881) que pertenece a la variable dependiente Desempeño laboral. De acuerdo a los resultados se concluye que existe relación entre ambas variables de estudio, obteniendo el resultado (.000) al usar la prueba estadística de Pearson, la cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, trabajadores, municipalidad.

ABSTRACT

The present research was carried out with the main objective of determine the relationship degree between the human talent management and work performance of “Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe” district municipality’s workers, 2020. This research is quantitative, correlational level, not experimental-transversal design, for research development was used a technique called survey, based on study items and as an instrument the questionnaire, which were directed to the municipality’s workers, who were a total population of 37 workers, using the same quantity for statistical simple, data processing has been made in statistical programs SPSS version 25 and Microsoft Excel.

Furthermore, to check the level of reliability, the Cronbach’s Alpha statistical analysis was performed, getting as result (.908) which belongs to the first independent variable, human talent management and (.881) which belongs to the dependent variable, work performance. According to the results, it is concluded that there is a relationship between both study variables, getting the result (,000) using the Pearson statistical test, that rejects the null hypothesis and accepts the alternate hypothesis.

Keywords: human talent management, work performance, workers and municipality.

ÍNDICE

APROBACIÓN DE JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivo general.....	33
1.7.2. Objetivos específicos.....	33
II. MATERIAL Y MÉTODO	34
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	34
2.2. Población y muestra.....	34
2.3. Variables y Operacionalización	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos	42
2.7. Criterios de rigor científico	42
III. RESULTADOS	44
3.1. Tablas y Figuras.....	44
3.2. Discusión de Resultados.....	63

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión del Talento Humano – Dimensión Reclutamiento de Personal (Agrupada)-----	44
Tabla 2. Gestión del Talento Humano – Dimensión Selección de Personal (Agrupada)-----	45
Tabla 3. Gestión del Talento Humano – Dimensión Orientación de las Personas (Agrupada)-----	46
Tabla 4. Gestión del Talento Humano – Dimensión modelado de Trabajo (Agrupada)-----	47
Tabla 5. Gestión del talento Humano – Dimensión Evaluación de Desempeño (Agrupada)-----	48
Tabla 6. Gestión del Talento Humano – Dimensión Remuneración (Agrupada) -----	49
Tabla 7. Gestión del Talento Humano – Dimensión Programa de Incentivos (Agrupada)-----	50
Tabla 8. Gestión del Talento Humano – Dimensión Prestaciones y Servicios (Agrupada)-----	51
Tabla 9. Gestión del Talento Humano – Dimensión Capacitación (Agrupada)-----	52
Tabla 10. Gestión del Talento Humano – Dimensión Desarrollo de las Personas y las Organizaciones (Agrupada)-----	53
Tabla 11. Gestión del Talento Humano – Dimensión Relaciones con los empleados (Agrupada)-----	54
Tabla 12. Gestión del Talento Humano – Dimensión Higiene, Seguridad y Calidad de Vida (Agrupada)-----	55
Tabla 13. VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO (Agrupada) -----	56
Tabla 14. Desempeño Laboral – Dimensión Eficiencia (Agrupada)-----	57
Tabla 15. Desempeño Laboral – Dimensión Eficacia (Agrupada) -----	58
Tabla 16. VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)-----	59
Tabla 17. Fiabilidad Variable Gestión del Talento Humano. -----	60
Tabla 18. Fiabilidad Variable Desempeño Laboral -----	60
Tabla 19. Tabla Cruzada Gestión del Talento Humano * Desempeño Laboral -----	61
Tabla 20. Pruebas de Chi-Cuadrado.-----	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Reclutamiento de Personal	44
Figura N° 2: Selección de Personal.....	45
Figura N° 3: Orientación de las personas.....	46
Figura N° 4: Modelado de Trabajo	47
Figura N° 5: Evaluación de Desempeño.....	48
Figura N° 6: Remuneración	49
Figura N° 7: Programa de Incentivos.....	50
Figura N° 8: Prestaciones y Servicios	51
Figura N° 9: Capacitación.....	52
Figura N° 10: Desarrollo de Personas y Organizaciones	53
Figura N° 11: Relaciones con los empleados.....	54
Figura N° 12: Higiene, Seguridad y Calidad de vida	55
Figura N° 13: Gestión del Talento Humano (Agrupada).....	56
Figura N° 14: Eficiencia	57
Figura N° 15: Eficacia.....	58
Figura N° 16: Desempeño Laboral (Agrupada)	59

I. INTRODUCCIÓN

Se sabe que la base principal de toda organización es el talento humano, sobretodo es la razón por la cual la organización podrá lograr sus metas y objetivos, es clave atraer y mantener a los mejores aspirantes a un puesto laboral, para que puedan trabajar acorde a sus habilidades, conocimientos y estrategias, así como también sentirse identificados con la organización y responder ante situaciones de ventaja o desventaja, contratar un personal ya formado impedirá falencias en la organización y de la mano ahorrar tiempo y recursos en capacitación a personas que no cuentan con el perfil adecuado para una determinada área de trabajo.

Cuando se realice una adecuada gestión del personal, se logrará ir acorde a la organización, esto se comprobará en el cumplimiento de tareas diarias realizadas en la empresa y así se podrá corroborar en los trabajadores el desempeño laboral, quienes se podrán sentir familiarizados en su área, no tendrán dificultades y podrán solucionar cualquier situación problemática dentro de la empresa ya que no existirá barrera alguna porque están capacitados sobre su labor, todo ello en conjunto permitirá a la organización al correcto funcionamiento.

En la institución donde se realizó el estudio, el proceso de atracción de personal es aplicado de manera oportuna al momento de iniciar cada periodo municipal, esto sucede a nivel general en todas las entidades públicas, pero el manejo del proceso interno para la contratación de personal varía de acuerdo a cada gestión.

Esto nos indica que, si realiza una adecuada metodología de búsqueda de personal, el Área encargada se verá en la responsabilidad y obligación de contratar al personal idóneo y necesario para desarrollar las actividades de acuerdo a los objetivos y plan de trabajo municipal.

De tal manera el desempeño basado en el trabajo diario de los trabajadores pertenecientes a la organización se verá reflejado en los logros de objetivos institucionales.

En efecto, la investigación según las normas y reglamentos está compuesta por cuatro partes:

En la parte I, trata acerca de la introducción de la tesis, realidad problemática, antecedentes de estudio, teorías del tema, problema, justificación e importancia del estudio, hipótesis y objetivos.

En la parte II, comprende material y metodología utilizada en la tesis, tipo, diseño no experimental, población, muestra, variables, operacionalización, técnicas, instrumentos, validez, confiabilidad, procedimiento de estudio de información, criterios éticos y rigor científico.

En la parte III, abarca resultados en tablas y figuras, debatir resultados, en la cual corroboramos nuestra hipótesis en función a las bases teóricas y resultados obtenidos.

En la parte IV, se describen las conclusiones, recomendaciones acordes a la información y al instrumento de recolección de datos aplicado.

Finalmente se explica las referencias bibliográficas y anexos.

LOS AUTORES

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A nivel internacional

Arana (2018) en Ecuador indicó que el personal trabajador de la municipalidad no cuenta con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones, mucho menos se realizan evaluaciones que permitan la medición acerca del nivel respecto al desempeño laboral. Es por ello que los trabajadores desconocen sobre sus tareas asignadas por el motivo que no cuentan con el perfil idóneo para realizar dichas responsabilidades y esto afecta a la organización. Como no se lleva a cabo una adecuada selección de personal, constantemente son designados a distintas áreas generando un malestar e improductividad en la organización.

Flores, Velásquez y Gómez (2017) en Estelí-Nicaragua señalan que, no adecúan correctamente la gestión en el talento humano en la municipalidad, no existen los adecuados procesos para atraer personas que se encarguen de ejercer labores dentro del municipio, todo es manejado internamente por conectores políticos o factores de datos de personal relacionados con los altos mandos, es por ello que no se observa un adecuado cumplimiento de funciones que permitan fortalecer a la organización.

Morgan y Rocha (2016) en Managua indican que en la Alcaldía de Ciudad Sandino se puede detectar la falta de medidas necesarias que permita valorar las actividades desarrolladas, esto influye en llevar un trabajo sin tener en cuenta las políticas establecidas, creando un inadecuado cumplimiento de tareas y poner en evidencia que no hay preocupación por tomar precauciones necesarias, mucho menos el interés por parte de los colaboradores en adquirir nuevos conocimientos.

Rovayo (2015) en Ecuador indica que en la municipalidad, existe una inadecuada eficiencia respecto al cumplimiento de labores por parte del personal trabajador, esto es generado porque el manejo sobre el departamento encargado del personal no está muy direccionada, incumplimiento de procedimientos y mandatos que recibe la organización influye en desatender al personal y permitir que los

trabajadores no cumplan con un adecuado desempeño laboral, incidiendo en generar una mala imagen del municipio.

Sánchez (2015) en Ecuador indica que, la Provincia Tungurahua está presentando problemas que reflejan baja eficiencia laboral por parte del colaborador, ya que no tienen el adecuado perfil en cada cargo que fueron asignados. Paralelo a ello se evidenció que el área de personal del municipio tiene bajo nivel de supervisión hacia los trabajadores, así mismo el colaborador incumple con las tareas encomendadas, ya que como función principal del área de Talento Humano más que avalar por el buen cumplimiento de las funciones encomendadas es lograr la satisfacción respecto al servicio brindado a los pobladores.

1.1.2. A nivel nacional

Yaurivilca y Rosales (2018) en Pasco infieren que, en el municipio, el personal que eligen para laborar son personas que apoyaron la candidatura de quien se hizo acreedor como alcalde ganando las elecciones, y como resultado es que no cuentan con las suficientes técnicas de trabajo y compromiso laboral adecuados para poder responder ante un puesto de trabajo, perjudicando en bien organizacional y este caso se repite con cada gobernante que entra transcurrido los años de clausura de gestión.

Morales (2018) en Sechura indica que existe un deficiente e inadecuado funcionamiento acerca de la labor institucional, gran mayoría de funcionarios que se encuentran laborando no cuentan con los estudios necesarios, mucho menos preparados y capacitados para poder ejercer una tarea municipal, solo hay 3 personas que responden eficientemente a las labores, y esto es un claro reflejo porque solo se integra personal conocido para que ocupen los cargos, generando una debilidad sumamente fuerte ya que así la organización no logra un buen desempeño laboral.

Orozco (2018) en Lima indica que en una entidad municipal, hay puestos ocupados por personal no idóneo, el principal motivo es que no se realizó un adecuado reclutamiento comprobando si realmente cuenta con el perfil de puesto,

quienes están designados a cumplir las labores son personas que participaron y apoyaron en el proceso de elecciones municipales obteniendo como recompensa un puesto laboral, además de ello el no conocer el funcionamiento de la organización influye en no ofrecer adecuadamente un trabajo bien realizado.

Castañeda (2018) en Cajamarca señala que una municipalidad distrital del departamento, no se lleva a cabo un procedimiento adecuado para la correcta selección en el personal, todo esto influye por el motivo que gran mayoría ingresan a trabajar por ser pertenecientes al grupo político, hay falta de conocimientos y capacitaciones que permitan realizar un buen desempeño laboral, y esto se ve generalizado en todos los periodos de gobierno, generando un mal reflejo institucional, bajo nivel de compromiso laboral y desatendiendo a lograr un desarrollo organizacional.

Del Castillo (2017) en Lima señala que la Municipalidad Distrital de Chaclacayo tiene la principal deficiencia de no contar con el adecuado personal para responder ante las tareas municipales, esto es porque los cargos se designaron a personas que tienen contacto directo y pertenecen a un grupo de relación cercana, evitando realizar procesos de reclutamiento y selección generando un bajo nivel de desempeño laboral el cual influye en no permitir el desarrollo organizacional, también tienen poco interés por adquirir nuevos conocimientos que les permitan innovar constantemente.

1.1.3. A nivel local

El municipio Distrital Manuel Antonio Mesones Muro, es una organización gubernamental que tiene como principal propósito administrar todos los bienes y recursos otorgados para la mejora del Distrito, fue fundada el 27 de Diciembre de 1969, cuando estaba como alcalde el Sr. Miguel Segura Bustamante, cada cuatros años es elegido un nuevo alcalde, el cual ejerce función junto a 8 regidores, cuenta con instalaciones designadas con su respectivo nombre de puesto o área de las cuales los principales responsables de velar por el cumplimiento funcional son los

trabajadores que en la actualidad no cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones.

Tiene como una debilidad el inadecuado manejo respecto al procesamiento del recurso humano, el principal punto es, la Municipalidad no realiza un adecuado procedimiento para atraer al talento humano, las personas que ingresan a trabajar son simples conocidos del alcalde los cuales son designados en áreas que no están acorde a sus habilidades o conocimientos, y como principal deficiencia es que los perfiles de puesto no son los adecuados, paralelo a ello no se realizan evaluaciones y supervisiones cada tiempo oportuno dentro de la organización, lo que hace que los trabajadores sientan la confianza de que no serán interrogados en algún momento.

Respecto al desempeño laboral, influye mucho en la organización, ya que, por el motivo de que los trabajadores no cuentan con los estudios acordes al área donde son designados, menos aun con las técnicas y estrategias para lograr la visión organizacional, no responden ante problemas y tardan en adaptarse para poder dar resultados rápidos, generando desconfianza personal y por parte de los jefes inmediatos, asimismo hay desconocimiento y falta de identificación acerca de cómo está estructurada la organización.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Arana (2018) desarrolló en Ecuador la investigación “Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado del cantón Vinces” con objetivo, analizar la incidencia de la administración de personal con el cumplimiento operacional; investigación tipo explicativo con un nivel correlacional, diseño no experimental transversal descriptivo; población conformada por los trabajadores con un número de muestra de 50 personas, usando la encuesta y entrevista como técnica, instrumento cuestionario; el autor concluye, que no realizan constantes evaluaciones en el desempeño laboral y que el personal no se siente identificado y no cumple sus tareas encomendadas con mayor frecuencia, por lo tanto hay influencia entre variables estudiadas.

Flores, Velásquez y Gómez (2017), desarrolló en Ecuador la investigación titulada “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, con objetivo, evaluar si el manejo de recurso humano organizacional es adecuada e influye para mantener un buen desempeño laboral, respecto al tipo de investigación cualitativo por uso de información y cuantitativo porque se realizó una encuesta, con un nivel correlacional, diseño no experimental transaccional, utilizó 39 trabajadores municipales para muestra, también utilizaron como técnica la encuesta y entrevista personal, instrumento utilizado cuestionario y guías de observación, el autor concluyó que para que los trabajadores ofrezcan un buen resultado en la empresa, la organización debe controlar y evaluar a los trabajadores, indicando que incide la contratación de personal en la eficiencia del trabajador.

López (2016), desarrolló en Ecuador la investigación titulada “Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Cevallos” con objeto resaltar como afecta el procedimiento y manejo del talento humano en toda la entidad, y también cómo influye al desempeño de los trabajadores a los cuales tienen asignados distintas funciones, tipo de indagación cualitativo y cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, como población estuvieron considerados los 41 trabajadores de la organización, como técnica utilizada fueron la observación directa, entrevista y encuesta, con instrumento la guía de entrevista y cuestionario, el autor concluyó, la selección de personal tiene vínculo respecto a desarrollo laboral, por el motivo que hay malos resultados.

Briones (2015), desarrolló en Ecuador la investigación titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Jacinto de Buena Fe, año 2015”, tiene como objetivo mejorar la motivación organizacional y así incrementar el grado de desempeño por parte de los colaboradores, investigación tipo cuantitativo, nivel descriptivo, con diseño no experimental transversal, población compuesta por 151

colaboradores, pero solo se utilizó una muestra de 109 trabajadores de la organización, aplicó la técnica para obtener información encuesta y entrevista, el instrumento utilizado fue la observación directa y cuestionario, el autor concluye que existe mayor nivel de relación entre las variables analizadas, como principal problema dentro de la organización, se encuentra un deficiente cumplimiento de procesos administrativos, principalmente en el área que trabaja con los recursos humanos, mostrándose que implica a que el personal no sienta la responsabilidad de cumplir objetivamente sus labores, perjudicando la imagen institucional.

Rovayo (2015), desarrolló en Ecuador la investigación titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate”, con objetivo, revisar y comprobar si la administración de personal organizacional, cumple con la realización de procedimientos administrativos, el tipo de investigación es cuantitativo porque se llevara a cabo entrevistas personales y cualitativo porque permitirá obtener información más detallada de los trabajadores, nivel exploratorio, descriptivo y correlacional, diseño no experimental transversal, población que permitió facilitar la información estuvo integrada por los 77 trabajadores, utilizando como técnica encuesta y entrevista, cuestionario fue instrumento que se usó para obtener información, el autor concluye que ambas variables estudiadas en la organización tiene como principal debilidad, el inadecuado manejo de evaluaciones al desempeño laboral, falta de compromiso por parte de los colaboradores, así como también la poca información sobre existencia de políticas, generando desinterés laboral y perjudicando el logro organizacional.

Sánchez (2015), desarrolló en Ecuador la investigación titulada “El control de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo de la Provincia de Tungurahua”, el objetivo fue verificar si realmente se relaciona el manejo del capital humano sobre su rendimiento laboral en la organización, tipo de investigación descriptiva, con nivel correlacional, diseño no experimental, población conformada en 52 trabajadores concejales, para la muestra de tal manera se consideraron los

mismos asalariados, técnica encuesta e instrumento cuestionario, el autor concluye que se puede identificar bastante nivel de influencia por parte de la dirección del talento laboral con la realización de actividades, lo cual muestra un inadecuado proceso.

1.2.2. Nacionales

Yaurivilca y Rosales (2018) desarrollaron en Pasco la investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad provincial de Chupaca, 2017” con objetivo analizar el funcionamiento en procedimientos aplicados al comportamiento humano y el desenvolvimiento en la organización, investigación tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, utilizando un diseño no experimental transversal o transaccional, población propuesta fue de 195 trabajadores, con muestra de 130 trabajadores, técnicas aplicadas fueron encuesta y análisis documental, instrumento utilizado fue el cuestionario y guía de análisis documental, las autoras concluyen que tiene una relación significativa las variables analizadas, este resultado atraído mediante información sobre talento humano que no está muy bien conformada y no aplica la adecuada atracción de personal, perjudicando al desempeño en las labores encomendadas a los trabajadores.

Morales (2018) desarrolló en Piura la investigación titulada “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Secura, 2018”, con objetivo evaluar si la administración de los colaboradores permite un correcto desempeño, investigación tipo cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, como población se consideró a los 62 empleados, como muestra se mantuvo la misma cantidad, técnica utilizada para obtener información consideró la encuesta y entrevista, instrumento cuestionario, el autor concluye que existe cierto grado de conexión en el capital humano y su desenvolvimiento.

Orozco (2018) desarrolló en Lima la investigación “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”, con objeto verificar si el personal reclutado interfiere en la

ejecución de funciones, investigación tipo cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal, población integrada, 2000 servidores municipales, la muestra fue de 322 trabajadores, técnica que permitió captar información, encuesta e instrumento aplicado, cuestionario, autora que concluye y aprecia alta significancia entre el cuerpo laboral y su trabajo realizado.

Castañeda (2018) desarrolló en Cajamarca la investigación titulada “Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Baños del Inca, 2018”, el objetivo fue determinar si el manejo de personal influye con su trabajo, tipo de investigación cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, población integrada por 364 colaboradores, con muestra 187 trabajadores, técnica de obtención informativa, la encuesta e instrumento el cuestionario, autor que concluyó la existencia y conexión entre ambas variables.

Del Castillo (2017) desarrolló en Lima la investigación “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, con objetivo, evaluar si hay incidencia entre el área encargada del personal colaborador y la ejecución de tareas, investigación tipo básico con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal, 82 empleados como población, la misma cantidad de trabajadores como muestra, técnica considerada para la obtención de información fue la encuesta e instrumento cuestionario, la autora finaliza que existe un elevado porcentaje de unión en ambas variables analizadas.

Leyton (2018) desarrolló en Lima la investigación “Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Borja, año 2017”, con objeto comprobar si hay unión en el área dedicada al manejo de personal y desempeño laboral en el municipio, investigación tipo básica, nivel causal, diseño no experimental transversal, 110 colaboradores compusieron la población y como muestra 85 operarios, para recopilar información se consideró necesario utilizar, encuesta y el instrumento, cuestionario, la autora resalta relación existente en la administración de personal y ejecución laboral.

1.2.3. Locales

Cabrera (2019) desarrolló en Chiclayo la investigación titulada “Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019”, con objeto, definir que tanta relación existe entre ambas variables estudiadas, investigación tipo nivel descriptiva, no experimental, población compuesta por empleados, 144 operarios como muestra, técnica encuesta e instrumento cuestionario, se concluyó que si se halla correlación entre las variables ejecutadas.

Estela (2018) desarrolló en Chiclayo la investigación titulada “Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz”, con objeto, analizar como ambas variables investigadas influyen, investigación tipo cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental, población conformada por 600 personas, muestra 148 remunerados, técnica utilizada, encuesta, principal instrumento, cuestionario, la autora concluyó que se relacionan ambas variables de estudio.

Hoyos y Molero (2018) desarrolló en Pimentel la investigación “Relación entre la selección de personal por competencias y su desempeño de la tarea en la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo - Ferreñafe”, con objeto, medir el vínculo de procedimiento de captación de personal y el resultado en las labores asignadas, investigación tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental transaccional, 34 operarios integraron la población y la muestra, técnica utilizada para recolectar datos fueron, observación directa y encuesta, instrumento utilizado cuestionario, los autores concluyen que se encontró alto nivel de incidencia entre el proceso de seleccionar al personal respecto a la participación laboral.

Diez Canseco y Nava (2018) desarrollaron en Lambayeque la investigación “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención primaria II – Essalud, Lambayeque, 2018”, con objeto de señalar como influyen las variables estudiadas, investigación tipo descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, población compuesta por los 130 administrativos, y la misma cantidad para la

muestra, técnica usada la encuesta e instrumento el cuestionario, ambos autores concluyeron la significativa incidencia entre variables.

Morales y Mundaca (2015) desarrollaron en Chiclayo la investigación “La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Tumbayaco”, con objetivo de analizar el manejo de los funcionarios y el cumplimiento de sus labores, investigación tipo cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, población basada por personal institucional, 64 empleados como muestra, técnica la encuesta e instrumento cuestionario, los autores concluyen que incide directamente el gestionar al recurso trabajador de acuerdo a los logros operativos, ya que presenta negativas consecuencias laborales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición

1.3.1.1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2002) define que:

Gestión del talento humano es un área que, a veces pasa desapercibida, pero es la principal razón que permite lograr el centro de funcionamiento de la organización. Influyen diversos estilos organizacionales, entre ellos valores éticos y morales, la jerarquización, situaciones externas, la finalidad del establecimiento de la organización, métodos, estrategias y recursos utilizados, manejo propio de la organización y demás (p.5).

Vallejo (2016) define que:

Las principales funciones del área de gestión del talento humano es convocar, elegir, enseñar, valorar el trabajo, poner en práctica, evaluar y supervisar a los trabajadores, del mismo modo se necesitará conocer toda la información de los colaboradores para el manejo rápido de información, lograr que el personal tenga compromiso con la

organización, para obtener rendimiento, reconocimiento, y efectuar la finalidad a largo plazo de la organización (p.16).

Liquidano (2012) indica que:

Responsabilidad primaria de una entidad, comprendida por diversas etapas, clasificándolos tanto en ingreso como en incorporación: captación, elección, colocación, estimulación y creación de áreas laborales, con objeto la atracción y elección a los colaboradores capaces y de la mano conocimientos superiores a lo establecido en el mercado laboral, originando un convenio laboral y un seguimiento al área asignada laboral y a la empresa (p.90).

1.1.3.2. Administración de recursos humanos

Dessler y Valera (2009) indica que constituye a las normas empleadas para trabajar en conjunto con el personal, realizando y respetando los adecuados procesos desde la admisión de personas, sus incentivos salariales, evaluación y clima organizacional, al cumplir con todo esto se podrá medir el reflejo de la organización (p.2).

Chiavenato (2009) indica que:

Es un área que se encarga de desarrollar al personal reclutado a través de los diferentes medios utilizados, dándole un valor único y clave al talento humano para convertirlo en los encargados del logro de objetivos (p.9).

Importancia y necesidad del departamento de recursos humanos

Alfaro (2012) indica:

La principal función que toda organización desea cumplir es satisfacer de manera óptima el adecuado servicio o bien que se requiera, y todo esto imparte de la adecuada atención por parte de los trabajadores, pero para que todo esto sea posible es importante que cada jefe

encargado de un departamento organizacional siempre contribuya en el desempeño laboral (p.23).

Importancia de la administración del talento humano

Vallejo (2016) señala que hay algunos colaboradores que actualmente viven quejándose acerca de los estilos laborales que se manejan en las organizaciones, haciendo énfasis en los gerentes y causar preocupación ya que no ayudan a colaborar en cumplir con los objetivos, generan un atraso organizacional y no contribuyen en desarrollar y resolver barreras para convertirlas en oportunidades (p.21).

Características de la Administración de Personal

Alfaro (2012) señala:

- a) El talento humano no puede considerarse como un elemento propio a la organización, a excepción de sus logros, aportes e innovaciones.
- b) Las actividades que realiza el personal no son obligatoriamente indicadas por los altos mandos, el contrato no puede intervenir en ello.
- c) Los aportes, logros y aptitudes será la fuente de medición laboral.
- d) Incentivación a un desarrollo intelectual constante.
- e) Valoración del talento humano (p.15-16).

Objetivos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) señala:

Es fundamental el capital humano en la organización para fortalecerla y lograr una buena imagen institucional, paralelo a ello todo dependerá de la adecuada gestión realizada, el manejo y monitoreo cotidiano a los

trabajadores permitirá que no se descuide la atención a ellos, así habrá fuente de motivación y como resultado la identificación.

Lograr los objetivos y cumplir con la misión organizacional, toda organización tiene diferentes modalidades de ejercer un procedimiento de gestión del talento humano, pero de cada una depende utilizar métodos adecuados para permitir la adaptación rápida y tener resultados positivos.

Competitividad organizacional, consistirá en influenciarse de los demás logros para que el talento humano tenga el deseo de sobresalir laboralmente.

Integrar talento humano entrenado y motivado, de acuerdo a la medición del desempeño laboral, es necesario aplicar recompensas laborales como método de motivación.

Incidir en generar autorrealización y satisfacción en los trabajadores, al momento que el personal muestra desinterés y deficiencia en sus labores es porque hay problemas de insatisfacción laboral, afectando al logro de objetivos, es por ello que si se logra mantener al personal satisfecho y motivado la organización obtendrá resultados favorables.

Cuidado en la calidad respecto a la vida en el trabajo, se trata básicamente de mantener un adecuado ambiente laboral, el saber escuchar opiniones de todos los trabajadores, cumplir con las horas adecuadas y la seguridad laboral son algunos de los factores que influyen a mantener un adecuado ritmo laboral en la organización, indicando que la principal preocupación es el talento humano.

Estar pendientes al cambio, todos los días se observa actualizaciones, tendencias y diferentes cambios políticos, culturales, económicos y sociales, afectando directamente a las organizaciones, lo que permite integrarse a estos cambios y saber afrontarlos.

Establecer normas, comportamientos adecuados y bien vistos ante la población, el talento humano y la organización tienen el compromiso fundamental de respetar estándares conductuales y de compromiso, esto no es una obligación, se considera como un cumplimiento (p.6-7).

Dimensiones de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) señala:

Reclutamiento de Personal

Proceso mediante el cual la organización hace público una convocatoria con la finalidad de conseguir adecuados trabajadores y convertirlos en parte del proceso operacional.

Selección de Personal

Consiste en ingresar a la organización el talento humano que cumple y califica adecuadamente con lo solicitado.

Orientación de las Personas

Establecer al personal en su adecuada área, indicar labores y crear un compromiso laboral.

Modelado del Trabajo

El resultado obtenido al concluir una tarea organizacional es de acuerdo al diseño de trabajo que se emplea, es por eso que es considerable dedicarse a la adecuada realización del trabajo.

Evaluación del Desempeño

Es como se monitorea el trabajo a cada talento humano de acuerdo a su ritmo laboral.

Remuneración

Es la manera en que las organizaciones hacen un aporte monetario o de manera de incentivo a los colaboradores.

Programas de Incentivos

Es considerable motivar a los trabajadores, para ello se le puede ofrecer una serie de incentivos en cualquier momento, esto permitirá que el colaborador se desempeñe mejor y trabaje a gusto en la organización.

Prestaciones y Servicios

No todo es dinero, existen pagos extras que se pueden convertir en oportunidades para el bienestar personal, familiar y social del colaborador.

Capacitación

Todos los colaboradores necesitan actualizarse constantemente, para ellos las organizaciones pueden velar en capacitar al personal en temas que contribuyan a su desarrollo profesional y de la mano al cumplimiento de los objetivos.

Desarrollo de las Personas y las Organizaciones

El desarrollo personal es basado en todo lo que el talento humano pudo trabajar durante toda su carrera, convirtiéndolo en un conocedor que puede y quiere aplicar todo en su trabajo, desarrollar organizaciones consiste en establecer un plan adecuado para que con el transcurrir del tiempo la organización no se vea afectada y pueda afrontar situaciones.

Relaciones con los Empleados

Las organizaciones como principal función, mayormente los principales encargados son jefes, o jefes inmediatos encargados de estar muy relacionados con los trabajadores, en constante supervisión y aportaciones en manera de ayuda laboral o personal.

Higiene, Seguridad y Calidad de vida

Siempre debe mostrarse óptimas condiciones que permitan realizar un adecuado desenvolvimiento al momento de realizar el trabajo, seguridad en el trabajo consiste en brindar todas las medidas necesarias que influyan y no vulneren a un colaborador dentro del centro laboral, calidad de vida a los trabajadores se verá respetada siempre y cuando la organización cumpla y entregue todos los beneficios (p. 105-473).

1.3.1.2. Desempeño Laboral

Ramírez (2006) señala:

Consiste en priorizar a los colaboradores de una organización, a través del adecuado seguimiento generar un valor entre el trabajador y los jefes (p.3).

Werther y Davis (2008) indicaron:

Todo trabajador muestra ciertas actitudes y conocimientos al momento de ejercer una función encomendada en la organización, pero se necesita evaluarlo para corroborar el nivel de influencia acorde al cumplimiento de tareas y si requiere continuar laborando, también tiene que ver con retroalimentar a los trabajadores cada vez que estos susciten alguna debilidad, con principal finalidad de generar un adecuado ambiente laboral (p.302).

Técnicas de evaluación de desempeño

Mondy (2010) indica:

La evaluación que realice cualquier tipo de organización es depende hacia donde se quiere conocer el cumplimiento de tareas del personal:

La retroalimentación de 360 grados como método de evaluación

Esta calificación se logra mediante la obtención de datos calificables por parte de los trabajadores incluidos desde los más altos niveles jerárquicos internos de la empresa hasta los clientes o personas que reciben el servicio.

Escalas de Calificación

Es una forma de evaluación instantánea para conocer resultados del desempeño laboral de los colaboradores, incluyendo criterios a evaluar como: proporciona valor en el trabajo, cumple con sus funciones y nivel bajo, básicamente consiste en resaltar los principales problemas obtenidos a través de los resultados para imponer soluciones.

Incidentes Críticos

Técnica que se basa en recopilar todo tipo de información respecto al comportamiento laboral del trabajador, al finalizar un determinado periodo el jefe encargado podrá conocer y determinar las acciones a tomar para continuar con el cumplimiento de objetivos.

Ensayo

El evaluador anotará que tipo de innovación realizó los trabajadores dentro de la organización, resaltar algún tipo de hazaña y que no repercuta en la obtención de metas.

Estándares Laborales

Todas las organizaciones establecen metas y normativas para sus trabajadores, esta técnica permitirá hacer un análisis entre el desempeño y la normativa establecida conllevando a obtener resultados del trabajo realizado por los colaboradores.

Clasificación

Consiste en establecer parámetros que permitan medir el grado y nivel de desempeño general de todos los trabajadores, ordenando desde el

trabajador que cumple con todo lo requerido y quien no realiza su tarea laboral como se espera.

Distribución Obligatoria

Permite facilitar el trabajo a los jefes que no quieren desprenderse muy fácil de sus trabajadores, agrupa a los colaboradores en 3 series, y en algunas veces se les brinda oportunidades de mejora pero al no cumplirlas definitivamente son apartados de la organización.

Escala de clasificación basada en el comportamiento (ECBC)

Se establece en una tabla que permita orientar al evaluador a conocer realmente en comportamiento real referente al desempeño laboral, y la evaluación ya no es de manera directa, más bien es mucho más detallada indicando cada estándar de calificación.

Sistema basado en resultados

Tanto los altos mandos como los trabajadores de cada departamento constituyen alianza que permita comprobar si se lograron o no las metas esperadas (p.247-253).

Sugerencias para mejorar las evaluaciones de desempeño

Robbins y Judge (2009) señalan:

Uso de Evaluadores Múltiples

Permite obtener información más exacta y precisa ya que al haber bastantes evaluadores, los datos serán los esperados.

Evaluación Selectiva

Todo evaluador debe dedicarse a evaluar áreas en las cuales se sienta familiarizado, con el objetivo de lograr una evaluación eficaz.

Capacitación de Evaluadores

Muchas veces no hay evaluadores que las organizaciones esperan que contribuyan a realizar el trabajo, pero existe la capacitación la cual es una estrategia fundamental para convertir evaluadores capaces de ejercer su labor.

Dar a los empleados el proceso debido

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la evaluación, los colaboradores deben ser informados pero todo de una manera formal, para que se puedan dar soluciones y mejoras en la organización.

Dimensiones

Coulter (2014) indica:

Eficiencia

Las organizaciones buscan constantemente lograr sus objetivos empleando el adecuado talento humano e inclusive se puede sustraer alguna parte cuando es necesario, esto indica que a menor personas muchas veces los resultados serán los mejores.

Eficacia

Realizar un adecuado trabajo conllevará a los colaboradores lograr todos los anhelos y propuestas en la entidad (p.8).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro - Ferreñafe en el año 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Práctica

Por motivo de buscar solución ante alguna dificultad organizacional, la finalidad es comprobar el nivel de significancia en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones

Muro, quienes no son reclutados aplicando procedimientos adecuados que permitan el correcto funcionamiento dentro de las áreas donde son designados, y si llegan a cumplirlos no es de una manera inmediata.

Teórica

En la presente indagación se consideró las variables ya mencionadas anteriormente, una va direccionada a trabajar con atraer al personal y la otra con evaluar su rendimiento diario, las cuales se definen como base fundamental en las organizaciones de cualquier lugar.

Metodológica

Esta averiguación es correlacional, diseño no experimental transversal, porque se desarrolló en un limitado tiempo y no se ejecutará las soluciones, solo se manifestarán de manera verbal, presenta un enfoque cuantitativo y la información se obtuvo gracias a la técnica e instrumento, encuesta y cuestionario.

Social

También la justificación social, porque está orientado a proyectar y plantear posibles soluciones, gracias a los resultados que se podrá obtener permitirá básicamente conocer el estado actual laboral, la situación del personal respondiendo a las tareas asignadas, el nivel de compromiso, logro de objetivos y el desarrollo de la organización, todo esto se constituirá como un aporte para el talento humano quienes son los responsables de reflejar su trabajo y hacerse acreedores de calificaciones buenas acorde su desempeño.

1.6. Hipótesis

H₁: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.

Indicar cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo cuantitativo ya que “tendrá que emplearse el recogimiento de información para aplicarlos de acuerdo a la hipótesis y darle la medida en numeraciones y estudiarlo estadísticamente, para de tal manera instaurar modelos éticos y verificar enunciados” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

Nivel correlacional, el autor indica “Este tipo de estudios nos permitirá mostrar finalmente la concordancia o el vínculo que pueda haber en conceptos ya sea de dos a más, información o niveles muy diferentes entre sí. A veces simplemente se estudian dos variables, hay también casos en los cuales se estudian más componentes” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.93).

Diseño no experimental porque “toda información adquirida en la organización a estudiar, será confiable y sin maniobrar datos” y transversal porque “toda la información agendada será en un instante oportuno y en un plazo de tiempo inigualable” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152, p.154).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según autores población se refiere “grupo de individuos con características comunes que se estudian para llegar a conclusiones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.174). Conformada en 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro, solo se incluirá a los empleados, contratados CAS, por recibo por honorarios y personal de apoyo.

2.2.2. Muestra: Subdivisión del número de personas que integran la población. Compuesta por los 37 trabajadores municipales.

2.3. Variables y Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e Instrumento
Gestión del Talento Humano	Reclutamiento de personal	Convocatoria	1.- ¿La organización realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	Encuesta/Cuestionario para la recolección de datos
		Variedad de talento humano	2.- ¿Las convocatorias permiten que la organización pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	
	Selección de personal	Calificación del personal	3.- ¿El personal está calificado para el desempeño eficiente de sus labores en cada una de las áreas correspondientes?	
		Ingreso del talento humano	4.- ¿El personal cumple con el perfil adecuado para cada uno de sus puestos de trabajo?	
	Orientación de las Personas	Indicar labores	5.- ¿Se necesita conocer el área donde se trabajará?	
		Compromiso laboral	6.- ¿Existe compromiso laboral en la organización?	
	Modelado de	Resultados	7.- ¿Qué tanto facilita el diseño de trabajo	

trabajo		en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?
	Diseño de trabajo	8.- ¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el estatuto para la realización de tareas?
Evaluación del desempeño	Monitoreo del trabajo	9.- ¿Se supervisan constantemente las labores desarrolladas por los trabajadores?
	Ritmo laboral	10.- ¿El ritmo laboral es el adecuado dentro de la organización?
Remuneración	Aporte monetario	11.- ¿La organización cumple con la remuneración por la realización de tareas?
	Incentivo a colaboradores	12.- ¿Se propone algún pago extra al trabajador?
Programas de incentivos	Motivación a los trabajadores	13.- ¿Motivan los incentivos a los trabajadores?
	Desempeño	14.- ¿Se realiza el abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su desempeño?
Prestaciones y	Pagos extras no	15.- ¿La organización ofrece pagos

servicios	monetarios	extras no monetarios?
	Bienestar	16.- ¿La organización vela por el bienestar del personal trabajador?
Capacitación	Actualización constante	17.- ¿La organización envía constantemente a capacitar a su personal?
	Desarrollo del personal	18.- ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su labor?
Desarrollo de las personas y las organizaciones	Aplicación de conocimientos	19.- ¿El personal tiene amplia experiencia laboral?
	Planes adecuados	20.- ¿El personal colabora e influye efectivamente en la organización?
Relaciones con los empleados	Jefes relacionados	21.- ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los trabajadores?
	Aportaciones	22.- ¿Contribuyen los altos puestos a colaborar en la realización de tareas?
Higiene, seguridad y calidad de vida	Óptimas condiciones laborales	23.- ¿La organización cuenta con los adecuados ambientes para laborar?
	Medidas de	24.- ¿Hay zonas de seguridad en casos

seguridad necesarias	de fenómenos naturales?
Cumplimiento de beneficios	25.- ¿Cumple la organización en el aporte integral beneficiario de sus trabajadores?

Fuente: Elaboración Propia

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e Instrumento
Desempeño Laboral	Eficiencia	Uso de recursos	1.- ¿El personal que trabaja en la organización cumple con su trabajo en el tiempo y horario establecidos?	Encuesta/Cuestionario para la recolección de datos
			2.- ¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?	
			3.- ¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?	
			4.- ¿Existe monitoreo al inicio y finalización del trabajo?	
			5.- ¿Hay presión de cumplimiento de actividades?	
			6.- ¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e	

		inventariados?
		7.- ¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?
		8.- ¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?
		9.- ¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?
		10.- ¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?
		11.- ¿Alcanza los objetivos en el tiempo indicado?
		12.- ¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?
Eficacia	Logro de objetivos	13.- ¿Coopera en la elaboración del plan de trabajo?
		14.- ¿El trabajador es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?
		15.- ¿El trabajador se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?

16.- ¿Cree usted que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?

Fuente: Elaboración Propia

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

2.4.1. Técnicas

Dentro del proyecto se utilizará 01 técnica para la recolectar datos, que se aplicará a los trabajadores municipales.

Encuesta

Técnica cuantitativa que permitirá comprobar la incidencia existente de las variables estudiadas.

2.4.2. Instrumentos

Se utilizará 01 instrumento para recolectar datos del personal que se encuentra trabajando en la municipalidad.

Cuestionario

Hoja en físico que será entregada a cada personal colaborador de la municipalidad, y estará compuesta por 41 ítems que se obtuvieron de cada variable con su respectiva dimensión.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

Realizada por juicio de expertos los cuales serán ligados a la carrera profesional de Administración.

Confiabilidad

Será mediante Alfa de Cronbach, será mayor a 0.7 para ser confiable.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Se estudiaron los datos obtenidos por medio del programa SPSS 25, para luego mediante tablas y gráficos permitan identificar los resultados que se obtuvieron a través de aplicación de la encuesta a los colaboradores con la finalidad de interpretarlas para lograr los objetivos.

2.6. Aspectos éticos

Como principales criterios éticos se consideraron los siguientes

- a) Confidencialidad al momento de realizar las encuestas, las cuales serán fuente principal para obtener datos.
- b) Los datos no serán adulterados de otras investigaciones, todos son obtenidos de la organización que se comprometió en facilitarlos.
- c) Se respetará las normas APA, para citar información que permita conocer bases teóricas.

2.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científico aplicados en la investigación son expuestos por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) quienes indican:

a) Credibilidad, valor de la verdad / autenticidad

Toda la investigación realizada está destinada a proporcionar un buen aporte para conocer parte de la realidad Municipal, ejerciendo valor verídico y contenido que permita lograr seguir contribuyendo a mejorar.

b) Transferibilidad y aplicabilidad

Con el permiso obtenido para visitar y realizar la investigación, ya se tiene un conocimiento real de los escenarios a investigar, así como también familiarizarse con los colaboradores.

c) Consistencia, dependencia / replicabilidad

Con toda la información teórica se obtuvieron datos relevantes para poder aplicar cuestionarios a los trabajadores, el cual será evaluado por conocedores de la línea de investigación, de ellos dependerá poder analizar la realidad actual de la Municipalidad.

d) Conformidad o reflexibilidad y neutralidad / objetividad

Depende de los resultados que se obtendrá en la investigación, corroborando información con bases teóricas de todos los ámbitos, contextos ciudades y países.

e) Relevancia

La investigación tiene como finalidad lograr conocer el estado situacional actual de la Municipalidad y a la vez lograr los objetivos trazados.

III. RESULTADOS

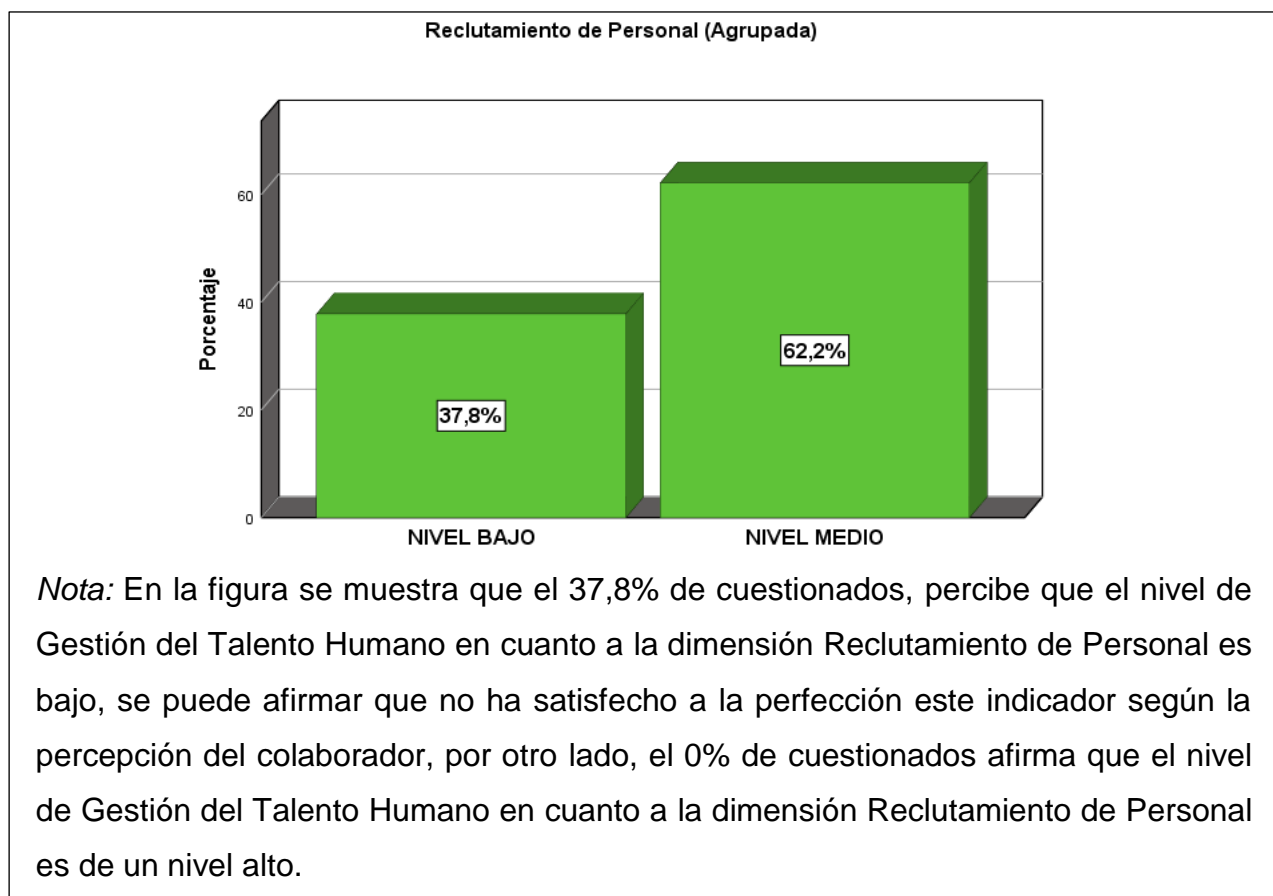
3.1. Tablas y Figuras

Tabla 1. Gestión del Talento Humano – Dimensión Reclutamiento de Personal (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	14	37,8	37,8	37,8
	NIVEL MEDIO	23	62,2	62,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 1: Reclutamiento de Personal



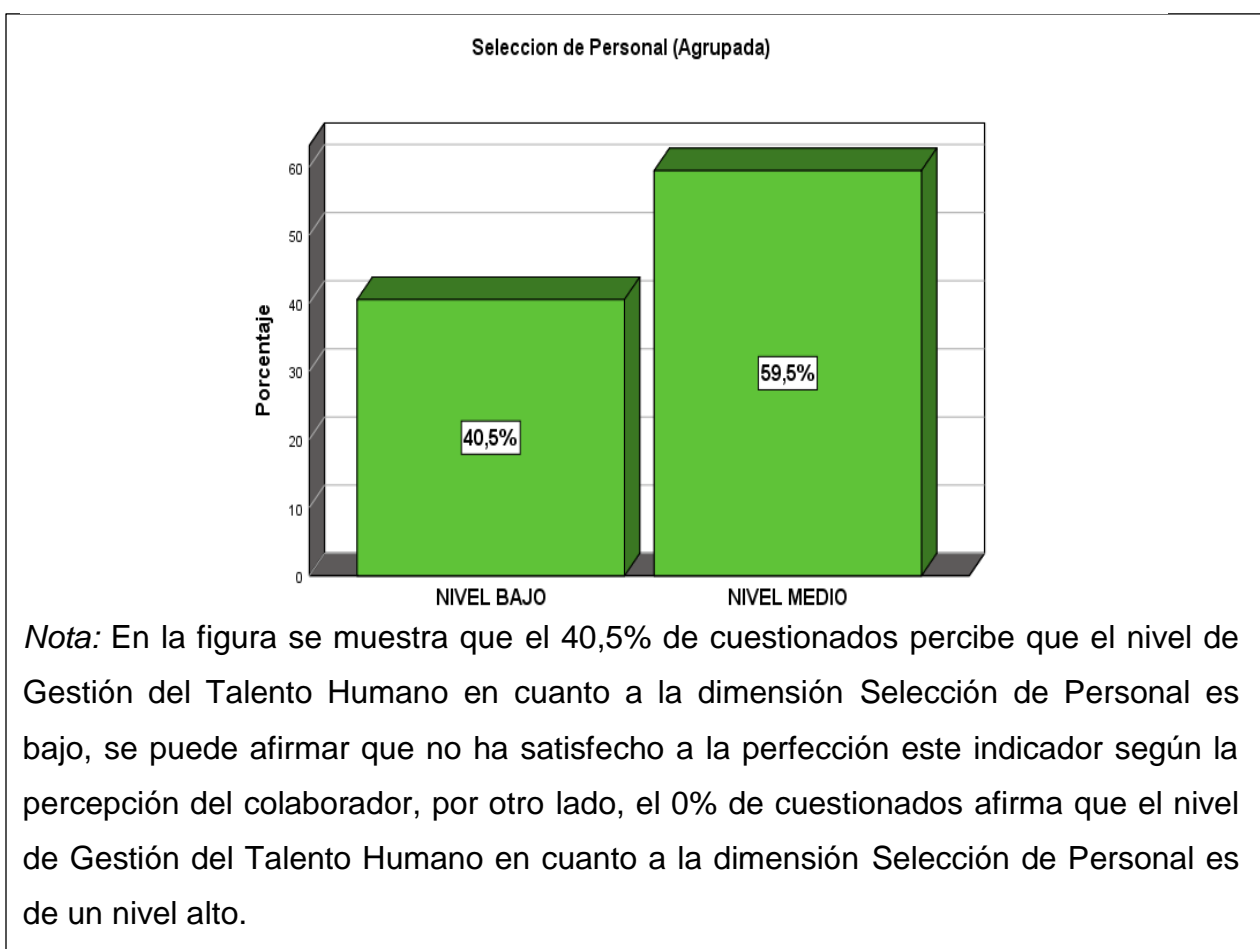
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 2. Gestión del Talento Humano – Dimensión Selección de Personal (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	15	40,5	40,5	40,5
	NIVEL MEDIO	22	59,5	59,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura Nº 2: Selección de Personal



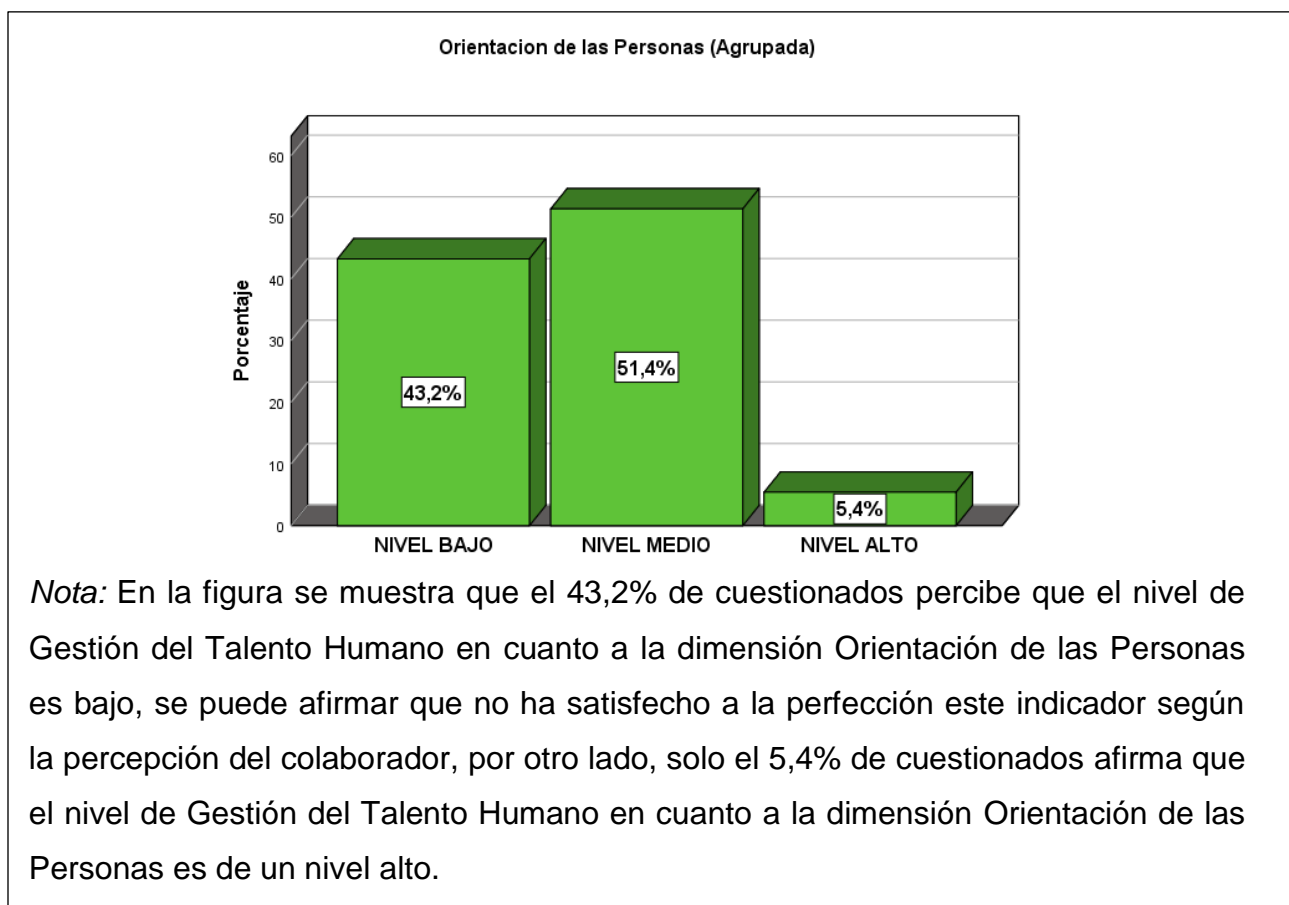
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 3. Gestión del Talento Humano – Dimensión Orientación de las Personas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	16	43,2	43,2	43,2
	NIVEL MEDIO	19	51,4	51,4	94,6
	NIVEL ALTO	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 3: Orientación de las personas



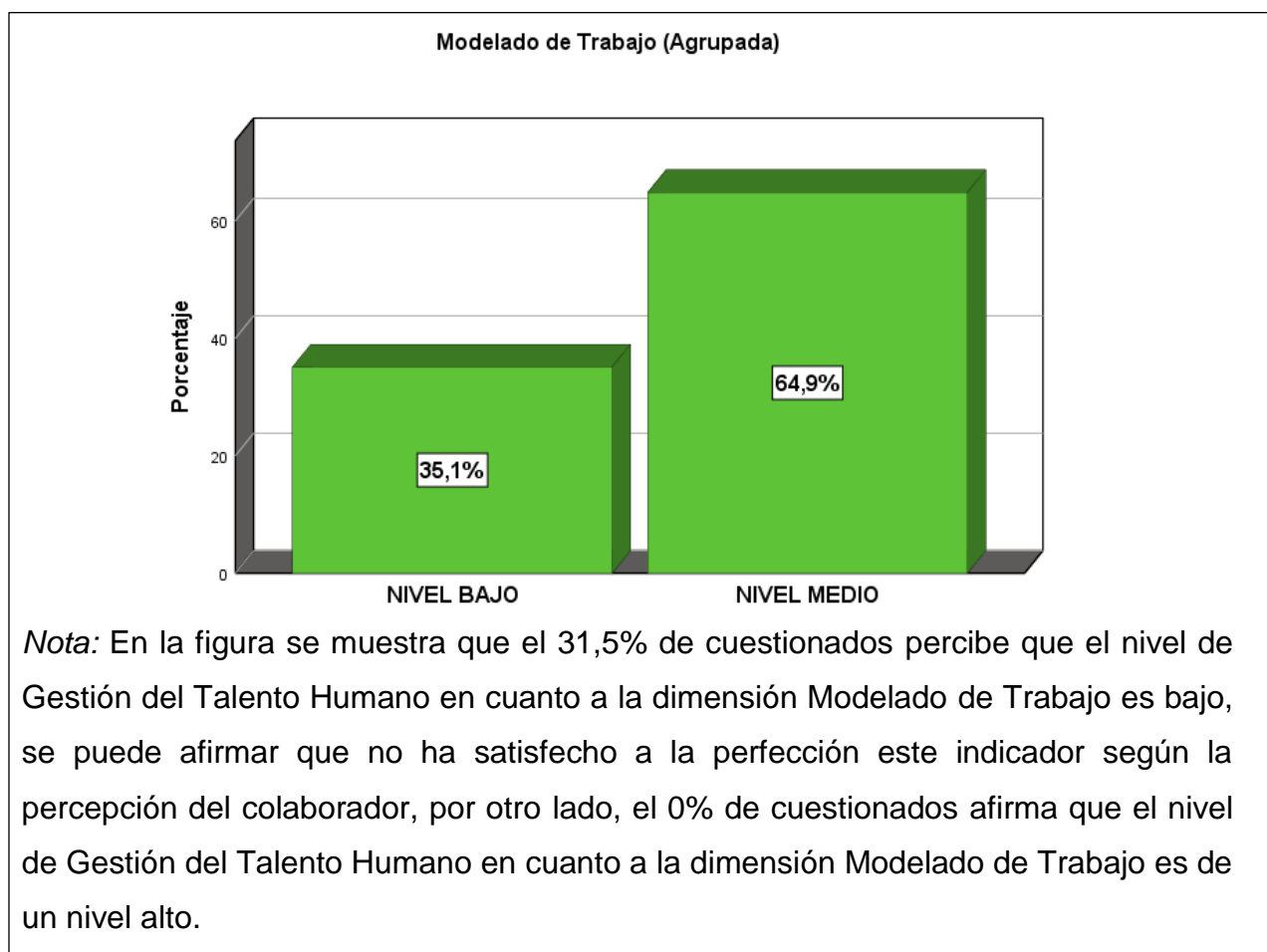
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 4. Gestión del Talento Humano – Dimensión modelado de Trabajo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	13	35,1	35,1	35,1
	NIVEL MEDIO	24	64,9	64,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura Nº 4: Modelado de Trabajo



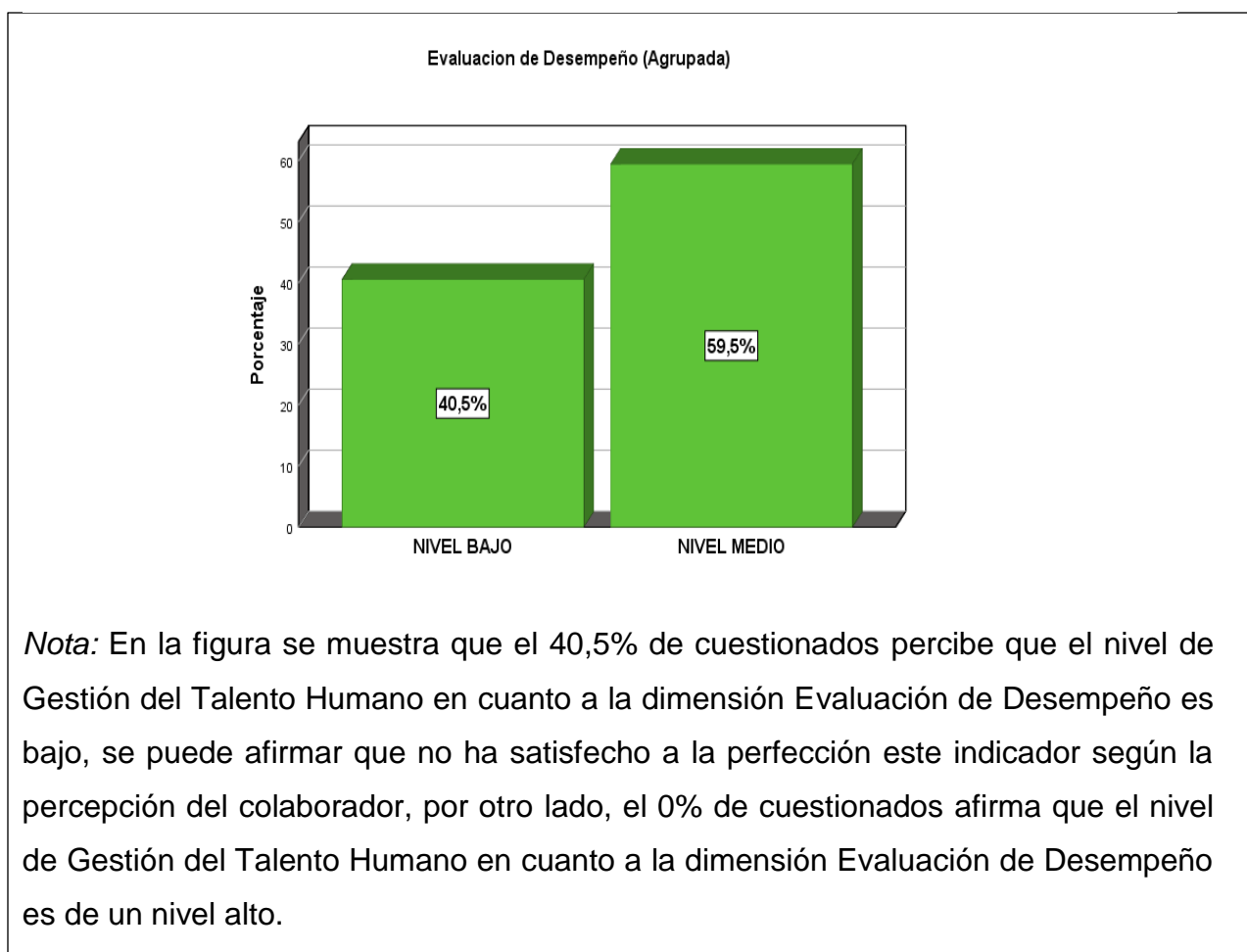
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 5. Gestión del talento Humano – Dimensión Evaluación de Desempeño (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	15	40,5	40,5	40,5
	NIVEL MEDIO	22	59,5	59,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura Nº 5: Evaluación de Desempeño



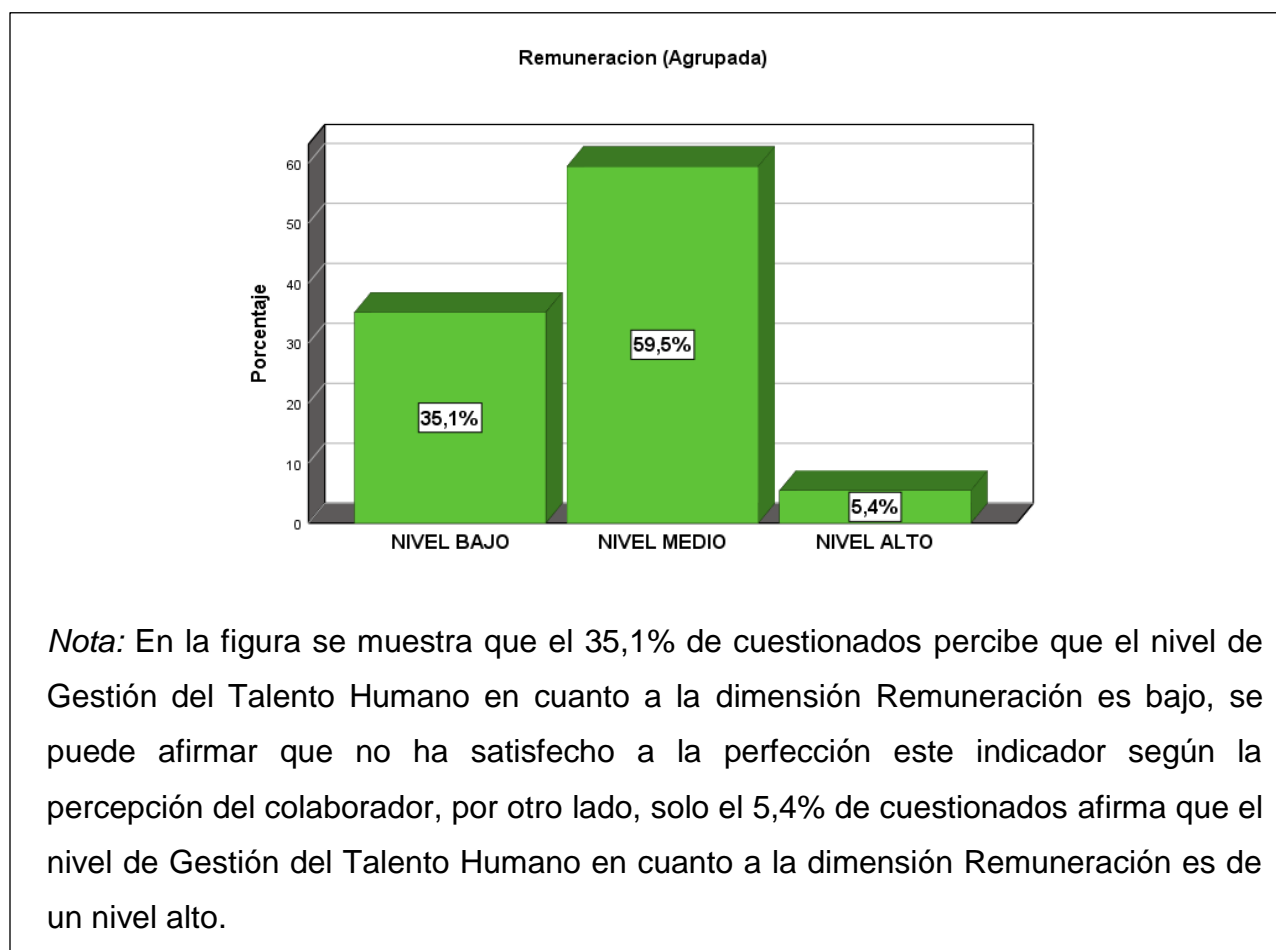
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 6. Gestión del Talento Humano – Dimensión Remuneración (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	13	35,1	35,1	35,1
	NIVEL MEDIO	22	59,5	59,5	94,6
	NIVEL ALTO	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 6: Remuneración



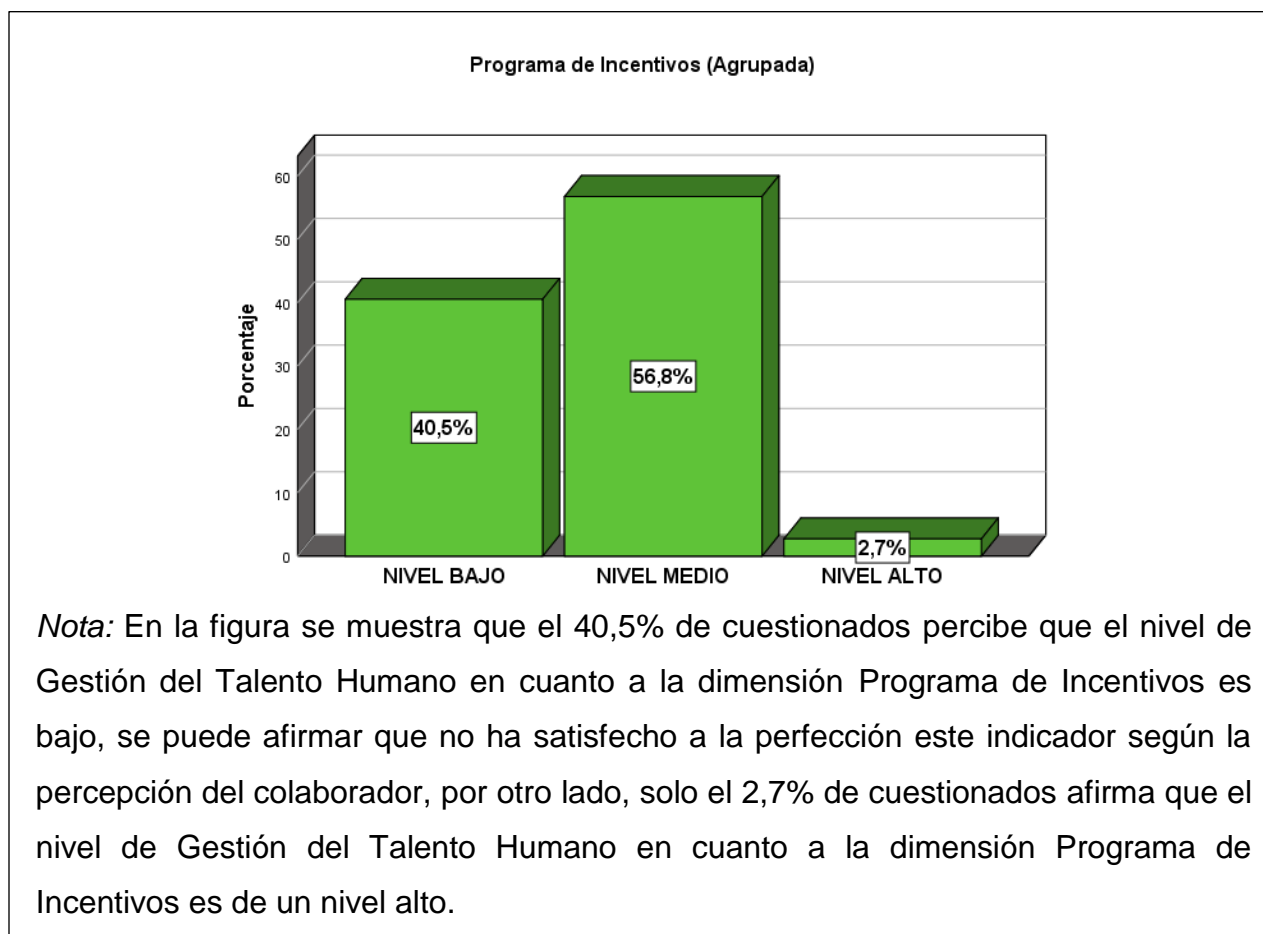
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 7. Gestión del Talento Humano – Dimensión Programa de Incentivos (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	15	40,5	40,5	40,5
	NIVEL MEDIO	21	56,8	56,8	97,3
	NIVEL ALTO	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 7: Programa de Incentivos



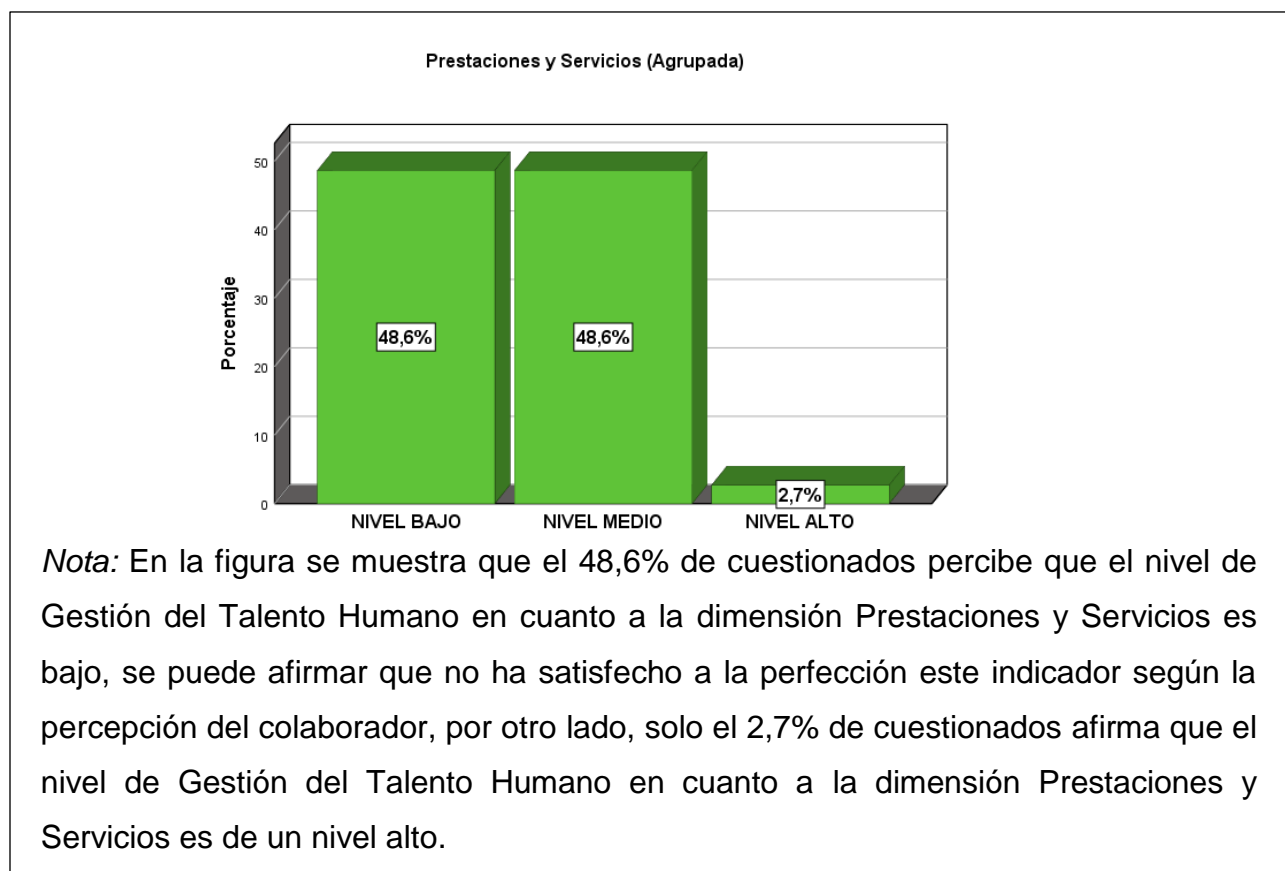
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 8. Gestión del Talento Humano – Dimensión Prestaciones y Servicios (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	18	48,6	48,6	48,6
	NIVEL MEDIO	18	48,6	48,6	97,3
	NIVEL ALTO	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura Nº 8: Prestaciones y Servicios



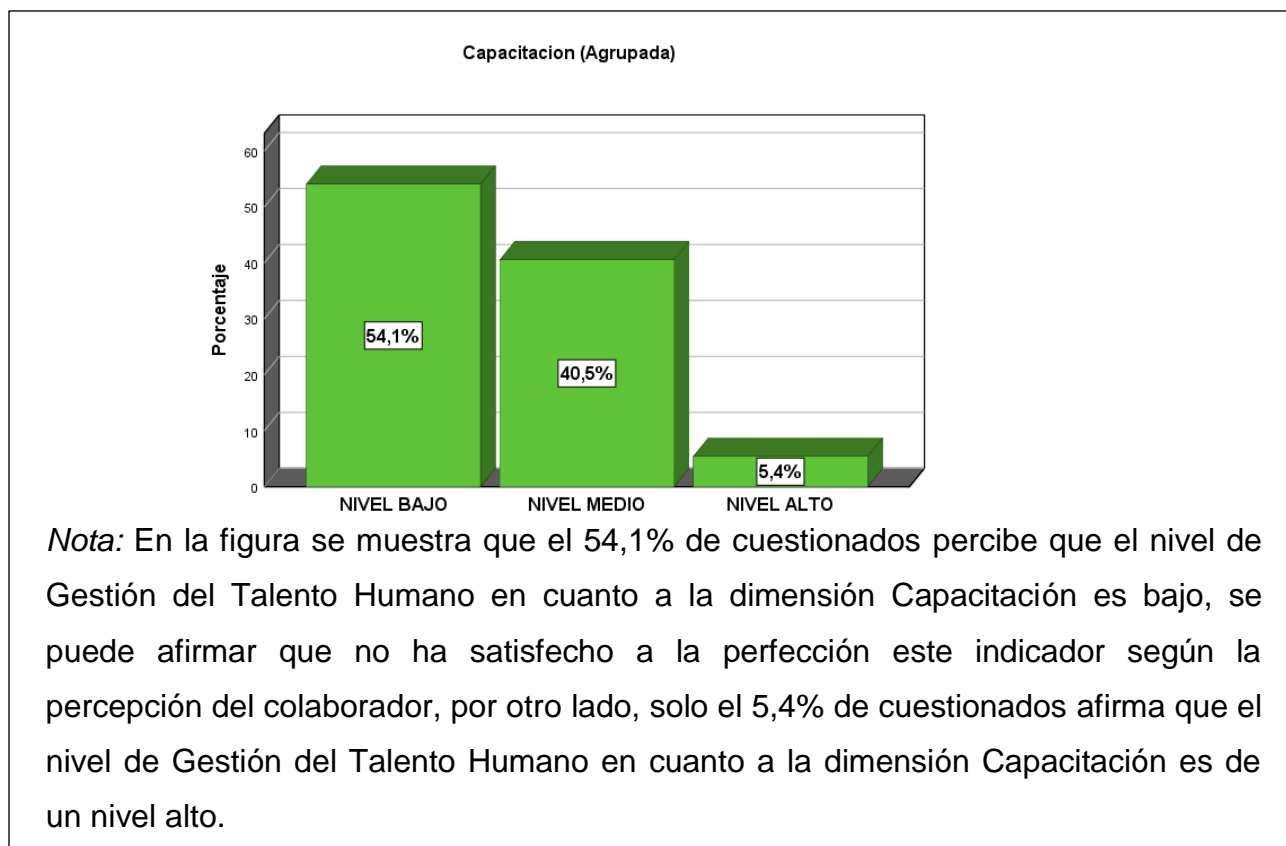
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9. Gestión del Talento Humano – Dimensión Capacitación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	20	54,1	54,1	54,1
	NIVEL MEDIO	15	40,5	40,5	94,6
	NIVEL ALTO	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura Nº 9: Capacitación



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 10. Gestión del Talento Humano – Dimensión Desarrollo de las Personas y las Organizaciones (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	16	43,2	43,2	43,2
	NIVEL MEDIO	20	54,1	54,1	97,3
	NIVEL ALTO	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 10: Desarrollo de Personas y Organizaciones

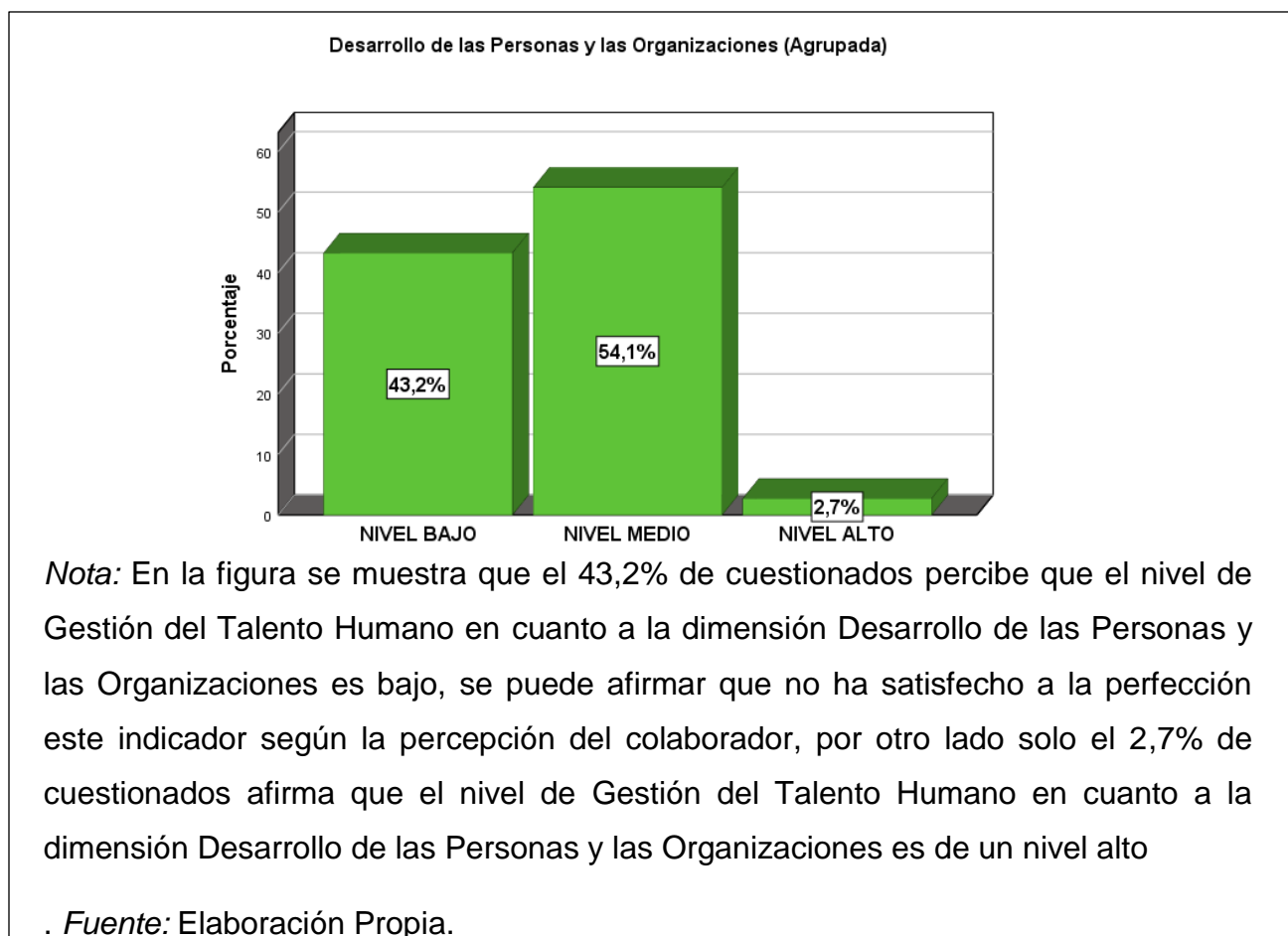
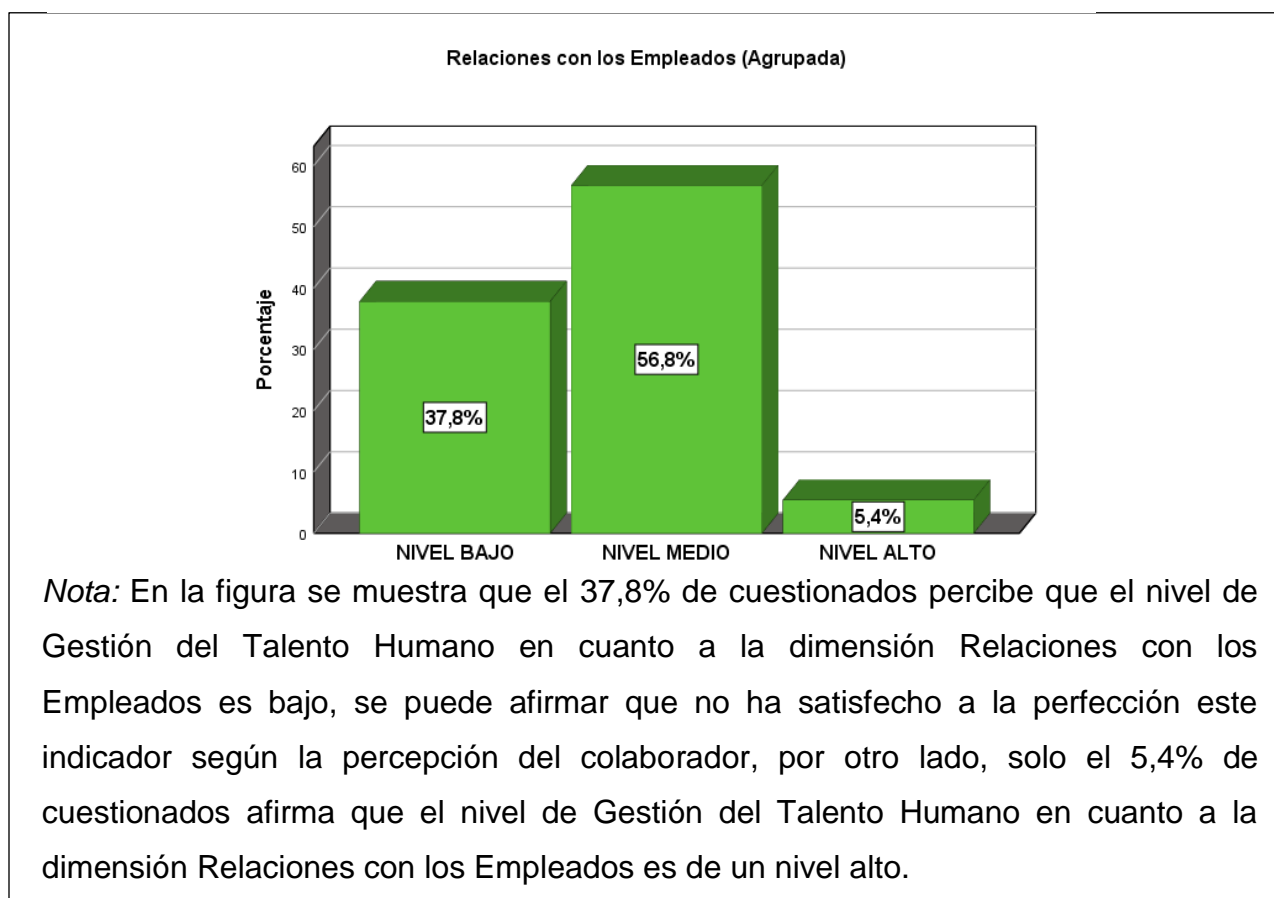


Tabla 11. Gestión del Talento Humano – Dimensión Relaciones con los empleados (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	14	37,8	37,8	37,8
	NIVEL MEDIO	21	56,8	56,8	94,6
	NIVEL ALTO	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 11: Relaciones con los empleados



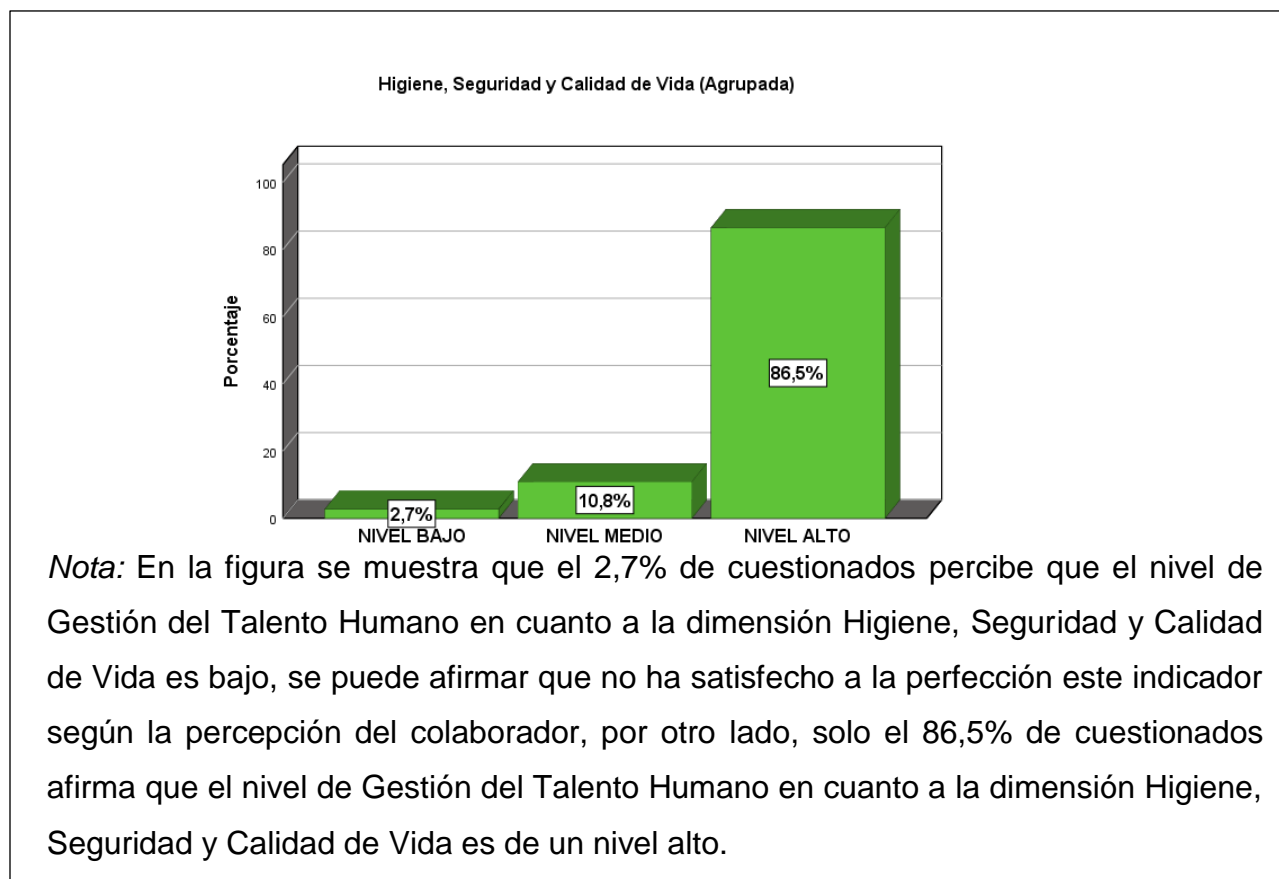
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 12. Gestión del Talento Humano – Dimensión Higiene, Seguridad y Calidad de Vida (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	1	2,7	2,7	2,7
	NIVEL MEDIO	4	10,8	10,8	13,5
	NIVEL ALTO	32	86,5	86,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura Nº 12: Higiene, Seguridad y Calidad de vida



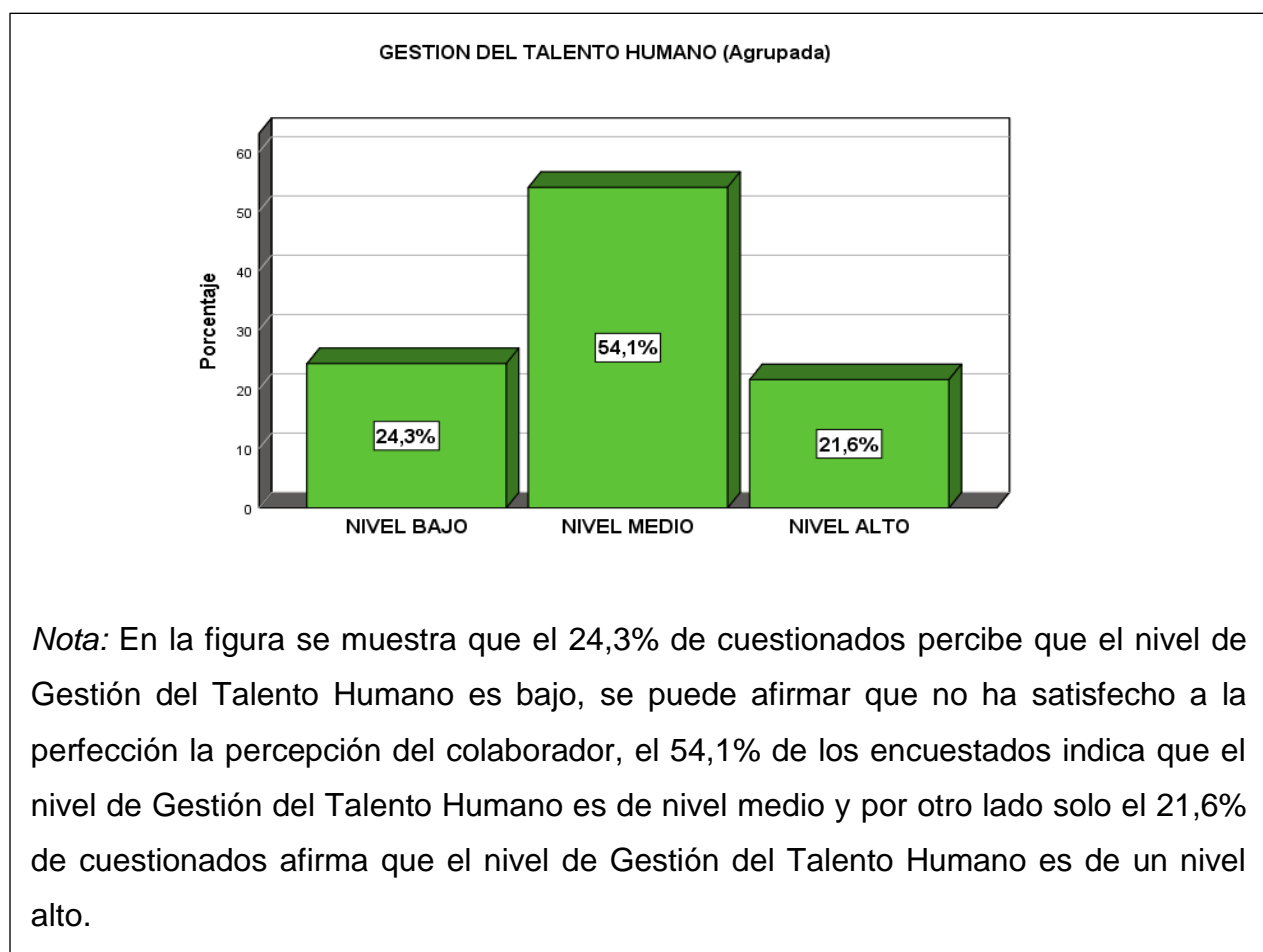
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 13. VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	9	24,3	24,3	24,3
	NIVEL MEDIO	20	54,1	54,1	78,4
	NIVEL ALTO	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura Nº 13: Gestión del Talento Humano (Agrupada)



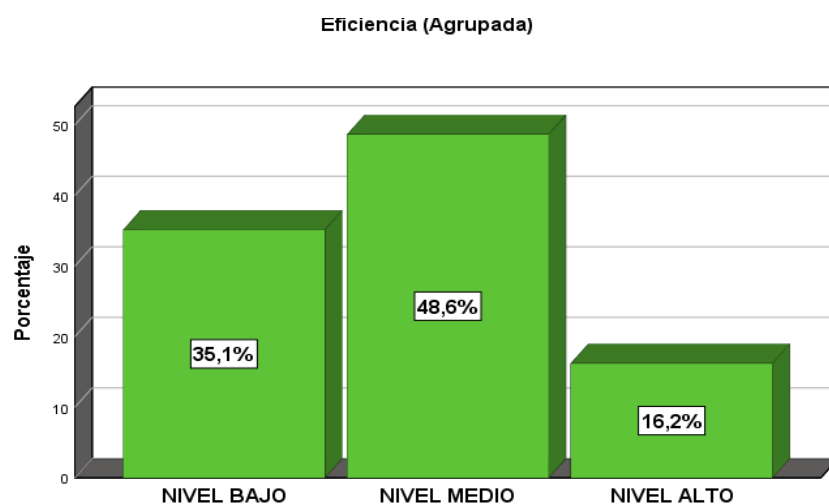
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14. Desempeño Laboral – Dimensión Eficiencia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	13	35,1	35,1	35,1
	NIVEL MEDIO	18	48,6	48,6	83,8
	NIVEL ALTO	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 14: Eficiencia



Nota: En la figura se muestra que el 35,1% de cuestionados percibe que el nivel de Desempeño Laboral en cuanto a la dimensión Eficiencia es bajo, se puede afirmar que no ha satisfecho a la perfección este indicador según la percepción del colaborador, por otro lado, solo el 16,2% de cuestionados afirma que el nivel de Desempeño Laboral en cuanto a la dimensión Eficiencia es de un nivel alto.

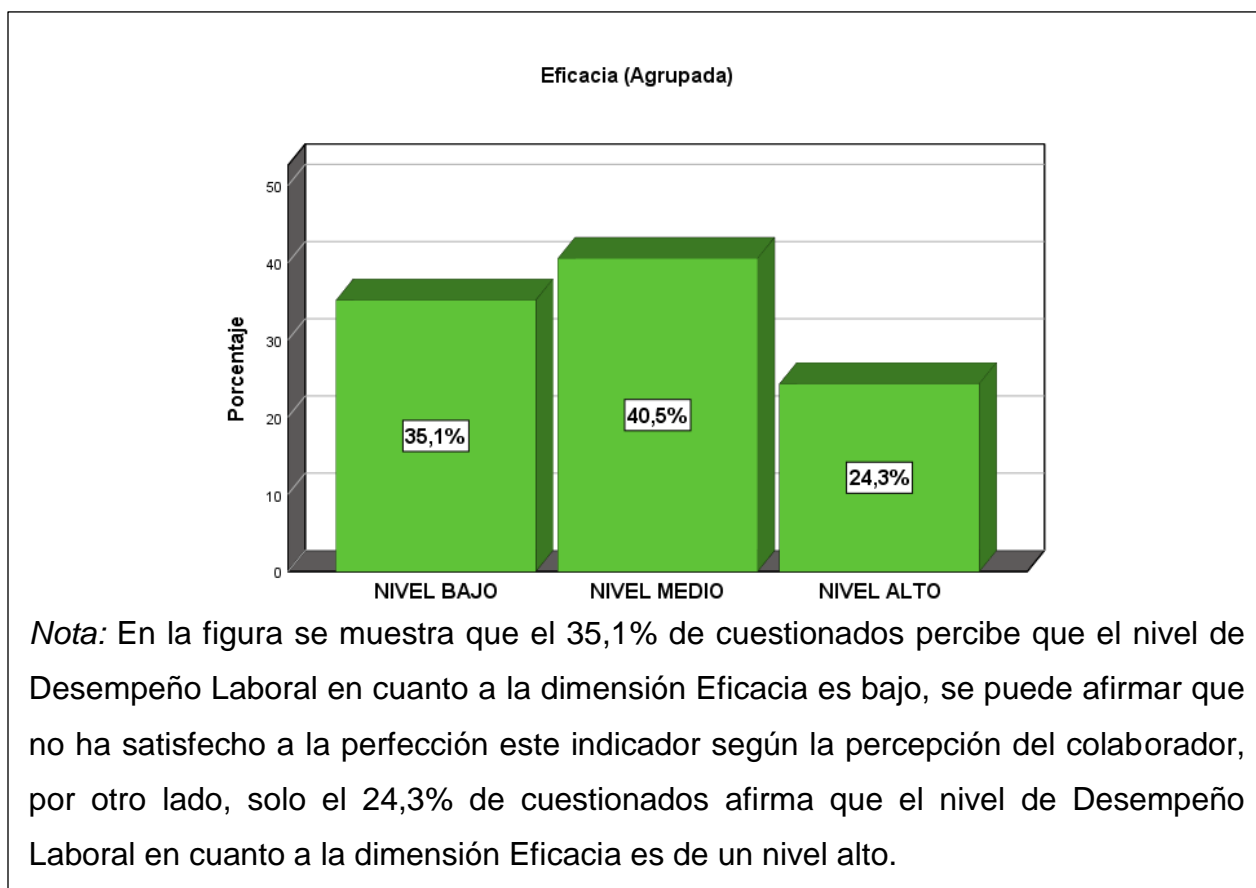
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 15. Desempeño Laboral – Dimensión Eficacia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	13	35,1	35,1	35,1
	NIVEL MEDIO	15	40,5	40,5	75,7
	NIVEL ALTO	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 15: Eficacia



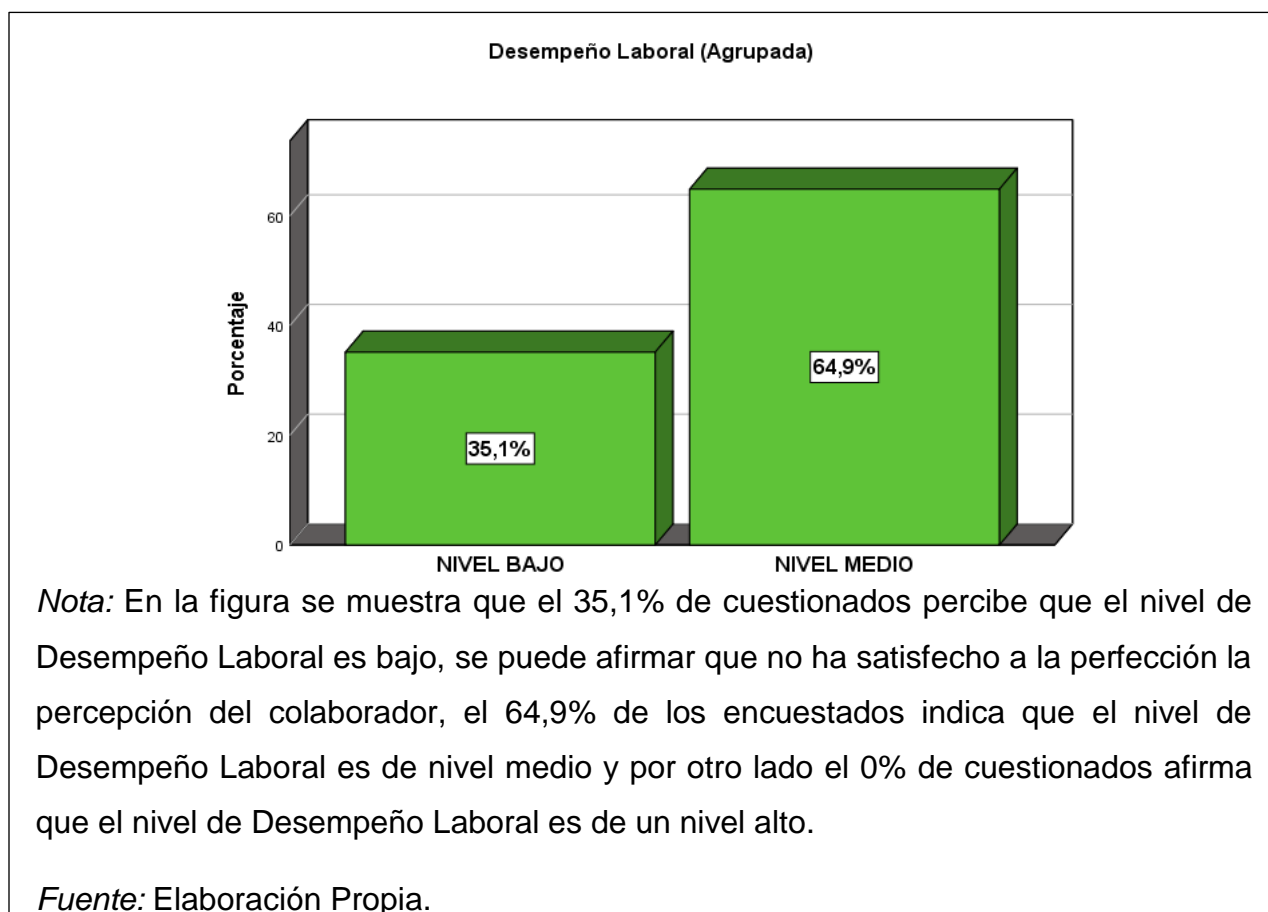
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 16. VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	válido	acumulado
Válido	NIVEL BAJO	13	35,1	35,1	35,1
	NIVEL MEDIO	24	64,9	64,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25

Figura N° 16: Desempeño Laboral (Agrupada)



Fiabilidad Variable Independiente

Tabla 17. Fiabilidad Variable Gestión del Talento Humano.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	25

Fiabilidad Variable Dependiente

Tabla 18. Fiabilidad Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	16

Tabla 19. Tabla Cruzada Gestión del Talento Humano * Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			
		Indiferente	De acuerdo	Total	
Gestión del Talento Humano	Desacuerdo	Recuento	8	0	8
		Recuento esperado	3,5	4,5	8,0
		% del total	21,6%	0,0%	21,6%
	Indiferente	Recuento	8	21	29
		Recuento esperado	12,5	16,5	29,0
		% del total	21,6%	56,8%	78,4%
Total		Recuento	16	21	37
		Recuento esperado	16,0	21,0	37,0
		% del total	43,2%	56,8%	100,0%

Tabla 20. Pruebas de Chi-Cuadrado.

	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)	Significació n exacta (bilateral)	Significació n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,397 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	10,609	1	,001		
Razón de verosimilitud	16,453	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	13,034	1	,000		
N de casos válidos	37				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.46.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral).

En la tabla 20, apreciamos que según el análisis de relación de Pearson, hay relación entre ambas variables investigadas, y esta relación se encuentra en un valor de 0,000.

3.2. Discusión de Resultados

Según el objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020, los resultados mostrados en los gráficos 01 y 02, se evidencia un nivel de correlación y fiabilidad aceptable (,000) a través del test del CHI - CUADRADO DE PEARSON, refleja que los procesos que se realizan para la selección y contratación del personal, influye de manera oportuna en el desempeño diario en las labores de los colaboradores, datos que al ser comparados con lo encontrado por Briones (2015), en su tesis “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San Jacinto de Buena Fe, año 2015”, quien concluye que existe mayor nivel de relación entre las variables analizadas, como principal problema dentro de la organización, se encuentra un deficiente cumplimiento de procesos administrativos, principalmente en el área que trabaja con los recursos humanos, mostrándose que implica a que el personal no sienta la responsabilidad de cumplir objetivamente sus labores, perjudicando la imagen institucional, en estos casos se puede inferir que depende mucho la buena administración en el proceso de selección de personal, así también Vallejo (2016) define que: Las principales funciones del área de gestión del talento humano es convocar, elegir, enseñar, valorar el trabajo, poner en práctica, evaluar y supervisar a los trabajadores, del mismo modo se necesitará conocer toda la información de los colaboradores para el manejo rápido de información, lograr que el personal tenga compromiso con la organización, para obtener rendimiento, reconocimiento, y efectuar la finalidad a largo plazo de la organización, y efectivamente tal como muestra los resultados si influyen ambas variables.

Según el objetivo específico Diagnosticar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020, los resultados en la Tabla 01, indica que el 37,8% de cuestionados indicaron que hay deficiencias y no se realiza un adecuado procedimiento de selección de personal, datos que al ser comparados con Yaurivilca y Rosales (2018) en su tesis “Gestión del

talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores y funcionarios de la municipalidad provincial de Chupaca, 2017” de tal manera las autoras concluyen que las autoras concluyen que tiene una relación significativa las variables analizadas, este resultado atraído mediante información sobre talento humano que no está muy bien conformada y no aplica la adecuada atracción de personal, perjudicando al desempeño en las labores encomendadas a los trabajadores, eso nos indica que todo siempre dependerá de una buena selección y evaluación de personal para lograr objetivos en una organización, también Liquidano (2012) indica que: Responsabilidad primaria de una entidad, comprendida por diversas etapas, clasificándolos tanto en ingreso como en incorporación: captación, elección, colocación, estimulación y creación de áreas laborales, con objeto la atracción y elección a los colaboradores capaces y de la mano conocimientos superiores a lo establecido en el mercado laboral, originando un convenio laboral y un seguimiento al área asignada laboral y a la empresa.

Según el objetivo específico Indicar cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020, en la Tabla N° 14, un 31,1% de los encuestados afirmaron que no existe una buena y adecuada eficiencia en la organización, por lo tanto Morales y Mundaca (2015) desarrollaron en Chiclayo la tesis “La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Tumbayaco”, los autores concluyen que incide directamente el gestionar al recurso trabajador de acuerdo a los logros operativos, ya que presenta negativas consecuencias laborales, eso es muy importante porque toda organización puede funcionar si el personal se siente comprometido e identificado, así mismo Werther y Davis (2008) indicaron: Todo trabajador muestra ciertas actitudes y conocimientos al momento de ejercer una función encomendada en la organización, pero se necesita evaluarlo para corroborar el nivel de influencia acorde al cumplimiento de tareas y si requiere continuar laborando, también tiene que ver con retroalimentar a los trabajadores cada vez que estos susciten alguna debilidad, con el fin de lograr un apto clima laboral.

Según el objetivo Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020, en el Anexo 02 se percibe que la relación a través del CHI-CUADRADO DE PEARSON, es (χ^2), indicando la incidencia en las variables analizadas, Orozco (2018) desarrolló en Lima la tesis “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”, autora que concluye y aprecia alta significancia entre el cuerpo laboral y su trabajo realizado, todo estos resultados nos permite percibir que al relacionarse dos variables, la dependiente influirá de tal manera que los resultados y metas trazadas deberán lograrse si se desarrolla correctamente la variable independiente, por lo tanto Alfaro (2012) indica: La principal función que toda organización desea cumplir es satisfacer de manera óptima el adecuado servicio o bien que se requiera, y todo esto imparte de la adecuada atención por parte de los trabajadores, pero para que todo esto sea posible es importante que cada jefe encargado de un departamento organizacional siempre contribuya en el desarrollo operacional.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Según el objetivo general, existe relación de manera confiable entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro - Ferreñafe, resultados obtenidos a través de la prueba de Pearson es de ($,000$), según el Anexo N° 02 que indica que hay una relación significativa entre variables.

Se concluye que respecto al diagnóstico de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro - Ferreñafe, los resultados de la Tabla N° 01, en una de sus dimensiones titulada Selección de personal, muestra que el 37,8% de los trabajadores indican que no se respeta el proceso idóneo de selección, por lo que, al tener un déficit en la administración de personal, básicamente esto influirá en la realización de actividades en la organización.

Según el objetivo específico 2, el nivel de desempeño laboral en dicha organización en estudio, se percibe que en la Tabla N° 14, un 31,1% de los colaboradores encuestados indican que, en una de las dimensiones titulada Eficiencia, se concluye que no existe una adecuada eficiencia en los trabajadores de la organización, motivo por el cual influye en temas de desarrollo y cumplimiento de actividades.

Finalmente se concluye en lo que respecta a la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, en el Anexo 02 se percibe que la relación a través del CHI-CUADRADO, es ($,000$), por lo que comprobó un enlace alto entre variables dependiente e independiente, indicando que al realizarse una adecuada administración de personal, el trabajo de los empleados será el esperado y esto conllevará a los logros organizacionales.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que, así como se implementan constantemente los manuales de procedimientos administrativos también se le haga llegar a cada trabajador de manera verbal, ya que muchas veces los documentos escritos no son tomados en mucha importancia, y eso perjudica a la organización ya que el personal desconocerá sus funciones organizacionales.

Debido al poco compromiso que sienten los colaboradores en la institución, se sugiere que el jefe del área de personal, diseñe indicadores para medir la productividad en las labores que realiza las distintas áreas para con ello brindar incentivos o reconocimientos de los logros en las actividades encomendadas, logrando con ello motivación al personal y pueda realizar sus funciones con dedicación, cooperando para los logros institucionales.

Se recomienda que se aplique métodos de retroalimentación para reforzar los conocimientos de los colaboradores con le finalidad de comprometerlos a cooperar en el logro de las metas trazadas de la institución.

Se recomienda que la selección de personal en la institución, se lleve a cabo con profesionales especializados y capacitados en trabajar con el recurso humano, para que exista un proceso de selección transparente, de tal manera que se contrate a personas que realmente puedan trabajar en conjunto por el bien de la población.

REFERENCIAS

- Alfaro, C. (2012). *Administración de Personal*. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Arana, B. (2018). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Técnica de Babahoyo” Ecuador. Recuperada de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/4899/1/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000272.pdf>
- Briones, Z. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Jacinto de Buena Fe, año 2015*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Técnica Estatal de Quevedo” Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/3530/1/T-UTEQ-0033.pdf>
- Cabrera, W. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019*. (Tesis de Posgrado). “Universidad César Vallejo” Perú. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56299/Cabrera_HW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, D. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, 2018*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Privada del Norte” Perú. Recuperada de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%c3%b1eda%20Durand%2c%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato (2002). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de https://www.academia.edu/18140572/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano

- Chiavenato (2009). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO Idalberto. Gestión del talento humano. 3ra Edición. McGraw Hill](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto_Gesti3n_del_talento_humano_3ra_Edici3n_McGraw_Hill)
- Del Castillo, M. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de Maestría). “Universidad César Vallejo” Perú. Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dessler & Varela, J. (2009). *Administración de Recursos Humanos enfoque latinoamericano*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Diez Canseco, D & Nava, S. (2018)._“*La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención primaria ii - Essalud, Lambayeque, 2018*”. (Tesis de Maestría). “Universidad César Vallejo” Perú. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31814/diez_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estela, O. (2018). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Señor de Sipán” Perú. Recuperada de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5328/Estela%20Orrillo%20Zoilita%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores P, Velásquez B & Gómez R. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua”. Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

- Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hoyos M & Molero C. (2018). *Relación entre la selección de personal por competencias y su desempeño de la tarea en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Ferreñafe*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Señor de Sipán” Perú. Recuperada de <http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5135/Hoyos%20Manay%20%26%20Molero%20Cavero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leyton, F. (2018). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Borja, año 2017*. (Tesis de Maestría). “Universidad César Vallejo” Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14801/Leyton_FMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Liquidano, R. (2012). *Gestión del Talento Humano de la fase administrativa a la gestión del conocimiento*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento
- López, M. (2016). *Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Regional Autónoma de los Andes” Uniandes Ecuador. Recuperada de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3984/1/TUAEXCOMADM008-2016.pdf>
- Morales, A. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Secura, 2018*. (Tesis de Pregrado). “Universidad César Vallejo” Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29039/Morales_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Morales D & Mundaca P. (2015). *La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tumán*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Señor de Sipán” Perú. Recuperada de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3817/MUNDACA%20PEREZ%20CRISTHIAN%20MARTIN-EDITADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morgan R, & Rocha M. (2016). *Implementación de la evaluación al desempeño como estrategia de la mejora continua en la Alcaldía de Ciudad Sandino*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua”. Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4801/1/17516.pdf>
- Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas & Rebolledo-Malpica (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Recuperado de <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>
- Orozco, A. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. (Tesis de Pregrado). “Universidad César Vallejo” Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, S. (2006). La importancia de la evaluación del desempeño en la gerencia de la ciencia. *Ciencias Holguín*, 12(4), 1-8. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Robbins & Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins & Coulter. (2014). *Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion

- Rovayo, C. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Técnica de Ambato” Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16760/1/T2868i.pdf>
- Sánchez, S. (2015). *El control de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo de la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Técnica de Ambato” Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9495/1/226%20o.e..pdf>
- Vallejo, Ch. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Werther & Davis (2008). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las empresas*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Wayne, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Yaurivilca O & Rosales O. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chupaca, 2017*. (Tesis de Pregrado). “Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión” Perú. Recuperada de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/702/1/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20Y%20FUNCIONARIOS%20DE%20LA%20MUNICI.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01 - INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANUEL ANTONIO MESONES MURO - FERREÑAFE

OBJETIVO: Determinar si existe relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020; por lo que se solicita de la manera más cordial responder los siguientes ítems. La información obtenida se utilizará solo para fines académicos.

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Condición Laboral: _____ Tiempo de Servicio: _____

INSTRUCCIONES

5= Total de acuerdo, 4= De acuerdo, 3= Indiferente, 2= Desacuerdo, 1= Totalmente en desacuerdo

I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿La organización realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?					
2	¿Las convocatorias permiten que la organización pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?					
3	¿El personal está calificado para desempeño eficiente de sus labores en cada una de las áreas correspondientes?					
4	¿El personal cumple con el perfil adecuado para cada uno de sus puestos de trabajo?					
5	¿Se necesita conocer el área donde se trabajará?					
6	¿Existe compromiso laboral en la organización?					

7	¿Qué tanto facilita el diseño de trabajo el desarrollo de las actividades de los colaboradores?					
8	¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el estatuto para la realización de tareas?					
9	¿Se supervisan constantemente las labores desarrolladas por los colaboradores?					
10	¿El ritmo laboral es el adecuado dentro de la organización?					
11	¿La organización cumple con la remuneración por la realización de tareas?					
12	¿Se propone algún pago extra al trabajador?					
13	¿Motivan los incentivos a los colaboradores?					
14	¿Se realiza el abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su desempeño?					
15	¿La organización ofrece pagos extras no monetarios?					
16	¿La organización vela por el bienestar del personal colaborador?					
17	¿La organización envía constantemente a capacitar a su personal?					
18	¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su labor?					
19	¿El personal tiene amplia experiencia laboral?					
20	¿El personal colabora e influye efectivamente en la organización?					
21	¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los colaboradores?					
22	¿Contribuyen los altos puestos a colaborar en la realización de tareas?					
23	¿La organización cuenta con los adecuados ambientes para laborar?					
24	¿Hay zonas de seguridad en casos de fenómenos naturales?					
25	¿Cumple la organización en el					

	aporte integral beneficiario de sus colaboradores?					
--	--	--	--	--	--	--

II. DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿El personal que trabaja en la organización cumple con su trabajo en el tiempo y horario establecidos?					
2	¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?					
3	¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?					
4	¿Existe monitoreo al inicio y finalización del trabajo?					
5	¿Hay presión de cumplimiento de actividades?					
6	¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?					
7	¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?					
8	¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?					
9	¿Los colaboradores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?					
10	¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?					
11	¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado?					
12	¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?					
13	¿Cooperan en la elaboración del plan de trabajo?					
14	¿Es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?					
15	¿Se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?					
16	¿Cree que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?					

ANEXO 02 – VALIDACIÓN

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL EXPERTO	MGTR. NELLY AGUILAR AMAYA
ESPECIALIDAD	Administración estratégica de empresas
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Magíster
EXPERIENCIA	11 años de experiencia laboral
INSTITUCION DONDE SE ENCUENTRA LABORANDO	Universidad Tecnológica del Perú
CARGO	DTP
<p><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFAE, 2020</p>	
TESISTAS	Segura Chunga Flavio Nilson. Correa Carlos Catarina Josefa.
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario Gestión del Talento Humano Y Desempeño Laboral.
ESPECIALIDAD	Administración
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL
	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Diagnosticar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p> <p>Indicar cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la</p>

	<p>Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p>
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 41 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbachy finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>1. ¿La organización realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>2. ¿Las convocatorias permiten que la organización pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3. ¿El personal está calificado para el desempeño eficiente de sus labores en cada una de las áreas correspondientes?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>4. ¿El personal cumple con el perfil adecuado para cada uno de sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5. ¿Se necesita conocer el área donde se trabajará?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Existe compromiso laboral en la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Qué tanto facilita el diseño de trabajo en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el estatuto para la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Se supervisan constantemente las labores desarrolladas por los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿El ritmo laboral es el adecuado dentro de la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La organización cumple con la remuneración por la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Se propone algún pago extra al trabajador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Motivan los incentivos a los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Se realiza el abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su desempeño?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La organización ofrece pagos extras no monetarios?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La organización vela por el bienestar del personal trabajador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>17. ¿La organización envía constantemente a capacitar a su personal?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su labor?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿El personal tiene amplia experiencia laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿El personal colabora e influye efectivamente en la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>22. ¿Contribuyen los altos puestos a colaborar en la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23. ¿La organización cuenta con los adecuados ambientes para laborar?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24. ¿Hay zonas de seguridad en casos de fenómenos naturales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>25. ¿Cumple la organización en el aporte integral beneficiario de sus trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	
<p>1. ¿El personal que trabaja en la organización cumple con su trabajo en el tiempo y horario establecidos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	
<p>2. ¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Existe monitoreo al inicio y finalización del trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Hay presión de cumplimiento de actividades?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Total de acuerdo.	
7. ¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
11. ¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>12. ¿Respetas los horarios establecidos en el trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Cooperan los trabajadores en la elaboración del plan de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El trabajador es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿El trabajador se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que es un buen trabajador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>1. PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>Nº TA: 41(100%) Nº TD:</p>

2. COMENTARIOS GENERALES	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
3. OBSERVACIONES	<hr/>


Mgtr. Nelly X. Aguilar Amaya
DNI 46188995
C/AO 18346

JUEZ – EXPERTO

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL EXPERTO	DR. ELMER BAGNER SALAZAR SALAZAR
ESPECIALIDAD	ECONOMISTA
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	DR. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN – MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN CON GERENCIA EMPRESARIAL
EXPERIENCIA	21 AÑOS – PUBLICA Y PRIVADA
INSTITUCION DONDE SE ENCUENTRA LABORANDO	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
CARGO	ACREDITADOR
<p><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑA FE, 2020</p>	
TESISTAS	Segura Chunga Flavio Nilson. Correa Carlos Catarina Josefa.
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario Gestión del Talento Humano Y Desempeño Laboral.
ESPECIALIDAD	Administración
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreña fe en el año 2020.
	ESPECÍFICOS Diagnosticar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreña fe en el año 2020.

	<p>Indicar cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p>
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 41 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbachy finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>1. ¿La organización realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>2. ¿Las convocatorias permiten que la organización pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿El personal está calificado para el desempeño eficiente de sus labores en cada una de las áreas correspondientes?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El personal cumple con el perfil adecuado para cada uno de sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Se necesita conocer el área donde se trabajará?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Existe compromiso laboral en la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Qué tanto facilita el diseño de trabajo en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el estatuto para la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Se supervisan constantemente las labores desarrolladas por los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿El ritmo laboral es el adecuado dentro de la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La organización cumple con la remuneración por la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Se propone algún pago extra al trabajador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Motivan los incentivos a los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Se realiza el abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su desempeño?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La organización ofrece pagos extras no monetarios?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La organización vela por el bienestar del personal trabajador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>17. ¿La organización envía constantemente a capacitar a su personal?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su labor?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿El personal tiene amplia experiencia laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿El personal colabora e influye efectivamente en la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>22. ¿Contribuyen los altos puestos a colaborar en la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿La organización cuenta con los adecuados ambientes para laborar?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Hay zonas de seguridad en casos de fenómenos naturales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Cumple la organización en el aporte integral beneficiario de sus trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	
<p>1. ¿El personal que trabaja en la organización cumple con su trabajo en el tiempo y horario establecidos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	
<p>2. ¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Existe monitoreo al inicio y finalización del trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Hay presión de cumplimiento de actividades?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Total de acuerdo.	
<p>7. ¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>12. ¿Respetas los horarios establecidos en el trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Cooperan los trabajadores en la elaboración del plan de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El trabajador es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿El trabajador se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que es un buen trabajador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA: 41(100%) N° TD: _____
2. COMENTARIOS GENERALES	El instrumento está listo para su aplicación, reúne las condiciones requeridas para el tipo de investigación.
3. OBSERVACIONES	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>


Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar
ORIENTAL CENTRAL
CAMARA DE JUSTICIA
JUEZ EXPERTO
DR. ELMER BAGNER SALAZAR SALAZAR
DNI 16786640

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL EXPERTO	Mg. Karol Melissa Arbaiza Godos
ESPECIALIDAD	Administración y Comercio Internacional
TITULO Y GRADO ACADEMICO OBTENIDO	Mg. Administración de Negocios
EXPERIENCIA	6 años
INSTITUCION DONDE SE ENCUENTRA LABORANDO	PROGESA EIRL
CARGO	Administradora General
<p><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020</p>	
TESISTAS	Segura Chunga Flavio Nilson. Correa Carlos Catarina Josefa.
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario Gestión del Talento Humano Y Desempeño Laboral.
ESPECIALIDAD	Administración
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Diagnosticar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p> <p>Indicar cuál es el nivel de desempeño</p>

	<p>laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe en el año 2020.</p>
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 41 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbachy finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>1. ¿La organización realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>2. ¿Las convocatorias permiten que la organización pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿El personal está calificado para el desempeño eficiente de sus labores en cada una de las áreas correspondientes?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El personal cumple con el perfil adecuado para cada uno de sus puestos de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Se necesita conocer el área donde se trabajará?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Existe compromiso laboral en la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Qué tanto facilita el diseño de trabajo en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el estatuto para la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Se supervisan constantemente las labores desarrolladas por los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿El ritmo laboral es el adecuado dentro de la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La organización cumple con la remuneración por la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<hr/> <hr/>
<p>12. ¿Se propone algún pago extra al trabajador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Motivan los incentivos a los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Se realiza el abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su desempeño?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿La organización ofrece pagos extras no monetarios?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16. ¿La organización vela por el bienestar del personal trabajador?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>17. ¿La organización envía constantemente a capacitar a su personal?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su labor?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿El personal tiene amplia experiencia laboral?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿El personal colabora e influye efectivamente en la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>22. ¿Contribuyen los altos puestos a colaborar en la realización de tareas?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿La organización cuenta con los adecuados ambientes para laborar?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Hay zonas de seguridad en casos de fenómenos naturales?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Cumple la organización en el aporte integral beneficiario de sus trabajadores?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	
<p>1. ¿El personal que trabaja en la organización cumple con su trabajo en el tiempo y horario establecidos?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	
<p>2. ¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Existe monitoreo al inicio y finalización del trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Hay presión de cumplimiento de actividades?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Total de acuerdo.	
7. ¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
11. ¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado? a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>12. ¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Cooperan los trabajadores en la elaboración del plan de trabajo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El trabajador es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿El trabajador se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que es un buen trabajador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo. b) Desacuerdo. c) Indiferente. d) De acuerdo. e) Total de acuerdo.</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>1. PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>Nº TA: 41(100%) Nº TD:</p>

<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	<p>El instrumento se ajusta a los objetivos de la investigación.</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3. OBSERVACIONES</p>	<p>Ninguna</p> <hr/> <hr/> <hr/>



Karol M. Arbaiza Codos
Mg. Administración de Negocios
Lic. Comercio y Negocios Internacionales
Administradora de Empresas
46964993

ANEXO 02– MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

2.3. Variables y Operacionalización.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e Instrumento
Gestión del Talento Humano	Reclutamiento de personal	Convocatoria	1.- ¿La organización realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	Encuesta/Cuestionario para la recolección de datos
		Variedad de talento humano	2.- ¿Las convocatorias permiten que la organización pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	
	Selección de personal	Calificación del personal	3.- ¿El personal está calificado para el desempeño eficiente de sus labores en cada una de las áreas correspondientes?	
		Ingreso del talento humano	4.- ¿El personal cumple con el perfil adecuado para cada uno de sus puestos de trabajo?	
	Orientación de las Personas	Indicar labores	5.- ¿Se necesita conocer el área donde se trabajará?	
		Compromiso laboral	6.- ¿Existe compromiso laboral en la organización?	
	Modelado de trabajo	Resultados	7.- ¿Qué tanto facilita el diseño de trabajo en el desarrollo de las actividades de los trabajadores?	
		Diseño de trabajo	8.- ¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el estatuto para la realización de tareas?	
	Evaluación del desempeño	Monitoreo del trabajo	9.- ¿Se supervisan constantemente las labores desarrolladas por los trabajadores?	
		Ritmo laboral	10.- ¿El ritmo laboral es el adecuado dentro de la organización?	
	Remuneración	Aporte monetario	11.- ¿La organización cumple con la remuneración por la realización de tareas?	
		Incentivo a colaboradores	12.- ¿Se propone algún pago extra al trabajador?	
	Programas de incentivos	Motivación a los trabajadores	13.- ¿Motivan los incentivos a los trabajadores?	
		Desempeño	14.- ¿Se realiza el abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su	

		desempeño?
Prestaciones y servicios	Pagos extras no monetarios	15.- ¿La organización ofrece pagos extras no monetarios?
	Bienestar	16.- ¿La organización vela por el bienestar del personal trabajador?
Capacitación	Actualización constante	17.- ¿La organización envía constantemente a capacitar a su personal?
	Desarrollo del personal	18.- ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su labor?
Desarrollo de las personas y las organizaciones	Aplicación de conocimientos	19.- ¿El personal tiene amplia experiencia laboral?
	Planes adecuados	20.- ¿El personal colabora e influye efectivamente en la organización?
Relaciones con los empleados	Jefes relacionados	21.- ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los trabajadores?
	Aportaciones	22.- ¿Contribuyen los altos puestos a colaborar en la realización de tareas?
Higiene, seguridad y calidad de vida	Óptimas condiciones laborales	23.- ¿La organización cuenta con los adecuados ambientes para laborar?
	Medidas de seguridad necesarias	24.- ¿Hay zonas de seguridad en casos de fenómenos naturales?
	Cumplimiento de beneficios	25.- ¿Cumple la organización en el aporte integral beneficiario de sus trabajadores?

Fuente: Elaboración Propia

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e Instrumento
Desempeño Laboral	Eficiencia	Uso de recursos	1.- ¿El personal que trabaja en la organización cumple con su trabajo en el tiempo y horario establecidos?	Encuesta/Cuestionario para la recolección de datos
			2.- ¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?	
			3.- ¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?	
			4.- ¿Existe monitoreo al inicio y finalización del trabajo?	
			5.- ¿Hay presión de cumplimiento de actividades?	
			6.- ¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?	
			7.- ¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?	
			8.- ¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?	
	Eficacia	Logro de objetivos	9.- ¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?	
			10.- ¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?	
			11.- ¿Alcanza los objetivos en el tiempo indicado?	
			12.- ¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?	
			13.- ¿Coopera en la elaboración del plan de trabajo?	
			14.- ¿El trabajador es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?	
			15.- ¿El trabajador se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?	
			16.- ¿Cree usted que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?	

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 03 – AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL "Manuel A. Mesones Muro" FERREÑAFE

"Año de la Universalización de la Salud"

Manuel Antonio Mesones Muro, 13 de Abril de 2020

Quien suscribe:

Sr. JOSÉ MERCEDES RAMÍREZ HUAMÁN,

Representante Legal – Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020.

Por el presente, el que suscribe señor José Mercedes Ramírez Huamán, representante legal de la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro, AUTORIZO al alumno: Flavio Nilson Segura Chunga, identificado con DNI N° 71482898, con código universitario N° 2181804156 y a la alumna Catarina Josefa Correa Carlos, identificada con DNI N° 75682704, con código universitario N° 2181804256, ambos estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, y autores del trabajo de investigación denominado GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de Tesis de Licenciatura, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



JOSÉ MERCEDES RAMÍREZ HUAMÁN
DNI N° 17448423
ALCALDE

ANEXO 04 – RESOLUCIÓN DE PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0764-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 12 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0276-2020/FACEM-DA-USS de fecha 13/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 17/07/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración, del programa PAST sección "B" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Carmen Elvira Robles Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- RISCO QUEVEDO ROMINA PAOLA - RUIZ SULLÓN YOVANY YANE	ESTRES LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HUANCAR S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- BECERRA IRIGOIN ROSA DAELA - QUISPE PEÑA FLORISELDA	PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA FERRETERÍA GUEVARA - JOSÉ LEONARDO ORTÍZ, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- SOLDADO CUMPA JORGE LUIS - TIMANA NIMA FIORELA ELIZABETH	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE KONECTA – CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- LOZANO ECHEVERRE AZUCENA MILAGROS - LOZANO ECHEVERRE VIVIAN MILAGROS	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE KONECTA- CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- VÁSQUEZ RUIZ DAVID ABRAHAM - YERREN QUIROGA JESUS MARTIN	PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA AVM DESIGN – CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- BERNAL DIAZ LEYS KEVIN YEEYS - ROJAS MALCA LENIN JOFFERSON	MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN THE GAMERS S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- PÉREZ BRAVO CHRISTIAN JONATHAN	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- VÁSQUEZ GAMONAL EVER ARTEMIO	CALIDAD DE SERVICIO ADMINISTRATIVO Y SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS-UNPRG, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- VENTURA MAIRA WALTER - VÁSQUEZ MENDOZA ANDREW STALIN	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA DEPENDENCIA - CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- SEGURA CHUNGA FLAVIO NILSON - CORREA CARLOS CATARINA JOSEFA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

11.	-SIESQUÉN FARRO EDGARD LEONARDO	MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12.	-RUIZ GUILLERMO JUAN GABINO	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MI BANCO S.A. AGENCIA FERREÑAFE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	-YSIQUE REQUE JENNIFER MEDALI	ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SERVICIO DE COBRANZA INTEGRALES B&S S.A.C.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	-SANDOVAL HUAMÁN MARÍA RITA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMÁN	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	- CARHUAVILCA MEJIA ITALA ELIZABETH - SILVA ZUBIATE FELICITAS YSAMAR	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16.	- BECERRA SÁNCHEZ RANDY GRUNDER - GONZALES TARRILLO EDGAR	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO RAIZ S.A.A. MOSHOQUEQUE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17.	- MONTENEGRO TORRES MIRIAN - VENTURA CHERO VICTOR ALFONSO	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18.	- ARANA MENDOZA ESTEFANNY PAOLA - MIMBELA GONZALES JOANNA JACQUELINE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19.	- DÁVILA HURTADO ALEXIS VALENTÍN	REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20.	- URRUTIA MENDOZA EDSON EDUARDO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSÍ, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21.	- GUEVARA GUEVARA ELVIS JORDY - SANCHEZ OBLITAS ROSSMERY	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. AGENCIA FERREÑAFE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22.	- NONAJULCA CRUZADO HENNER SALVADOR	CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE TRABAJADORES DEL ÁREA PELADO DE FRIJOL PROCESADORA PERÚ S.A.C. 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23.	- CHUNGA DE LA CRUZ JUAN ANTONIO	CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE MIBANCO S.A. DE MOTUPE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

24.	– GONZALES GUZMAN LORENA ARACELY – ROMERO CHOZO DAGMAR YSELA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN EL BANCO DE SANGRE DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25.	– GUERRERO PACHECO FIORELA JAQUILIN	CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA I.E Nº 11010 MARIANO MELGAR VALDIVIESO DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTÍZ, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26.	– CHANAMÉ MÁRQUEZ CINTHIA MILAGROS	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR EL POSICIONAMIENTO DE MY ROUSE HOTEL – CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 05 – FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DE AUTORES (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 03 de Diciembre de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:

Flavio Nilson Segura Chunga con DNI 71482898 y Catarina Josefa Correa Carlos con DNI 75682704, En calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020

Presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

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

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

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
SEGURA CHUNGA FLAVIO NILSON	71482898	
CORREA CARLOS CATARINA JOSEFA	75682704	

ANEXO 06 – SIMILITUD DE TURNITIN

10/1/22 10:44

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL (2).docx - Segura Chunga Flavio Nilson Correa Carlos Catarina Josefa

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL (2).docx
10 ene 2022
10735 palabras/60682 caracteres

Segura Chunga Flavio Nilson Correa Carlos Catarina Josefa

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL (2).docx

Resumen de fuentes

24%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	8%
2	repositorio.uss.edu.pe INTERNET	6%
3	hdl.handle.net INTERNET	1%
4	1library.co INTERNET	<1%
5	repositorio.unjpsc.edu.pe INTERNET	<1%
6	repositorio.unfv.edu.pe INTERNET	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-22 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
8	repositorio.uteq.edu.ec:443 INTERNET	<1%
9	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-25 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
10	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	<1%
11	repositorio.ufadtech.edu.pe INTERNET	<1%
12	Universidad Internacional del Ecuador on 2022-01-07 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
13	repositorio.upn.edu.pe INTERNET	<1%
14	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2021-09-23 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
15	repositorio.uta.edu.ec INTERNET	<1%
16	Universidad Alas Peruanas on 2021-06-28 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
17	dspace.utb.edu.ec INTERNET	<1%
18	cybertesis.urp.edu.pe INTERNET	<1%
19	rraa.e.cedia.edu.ec INTERNET	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-06 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
21	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2021-02-12 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
22	Universidad Señor de Sipan on 2022-01-08 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
23	repositorio.upla.edu.pe INTERNET	<1%
24	repositorio.ute.edu.ec INTERNET	<1%

<https://uss.turnitin.com/viewer/submissions/oid/26396:123669141/print?locale=es>

1/60

ANEXO 07 – ACTA DE ORIGINALIDAD TESIS



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0764-FACEM-USS-2020, presentado por los Bachilleres, SEGURA CHUNGA FLAVIO NILSON Y CORREA CARLOS CATARINA JOSEFA, con su tesis Titulada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% 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, 15 de enero de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

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

ANEXO 08 – FOTOGRAFÍAS DE ENCUESTA A TRABAJADORES



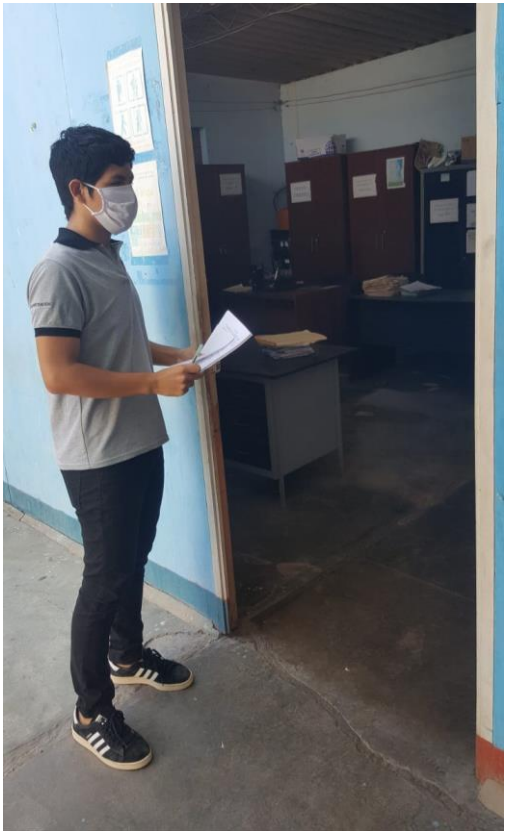
Aplicando encuesta a los colaboradores del área de Gerencia y Asesoría Legal



Esperando que el trabajador del área de la Oficina de Registros Públicos termine de atender para realizar la aplicación de encuesta.



Ingresando al área de Abastecimiento para realizar la aplicación de encuesta.



Solicitando permiso para ingresar al área de Rentas para la aplicación de encuesta.