



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.**

PRESENTADO POR:

BACH.: FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**

LIMA - PERÚ

2019



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TITULO DE LA TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO -
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL
CRECIMIENTO SOCIO - ECONÓMICO**

ASESOR:

Dr. ROSEL CESAR ALVA ARCE

DEDICATORIA

Este trabajo de tesis está dedicado a Dios por ser mi guía y mi fortaleza en mi diario vivir, a mis padres: Guillermo y Gloria por su apoyo incondicional, a mi esposa Flor Edilia y a mis hijos: Fernando, Vanessa y Enrique por ser la fuerza de mi existencia.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la escuela de Post grado de la Universidad Alas Peruanas que con sus enseñanzas y orientaciones han contribuido a enriquecer nuestro conocimiento.

RECONOCIMIENTO

A la universidad Alas Peruanas por ser fuente de Formación de Profesionales, al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa por su apoyo en el presente Trabajo de Investigación, a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa por haberme brindado su valioso apoyo con respecto a las encuestas en el presente trabajo de Investigación.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	16
1.2. Delimitación de la Investigación	18
1.2.1. Delimitación espacial.....	18
1.2.2. Delimitación social.	18
1.2.3. Delimitación temporal.....	18
1.2.4. Delimitación conceptual.	19
1.3. Problemas de Investigación	20
1.3.1. Problema General.....	20
1.3.2. Problemas específicos.....	20
1.4. Objetivos de la Investigación.....	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
1.5. Justificación e Importancia de la Investigación.....	20
1.5.1. Justificación.	20
1.5.2. Importancia.	23

1.6. Factibilidad de la Investigación	23
1.7. Limitaciones del estudio	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	25
2.1. Antecedentes del problema.....	25
2.2. Bases teóricas o científicas	35
2.3. Definición de Términos Básicos.....	52
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	56
3.1. Hipótesis General.....	56
3.2. Hipótesis Específicas.	56
3.3. Definición Conceptual y Operacional de las Variables.....	56
3.4. Cuadro de Operacionalización de variables.....	59
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
4.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	61
4.1.1. Tipo de Investigación.....	61
4.1.2. Nivel de Investigación	61
4.2. Métodos y Diseño de Investigación.....	62
4.2.1. Métodos de Investigación	62
4.2.2. Diseño de la Investigación	62
4.3. Población y Muestra de la Investigación	63
4.3.1. Población.....	63
4.3.2. Muestra.....	63
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
4.1.1 Técnicas	65
4.1.2 Instrumentos.....	66
4.4.3 Validez y Confiabilidad	67
4.3.4 Plan de análisis de datos	69

4.3.5 Ética en la investigación	70
CAPITULO V: RESULTADOS	71
5.1 Análisis Descriptivo.....	71
5.2 Análisis inferencial	78
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	88
FUENTES DE INFORMACIÓN	88
ANEXOS.....	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del talento humano.....	59
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	60
Tabla 3 Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario N° 1: Gestión del Talento Humano	68
Tabla 4 Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario N° 2: Desempeño Laboral.....	68
Tabla 5 Interpretación del coeficiente de confiabilidad.....	69
Tabla 6 Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables	69
Tabla 7 Distribución de frecuencia de los niveles de la variable gestión del talento humano.....	71
Tabla 8 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión admisión de personas	72
Tabla 9 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desarrollo de personas	73
Tabla 10 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión compensación de personas	74
Tabla 11 Distribución de frecuencia de los niveles de la variable desempeño laboral ..	75
Tabla 12 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño de tarea	76
Tabla 13 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño contextual	77
Tabla 14 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño organizacional.....	78
Tabla 15 Pruebas de normalidad.....	79
Tabla 16 Rango de interpretación de correlaciones.....	80
Tabla 17 Coeficiente de correlación de la Hipótesis General.....	81

Tabla 18 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1	81
Tabla 19 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2	82
Tabla 20 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de barras de los niveles de la variable gestión del talento humano .	71
Figura 2 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión admisión de personas	72
Figura 3 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desarrollo de personas.....	73
Figura 4 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión compensación de personas	74
Figura 5 Diagrama de barras de los niveles de la variable desempeño laboral	75
Figura 6 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desempeño de tarea.....	76
Figura 7 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desempeño contextual.....	77
Figura 8 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desempeño organizacional	78

RESUMEN

La investigación de título “**La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019**”; se realizó con el objetivo de determinar la relación entre las variables Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019; la investigación es descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico determinado.

La población de interés estuvo conformada por 146 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, la selección de la muestra fue probabilística considerándose a 106 trabajadores, de a los cuales se aplicó las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. En los cuestionarios se utilizó la escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre) brindándonos información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, la información obtenida fue procesada y se presentaron en forma gráfica y textual.

En la investigación se obtuvo como resultado $r = 0.716$ lo que nos indica un nivel de correlación alta entre las variables estudiadas; el p valor fue de $p=0.000$ lo que nos provee un valor estadístico significativo para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

Palabras Clave: La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present work of research of title "**The management of the human talent and the labor performance of the workers of the Distrital Municipality of Santa Rosa, 2019**"; the objective of the research was to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Performance of the Distrital Municipality of Santa Rosa, 2019; this investigation is descriptive correlational, of quantitative approach and of basic type that gathered the information in a specific period.

The population or universe of interest of this research, was made up of 146 administrative workers of the Distrital Municipality of Santa Rosa, the probabilistic sample was 106 workers, of which the following variables have been used: The Management of Human Talent and the Job performance. Also, the method used in the investigation was the hypothetico-deductive. Both questionnaires were on the Likert scale (Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never, Never). The questionnaires provided information about the management of human talent and job performance and its dimensions, whose graphs are presented graphically and textually.

The investigation concludes with the result 0.716 which indicates that there is a positive relationship between the variables and is found at the high correlation level, with the level of bilateral significance $p = 000$.

Key words: Human Talent Management and Labor Performance

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene por título “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”.

Santa Rosa uno de los 43 distritos de la provincia de Lima, departamento de Lima, Perú. Limitada por el Norte y por el Este con el distrito de Ancón, por el Oeste con el Océano Pacífico y por el Sur con el distrito de Ventanilla.

Fundado el 6 de febrero de 1962 y reconocida por Ley N°13982 suscrita por el presidente de la República, Manuel Prado Ugarteche, sobre la base de la “Urbanización Country Club”. Conformándose como el primer distrito costero de Lima, limitada con la ciudad del Callao y el distrito de Ancón.

En este trabajo de investigación se analiza la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Santa Rosa, teniendo como finalidad determinar las ventajas, desventajas y su influencia en el ambiente laboral.

Este trabajo de investigación, también nos permite conocer la importancia de la relación entre las variables en estudio que son: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, con la finalidad de conocer la calidad de la gestión administrativa en la Municipalidad.

El presente trabajo de Tesis, realiza un estudio sobre la gestión de recursos humanos. El sistema consta de diferentes procesos, tales como: planificación de recursos humanos. Este documento detalla las necesidades actuales y futuras de los talentos; la integración incluye actividades de reclutamiento, de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la organización para elegir el personal más adecuado, el desarrollo del personal y la formación y Todos estos aspectos son fundamentales para una buena gestión de personas. Por lo tanto, los municipios deben tomar estas medidas en la medida de lo posible porque también se encuentran dentro del marco legal, como el Decreto No. 276, su reglamento y el sistema especial de contratación administrativa del servicio DL1057, el reglamento y la nueva "Ley de Servicio Civil" No. 3005, del estado. Promoción e implementación en diferentes instituciones públicas.

La ley tiene como objetivo unificar un gran número de leyes y reglamentos relacionados con el sistema de servicio civil peruano a través del principio de gestión de élite, a fin de mejorar la gestión del sistema de servicio civil peruano. Al comprender la situación actual y la situación actual de cómo las autoridades municipales implementan la gestión de personal, se pueden proponer políticas y planes de gestión de personal que pueden mejorar el desempeño del trabajo del personal, pero lo más importante, se puede mejorar el nivel de gestión de personal. Servicios prestados como entidad nacional.

El personal de las municipalidades es un actor importante en una gestión, muchas veces llamado equipo técnico, tienen la gran responsabilidad de manejar los recursos del Estado que son escasos y necesitan ser usados eficientemente en las necesidades reales de la población, a través de los diferentes proyectos que se formulan. Proyectos que pocas veces se concluyen de manera eficiente quedando inconclusas, y en algunos casos sin presupuestos asignados.

Los resultados se pueden utilizar como fuente de negociación sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los empleados, de manera que se comprenda su importancia y sus diferentes significados. Y como base para desarrollar y proponer modelos y procedimientos de gestión del talento.

El desempeño del personal en una organización depende en gran medida de la implementación de la gestión de personal. Si no hay recursos y personal suficiente y necesario, es imposible realizar una buena gestión institucional, lo que afecta en gran medida la eficiencia y eficacia de la institución.

Esta investigación también servirá como base, antecedentes y fuentes de asesoramiento en otras investigaciones.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Para lograr mejores resultados en las organizaciones nacionales, la gestión del talento es un tema que se ha vuelto cada vez más importante en diferentes instituciones públicas en los últimos años. Es por ello que buscamos contar con personas suficientes para hacer los preparativos necesarios para que puedan cubrir los diferentes cargos y puestos de trabajo de estas instituciones, por lo que el uso adecuado de los procesos de gestión de recursos humanos puede permitir que los trabajadores de las instituciones públicas logren un mejor desempeño laboral; no solo se logren resultados beneficiosos para la organización, sino que también se produzcan mejores resultados para la población; es decir, mejorar los servicios que se brindan a nuestros ciudadanos.

Así mismo, esto se refleja en un enfoque internacional donde, por ejemplo, “Calderón, en su libro *Gestión del Talento Humano en el Sector Público*, afirmó que la gestión del talento humano en el sector público se ha centrado en la gestión de recursos humanos en la gestión estratégica del área y su aporte. Se ha avanzado poco en el logro de los objetivos institucionales de Colombia. De ahí que se diga que la gestión de recursos humanos en las organizaciones gubernamentales estudiadas está comprometida con las expectativas de los altos directivos institucionales y los avances y desarrollos teóricos de la disciplina. También se observa que, en las áreas de talento humano, contribuyen poco al desarrollo estratégico de las organizaciones. Es por esto que se dice que existen deficiencias organizativas en las instituciones públicas en Colombia, ya que no logran desarrollar estrategias para solucionar el problema”.

Para el enfoque nacional: “Valeriano señaló en su libro Optimización de la gestión pública en el Perú que el nivel de formación actual de los ocupados en la administración pública requiere una formación, especialización y perfeccionamiento que debe ser integral para todos los trabajadores, especificando las carreras y los trabajadores calificados. Las líneas de formación a atender deben corresponder a la planificación nacional y regional; También se observa que existe la necesidad de promover una nueva legislación laboral para los trabajadores de la administración pública que ayude a elevar los indicadores de eficiencia y efectividad del trabajo en la prestación de servicios y la actual legislación laboral que ha estado vigente durante muchas décadas para modernizar; ya que es evidente que en el Perú hay muchas instituciones públicas que necesitan urgentemente una reingeniería para mejorar la gestión que brindan, comenzando por la capacitación del personal. Por otro lado, en estas prácticas se puede promover el trabajo en equipo y las habilidades de liderazgo, que es su función, especialmente su motivación para identificarse con la entidad”.

“Por tanto, las instituciones públicas como los municipios no son ajenas a lo anterior. Por lo tanto, esta investigación se basa en dos variables fundamentales las cuales son: Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal administrativo del Municipio del Distrito de Santa Rosa”.

“Debido a los diversos inconvenientes que se encuentran en esta institución pública, porque existe una falta de planificación con respecto al talento humano, ya que no es esencial para la institución, porque no hay un proceso justo y no hay actividades asociadas con la contratación de personal; ya que muchas veces el personal laboral, suele ser seleccionado por ser miembro de un grupo político, teniendo en cuenta que se trata de un personal de confianza que cubre las distintas tareas, y muchas veces no cumple con el perfil correspondiente y no tiene los requisitos necesarios para cubrir los puestos de trabajo que se requieren en la Municipalidad distrital de Santa Rosa; también se observa que no existe un impacto sustantivo en el fortalecimiento de las capacidades y mejora en la contratación de los funcionarios requeridos por la Entidad; no existe una decisión real para mejorar la calidad del personal y su sostenibilidad en el tiempo, lo que resulta en una falta de desarrollo real del personal en la Municipalidad; por otro lado, la falta de incentivos salariales afectará el entusiasmo de los empleados”..

“A pesar de lo señalado, debido a que no se lleva a cabo una gestión real del talento

humano, se genera un pobre desempeño laboral de los trabajadores de acuerdo con sus funciones. Como resultado, el servicio brindado por esta institución no cumple con las expectativas de los ciudadanos”.

“Por otro lado, cabe señalar que algunos trabajadores de esta organización no están motivados porque no tienen un buen ambiente de trabajo, porque se puede ver que todavía hay muebles viejos y computadoras viejas en ciertas áreas, brindando los servicios adecuados a la ciudadanía según se requiera. Esto también es perjudicial para el desempeño de los empleados dentro de la organización”.

Como se mencionó en los párrafos anteriores, este estudio determinará la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de Santa Rosa.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación espacial.

El presente estudio se realizó en la Municipalidad del Distrito de Santa Rosa, situado en la calle Alejandro Bertello 304, distrito de Santa Rosa, provincia de Lima y Departamento de Lima.

Esta investigación fue desarrollada en la jurisdicción de Lima Metropolitana, pero sus alcances son a nivel nacional.

1.2.2. Delimitación social.

La presente investigación, se realizó tomando en cuenta a la población de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, los cuales son en total 146 trabajadores administrativos.

Esta investigación se contextualiza en un estrato social heterogéneo, en vista a que los trabajadores del Municipio de Santa Rosa, proceden de diversos estratos sociales y ciudades del Perú.

1.2.3. Delimitación temporal.

El presente trabajo de Investigación se desarrolló en el periodo de Febrero del 2019 a Setiembre del 2019.

1.2.4. Delimitación conceptual.

Esta investigación comprende básicamente dos conceptos fundamentales: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”.

Definición conceptual de: Gestión del talento humano.

“La gestión de recursos humanos se refiere a una serie de políticas y prácticas que orientan la gestión del personal relevante o de los recursos humanos, como son el reclutamiento, selección, capacitación, salario y evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 47). “Por otro lado, definimos a los profesionales talentosos como aquellos que se comprometen a practicar sus habilidades en un entorno y organización determinados para lograr excelentes resultados. Del mismo modo, el talento incluye no solo conocimiento y capacidad, sino también compromiso y acción” (Jericó, 2008, p. 100).

Definición conceptual de: Desempeño Laboral.

“El desempeño laboral es el comportamiento de una persona con respecto a un puesto de trabajo. Este desempeño depende de la situación. Varía de persona a persona y depende de innumerables factores que lo afectan. El valor de la recompensa y su dependencia del deseo personal determina la cantidad de esfuerzo que un individuo está dispuesto a hacer. Esta es una relación costo-beneficio perfecta. A su vez, los esfuerzos del individuo dependen de las capacidades y habilidades del individuo y de su comprensión del papel que desempeñarán. Por lo tanto, el desempeño de la posición es una función de todas las variables que pueden ajustar mejor la posición. La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño laboral y del potencial de desarrollo de una persona. Toda evaluación es un proceso de inspirar o juzgar el valor, la excelencia y la calidad de una persona. El uso de varios nombres de procedimientos para evaluar a las personas que trabajan en una organización, como evaluación de desempeño, evaluación de desempeño, evaluación de empleados, informe de evaluación de desempeño, práctica de evaluación de desempeño no es nuevo. Dado que una persona contrató a otra, su trabajo se evaluó en función de una relación costo-beneficio” (Chiavenato, 2009, p. 202).

1.3. Problemas de Investigación

1.3.1. Problema General.

¿De qué manera se relaciona la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera se relaciona la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?
- ¿De qué manera se relaciona el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?
- ¿De qué manera se relaciona la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación de la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019
- Establecer la relación del desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019
- Establecer la relación de la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1. Justificación.

El presente trabajo de investigación denominado: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.

“Se justifica porque permitirá determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, y en base a los resultados obtenidos se podrá tomar acciones para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, tomado en cuenta que los recursos humanos de las entidades Públicas deben ser administrados de la mejor manera, para lograr una mejor productividad y la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, podrá lograr en forma eficiente el cumplimiento de sus metas y objetivos trazados”.

Justificación teórica.

“El trabajo de investigación actual tiene una justificación teórica porque nos permite analizar temas de investigación revisando trabajos similares realizados en el pasado y explicando teorías y modelos de las variables en estudio; las cuales son: La variable X: Gestión del talento Humano y sus Sub variables las cuales son: Admisión de personas; Desarrollo de personas; y Compensación de personas.

Y la Variable Y: Desempeño laboral y sus Sub variables las cuales son: Desempeño de tarea; Desempeño contextual; y Desempeño organizacional”.

De acuerdo a lo investigado: Valderrama (2015), “preciso que se denomina justificación teórica a aquella que surge cuando el investigador desea profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica; y es a partir de esos enfoques, que se espera avanzar en el conocimiento planteado o encontrar nuevos conocimientos que modifiquen o complementen el conocimiento inicial”. (p.140).

Justificación práctica.

“El presente trabajo tiene justificación práctica porque permitirá conocer cómo se lleva a cabo la gestión del talento humano y el desempeño laboral del trabajador administrativo en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019. Estudiando, e identificando cómo se relacionan los diversos componentes o Sub variables de las variables en estudio las cuales son: Gestión del talento humano y Desempeño Laboral”.

Bernal (2010) señala que “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán resolverlo” (p.106).

Justificación metodológica.

Este trabajo de investigación tiene una base científica metodológica, porque puede establecer un diagnóstico de cómo se desarrolla la Administración del talento humano en la Administración pública desde un enfoque moderno y actual de gestión pública.

Para la recolección de información se diseñará una herramienta de evaluación que cumpla con las condiciones de validez y confiabilidad para evaluar la gestión del talento del trabajador y su desempeño laboral; luego del análisis, esto ayudará a otras aplicaciones de investigación similares.

Según Bernal (2010), indicó que: “En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable” (p.107)

Justificación legal.

“La gestión de los recursos humanos es muy importante en toda organización. Bajo este entendimiento, la gestión de los recursos humanos en el sector público se rige por la constitución política y las leyes laborales del Perú (por ejemplo: "Sistema Público Laboral" (Decreto Legislativo No. 276), Ley Supremo No. 1057, sus respectivos reglamentos, la nueva Ley No. 30057 (es decir, la "Ley de Funcionarios Públicos") fue publicada en el Diario El Peruano el 4 de julio de 2013, y otras leyes”.

“La nueva Ley N ° 30057 tiene como objetivo mejorar la calidad del servicio de las entidades estatales y aumentar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos, fomentando su desarrollo personal y profesional en el departamento de la administración pública, pero es imposible mejorar el desempeño laboral de los empleados, pero es complementario e implementado. Herramientas de gestión del talento, estas herramientas se basan en la situación actual, las necesidades de la organización, y las nuevas formas y procedimientos de trabajo adoptados de acuerdo con las leyes vigentes. Por otro lado, la vigencia del Decreto No. 276 y el Decreto Supremo No. 1057, que se aplican a las entidades públicas, no debe suspenderse, porque la mayoría de los trabajadores están sujetos a las leyes mencionadas”.

“La función pública se refiere a una serie de actividades que realizan las entidades gubernamentales para el desempeño de las funciones de las políticas nacionales y gubernamentales. Tiene la autoridad, autoridad y atributos correspondientes, es decir, los

deberes y derechos que ejercen los funcionarios públicos y los servidores públicos” (Espinal, 2008).

Por lo tanto, utilizar los poderes específicos establecidos por la Constitución y las leyes para realizar su realización y bienestar general, y orientar estas actividades al interés común.

La buena y adecuada gestión de los recursos nacionales depende de la capacidad de las personas que ocupan diferentes cargos en las instituciones públicas desde los más bajos hasta los más altos.

1.5.2. Importancia.

- **Aspecto social**

La importancia a nivel social, es lograr resultados óptimos a través de la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, ya que ello redundara en una mejor atención a los ciudadanos del Distrito de Santa Rosa.

- **Aspecto Político**

Se considerará como un aporte para la comunidad organizada del Distrito de Santa Rosa, dentro del contexto de las políticas de gestión pública, ya que esta investigación puede ser tomada como referente para mejorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública.

- **Aspecto económico**

En el aspecto económico, la entidad se verá beneficiada porque al haber una buena Gestión del Talento humano con respecto a los trabajadores, se lograrán mejores resultados, cumpliendo las metas y objetivos programados, y si las funciones de los trabajadores son cumplidas con eficiencia y eficacia redundara en un beneficio económico para la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

1.6. Factibilidad de la Investigación

Es factible la realización del presente trabajo de investigación, en vista que se cuenta con los recursos necesarios, humanos, financieros y materiales para llevar a cabo la presente investigación.

1.7. Limitaciones del estudio

Podemos mencionar que en la actualidad existen muchas dificultades para realizar tesis de Gestión Pública, debido a que no es fácil conseguir la información con respecto a los temas de investigación, debido a que la información que se maneja en las entidades Públicas es manejada con mucho celo y muchas veces no es fácil acceder a dicha información por la falta de interés de las autoridades de turno o porque muchas veces temen ser criticados por no llevar una gestión transparente con respecto a los recursos que deben manejar las entidades públicas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Mariño (2018), elaboró la tesis: “Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral; en la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, su objetivo general era determinar el proceso de capacitación en base a la competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bioalimentar, la tesis realizada fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, descriptiva usó el método hipotético deductivo, el nivel de investigación fue exploratorio, descriptivo y correlacional de diseño no experimental de corte transversal. Conformaron la población 302 trabajadores de la empresa Bioalimentar, la muestra seleccionada fue de 172 colaboradores. En la recolección de la data se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que los resultados de la variable independiente en el área de Gestión del talento humano los resultados obtenidos son: identificación con la organización 8,2%; orientación al logro y liderazgo un 10,2%; comunicación y pensamiento analítico un 8,2% y desarrollo de personas el 16,3% fundamentándose en el cumplimiento de objetivos y metas planteadas”.

“En el análisis de la variable dependiente un 21,1% corresponde al indicador del trabajo en equipo, 47,4% representa el liderazgo y 31,6% corresponde al desarrollo de personas. Por lo que ha sido importante para la empresa Bioalimentar, incentivar a todo el personal el desarrollo de competencias en el desarrollo de sus funciones al mismo tiempo motivarlos para que adquieran habilidades de confianza y de este modo logren su desarrollo personal y profesional en la organización”.

“En la prueba de hipótesis general, el valor de chi-cuadrado se puede obtener mediante el procedimiento estadístico SPSS, el cual puede verificar la hipótesis propuesta (asumiendo otras hipótesis); utilizar el error estándar asintótico basado en la hipótesis nula y la aproximación normal”.

“En los resultados tenemos que la significancia de Pearson y según la correlación de Spearman tiene valores de 0,715 lo cual al ser mayor de 0,50 se puede utilizar el valor de chi cuadrado de Pearson que es de 0,643”.

Arizaga y Játiva (2016), desarrollo la tesis: “Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora; en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, el objetivo general es determinar La correlación entre el potencial de talento para establecer estándares de gestión institucional efectivos. Esta es una investigación realizada bajo métodos tanto cuantitativos como cualitativos, utilicé un método hipotético deductivo (una investigación básica a un nivel relevante). La población incluye 1.519 personas, incluidos 1.500 colaboradores y personal empresarial. La conclusión es que la evaluación por competencias es una herramienta para determinar la mejora de los recursos humanos en una organización a través de indicadores de comportamiento. De igual manera, al analizar la distribución de los datos de dos variables, la evaluación del potencial tiene el comportamiento de una distribución normal. En las pruebas de hipótesis generales, se generan grupos ocupacionales y la correlación entre variables es muy baja porque los valores están muy cerca de 0. De lo contrario, los resultados del análisis muestran que no existe una correlación muy baja entre las variables analizadas, la evaluación potencial y la evaluación del desempeño de habilidades. El valor de correlación global es 0.034 y los resultados para todos los grupos de ocupaciones son similares”.

Caicedo (2015), desarrollo la tesis: “Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo; en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, el objetivo general es proponer un modelo de gestión del talento para evaluar el desempeño laboral de los empleados del centro comercial. Se trata de una investigación que utiliza métodos cuantitativos y cualitativos, utiliza un método deductivo hipotético, un tipo de investigación básica utiliza diferentes métodos, como el análisis, la síntesis, la

inducción y la deducción. La población consta de 49 personas, involucrando personal administrativo y de fábrica. Se utilizan encuestas y entrevistas como técnica. La conclusión es que el 59% de los encuestados cree que su departamento recibe al menos una formación al año. El 27% de las personas piensa que cuando el departamento lo necesita, necesitan recibir más de dos capacitaciones al año. Al final, solo el 14% afirmó no haber recibido formación. Asimismo, el 64% estuvo de acuerdo con el efecto multiplicador que recibieron en el curso de formación. Además, la gestión de personal que lleva a cabo el departamento de recursos humanos favorece en parte el empoderamiento de los empleados, siendo muy importantes la autoevaluación y la mejora de procesos de los clientes internos. Además, la satisfacción personal de los empleados es media en circunstancias normales, pero la empresa necesita motivar a los empleados a través de cursos de formación y seminarios para mejorar sus habilidades laborales. Además, los reconocimientos y logros brindados por la empresa han sido aceptados por el público, y se mide la satisfacción aceptable, pero cuando se logra la meta se premia el incentivo monetario”.

Cáceres (2015), desarrollo la tesis: “La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, el objetivo general es analizar el impacto de la gestión del talento en el desempeño de los empleados universitarios. Este es un estudio de nivel descriptivo de correlación. Asimismo, la inducción se basa en hechos y puede abstraer la generalidad, en esta investigación se utiliza la inducción para recoger las diferentes opiniones del profesorado y directivos para su posterior síntesis. La población incluye 696 maestros designados y 471 personal administrativo, y la muestra de investigación encontró 248 maestros y 212 personal administrativo. Las encuestas por cuestionario se utilizan como técnica y los cuestionarios como herramienta. La conclusión es que la etapa de socialización del proceso ha sido ineficaz porque la conciencia de la comunidad educativa sobre esta implementación es aún muy baja, lo que significa que las acciones tomadas en los objetivos institucionales no son las más adecuadas. Se puede comprobar que existen acciones a nivel institucional que cuentan con el apoyo de las autoridades, pero como no existe un plan de capacitación diseñado sistemáticamente, estas acciones se proponen de manera aislada, y finalmente se muestran en su prueba de hipótesis como Z calculado ($Z_E = 14.98$) es mayor que la crítica Z ($Z_C = 1.64$) al nivel de significancia de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis alternativa; la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”.

Chafla (2014), desarrollo la tesis: “Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A.; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Su objetivo general es estudiar la gestión del talento y la aplicación de la legislación laboral para definir un modelo que sea amigable con el medio ambiente para la empresa y genere un entorno seguro para los empleados. Cualitativamente, utilizo un método deductivo hipotético, que es una investigación básica de nivel exploratorio y de relevancia. El diseño de investigación es no experimental: corte transversal. La población incluye 40 trabajadores de ILA S.A. Esta es una muestra censal que muestra que la muestra es igual a todo su universo. Se utilizan como técnica encuestas y bibliografía y archivos mnemotécnicos. La conclusión es que la realidad de la plantilla muestra que hay empleados que no tienen experiencia con otras empresas, lo que ha provocado que el proceso de generación de nuevas ideas se estanque. Además, los requisitos de formación obviamente no tienen nada que ver con las condiciones de experiencia y necesidades urgentes, estas condiciones y necesidades urgentes hacen que el personal realice las actividades de manera más eficaz y productiva. También en la estructura, la dirección ejecutiva no responde a la escala organizacional de la empresa, que es fundamental para la implementación de la estructura de liderazgo. Finalmente, en la prueba de hipótesis general, debido a que X^2 se calcula como crítico para $\geq X^2$, es decir, $8 \geq 3.84$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1) que representa la gestión del talento en ILA SA que permite aplicar la legislación ecuatoriana en la normativa laboral”.

La Torre (2012), en su tesis doctoral: “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Su propósito es analizar las percepciones de los trabajadores sobre la gestión de personal y su desempeño en la organización. La investigación realizada corresponde al diseño transversal y se realizó un análisis de varianza. La conclusión general alcanzada es que la percepción de las personas comprometidas en la organización se correlaciona positivamente con su desempeño”.

Martín (2011), en su tesis doctoral: “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico, cuyo objetivo es analizar en qué medida la política de retención de

personal o capital humano en la entidad conduce a los resultados esperados. La conclusión general a la que se llega es que la remuneración o remuneración expresada en pagos en moneda competitiva es un factor importante para preservar el talento de las personas dentro de una organización”.

Ponce (2014), en su tesis de maestría: “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, su propósito es determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los servidores públicos. Para ello, la investigación utilizó diferentes métodos analíticos, como los métodos deductivos, inductivos y empíricos. La conclusión a la que se llega es que casi todos los servidores públicos no ingresarán por empleo, pero la mayoría de los servidores públicos solo necesitan tener el conocimiento y la experiencia del puesto; otra conclusión a la que se llegó es que en la mayoría de los casos los servidores públicos están resueltos El entrenamiento está en blanco, al final se concluye que el servidor ha obtenido distintos niveles de rendimiento”.

Guerrero (2014), en su tesis de maestría: “La gestión del talento humano basado en competencias, su propósito fue determinar los elementos del modelo para identificar las habilidades de los empleados que se enfocan en sus capacidades laborales. A través de la investigación sobre la tecnología de la encuesta y sus herramientas, se concluye que la capacidad para realizar la gestión de personal tiene elementos, es decir, el entorno en el que funciona el servidor, la estructura de la organización y sus condiciones de trabajo”.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Heredia (2017), desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016; en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. El objetivo general fue determinar qué relación existe entre la Administración del talento humano y la formación de los trabajadores del poder judicial Lima Norte en el año 2016. Esta es una investigación realizada bajo un método cuantitativo, y se utilizó un método deductivo hipotético, esta investigación es una investigación básica, con nivel correlacional. El diseño de la investigación no es experimental. La población incluye 110 funcionarios administrativos del poder judicial Lima norte en el año 2016, para lo cual se obtuvo una muestra censal de 110 funcionarios administrativos. La encuesta se utiliza como técnica y un cuestionario fiable y probado como herramienta. La conclusión de este estudio demuestra que la gestión del talento humano está estrechamente relacionada con las dimensiones de las necesidades de formación de los trabajadores del poder judicial

Lima Norte en el año 2016; El coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,779; con la dimensión de planificación. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,715; con la dimensión de ejecución de la formación. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,651; con la dimensión de evaluación de la capacitación. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,725; con la dimensión capacitación de los trabajadores. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.791. En la prueba de hipótesis general, el resultado es 0,791, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables y también en un nivel alto de correlación, mientras que el nivel de significancia bilateral es $p = 0,000 < 0,01$ ”.

Asencios (2017), desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016; en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, el objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en el Hospital Hipólito Unanue. Se trata de una investigación realizada bajo un método cuantitativo, yo utilizo un método deductivo hipotético, que es una investigación básica a nivel relevante. El diseño de la investigación no es experimental. La población es de 135 administrativos en el Decreto No. 276, actualmente laboran en el distrito administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unanue, y su muestra es de 100 administrativos. La encuesta se utiliza como técnica y un cuestionario fiable y probado como herramienta. La conclusión es que existe una relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral. A través de la prueba de hipótesis, el coeficiente de correlación es de 0,642 y el valor de significancia es de 0,000, lo que permite concluir que existe una correlación positiva moderadamente significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Asimismo, también existe una relación entre las dimensiones de admisión de personal y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,600 y un valor de significancia de 0,000. Por otro lado, existe una relación entre las dimensiones de las habilidades y el desempeño laboral, el coeficiente de correlación es 0,603 y el valor de significancia es 0,000. También existe una relación entre las dimensiones de compensación del personal y el desempeño laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.591 y un valor de significancia de 0.000”.

Del Castillo (2017), desarrollo la tesis: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016; en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, el objetivo general es determinar los

principales aspectos de la gestión del talento relacionados con la gestión del desempeño laboral. Se trata de una investigación bajo un método cuantitativo, una investigación básica de un nivel relacionado. El diseño de la investigación no es experimental. La población estuvo conformada por 82 trabajadores del Municipio de Chaclacayo, la muestra estuvo conformada por estos 82 trabajadores administrativos a los cuales realizaron un censo o muestreo poblacional. La encuesta se utiliza como técnica y un cuestionario fiable y probado como herramienta. La conclusión es que este estudio muestra que existe una relación significativa entre la gestión de talentos y el desempeño laboral del personal administrativo del Municipio del distrito de Chaclacayo en el año 2016; el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,77. Por otro lado, este estudio muestra que existe una relación significativa entre conocimiento y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,71. Asimismo, los resultados muestran que existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.94”.

Bardales (2017), desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada Tingo de la unidad de gestión educativa local Luya, Amazonas – 2016, en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, su objetivo general es vincular la gestión del talento con el desempeño del personal que trabaja en la Oficina de Coordinación Educativa. Esta es una investigación bajo métodos cuantitativos, utilizo métodos deductivos, inductivos y sistemáticos. Tipo de investigación básica con un nivel de alta correlación. El diseño de la investigación no es experimental. La población es de 12 trabajadores en la Oficina de Coordinación Educativa, y el censo o muestra de población está representada por 12 trabajadores. La encuesta se utiliza como técnica y un cuestionario fiable y probado como herramienta. La conclusión es que el personal de la Oficina de Educación y Gestión realizó una prueba de talento sobre los resultados, y se encontró que el 33,33% de las personas dijo que el nivel de gestión del talento era bajo; mientras que el resto de los docentes estaban en la dirección, representando un porcentaje muy bajo del 66,67%. De igual forma, se encontró que el 58,33% se encontraba en la categoría de desempeño normal, mientras que el resto de los agentes se encontraba en la categoría de bajo desempeño, representando el 41,67%. En la prueba de hipótesis relacionada con Pearson de Excel, la puntuación (talento personal y desempeño) obtenida en el cuestionario de encuesta a estudiantes de IE = 0,9665, lo que indica que existe un alto grado de correlación directa entre el nivel de las

variables desempeño laboral y gestión del talento humano”.

Ángeles (2016), desarrollo la tesis: “Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016; en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, Su objetivo general fue establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional en el campo de los recursos humanos. Esta es una investigación que se realiza bajo un método cuantitativo, utilizo el método de hipótesis deductiva, que es una investigación básica al nivel descriptivo relevante. El diseño de la investigación no es experimental. La población del estudio estuvo conformada por 40 servidores del área de recursos humanos de la UGEL 06, y la muestra fue de 40 servidores. Además de las fichas técnicas, las encuestas también se utilizan como técnicas y los cuestionarios como herramientas. La conclusión es que dado que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido = 0,645, y el nivel de significancia es menor a 0,05, existe una correlación positiva entre la gestión del talento y la cultura organizacional. De igual forma, entre la gestión del talento y la generación de cultura organizacional, porque se obtiene el coeficiente de correlación de Spearman = 0.598, y el nivel de significancia es menor a 0.05. Asimismo, dado que se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman = 0.493, y el nivel de significancia fue menor a 0.05, la evaluación se realizó entre la gestión del talento y los valores culturales organizacionales. Por otro lado, se obtienen los supuestos básicos de gestión del talento y cultura organizacional desde el coeficiente de correlación de Spearman = 0.512, y el nivel de significancia es menor a 0.05. En la prueba de hipótesis general, se observa que la correlación de Spearman Rho es 0,645, lo que significa que hay una correlación positiva moderada, y el valor p fue de 0.00 menor a 0,05.”

Marcillo (2014), en su tesis doctoral: “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano. Su propósito es utilizar la gestión de capacidades como modelo para mejorar el desempeño del talento de los servidores públicos. La investigación adoptó un método híbrido de aplicación y métodos horizontales. La conclusión alcanzada es que los talentos, conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos no han recibido la atención que merecen; el informe también concluyó que los servidores públicos no comprenden los resultados de su evaluación de desempeño, los cuales no pueden ser utilizados para mejorar el logro de metas”.

Quispitupac y Mateo (2014), en su tesis de maestría: “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Su propósito es implementar un modelo de gestión de recursos humanos, de esta manera, mediante el uso de la automatización e indicadores, la información monitoreada por el líder de gestión se utiliza como parte de la entidad de gestión para lograr un valor agregado. La conclusión que se extrae de la herramienta de recolección de datos es que la gestión del talento que ejercen los líderes hace que la organización aumente su valor agregado o valor contable, y principalmente transforma a estos líderes en gestores de talento para lograr resultados personales y organizacionales”.

Sánchez (2013), en su tesis de maestría: “Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. El objetivo es evaluar el desempeño de los empleados que imparten docencia a profesores universitarios del sector público. El estudio es un diseño observacional, no experimental, de corte transversal, de igual manera, para medir variables, utilizó técnicas de encuesta y herramientas correspondientes. La conclusión a la que se llegó es que el personal que implementó la docencia universitaria tuvo un buen desempeño”.

Mazuelos (2013), en su tesis de maestría: “Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal. El objetivo es analizar el proceso de selección de los trabajadores de la entidad a través de sus competencias laborales. La investigación utiliza métodos cualitativos y descriptivos, y las entrevistas también se utilizan como herramienta de recopilación de datos. La conclusión general a la que se llega es que un modelo predefinido y claro para seleccionar talentos de acuerdo con su capacidad es de importancia estratégica para retener al personal docente, lo que en última instancia conduce a la realización de los objetivos de la organización”.

Tito (2012), en su tesis doctoral: “Gestión por competencias y competitividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima metropolitana. El propósito de esta investigación es demostrar que la gestión de competencias puede incrementar y aumentar la productividad de los empleados. La investigación adoptó un método mixto, y la técnica utilizada fue la encuesta y su herramienta el cuestionario. La conclusión a la que se llega es que las competencias o habilidades laborales, como los conocimientos y habilidades

de los trabajadores, son fundamentales para la organización. Asimismo, es fundamental que personas dedicadas contribuyan a la organización”.

Bases Legales

Bases legales a nivel nacional

Existe en el Perú todo un marco legal para la gestión pública en las municipalidades:

La constitución política del Perú.

La Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972; Decreto No. 276 y sus disposiciones, y D.L.1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, sus disposiciones.

El Decreto legislativo 728 y sus reglamentos que norma el régimen laboral de los obreros de la municipalidad de Santa Rosa.

La nueva "Ley de Funcionarios Públicos" No. 30057 es impulsada e implementada por el Estado en diversas instituciones públicas.

La ley tiene como objetivo unificar un gran número de leyes y reglamentos relacionados con el sistema de servicio civil peruano a través del principio de gestión de élite, a fin de mejorar la gestión del sistema de servicio civil peruano. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.

Decreto Supremo N ° 040-2014-PCM, Ley General N ° 30057, Ley del Servicio Civil.

Decreto Supremo No. 041-2014-PCM, sobre las reglas de implementación del régimen especial de gobierno local.

Decreto No. 1023 sobre el establecimiento del Sistema Nacional de Función Pública-SERVIR.

Decreto Supremo No. 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Función de la Administración Nacional del Servicio Civil y sus modificaciones.

Decreto No. 1025, Normas de Capacitación y Desempeño en el Sector Público.

Decreto Supremo No. 009-2010-PCM, Reglamento de Implementación del Decreto No. 1025.

Resolución del Director General N ° 238-2014-SERVIR / PE, Directiva N ° 002-2014-SERVIR / GDSRH, que aprueba las normas de gestión de los sistemas administrativos de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Bases teóricas referentes a la gestión de talento humano:

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014); “Ente rector en el Perú de la gestión del sistema de recursos humanos de las entidades públicas, señaló que la gestión de personal se enfoca en la formulación e implementación de políticas para los servidores del estado o servidores públicos en entidades del sector Estatal; estas políticas se manejan con base en un conjunto de reglas, principios, procedimientos y técnicas”.

De acuerdo Chiavenato (citado en Armar, Llanos y Traverso 2017); “Dijo que la gestión del talento; menciona que la gestión de recursos humanos se basa en el cumplimiento de las prácticas y políticas necesarias para el trabajo de los gerentes; sin embargo, para lograr dicha gestión, o utilizar un concepto de gestión del talento más novedoso y completo, es necesario considerar asegurar la parte central Diferentes procesos que no deben ignorarse. En los diversos procesos y actividades atribuidos al campo del talento, encontramos: selección de personal; diseño de tarifas; capacitación y desarrollo; retención de personal; evaluación del desempeño; salud, seguridad y calidad de trabajo y vida; el principal proceso de control y auditoría”. (p.66).

“En este caso, es comprensible que para liderar una buena gestión y realizar diferentes funciones se deba completar una serie de procesos para alcanzar las metas marcadas por la empresa”.

Para Chiavenato (2009), menciono que: “La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño” (p. 47).

“También señaló que una organización es una persona que logra metas y cumple tareas; una organización es un medio para que las personas logren metas personales, y muchas metas personales nunca pueden lograrse mediante esfuerzos individuales aislados. La organización utiliza la sinergia de varias personas que trabajan juntas. Sin organización y sin personal, no habrá gestión del talento”. (p. 4).

“Finalmente, mencionó la diferencia en tratar a las personas como recursos y como socios: (a) Como recursos, se caracterizan por puestos de empleados aislados, horarios estrictos, atención a las reglas y regulaciones, subordinación y dependencia del jefe, Lealtad a la organización, énfasis en el profesionalismo, ejecutores de tareas y habilidades manuales; (b) Como socio, se caracteriza por dividir a los colaboradores en equipos, negociar y compartir metas, enfocándose en resultados, servicio al cliente y Satisfacción, conexión con misión y visión, interdependencia entre compañeros y equipos, participación y compromiso, enfatizando la ética y la responsabilidad, enfatizando el conocimiento, la sabiduría y el talento”. (pp. 5-6).

Gonzales (2006), señaló que: “La organización o entidad reconoce que el talento es el factor más importante en la obtención de resultados, porque este tipo de talento aporta valor agregado a la organización y se manifiesta en la obtención de una ventaja competitiva. Sin embargo, la posibilidad de obtener resultados depende de la elección del modo de gestión. Los modelos de gestión del talento basados en sus capacidades pueden lograr estos objetivos, no solo para las organizaciones, sino también para los empleados que piensan que son considerados y motivados”.

Alles (2007), mencionó que: “La gestión del talento de personas involucra aspectos relacionados con sus habilidades o destrezas laborales, su compromiso con el trabajo y el comportamiento en el desempeño de las actividades. También se refiere a que al hablar de sus talentos se deben observar los tres aspectos anteriores, y la persona debe mostrar su desempeño laboral, el cual es superior al nivel promedio o estándar de evaluación”.

Jericó (2008), señaló que: “Un profesional talentoso es un profesional decidido que pone en práctica sus habilidades para lograr excelentes resultados en un entorno y organización determinados. También mencionó que el talento implica conocimiento, habilidades, compromiso y acción. Juntos proporcionan excelentes resultados. También señaló que cuando los excelentes profesionales rotan demasiado, los talentos desaparecen muy pequeños. Por tanto, la identificación, captación, desarrollo y retención de talentos son de vital importancia. También señaló que el talento es un recurso precioso, pero a la vez escaso, y suele ser la peor gestión, porque el talento solo puede jugar un papel cuando el talento decide hacer un aporte. Si bien es cierto que todo el mundo tiene talento, no tienes talento para todas las actividades. Porque los talentos valorados por la sociedad dependen de momentos históricos y culturales. También argumentó que un profesional talentoso

puede alcanzar la excelencia, pero esto requiere que la entidad la permita e inspire. También específico que toda organización necesita un tipo de talento, y que los profesionales pueden desarrollarse más en una organización que en otras, y son mejores que otras en algunos roles. Finalmente, también mencionó varios tipos de talentos, como gerentes, personal comercial, técnico y de operaciones. Cada tipo de talento requiere habilidades diferentes, las personas o profesionales que no puedan lograr excelentes resultados en un entorno u organización no significa que no puedan hacerlo en otra organización o cargo”.

Longo (2002), mencionó que: “La gestión de personas en una organización está relacionada con las decisiones o políticas de trabajo de los empleados; estas estrategias deben definirse luego de analizar el entorno y contexto adecuado para definir los aspectos generales que la organización pretende alcanzar”.

Werther y Davis (2008), señalaron que: “La gestión de personas o gestión humana, o más apropiadamente, el capital humano, es buscar personas a través de sus acciones efectivas y efectivas para hacerlas consistentes con los objetivos estratégicos de la organización. Para lograr estas características personales, las organizaciones deben trabajar duro para encontrar, atraer o reclutar, desarrollar y retener talento o capital humano”.

Sanabria (2015), mencionó que: “Existen aspectos importantes o estratégicos en la organización, el más importante de los cuales es el capital humano, por lo que la gestión de este capital humano debe enfocarse en lograr la máxima productividad, pero debe ser considerado como parte de la entidad o socio. También debe prestar atención a la política que orienta el desempeño laboral en línea con los objetivos organizacionales; finalmente, también debe enfocarse en mantener el equilibrio de los intereses de los empleados, incluyendo recompensas, motivación laboral y compromiso con la organización, así como el nivel de seguridad brindado para que los empleados permanezcan en la organización”.

“También mencionó que, con el paso del tiempo, la gestión de personal en instituciones pertenecientes al sector público tiene diferentes significados o métodos, entre ellos burocracia, gestión, gestión estratégica y finalmente servicio público. También mencionó la característica principal de cada modelo, es decir, la burocracia nacida del mecenazgo tiene procedimientos estandarizados. El modelo de gestión que nace como respuesta a la "morbilidad burocrática" se caracteriza por la flexibilidad, la eficacia, el enfoque en el cliente y la búsqueda de valor público; similar al modelo de gestión, el

modelo de gestión estratégica se caracteriza por la búsqueda de resultados, la clarificación de funciones y el paso de los talentos por él. La competencia es coherente con las metas misioneras, obteniendo así una ventaja competitiva; y el modelo de servicio público se caracteriza por buscar los beneficios y el valor de los ciudadanos y no clientes. Como razón de la existencia de la organización, también se enfatiza que la motivación de los servidores públicos es fundamental para la búsqueda de pertenencia a la organización”.

Dimensiones de La Gestión del Talento Humano:

Sanabria (2015), Refirió que: la gestión del talento humano en el sector público es explicada por aspectos o dimensiones como son:

- Reclutamiento, selección, retención y desvinculación: aspectos relacionados a la admisión del personal dentro de la organización, esta admisión está basada en el perfil de puestos requeridos; asimismo de su cese o desvinculación de la entidad.
- Formas de contratación y diseño de puestos: aspectos relacionados a la definición de las características, a los requisitos, a los roles para un puesto en particular
- Compensación: aspecto relacionado al pago o remuneración y a otros beneficios concedidos al trabajador por el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- Gestión del desempeño: aspecto relacionado a la valoración del trabajo realizado por el trabajador dentro de la organización, a través de la evaluación de su desempeño laboral.
- Desarrollo personal y profesional: aspecto relacionado a brindar capacitaciones, cursos, talleres y otras acciones conducentes a motivar al personal dentro de la organización
- Negociación colectiva: aspecto relacionado la comunicación asertiva entre los trabajadores en la organización.
- Manejo de la diversidad: aspecto relacionado a reducir las brechas de desigualdades entre instituciones públicas.

- Rol de la unidad de personal: aspecto relacionado a la determinación de lineamientos y procedimientos para que se ejecuten acciones encaminadas y lideradas para cumplir la misión de la organización.

La Administración Nacional del Servicio Civil-SERVIR (2014), Se refiere a la gestión de recursos humanos como uno de los sistemas de las instituciones públicas, está compuesta por otros subsistemas o dimensiones como se muestra a continuación:

- La planificación: relacionada con una serie de políticas coherentes con los objetivos estratégicos de la gestión de recursos humanos, que implican la emisión de instrucciones y lineamientos.
- La organización del trabajo y su distribución: están relacionadas con los requisitos y condiciones laborales del puesto o desempeño laboral.
- La gestión del empleo: comprende las acciones desde la contratación de personal hasta el despido en las entidades; aspectos relacionados con los períodos de selección, contratación y periodo de prueba, así como las acciones de control y régimen disciplinario.
- La gestión del rendimiento: implica evaluar el desempeño del trabajo y la contribución del servidor a las metas y objetivos de la entidad.
- La gestión de la compensación: relacionada con una serie de aspectos, que explican las consideraciones entre los servidores públicos y sus entidades de trabajo.
- La gestión del desarrollo y la capacitación: relacionada con una serie de aspectos del aprendizaje continuo del servidor público, como factor motivador en la entidad donde labora.
- La gestión de relaciones humanas y sociales: relacionada a una serie de aspectos como las relaciones entre servidores, a su seguridad en el trabajo, al clima laboral y a la comunicación efectiva”.

“La propuesta del sistema del servicio civil como entidad reguladora del sistema de recursos humanos de las entidades públicas es muy consistente, pues menciona cambios en dos pilares, uno está relacionado con los servidores públicos, especialmente

el sistema del talento de los servidores públicos administrativos, y el otro está relacionado con el sistema del servicio civil de atención al ciudadano o de atención al público, y por esta razón, los documentos emitidos brindarán un fuerte apoyo para este trabajo de investigación. Sin embargo, los procesos y procedimientos pueden medirse dentro del alcance del impacto en la meta esperada (es decir, personal de servicio administrativo que atiende a los ciudadanos). De igual forma, Servir no profundiza aspectos de la gestión del talento, sino que responsabiliza a cada entidad de asegurar los objetivos marcados por el ente regulador”.

Chiavenato (2009), refirió que: los componentes o dimensiones de la gestión del talento humano son los siguientes:

- Admisión de personal: procesos de provisión o suministro de personas, incluye el reclutamiento y selección de personas.
- Aplicación de personal: procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño.
- Compensación de personal: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.
- Desarrollo de personal: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.
- Mantenimiento de personal: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
- Evaluación de personal: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales.

Asimismo, enfatizó los conceptos de reclutamiento y selección de personal, es así que señaló que ambos conceptos forman parte de un mismo proceso o concepto, que es el de admisión de personal; sin embargo, refirió que mientras que el reclutamiento de personas busca atraer a personas, la selección de personas busca seleccionar al personal más idóneo para el puesto que ofrece la institución.

Finalmente refirió también que, las compensaciones que se le brinda al servidor o trabajador en la organización tienen que ver con aspectos como las motivaciones o las recompensas recibidas por el servidor, su remuneración, incentivos, vacaciones, seguros, y otros aspectos que pueda generar motivación y compromiso sobre el servidor público (pp.7-8).

Dimensiones de la gestión del talento humano utilizadas en la presente investigación:

Admisión de personas:

Según Chiavenato (2009), aludió que:

“La aceptación de individuos es el proceso de atracción de aspirantes competentes para un empleo, asimismo está vinculada con dos aspectos importantes: reclutar y seleccionar el personal. De acuerdo con esto, simboliza un método característico e importante en el comportamiento humano y el concepto cualitativo los cuales podrían enfocarse en aspectos esenciales para asegurar toda la congruencia o relación a los fines organizacionales” (p.168).

Asimismo, Chiavenato (citado en Armar, Llanos y Traverso 2017), preciso: “En momentos anteriores, se había compartido la relevancia de adecuados procesos de selección de personal y es que este proceso en particular, resulta tremendamente fundamental para el éxito o no de una empresa; pues lleva la responsabilidad de incorporar el talento humano más idóneo para la misma. Es el proceso de selección o admisión aquella que actúa de filtro, - es la puerta -, que permite o no el ingreso de diferencias relevantes de talentos que aportarán positiva o negativamente a su organización. Recuerden, “la empresa no es el edificio, la empresa es su gente”, y de la mano de ellas se construye o destruye una organización” (p.69).

Robbins (2003), señaló que:

“Lo importante de una elección eficiente es hacer valer las características de los individuos (capacidad, experiencia, etc.) del trabajo que se va a desempeñar. De hecho, para poder cumplir con lo dicho es necesario crear lo que las organizaciones están indagando en relación a las necesidades y requisitos de empleo, esto se puede lograr a través de un análisis de niveles, procedimiento por el cual se realiza para conocer y evaluar su ocupación relacionados con el mismo. Esto consiente en determinar el perfil apto que implica la descripción de conocimientos, destrezas y capacidades debe tener el trabajador que ocupa dicho cargo” (p.140).

Desarrollo de personas:

Según Chiavenato (2009), señaló que: “Las personas en etapa de aprendizaje no solo deben recibir información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y habilidades, y mejoren la eficiencia laboral, sino que también se les debe brindar información básica para que puedan aprender nuevos conocimientos, actitudes, soluciones, ideas y conceptos, que pueden modificar sus hábitos y conductas y hacer más eficaz su comportamiento: la formación es más que aportar información, porque representa la riqueza de la personalidad humana” (p.169).

De manera similar, Armas (citado de Armar, Llanos y Traverso, 2017) señaló que: “El término desarrollo se aplica cuando los cambios se planifican intencionalmente y con anticipación. El desarrollo organizacional se basa en el supuesto de que las personas están incluidas en las metas de la organización y en el plan. Además de estar motivado y recompensado, el trabajo también brinda la posibilidad de desarrollo personal. Por lo tanto, el desarrollo organizacional ya no es un evento accidental, al contrario, va de la mano del proceso estructurado. El desarrollo personal debe ser considerado primero” (p.109).

Dolan y Cabrera (2007), definen que: “El desarrollo de los empleados como una serie de actividades cuyo propósito es mejorar su desempeño actual o futuro y mejorar sus habilidades modificando y potenciando sus conocimientos, habilidades y actitudes. Por lo general, el objetivo principal de la capacitación es mejorar el desempeño de un puesto específico mediante la mejora de las habilidades y los conocimientos personales; a través

del desarrollo, se esfuerza por preparar a las personas para futuros roles en la organización” (p.59).

La compensación de personas:

Chiavenato (2009), señaló que: “La compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades personales más percibidas (incluyendo compensación, beneficios y servicios sociales). En este sentido, teniendo en cuenta las metas personales que se deben alcanzar, el proceso de compensación del personal es el elemento básico de la motivación y superación de los empleados de la organización” (p.170).

Para Galicia (citado de Hernández, 2015), afirmo que: “El sistema de retribución al trabajador es una herramienta de gestión, como muchas otras herramientas, diseñada para actuar sobre el comportamiento del personal de la empresa, incidiendo directamente en su motivación y satisfacción. Por lo tanto, es importante diseñar incentivos y medidas de compensación en la empresa para estimular el desempeño y el comportamiento deseados” (p.92).

Según Chiavenato (2002) indicó que:

Las recompensas organizacionales se ofrecen para reforzar actividades que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en la organización, es decir, motiven el espíritu de misión en la empresa; y amplíen la interdependencia del individuo hacia el grupo y del grupo hacia toda la organización, además de destacar en la constante creación de valor dentro de la organización, que incentiven las acciones que agreguen valor la organización, al cliente y a las propias personas (p.173).

Por tanto, de acuerdo con Armar, Llanos y Traverso (2017), señalo que: “El pronunciamiento lo entiende como compensación, es decir, la satisfacción que obtienen los empleados a cambio de trabajo, lo que propicia la retención y mantenimiento del sistema dentro de la organización. Estos indican que también se pueden denominar compensaciones: sueldos, sueldos, sueldos, dietas, prestaciones sociales y Recompensa, en forma de recompensa, etc.” (p.114).

Objetivos de la gestión de talento humano.

Por otro lado, Chiavenato (2002), investigo que: “Las personas son el principal activo de la empresa. Empresas reconocidas han descubierto que solo si tienen la capacidad de

mejorar el progreso inversor de todos los accionistas, especialmente de los trabajadores, pueden progresar, mejorar y mantener el orden. La misión de los recursos humanos en una organización es la gestión, lo que permite el apoyo efectivo de las personas (trabajadores, empleados, recursos humanos o cualquier nombramiento gestionado) para lograr las metas organizacionales y personales. El término gestión de recursos humanos (HRM) sigue siendo el más común. Los trabajadores pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de la empresa en función de las transacciones. ARH debería mejorar la eficiencia empresarial mediante:

- Apoyar a la empresa para lograr metas y completar tareas: si no comprende el trabajo de la empresa, no podrá comprender los puestos de recursos humanos. Cada empresa tiene una participación diferente en ARH, y su propósito principal es apoyar a la empresa para lograr sus metas y objetivos y ejecutar su misión.
- Brindar competitividad a la industria: esto significa saber cómo utilizar las habilidades y talentos de los trabajadores.
- Proporcionar a la empresa personal bien capacitado y decidido: Reconocer que los trabajadores, no solo el dinero, es una parte importante de la construcción de incentivos humanos. Lo que debe quedar claro es que los empleados deben distinguirse de sus propios esfuerzos para ganar el premio. Al abandonar a quienes no cumplen con sus funciones, tener claro propósito y medir sus habilidades, devuelve los resultados del trabajo a los empleados.
- Reconocer el crecimiento de la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores con sus trabajos: los trabajadores insatisfechos no son exactamente los mayores productores, pero los trabajadores insatisfechos a menudo abandonan la empresa, su ausencia será más obvia y proporcionarán baja calidad. artículo. La comodidad, la felicidad y el placer laboral de la empresa determinan el éxito general de la empresa.
- Ampliar y mantener la calidad de vida laboral: Calidad de vida laboral (CVT) es el significado relacionado con su desempeño laboral, como estilo de gestión, libertad de decisión, mantenimiento de un ambiente confortable e independencia para la seguridad en el trabajo. Trabajo, tiempo constante y tareas difíciles para hacer de la industria un lugar fascinante y envidiable.
- Principales cambios: En los últimos años se han producido importantes cambios en los ámbitos social, científico, financiero, cultural y político. Esto ha llevado a

direcciones nuevas, más flexibles y más rápidas, que se utilizarán para asegurar que la gestión debe llevarse a cabo para asegurar un desempeño sostenido en la industria.

- Formular políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: los individuos y las industrias deben cumplir con los estándares establecidos de responsabilidad social. La responsabilidad social no es solo un requisito de la industria, sino también una atención especial a las personas que trabajan allí” (pp.7-8).

Vallejo (2016), señaló que: “El propósito de gestionar el talento debe contribuir a la efectividad de la organización. estos objetivos son:

- Apoyar a la industria para lograr metas y realizar tareas.
- Brindar competitividad a la industria.
- Proporcionar personal idóneo y motivado para la industria.
- Ampliar la satisfacción laboral
- Ampliar y mantener una buena actitud laboral
- Liderar y hacer cambios
- Mantener su acuerdo transparente
- Sinergia
- Diseñar trabajo individual y en equipo
- Recompensar talentos
- Evalúe su desempeño” (página 19).

Importancia de gestión de talento humano

De igual forma, Vallejo (2016), definió que: “Algunos trabajadores están insatisfechos con su trabajo o con el ambiente que se presenta, el cual se convierte en el foco de los gerentes; si estos problemas no se pueden resolver de inmediato, se convertirán en situaciones de emergencia que necesitan ser resueltas. Es por eso que el sector financiero y el suministro de fábricas son importantes para la industria, por qué los trabajadores tienen un gran interés en esto, y los talentos son los creativos en cualquier organización; las personas son responsables de desarrollar y pronosticar bienes y servicios, verificar la calidad, el marketing. Productos, establecer recursos financieros y establecer metas y habilidades para la organización. Sin trabajadores, una industria no puede lograr sus

objetivos. El objetivo de un gerente de recursos humanos es desempeñar un papel en la relación entre la empresa y sus empleados” (p.21).

2.2.2. Bases Teóricas del Desempeño Laboral.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2013 y 2016) sostuvo que:

El desempeño es la realización de funciones establecidas en un perfil de puesto o documento que vincule contractualmente al servidor [...] Asimismo sostuvo que, los factores de evaluación del desempeño son “aspectos observables y verificables respecto a las cuales se evalúa el desempeño de los servidores. Los factores de evaluación podrán estar asociados a metas y compromiso” [...] La evaluación de los servidores pueden ser calificados como:

- (a) Personal de rendimiento distinguido;
- (b) Personal de buen rendimiento;
- (c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y
- (d) Personal desaprobado” (pp. 3-4).

Sanabria (2015), refirió que: es importante valorar el trabajo del personal dentro de la organización, por ello se busca mecanismos que premian o conducen a implementar acciones de mejora, este mecanismo está relacionada a la evaluación del desempeño del trabajador, este mecanismo sirve además como la herramienta para una adecuada toma de decisiones y para implementar políticas de promoción, de desplazamiento, de compensación.

Tejedor y García (2010), mencionaron que “El desempeño es llegar a terminar la tarea que se tiene, realizar lo que uno está comprometido y eficazmente, para alcanzar la mejora continua y conseguir niveles elevados, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p.68).

“El autor mencionó que la performance puede ser una habilidad o técnica que posee un individuo para realizar una determinada actividad, y también es el resultado de un conjunto de experiencia, actitud, conocimiento, etc.”

Chiavenato (2009), señaló que: “El desempeño laboral es el comportamiento de una persona en relación con el trabajo. Este desempeño depende de la situación. Varía de persona a persona y depende de innumerables factores que lo afectan. El valor de la

recompensa y su dependencia del deseo personal determina la cantidad de esfuerzo que un individuo está dispuesto a hacer. Ésta es una relación costo-beneficio perfecta.

A su vez, los esfuerzos del individuo dependen de las capacidades y habilidades del individuo y de su comprensión del papel que desempeñarán. Por lo tanto, el desempeño de la posición es una función de todas las variables que pueden ajustar mejor la posición. La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño laboral y el potencial de desarrollo de una persona.

Toda evaluación es un proceso de inspirar o juzgar el valor, la excelencia y la calidad de una persona. El uso de varios procedimientos con diferentes nombres para evaluar a las personas que trabajan en la organización, como evaluación de desempeño, evaluación de desempeño, evaluación de empleados, informe de evaluación de desempeño, práctica de evaluación de desempeño no es nuevo. Dado que una persona contrató a otra, su trabajo se evaluó en función de una relación costo-beneficio". (p. 202).

Además, Pérez (2009), señaló que: "El desempeño laboral es como un procedimiento estructurado y sistemático diseñado para medir, evaluar e incidir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, y el grado de absentismo para conocer el nivel de productividad de los empleados. Y si puede mejorar su desempeño futuro para poder implementar una nueva política salarial, mejorar el desempeño, ayudar a tomar decisiones de promoción o colocación, determinar si necesita reentrenamiento, encontrar ayuda en el diseño de trabajo incorrecto y ayudar a observar si Hay problemas personales que afectan el desempeño del puesto" (p.51).

"El papel más importante que juega el campo de los recursos humanos es evaluar el desempeño del lugar de trabajo, lo que nos hace entender que es una herramienta que nos permite medir la efectividad de las funciones que desempeñan los trabajadores, mejorando así su eficiencia laboral. la compañía".

Chiavenato (2002), señaló que: "El desempeño laboral es un procedimiento que lleva a cabo una organización para asegurar que los empleados trabajen de manera efectiva y persigan las metas marcadas por la empresa, como la práctica de explicar y verificar el trabajo, mejorar la competitividad y asignar incentivos dentro de la empresa". (p.362).

Al hablar de desempeño laboral, nos referiremos a la forma en que los empleados realizan las actividades, las cuales serán evaluadas en función de su desempeño, como los estándares de medición de capacidad de aprendizaje, habilidades, productividad, etc.

Dimensiones del desempeño Laboral:

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016), sostuvo que las dimensiones de evaluación del desempeño del servidor público, son asociadas a metas y compromisos:

- **Metas:** que son los factores que evalúan el cumplimiento de logros y objetivos. Cuando son de carácter individual, se refieren al logro asignado a un servidor civil, mientras que cuando son de carácter grupal se refieren a aquellos objetivos asignados a todo un órgano, unidad orgánica o entidad.
- **Compromisos:** que son las competencias que se evalúan de un servidor. Son características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso. Involucra de forma integrada el conocimiento, las habilidades y las actitudes [...] La oficina de recursos humanos de cada entidad deben previamente acreditar sus capacidades para realizar la evaluación de compromisos de los servidores a su cargo (pp. 4-6).

Asimismo, sostuvo que la evaluación de las metas individuales está relacionada con la misión y función del puesto y son asignados individualmente, en tanto que las metas grupales están relacionadas con los objetivos del área a la que pertenece el servidor y son asignadas grupalmente a los servidores de la misma área. Las metas grupales son a su vez las metas individuales para servidores directivos. Las metas son modificadas por:

(a) Cambios en el POI que afecten directamente las metas establecidas; (b) Cambio de puesto por razones de movilidad temporal o definitiva; y (c) Reasignación significativa de recursos.

Finalmente sostuvo que la evaluación de compromisos son aspectos conductuales del servidor, se asignan en forma individual y están relacionados a la misión y función del puesto. Esta evaluación procede solo si la oficina de recursos humanos acredite ante SERVIR la capacidad técnica para hacerlo y, adicionalmente para la evaluación de compromisos a directivos debe contar con la asistencia técnica de la gerencia de desarrollo de la gerencia pública de SERVIR. Los compromisos pueden ser de dos tipos: (a) transversales o generales, aplicables a todos los servidores civiles, sin tener en

consideración el puesto que ocupen o la función que desempeñen; y (b) específicos, las que se encuentran directamente relacionadas al puesto de cada servidor civil evaluado.

Sanabria (2015) refirió que el desempeño laboral del personal es valorado y medible a través de las siguientes dimensiones: Metas estratégicas individuales y Metas estratégicas organizacionales, que propician el cumplimiento de metas y resultados en la organización.

- **Metas estratégicas individuales:** relacionadas al logro y cumplimiento de metas personales sobre el puesto de trabajo
- **Metas estratégicas organizacionales:** relacionadas al cumplimiento de objetivos y metas de la institución, de manera conjunta.

Chiavenato (2009) refirió que el desempeño laboral del personal dentro de la organización puede expresarse a través de las siguientes dimensiones:

- Metas y objetivos: relacionados a las acciones realizadas por el servidor en la que demuestra que es enfocado hacia el usuario.
- Comportamiento: relacionado a la manera de relacionarse y a su comunicarse con otras personas, la misma que es reflejada en sus acciones de compromiso individual y grupal.
- Autocontrol: relacionado al manejo de la información, a la difusión e integración de información entre las personas dentro de la organización, mejorando y corrigiendo aspectos de oportunidad de mejora que conduzcan al bienestar personal y grupal.

Dimensiones del desempeño laboral utilizadas en la presente investigación:

Desempeño de tarea:

Según la investigación de Borman et al. (2001), estima que: “La ejecución de tarea es un concepto típico de realizar un trabajo. Una forma de expresar la actitud de satisfacer los productos o servicios prometidos por la empresa. La principal expectativa de esta tarea es la capacidad cognitiva compuesta por conocimientos, capacidad (entendida como

modelo estándar para la resolución de problemas) y hábitos (interpretados como respuestas características) en el campo.

Con el fin de cumplir con las expectativas de los superiores para lograr los objetivos de la organización, esta es una acción enfocada en la realización de algunas actividades laborales”.

Salgado y Cabal (2011), acerca del desempeño de la tarea afirmó que: Es el desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo, se hará activamente, concluyendo la jornada y el horario fijado” (p. 4).

“Los expertos señalaron que la ejecución de las tareas depende de su campo y del horario establecido, los trabajadores están aquí para mostrar sus capacidades y habilidades”.

Desempeño contextual:

“Para Borman y Motowidlo (1993), el desempeño contextual: involucra variables moderadoras, estas variables se refieren al entorno comercial, psicológico y social de la práctica, actúan como catalizadores para intervenir para facilitar, dificultar o incluso inhibir. Puede ser una variable de nivel individual o de grupo. Para Borman y Motowidlo (1993), las razones de esta forma de variables son: a) porque determinan el clima laboral, b) porque son similares a la mayoría de los puestos de trabajo de la empresa, c) porque son muy d) porque son aconsejable, por lo que son más sospechosos que sospechosos” (p.4).

“El desempeño contextual es el comportamiento personal y espontáneo de un empleado, que generalmente supera las expectativas de su puesto y busca mejorar las operaciones de la empresa”.

Salgado y Cabal (2011), señalaron que: “El desempeño contextual, es el desempeño de los trabajadores en su área de trabajo, en este contexto los trabajadores deben respetar las normas de convivencia, los estándares de lealtad e integridad entre la gerencia, colegas, jefes, subordinados y ciudadanos que brindan servicios, y mostrar colaboradores para lograr las metas marcadas por la organización”. (p. 3).

En el contexto del desempeño, existen algunas normas que deben cumplirse, estas normas expresan principalmente las normas éticas que deben observarse dentro y fuera de la empresa.

Desempeño organizacional:

Para Salgado y Cabal (2011), “El desempeño Organizacional: es una serie de tareas y desempeños buenos y malos, que se realizan de forma voluntaria por los trabajadores de acuerdo a los intereses de la Empresa”.

Son principalmente las funciones desempeñadas por acuerdo, las que se realizan buscando beneficios requeridos por la organización.

Salgado y Cabal (2011), también señalaron que: “Las dimensiones del desempeño organizacional indican que los socios deben mantener e incrementar la productividad laboral y mantener la calidad del trabajo. Asimismo, el colaborador debe enseñar el uso correcto del tiempo y mantener la disciplina de trabajo eficaz” (pág. 5).

Evaluación del Desempeño Laboral.

Cuesta (2010), estima que: “El análisis del desempeño es el desarrollo o actividad clave para estabilizar la gestión de recursos humanos, en este proceso se busca evaluar el desarrollo de los empleados de la empresa en un sistema posible y objetivo. De hecho, estudiar la interpretación a través de la habilidad es una etapa superior del estudio de la interpretación” (página 80).

“El propósito de este proceso es comprender el trabajo o desempeño de todos los empleados en detalle y buscar implementar nuevos planes de mejora”.

Según Chiavenato (2002) mencionó que:

“El desempeño humano, en la función es demasiado situacional y cambia de una persona a otra, esto depende de infinitos aspectos que ponen límites y además son bastantes influyentes. Cada individuo analiza la relación entre costo-beneficio para que de esta manera se pueda saber cuánto equivale la pena de haber hecho un sacrificio. Así mismo el sacrificio personal necesita de las competencias del individuo y de la tarea que debe realizar (p. 364).

“Es una herramienta básica en cualquier organización porque es necesaria para medir el desempeño de las actividades de cada trabajador. El contenido anterior ayuda a la empresa a tomar mejores decisiones, por ejemplo, si los trabajadores tienen bajo

rendimiento se toman medidas correctivas, en cambio sí tienen alto rendimiento, se les ayuda a estar motivados”.

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Actitudes.** Es un temperamento propio del ser humano que tiene como influencia los distintos escenarios de la vida diaria, siendo importante el cómo reaccionamos ante los individuos. (Chiavenato, 2009, pp. 224-225).
- **Administración.** “es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (Werther, 1996, p. 122).
- **Beneficios sociales.** “Brindan a sus colaboradores distintas comodidades, beneficios, de acuerdo a su productividad con el objetivo de liberarlos de ciertas tensiones” (Chiavenato, 1994, p.342).
- **Calidad.** “Cumplir con los deseos de los demandantes y sobre pasar la perspectiva de los mismos de acuerdo a los productos requeridos, teniendo en cuenta la confianza, eficiencia y la efectividad con la que se ejecutan las actividades, de manera tal que los usuarios cubran sus necesidades y perspectivas” (Alcalde, 2007, p. 06).
- **Capacitación.** “Es atribuir a los colaboradores que recién ingresan o que ya están laborando, conocimientos, talentos que aporten a desenvolvimiento laboral” (Dessler, 2001, p.06).
- **Clima laboral.** Es el método con el cual se direcciona y regular la intervención de las múltiples culturas para mantener un equilibrio y ambiente homogéneo. Es ideal que los colaboradores se adapten al régimen de la empresa, también es importante que los colaboradores tengan participación en la toma de decisiones de la organización. (Galicía, 2010, p. 67).
- **Condiciones de trabajo.** Radica en potenciar e incentivar la productividad de los colaboradores dentro de sus actividades, en el orden, la limpieza que guarden relación con el ambiente de trabajo, para que ellos se sientan conformes. (Galicía, 2010, p. 31).

- **Conocimientos.** La inteligencia forma parte del conocimiento empírico y de las percepciones que tenemos, que nos sirven para aportar mejoras en los procesos de la organización. (Quintana, 2006).
- **Control de gestión.** Es un instrumento gerencial, integral y estratégico, permite que la organización sea efectiva para captar recursos, eficiente para transformarlos y eficaz para canalizarlos, para eso se apoya en indicadores, índices y cuadros producidos en forma sistemática, periódica y objetiva (Beltrán, 2000, p. 25).
- **Competencia.** “La capacidad o valor agregado que posee un individuo describiendo su manera de ser con coherencia y confianza” (Ansorena, 1996, p. 76).
- **Desarrollo de habilidades.** “Grado de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un fin esperado”. (Alles 2003)
- **Desempeño laboral.** “Es el estudio de cada colaborador, que nos permite evaluar las habilidades de liderar un equipo, organizarlo, ser productivo de forma personal” (Beltrán, 2000, p. 25).
- **Desarrollo profesional.** Se basa en “la instrucción que permite extender y moldear a la persona para su ascenso en el entorno laboral para que logre los objetivos en su área especializada (Chiavenato, 2004, p. 556).
- **Dirección.** “Es guiar a una organización, sabiendo los objetivos específicos, que con lleva la buena utilización de los recursos de la organización” (Chiavenato, 1999, 172).
- **Estímulo.** “En la actualidad los colaboradores requieren labores que vayan acorde a sus conocimientos y talentos, en cuanto les brinden actividades distintas y mejoren su productividad” (Robbins y Coulter, 2004, p. 85).
- **Estrategia.** Es un plan o procedimiento esquematizado para lograr los objetivos de la empresa (Bateman y Snell, 2009, p. 137).
- **Estructura organizacional.** “Es la división de las distintas áreas, que van acorde a los distintos talentos que tiene sus colaboradores, con el fin de que sean lo más productivos posibles” (Robbins y Coulter, 2005, p. 234).
- **Estructura formal.** “Es una configuración que nace como un requerimiento para ejecutar el desplazamiento de los cargos de la empresa, delegando las labores más importantes” (Reyes, 2004, p. 47).

- **Estructura informal.** Nace desde que se originó la estructura formal, donde se inicio la formulación de la organización. “Este sistema tiende a ser más energético” (Much, 2004, p. 37).
- **Gestión de calidad.** Radica en “los pensamientos del nivel jerárquico más alto en la organización, tomando en cuenta el planteamiento de la calidad, inspección de calidad y progreso de la calidad” (Beltrán, 1999, p.39).
- **Gestión de talento humano.** “Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos” (Chiavenato 2015).
- **Gestión administrativa.** Consta en “la mayoría de las labores que se inician para acoplar el equipo de trabajo, en conclusión, es la forma de cómo se cumplirá a los objetivos planteados” (Anzola, 2002, p.70).
- **Habilidades.** “La capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo” (Robbins y Coulter, 2004, p. 40).
- **Meta.** “El producto anhelado para las personas o equipos. Detallan el camino de las tomas de decisiones y formulan los procesos con los que se medirán el cumplimiento de las metas” (Robbins, 2005, p. 160)
- **Motivación.** “Es definida como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (Robbins y Coulter, 2004, p. 155).
- **Motivación personal.** Se describe “es la estimulación que tienen los colaboradores, que guardan relación con los compromisos que tiene la organización por cumplir” (Galicia, 2010, p. 31).
- **Planeamiento.** Medida de la eficiencia con la cual se utiliza un recurso (humano o físico) considerando su rendimiento o resultados. (Chiavenato)
- **Planificación.** “Es el proceso sistemático y consciente de tomar decisiones acerca de metas y actividades que una organización llevará a cabo en el futuro” (Thomas y Scott, 2005, p. 110).
- **Políticas.** “Simbolizan a las normas orientadas a seguir las mismas restricciones. Las políticas establece parámetros generales para quien decide” (Hernández, 2012, p.165).

- **Reclutamiento.** “Es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Chiavenato, 1999, p. 18).
- **Reconocimiento.** Consiste en reconocer y recompensar por su productividad. “Es muy importante ya que esto ayuda a que los colaboradores puedan fortalecer su desarrollo laboral a través de estímulos, se sientan reconocidos por las actividades que realizan” (Chiavenato, 2009, p. 30).
- **Recursos humanos.** “Es la actividad que se encarga de velar para que todas las áreas de la organización estén ocupadas por personas idóneas y a la vez estén interrelacionadas” (Caldera, 2007, p. 30).
- **Satisfacción con el reconocimiento.** Es la conformidad del de la persona con el acto de reconocimiento por sus hechos a favor de la institución. (Robbins 1996).
- **Satisfacción con el salario.** Es el acto de conformidad que demuestra el ser humano al recibir una remuneración con ocasión de realizar una actividad remunerada. (Prez 2008).
- **Satisfacción con el trabajo.** “Se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras, la satisfacción es un resultado ya experimentado Koontz y Weihrich” (2004).
- **Selección.** “Es la elección entre varias opciones que cumplen con los requerimientos” (Chiavenato, 2002, p.111).
- **Selección de personal.** “Es elegir entre las personas que fueron escogidas y evaluadas para incrementar la producción de los puestos” (Chiavenato, 1999, p. 21).
- **Trabajo en equipo.** “Es un grupo de varios individuos que se relacionan de manera activa, adaptándose a un mismo objetivo, que por consecuencia cuentan con distintas actividades” (Salas, Dickinson, Converse & Tannenbaum, 1992, p. 4).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019

3.2. Hipótesis Específicas.

- La admisión de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019
- El desarrollo de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019
- La compensación de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019

3.3. Definición Conceptual y Operacional de las Variables.

Definición conceptual de la variable X: Gestión del talento humano.

“La gestión del talento se entiende como un conjunto de prácticas y políticas necesarias para orientar la gestión administrativa en términos de personal o recursos humanos, tales como reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2009). “Por otro lado, definimos a los profesionales talentosos como aquellos que se comprometen a practicar sus habilidades en un entorno y organización determinados para lograr excelentes resultados. Del mismo modo, el talento incluye no

solo el conocimiento y la capacidad, sino también el compromiso y la acción” (Jericó, 2008, p. 100).

Definición operacional de la variable X: Gestión del talento humano.

“La gestión del talento humano se midió a través de un cuestionario de 20 preguntas, que tomo en cuenta las siguientes dimensiones: admisión de personas, desarrollo de personas y compensación de personas; que a su vez se midieron a través de los siguientes indicadores: reclutamiento, selección, inducción capacitación, perfil de habilidades, relaciones, remuneración, motivación y planes de carrera; este cuestionario tuvo respuestas tipo Likert que permitió recoger la información y facilitar el procesamiento de datos”.

Definición conceptual de la variable Y: Desempeño Laboral.

“El desempeño laboral es el comportamiento de una persona en relación con el trabajo. Este desempeño depende de la situación. Varía de persona a persona y depende de innumerables factores que lo afectan. El valor de la recompensa y su dependencia del deseo personal determina la cantidad de esfuerzo que un individuo está dispuesto a hacer. Ésta es una relación costo-beneficio perfecta. A su vez, los esfuerzos del individuo dependen de las capacidades y habilidades del individuo y de su comprensión del papel que desempeñarán. Por lo tanto, el desempeño de la posición es una función de todas las variables que pueden ajustar mejor la posición. La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño laboral y el potencial de desarrollo de una persona. Toda evaluación es un proceso de inspirar o juzgar el valor, la excelencia y la calidad de una persona. El uso de varios procedimientos con diferentes nombres para evaluar a las personas que trabajan en la organización, como evaluación de desempeño, evaluación de desempeño, evaluación de empleados, informe de evaluación de desempeño, práctica de evaluación de desempeño no es nuevo. Desde que una persona empleó a otra, el trabajo de ésta se evaluó en función de la relación costo – beneficio”. (Chiavenato, 2009, p. 202).

Definición operacional de la variable Y: Desempeño Laboral.

“El desempeño laboral se midió a través de un cuestionario de 20 preguntas. Que tomo en cuenta las siguientes dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional; y se midió a su vez mediante los siguientes indicadores:

capacidad de toma de decisiones, capacidad de organización y planificación, capacidad de resolución de problemas, conocimiento de sus funciones, productividad, capacidad de aprendizaje, iniciativa, compromiso con la organización, colaboración y cooperación con compañeros, compartir y transmitir conocimiento, orientación a objetivos y resultados, mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, y ritmo voluntario eficiente del trabajo; este cuestionario tuvo respuestas tipo Likert que permitió recoger la información y facilitar el procesamiento de datos”.

3.4. Cuadro de Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable X	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y Rangos
V X: Gestión del talento humano	Admisión de Personas	Reclutamiento (difusión)	De 1 hasta 7	Escala Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente. 25 - 44 Regular. 45 - 63 Eficiente. 64 - 82
		Selección (calificación)			
		Inducción			
	Desarrollo de Personas	Capacitación	De 8 hasta 13		
		Perfil de Habilidades			
		Relaciones			
Compensación de personas	Remuneración	De 14 hasta 20			
	Motivación				
	Planes de carrera				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable Y	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y Rangos
V Y: Desempeño laboral	Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones	De 1 hasta 8	Escala Likert	Deficiente. 26 - 48 Regular. 49 - 69 Eficiente. 70 - 91
		Capacidad de organización y planificación			
		Capacidad de resolución de problemas			
		Conocimiento de sus funciones			
		Productividad (cantidad y calidad de trabajo)			
		Capacidad de aprendizaje			
		Minuciosidad y responsabilidad			
	Desempeño contextual	Esfuerzo y perseverancia	De 9 hasta 15	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	
		Iniciativa			
		Compromiso con la organización			
		Colaboración y cooperación con compañeros			
	Desempeño organizacional	Compartir y transmitir conocimiento	De 16 hasta 20		
		Orientación a objetivos y resultados			
		Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral			
		Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo			
Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales					
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo					
	Ritmo voluntario eficiente del trabajo				

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo básica. Carrasco (2012), manifestó que: “este tipo de investigación solo pretende ampliar los conocimientos científicos existentes sobre el tema” (p. 162).

“Se realizó un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, tratamiento, análisis y presentación de datos, basado en una estrategia de recolección directa de la realidad de la información necesaria para la investigación. Además, se trató de establecer las relaciones entre las variables de estudio, con la finalidad de explicar el comportamiento del fenómeno o hecho en estudio, en este caso la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”.

4.1.2. Nivel de Investigación

La presente Investigación, Según su nivel fue: “descriptiva correlacional, porque se describió las variables sujetas de estudio en su situación actual y a la vez se buscó su relación entre ellas, y se determinó si esta relación fue directa o inversamente proporcional”. “Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), una investigación es descriptiva, si tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc.” (p.149); mientras que la correlacional para: “Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene como

función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular”. (p.157)

4.2. Métodos y Diseño de Investigación.

4.2.1. Métodos de Investigación

El método utilizado en esta investigación fue: “El método hipotético deductivo que es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Bernal (2012), manifiesto que: “El método hipotético deductivo es un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

4.2.2. Diseño de la Investigación

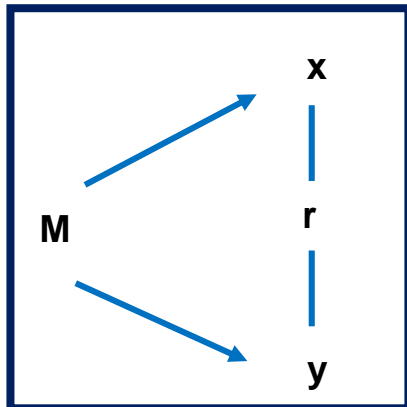
El presente trabajo de investigación: “Manejo un diseño no experimental, debido a que la persona que lo ha realizado no ha tocado la información que ha obtenido con respecto a las variables. Es decir, las variables no han sido manipuladas en el proceso del presente trabajo de investigación”.

Valderrama (2015), señaló que: “En el diseño no experimental, se lleva a cabo sin manipular la(s) variable(s) independiente(s), toda vez que los contextos o sucesos ya sucedieron antes del estudio” (p. 178).

El diseño de la presente investigación es no experimental, correlacional, transversal.

Corte transversal

“Se considera que la presente investigación tiene corte transversal o transaccional, porque en esta investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019. Los datos de cada variable se recopilaron en un solo instante”. Para Valderrama (2015), infirió: “Hace referencia a la manera de efectuar en un solo momento la recolección de los datos en estudio, posee como finalidad la descripción de estas variables de una manera simultánea y a su vez examinar su acontecimiento o interrelación” (p.68).



Dónde:

M = Muestra

X = Variable 1: Gestión del talento humano

Y = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Niveles que se establece entre las variables concurrentes

Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, y emplea la técnica científica y la estadística como uno de sus instrumentos.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionaron que: “Este enfoque toma en cuenta información para comparar hipótesis basándose en las mediciones numéricas y el estudio estadístico. Y efectivamente esto permite realizar algunas pautas indispensables para justificar las teorías subyacentes” (p.25).

4.3. Población y Muestra de la Investigación

4.3.1. Población

En el presente trabajo de investigación la población de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa es de: 146 trabajadores, a partir de los cuales se calculará el tamaño de la muestra.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar, y en el tiempo” (p. 235).

4.3.2. Muestra

Según Bernal (2010), “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

Para determinar del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente formula:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 146

Tamaño de muestra: 106

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

La Muestra, está constituida por 106 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa en estudio.

Se aplicó la siguiente fórmula, tomado de Pino (2015).

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

$$n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(146)}{(0.05)^2 (145) + (3.84)(0.5)(0.5)} \approx 106$$

Donde:

n: Tamaño de muestra = 106

N: Tamaño de la población = 146

Z: Nivel de confianza al 95% (Valor correspondiente a la distribución de Gauss) y tiene un valor = 1.96

e: Error de estimación permisible al 5% de error es = 0.05.

p: Prevalencia esperada del parámetro a evaluar (Proporción de la variable de estudio), se asume p = 0.5

q: probabilidad de error, q = 1- p = 0.5

La muestra es de 106 Trabajadores.

Muestreo.

“En el presente trabajo de investigación se utilizó el muestreo probabilístico, es decir todos los trabajadores administrativos tuvieron la misma probabilidad de ser parte del estudio y se realizó a través de los siguientes criterios”:

Criterio de inclusión:

“Trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa que trabajen en las diferentes áreas administrativas”.

Criterio de exclusión:

“Se excluirán a todos los Trabajadores que se nieguen a participar del presente estudio de Investigación”.

De acuerdo con Hernández, et al. (2014) “el muestreo probabilístico es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p.175).

Unidades de muestreo.

“La unidad primaria de muestreo, son cada uno de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa”.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal (2010) señala que “existe gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación a realizarse, se utilizan unas u otras técnicas” (p. 192).

4.1.1 Técnicas

“En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, por lo que se aplicaron a la muestra de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert”.

“Esta técnica nos permitió conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa en base a la operacionalización de las variables”.

Una encuesta según Mejía (2010) “es una técnica de investigación realizada sobre una muestra, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” (p.158).

4.1.2 Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron dos cuestionarios que se diseñaron en base a cada una de las variables:

Cuestionario N° 1. Gestión del talento humano (anexos).

Cuestionario N° 2. Desempeño laboral (anexos).

Dichos instrumentos fueron validados por juicio de cinco expertos de la especialidad con grado de Magister o Doctor.

Según Valderrama (2015) expreso que:

“Los instrumentos son los recursos que aplica el indagador para tomar y acopiar la información. Por ejemplo, entre ellos encontramos formularios, escalas de actitudes o pruebas de conocimiento, como Likert, Semántico y de Guttman; del mismo modo pueden ser inventarios, listas de chequeo, fichas de datos para seguridad, cuaderno de campo, etc. Por consiguiente, los instrumentos que se emplearan deben ser los más acordes posibles en las variables” (p. 195).

Valderrama (2015), preciso que: “los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, que se contestan con lápiz y papel, asimismo que ahorra tiempo porque dispone que los individuos lo llenen sin intervención directa del investigador” (p. 149).

Ficha técnica del cuestionario N° 1. Gestión del Talento Humano.

Nombre del instrumento	Cuestionario N° 1. Gestión del Talento Humano
Autor	Alcántara Infantes Fernando Enrique
Universo de estudio	Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa

Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	106
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha de trabajo de campo	2019
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	12 minutos

Ficha técnica del cuestionario N° 2. Desempeño Laboral.

Nombre del instrumento	Cuestionario N° 2. Desempeño Laboral
Autor	Alcántara Infantes Fernando Enrique
Universo de estudio	Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	106
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha de trabajo de campo	2019
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	12 minutos

4.4.3 Validez y Confiabilidad

Validez.

Para Hernández et al. (2010) “La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

“En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos deben ser sometidos a un proceso de validación de contenido”.

“En el presente trabajo de investigación se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos”.

Tabla 3 Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario N° 1: Gestión del Talento Humano

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. Alva Arce, Rosél César	Temático	Aplicable
Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Temático	Aplicable
Dr. Carranza Estela, Teodoro	Temático	Aplicable
Dr. Mansilla Garayar, José Alfredo	Metodólogo	Aplicable
Mg. Casma Zarate, Carlos	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario N° 2: Desempeño Laboral

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. Alva Arce, Rosél César	Temático	Aplicable
Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Temático	Aplicable
Dr. Carranza Estela, Teodoro	Temático	Aplicable
Dr. Mansilla Garayar, José Alfredo	Metodólogo	Aplicable
Mg. Casma Zarate, Carlos	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad.

“Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, luego se procesaron los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 24.0”.

Según Hernández et al. (2010), “la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 5 Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Coeficiente	Relación
De 0.00 a 0.20	Muy Baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.60	Moderada
De 0.61 a 0.80	Alta
De 0.81 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Elaborado por (Ruíz 2013, p.70).

Como se observa: “la tabla 5, nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones”.

Tabla 6 Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión de talento humano	0,796	20
Desempeño laboral	0,758	20

Fuente: Elaboración propia - Spss v.24

Al observar: “la tabla 6, las variables gestión del talento humano y desempeño laboral tienen fiabilidad alta, de acuerdo con la tabla de coeficiente de confiabilidad. Por lo tanto, podemos afirmar que los instrumentos que miden dichas variables son confiables”.

4.3.4 Plan de análisis de datos

Valderrama (2015), señala que: “luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar las hipótesis en estudio” (p.229).

“Se realizaron los procedimientos y estrategias necesarios para buscar inicialmente los antecedentes de las variables de investigación y la información teórica relacionada con cada variable. Posteriormente, se teorizaron las variables y sus respectivas dimensiones”.

“El enfoque es cuantitativo porque se utiliza el método científico y las estadísticas también se utilizan como herramientas para el procesamiento de datos, el análisis y la presentación de resultados”.

“La validez se comprobó mediante juicio de expertos y se hizo el análisis del contenido, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los cuestionarios. De la misma Forma, la fiabilidad se realizó utilizando el estadístico alfa de Cronbach dado que los cuestionarios están contruidos con escalas politómicas u ordinales”.

“Luego de probar la validez y confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación, se aplicó a una muestra de 106 empleados administrativos del Municipio del distrito de Santa Rosa. Los cuales respondieron en un tiempo de 12 minutos”.

“Para definir los resultados se utilizó la estadística, mediante el análisis descriptivo de los datos y el análisis inferencial de los datos a través de diferentes tablas y gráficos, en ellos se verifico los niveles de los rangos que fueron: Deficiente, Regular y Eficiente, luego de ello se realizó la constatación de las hipótesis a través de Rho de Spearman y se logró verificar y comprobar los resultados del presente trabajo de investigación”.

4.3.5 Ética en la investigación

“El presente trabajo de investigación se ajusta a los estándares establecidos por el Diseño de Investigación cuantitativa de la Universidad Alas Peruanas, el cual sugiere el camino a seguir en el proceso de investigación a través de su formato. Asimismo, se ha cumplido con el respeto a la autoría de la información bibliográfica, por lo que se remite a los autores, sus respectivos datos editoriales y partes éticas involucradas”.

“La interpretación de las citas corresponde al autor del presente trabajo de investigación, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los estándares existentes para nombrar al "autor" de un artículo científico. Excepto por la autoría de los instrumentos diseñados para para recopilar información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar los instrumentos de investigación, lo cual se debe cumplir en toda investigación antes de ser aplicados”.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Análisis Descriptivo

5.1.1 Análisis descriptivo de la variable 01: gestión del talento humano

Tabla 7 Distribución de frecuencia de los niveles de la variable gestión del talento humano

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	23	21.7
	Regular	72	67.9
	Eficiente	11	10.4
	Total	106	100.0

Fuente: Elaboración propia

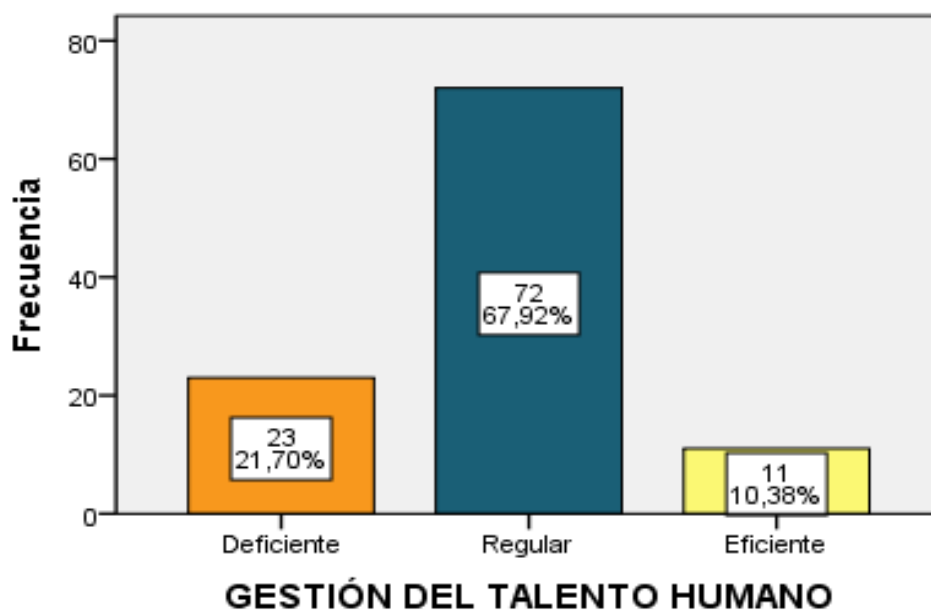


Figura 1 Diagrama de barras de los niveles de la variable gestión del talento humano

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 7 se observa que el 67,92 % de los trabajadores administrativos del Municipio del Distrito de Santa Rosa, expresaron que la Gestión del Talento Humano es Regular, mientras que un 21,70 % señalaron que la gestión del talento humano es Deficiente y un 10,38 % expresaron que la gestión del talento humano es Eficiente”.

5.1.1.1 Análisis Descriptivo de la Dimensión 1: admisión de personas

Tabla 8 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión admisión de personas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	12.3
	Regular	67	63.2
	Eficiente	26	24.5
	Total	106	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

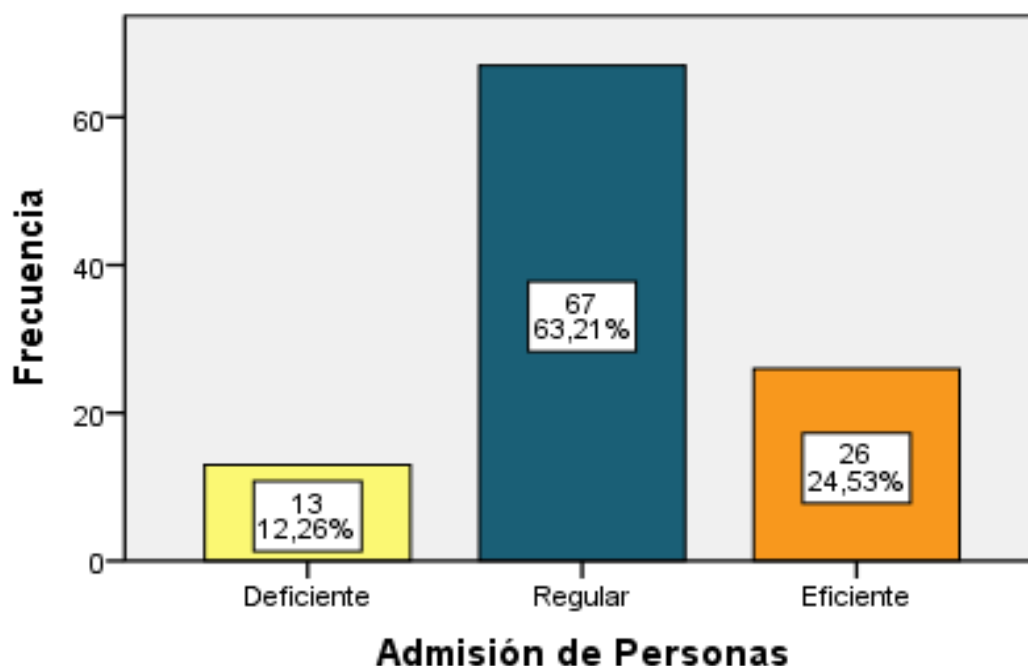


Figura 2 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión admisión de personas

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 8 se observa que 63.21% de los trabajadores administrativos del Municipio del distrito de Santa Rosa, 2019 expresaron que hay un nivel regular de gestión en Admisión de personas, mientras que un 24.53 % señalaron que el nivel es eficiente y solo un el 12.26 % expresaron que la gestión en admisión de personas es deficiente”.

5.1.1.2 Análisis Descriptivo de la Dimensión 2: Desarrollo de personas

Tabla 9 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desarrollo de personas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	38	35.8
	Regular	54	50.9
	Eficiente	14	13.2
	Total	106	100.0

Fuente: Elaboración propia

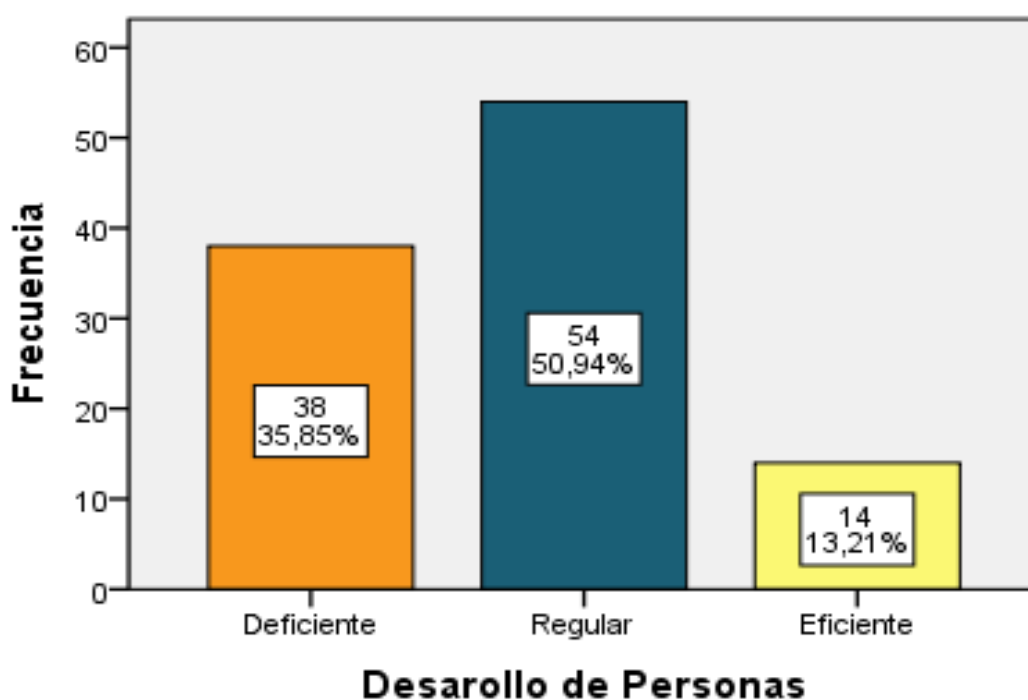


Figura 3 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desarrollo de personas

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 9 se observa que un 50.94 % de los trabajadores administrativos del municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019 expresaron que hay un nivel regular de gestión en Desarrollo de personas, mientras que un 35.85 % señalaron que el nivel es deficiente y solo un el 13.21% expresaron que la gestión en Desarrollo de personas es eficiente”.

5.1.1.3 Análisis Descriptivo de la Dimensión 3: Compensación de Personas

Tabla 10 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión compensación de personas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	33	31.1
	Regular	67	63.2
	Eficiente	6	5.7
	Total	106	100.0

Fuente: Elaboración propia

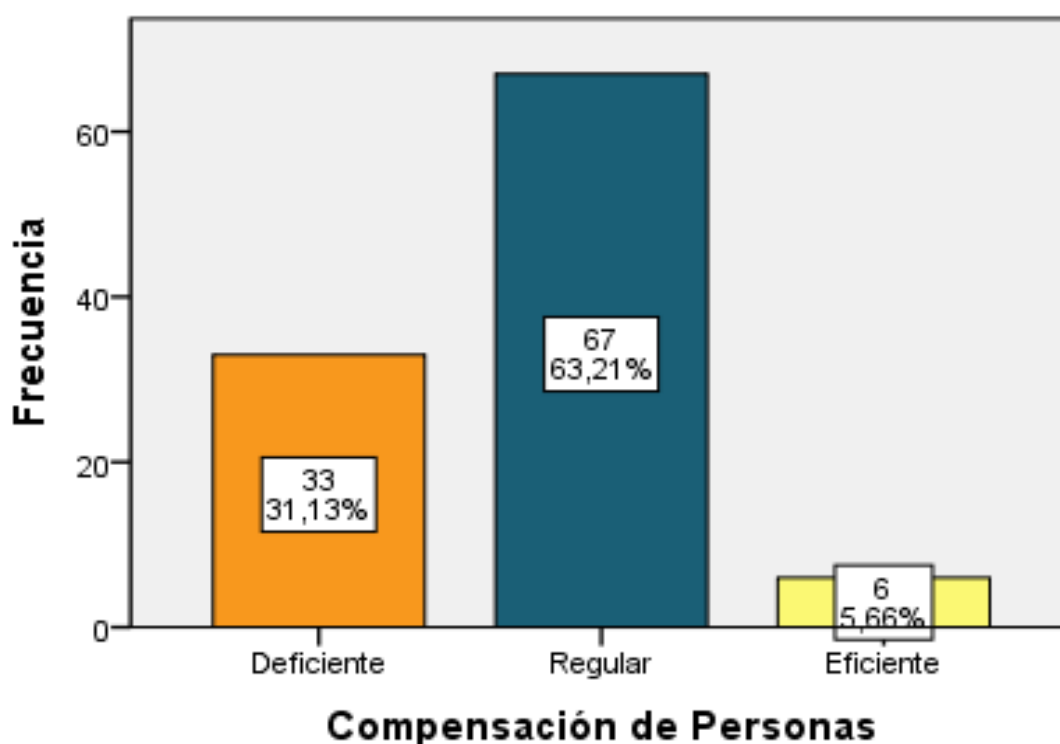


Figura 4 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión compensación de personas

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 10 se observa que un 63.21 % de los trabajadores administrativos del municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019 expresaron que hay nivel regular en cuanto a Compensación de personas, mientras que un 31.13 % señalaron que el nivel es deficiente y solo un 5.66 % expresaron que la gestión en cuanto a compensación de personas es eficiente”.

5.1.2 Análisis Descriptivo de la variable 02: Desempeño Laboral

Tabla 11 Distribución de frecuencia de los niveles de la variable desempeño laboral

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	12.3
	Regular	62	58.5
	Eficiente	31	29.2
	Total	106	100.0

Fuente: Elaboración propia

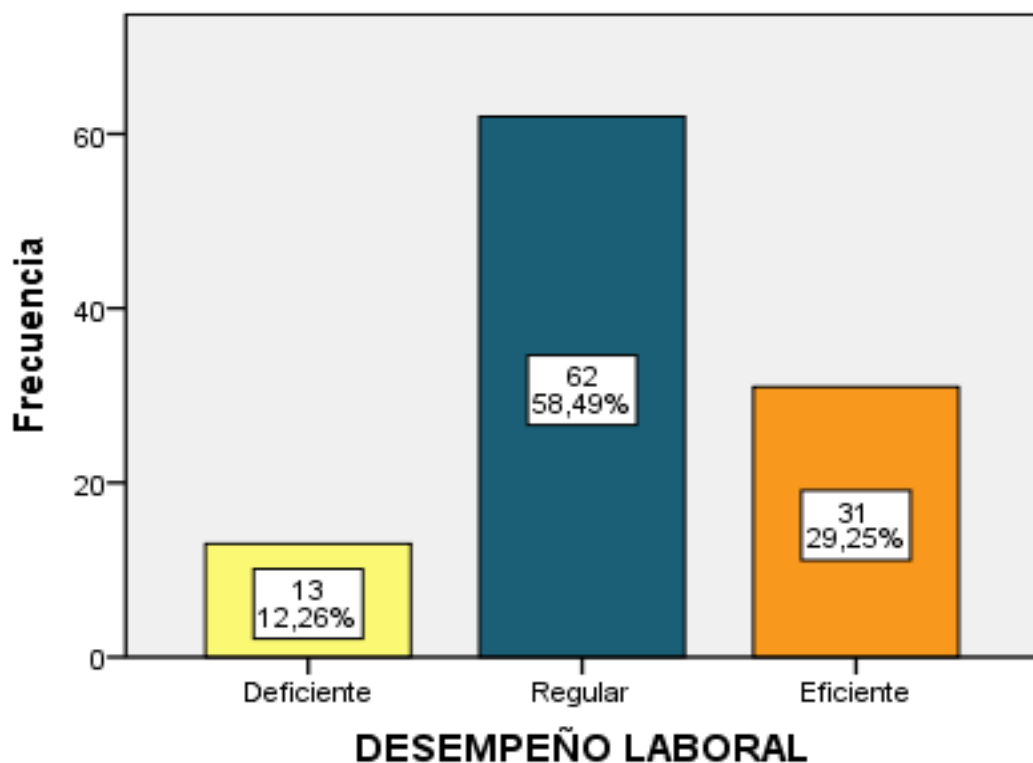


Figura 5 Diagrama de barras de los niveles de la variable desempeño laboral

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 11 se observa que el 58,49 % de los trabajadores administrativos del municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019 expresaron que tienen un desempeño laboral Regular en sus actividades, mientras que un 12,26 % expreso que tienen un desempeño laboral Deficiente y solo un 29,25 % expreso que tienen un desempeño laboral Eficiente”.

5.1.2.1 Análisis Descriptivo de la Dimensión 4: Desempeño de tarea

Tabla 12 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño de tarea

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	16	15.1
	Regular	61	57.5
	Eficiente	29	27.4
	Total	106	100.0

Fuente: Elaboración propia

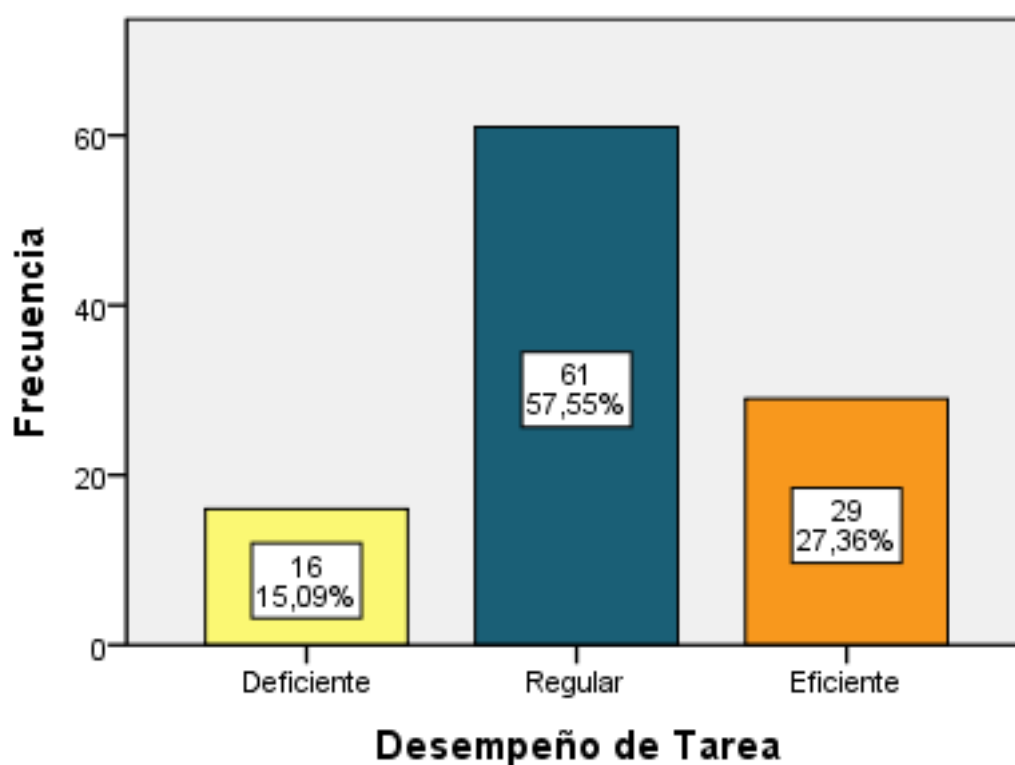


Figura 6 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desempeño de tarea

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 12 se observa que un 57.55 % de los trabajadores administrativos del municipio del distrito de Santa Rosa, 2019 expresaron que hay una gestión regular en cuanto a desempeño de tarea, mientras que un 27.36 % señalaron que el nivel de gestión en esta área es eficiente y solo un 15.09 % expresaron que la gestión en cuanto a desempeño de tarea es deficiente”.

5.1.2.2 Análisis Descriptivo de la Dimensión 5: Desempeño contextual

Tabla 13 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño contextual

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	10.4
	Regular	58	54.7
	Eficiente	37	34.9
	Total	106	100.0

Fuente: Elaboración propia

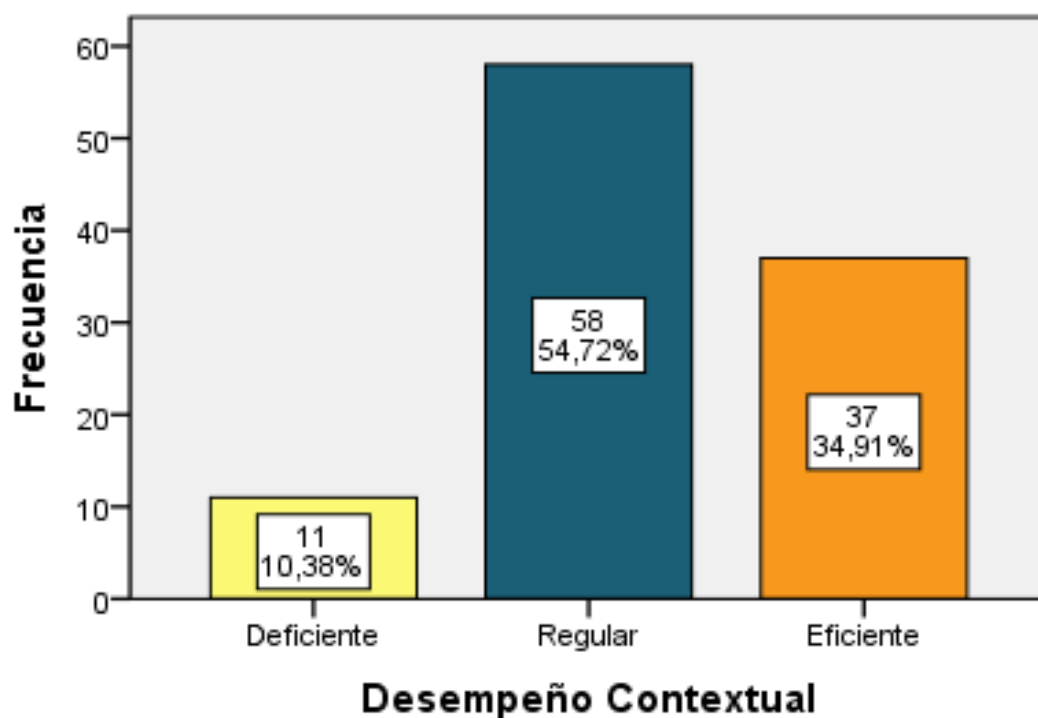


Figura 7 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desempeño contextual

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 13 se observa que un 54.72 % de los trabajadores administrativos del municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019 expresaron que hay una gestión regular en cuanto a desempeño contextual, mientras que un 34.91 % señalaron que el nivel de gestión es eficiente y solo un 10.38 % expresaron que la gestión en cuanto a desempeño contextual es deficiente”.

5.1.2.3 Análisis Descriptivo de la Dimensión 6: Desempeño Organizacional

Tabla 14 Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	12.3
	Regular	64	60.4
	Eficiente	29	27.4
	Total	106	100.0

Fuente: Elaboración propia

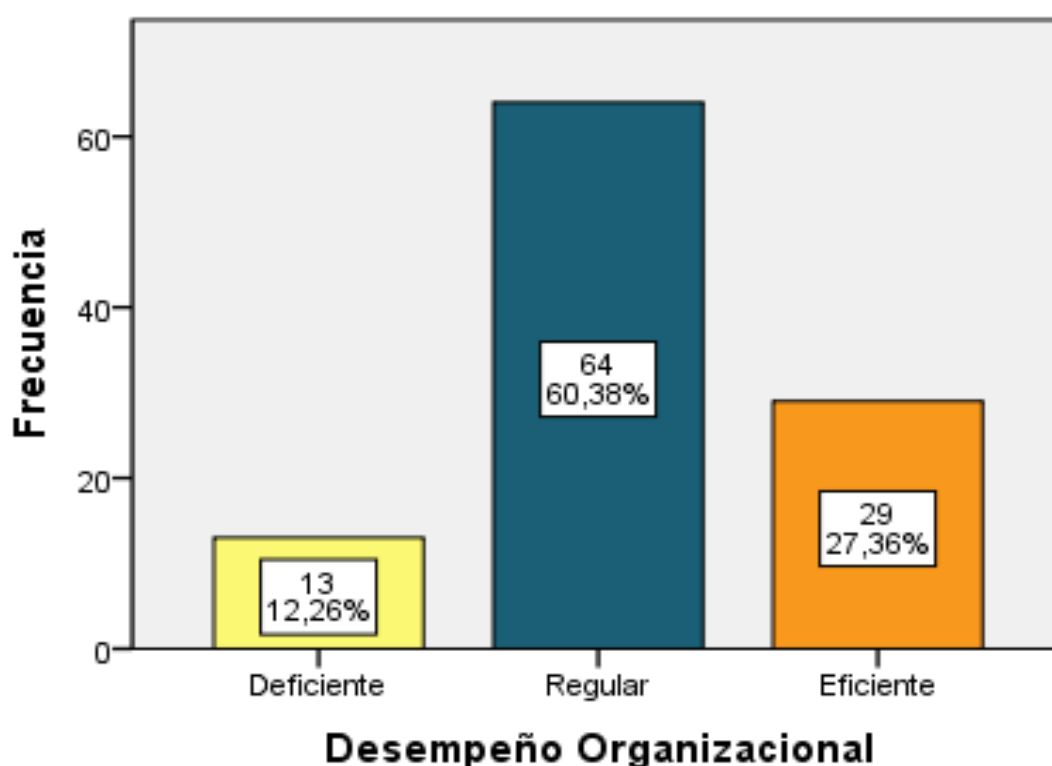


Figura 8 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desempeño organizacional

Según los resultados obtenidos: “en la tabla 14 se observa que un 60.38 % de los trabajadores administrativos del municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019 expresaron que hay una gestión regular en cuanto a Desempeño Organizacional, mientras que un 27.36 % señalaron que el nivel de gestión es eficiente y solo un 12.26 % expresaron que la gestión en cuanto a desempeño Organizacional es deficiente”.

5.2 Análisis inferencial

Para hacer el análisis inferencial debemos empezar haciendo la prueba de Normalidad para definir si estamos frente a una Muestra de datos paramétrica o no Paramétrica y para

saber cuál es el valor de significancia de alfa, y según esos resultados tomaremos la decisión del tipo de estadístico a usar para contrastar las hipótesis, Sabiendo que las Variables de la presente Investigación son Variables Cualitativas Ordinales.

5.2.1 Prueba Normalidad

Tabla 15 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Talento Humano	,115	106	,002	,960	106	,003
Desempeño Laboral	,108	106	,004	,969	106	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, en la Tabla 15 podemos afirmar lo siguiente:

Se descarta la prueba de Shapiro Wilk, porque esta prueba solo se usa para Muestras menores a 50 unidades de análisis.

Tomando en cuenta solo los resultados obtenidos en la Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, que es para Muestras mayores a 50 unidades de análisis, podemos afirmar lo siguiente:

El valor de significancia para la Variable: Gestión del Talento Humano, es $\alpha = 0,002$

El valor de significancia para la Variable: Desempeño laboral, $\alpha = 0,004$

Decisión: Debido a las características de las variables que son cualitativas ordinales, y a su vez que las distribuciones de los datos, son no paramétricas, según tabla 15 Kolmogorov – Smirnov, donde $\alpha < 0,05$ para ambas variables a las cuales se denominan distribuciones no normales”.

Se decide realizar: “el contraste de las hipótesis a través de la técnica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman”.

Contraste de Hipótesis Rho de Spearman

Tabla 16 Rango de interpretación de correlaciones

Valor de Rho	Interpretación
= -1	= Correlación negativa perfecta
= -0,90	= Correlación negativa muy fuerte
= - 0,75	= Correlación negativa considerable
= -0,50	= Correlación negativa media
= -0,25	= Correlación negativa débil
= -0,10	= Correlación negativa muy débil
= 0,00	= No existe correlación alguna entre las dos variables
= 0,10	= Correlación positiva muy débil
= 0,25	= Correlación positiva débil
= 0,50	= Correlación positiva media
= 0,75	= Correlación positiva considerable
= 0,90	= Correlación positiva muy fuerte
= 1	= Correlación positiva perfecta

“Fuente: Hernández et al. (2014, p 312)”.

Regla de decisión:

- “Si el valor de $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1)”.
- “Si el valor de $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1)”.

5.2.2 Prueba de hipótesis general según coeficiente de correlación Rho de Spearman

- "H0 La gestión del talento humano no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”
- “H1 La gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”

Tabla 17 Coeficiente de correlación de la Hipótesis General

			Gestión Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Fuente: elaboración propia reporte SPSS 24

Interpretación

Según los resultados analizados: “en la tabla 17, se demuestra que existe correlación positiva considerable para ambas variables donde ($r = 0,716$), con grado de significancia $\alpha=0,000$, es decir menor al grado de $\alpha<0,05$. De manera que, por regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando que la Gestión del talento humano tiene relación positiva considerable con el Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019”.

5.2.3.1 Prueba de hipótesis específica 1

- “ H_0 La admisión de personas no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”
- “ H_1 La admisión de personas tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”

Tabla 18 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1

			Admisión de Personas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Admisión de Personas	Coefficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Fuente: elaboración propia Reporte SPSS 24

Interpretación

Según los resultados analizados: “en la tabla 18, se demuestra que existe correlación positiva media para ambos donde ($r = 0,545$), con grado de significancia $\alpha=0,000$, es decir menor al grado de $\alpha<0,05$. De manera que, por regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando que la Admisión de personas tiene relación positiva media con el Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019”.

5.2.3.2 Prueba de hipótesis específica 2

- “ H_0 El desarrollo de personas no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”
- “ H_1 El desarrollo de personas tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”

Tabla 19 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2

			Desarrollo de Personas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de Personas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 106	,565** ,000 106
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,565** ,000 106	1,000 . 106

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

Fuente: Elaboración propia Reporte SPSS 24

Interpretación

Según los resultados analizados: “en la tabla 19, se demuestra que existe correlación positiva media para ambos donde ($r = 0,565$), con grado de significancia $\alpha=0,000$, es decir menor al grado de $\alpha<0,05$. De manera que, por regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando que el desarrollo de personas tiene relación positiva media con el Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019”.

5.2.3.3 Prueba de hipótesis específica 3

- “ H_0 La compensación de personas no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”

- “H1 La compensación de personas tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019”

Tabla 20 Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3

			Compensación de Personas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compensación de Personas	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Fuente: elaboración propia reporte SPSS 24

Interpretación

Según los resultados analizados: “en la tabla 20, se demuestra que existe correlación positiva considerable para ambos donde ($r = 0,825$), con grado de significancia $\alpha=0,000$, es decir menor al grado de $\alpha<0,05$. De manera que, por regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando que la Compensación de personas tiene relación positiva considerable con el Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019”.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Analizando los resultados y procediendo a la discusión de la presente investigación, podemos afirmar lo siguiente: “El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019”.

Para comprobar las hipótesis se realizó lo siguiente: “Se utilizó el Rho de Spearman, donde la significancia bilateral debe ser menor a 0.05, y luego si esto sucede se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, o si es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, Además debemos tomar en cuenta como referencia el coeficiente de correlación de Spearman para comprender y entender el nivel de relación que existe entre las variables”.

En la hipótesis general, ocurrió lo siguiente: “La significancia obtenida = 0.000, que es menor que <0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0.716), que es una relación directa y bastante considerable. Por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el municipio del distrito de Santa Rosa, 2019”.

Además, en la estadística descriptiva; con respecto a la variable: “Gestión del Talento Humano, se obtuvieron los siguientes datos: el 67,92% del personal administrativo del Municipio del Distrito de Santa Rosa manifestó que existe un nivel regular en la gestión del talento humano; y el 21,70% opino que este nivel es deficiente. Solo el 10,38% afirmó que la gestión del talento humano ha alcanzado un nivel eficiente”.

Por otro lado, con respecto a la variable: “Desempeño Laboral, los datos obtenidos fueron los siguientes: el 58,49% del personal administrativo del Municipio del Distrito de Santa Rosa manifestó tener un desempeño laboral regular, el 29,25% de los empleados administrativos declaro tener un nivel eficiente de desempeño laboral. Asimismo, el 12,26% de los trabajadores administrativos expreso que el desempeño laboral era deficiente”.

Para comprobar esta hipótesis, es de acuerdo con el trabajo de investigación de Del Castillo (2017), el nombre del proyecto es: “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. La población estuvo conformada por 82 trabajadores del municipio del Distrito de Chaclacayo, donde el investigador obtuvo una muestra censal o poblacional, la muestra del Municipio del Distrito de Chaclacayo estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos. La encuesta se utilizó como técnica y también un cuestionario fiable y probado como instrumento. La conclusión es que esta investigación muestra que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Municipio del Distrito de Chaclacayo en el 2016; Siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,77”.

En la hipótesis específica 1: “La significancia obtenida = 0.000, que es menor que <0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0.545), que es una relación directa y moderada. Por lo tanto, existe una relación muy significativa entre la admisión de personas y el desempeño laboral del trabajador administrativo en el Municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019. Ángeles (2016), comprobó la presente hipótesis mediante su trabajo de investigación denominado: Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016. La población estuvo conformada por 40 servidores en el campo de recursos humanos de la UGEL 06, y la muestra censal fue de 40 servidores. Además de la ficha técnica, las encuestas también se utilizaron como técnica y los cuestionarios como herramientas. La conclusión fue la siguiente: dado que se obtiene la correlación de Spearman = 0.645, y el nivel de significancia es menor a 0.05, existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional”.

En la hipótesis específica 2: “la significancia obtenida = 0.000, que es menor que <0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0,565), que es una relación directa y moderada. Por lo tanto, existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal administrativo del municipio del distrito de Santa Rosa, 2019. Según Heredia (2017), esta hipótesis se comprobó en su trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y capacitación de los trabajadores del distrito Judicial Lima Norte, 2016. La población estuvo conformada por 110 trabajadores del poder judicial de Lima norte en 2016, para lo cual se obtuvo un censo o muestra poblacional, representada por 110 empleados del poder judicial. La encuesta se utilizó como técnica y un cuestionario fiable y probado como herramienta. La conclusión es que este estudio muestra que la gestión del talento humano está significativamente relacionada con el tamaño de las necesidades de capacitación de los trabajadores del poder judicial de Lima Norte, 2016; el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.779”.

En la hipótesis específica 3: “la significancia obtenida = 0.000, que es menor que <0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0.825), lo que significa que existe una relación directa y significativa entre la compensación de personas y el desempeño laboral del personal administrativo en el Municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019. Según Asencios (2017), esta hipótesis fue constatada en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Su muestra fueron 100 trabajadores del área Administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue. La encuesta se empleó como técnica y un cuestionario fiable y probado como instrumento. La conclusión es que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. A través de la prueba de hipótesis se obtuvo el coeficiente de correlación que es de 0,642 y el valor de significancia es de 0,000, lo que permite concluir que existe una correlación positiva moderadamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral”.

CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye lo siguiente: “se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,716”.
- Segunda** Se concluye lo siguiente: “se determinó que existe relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,545”.
- Tercera:** Se concluye lo siguiente: “se determinó que existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,565”.
- Cuarta:** Se concluye lo siguiente: “Se determinó que existe relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Municipio del Distrito de Santa Rosa, 2019; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,825”.

RECOMENDACIONES

Primera:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente Investigación, se recomienda lo siguiente: “Los Responsables del Área de Recursos humanos de La Municipalidad Distrital de Santa Rosa, en coordinación con los responsables de las diferentes áreas usuarias de la Municipalidad, deberán mejorar las políticas para la admisión del Trabajador administrativo, se deben considerar aspectos esenciales (definición de patrones o perfiles de puestos, objetivos de cada unidad administrativa, sistemas administrativos involucrados); asimismo, criterios basados en la preparación y el desempeño del Trabajador (entrevistas estructuradas); y finalmente, se debe construir una base de datos de todo el personal entrevistados y evaluados que sirva como referencia para implementar mejoras en el Área de recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

Segunda:

Cada responsable de las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, en coordinación con la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, deberán implementar políticas de gestión basadas en las competencias laborales de los Trabajadores Administrativos, vale decir, de sus talentos, de tal modo que dichos servidores eleven su nivel de competitividad, y a la vez se genere el mejoramiento continuó en el logro de las metas institucionales. Asimismo, mediante la evaluación del desempeño se debe identificar a los servidores con aptitudes, habilidades y cualidades sobresalientes a fin de concederles mayores oportunidades y capacidades de decisión, y de esta manera retener a un servidor con talento y cualidades diferencias.

Tercera:

Se recomienda: implementar una área de capacitación y entrenamiento en coordinación con los responsables de las diferentes áreas administrativas, la misma que debe ser supervisada por la alta dirección de la Municipalidad, se debe implementar políticas conducentes a identificar las brechas o necesidades de capacitación de los Trabajadores Administrativos de La municipalidad Distrital de Santa Rosa, implementando Talleres de Capacitación y entrenamiento al menos dos veces al año, para los Trabajadores administrativos, a fin de mejorar y potenciar sus talentos, capacidades y habilidades.

Las competencias de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, y su nivel de desarrollo vigente, se pueden alinear hacia las competencias requeridas para el puesto de Trabajo o el nivel ideal adecuado; para tal propósito se debe realizar alianzas estratégicas o convenios de mutua prestación con instituciones de educación superior de prestigio tales como institutos superiores y/o universidades acreditadas.

Cuarta:

Dentro del Área de Recursos Humanos, se recomienda implementar y/o mejorar los procesos para una correcta selección y evaluación del personal, en coordinación con los responsables de las áreas administrativas y monitorizadas por la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, se debe implementar una política de evaluación y capacitación de todos los trabajadores administrativos, a fin de que se puedan alinear las capacidades y los compromisos hacia las necesidades institucionales. Para tal efecto, la unidad de recursos humanos debe incorporar entre una de sus funciones esenciales, el realizar dichas evaluaciones; aspectos como el análisis de las competencias laborales por roles o puestos son fundamentales para dicho propósito. Dichas evaluaciones deben efectuarse al menos una vez al año y deben ser informadas a la alta dirección de La Municipalidad Distrital de Santa Rosa, a fin de que se adopten las acciones correctivas de mejoramiento.

Quinta:

El área de bienestar de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, en coordinación con los responsables de las diferentes áreas administrativas y monitorizada por el área de recursos humanos de la municipalidad, debe implementar políticas de flexibilización laboral, respecto a los horarios, turnos, permisos por necesidades de atención personal y familiares, de tal modo que el servidor administrativo se sienta comprometido y se genere una gran fidelidad hacia su entidad; asimismo, brindar a los trabajadores mejores condiciones laborales a fin de que realicen sus funciones de la manera más adecuada, esto es, computadoras, escritorios, materiales de oficina y de aseo, etc.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A. Recuperada desde http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/talento-humano_a.pdf
- Alvariño, G., et al. (2008). Indicadores de desempeño para bibliotecas universitarias (1a. Edición). Perú: Editorial Biblioteca Nacional del Perú.
- Ángeles, A. (2016). Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Perú 2017.
- Arizaga, F. y Játiva, S. (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora. Quito 2016. (Tesis para Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Armar, Y; Llanos, M y Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Universidad ECOTEC: Ecuador.
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Bardales, N. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada tingo de la unidad de gestión educativa local luya, Amazonas - 2016. Chachapoyas, 2017. (Tesis de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. 3.º ed. Colombia: Pearson Educación.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9.
- Cáceres, A. (2015) La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (Tesis para Magíster en Gestión Empresarial). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Caicedo, F. (2015). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. Ecuador, 2015. (Tesis para Magíster en administración de empresas) Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Calderón, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia, 17 (28), pp. 71-90, Colombia.
- Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Capuano, A. (2004), Evaluación del desempleo: desempeño por competencias. (vol. 7, pp. 139-150). Rosario, Argentina.
- Chafla, V. (2014). Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A. Ambato 2015. (Tesis para Maestría en Tributación y Derecho Empresarial). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

- Chiavenato I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones*. México: MC GRAW HILL. 9a. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cristóbal, B., Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Manual del Instituto Latinoamericano y del caribe de Planificación Económica y Social- ILPES, Naciones Unidas, CEPAL; Chile (2005).
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento Colombia*: ECOE Ediciones.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y Metodologías*. (1 ed.). México: Pearson Educación.
- Del castillo A. Y. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis para Maestra en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Dolan S. L, Cabrera R. V., Jackson S. E., Schuler R. S. (2007). *Gestión de Recursos Humanos*. (3a. Edición). Madrid – España: McGraw-Hill/Interamericana.
- Feedback Networks Technologies, S.L., Consultor de administración de empresas, España.
- Foro económico mundial Reporte global de competitividad 2016-2017. Ginebra 2016.
- García A. P. (2013). En su tesis titulada *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*.
- García, M. (2009). *Los macros – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana*. Universidad del valle: Colombia.

- González, A. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Colombia: Editorial Universidad Nacional del Norte, UNINORTE.
- Guerrero, G. (2014). Gestión del talento humano basado en competencias. Tesis de maestría.
- Heredia, N. (2017). Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú 2017.
- Hernández, S., et al. (2010). Metodología de la investigación (5a. Edición). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Hernández, S., et al. (2010). Metodología de la investigación (6a. Edición). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, J. (2015). Dirección y gestión organizacional especialización. UNIREMIGTON: Colombia.
- Jericó, P. (2008). Gestión del talento, construyendo compromisos (2a. Edición). España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Lledó, P. (2011). Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.
- Latorre, N. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Tesis de doctorado.
- Leonard, M. (1996). Competencias laborales: sistemas, surgimiento y modelos (1a. Edición). Montevideo.
- Ley N° 30057, Ley del servicio Civil. Congreso de la República.
- López, S. y Guerrero, R. (2012). Gestión por competencias en instituciones sanitarias: Claves de la dirección de recursos humanos en la comunidad

valencia (España). Artículo científico/ Universidad ICESI ESTUDIOS GERENCIALES.; volumen 27, núm. 120.

- Lussier, R. y Achua, C. (1996). Indicadores de desempeño en el sector público (25° Edición). Colombia: Editorial Cengage Learning Editores, S.A.
- Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018. (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Mazuelos, B. (2013). Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma. Tesis de maestría.
- Marcillo, M. (2014). Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. Tesis de doctorado.
- Martin, S. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Tesis de doctorado.
- Norma Internacional ISO 9001, Sistema de gestión de la calidad- Requisitos (4a. Edición) (2008), Suiza.
- Pardo, E. y Díaz, V. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Artículo científico/ Publicado por ELSEVIER ESPAÑA, S.L.U.; núm. 11 (2014).
- Ponce, P. (2014). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito. Tesis de maestría.
- Prieto P. G. (2013). En su tesis Titulada Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal en la Universidad de Medellín en la Universidad de Medellín – Colombia.
- Quispitupac, M. (2014). Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Tesis de maestría.

- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista NEGOTIUM / Ciencias gerenciales*; núm. 9 (2008).
- Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la República. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2016-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, normas para la gestión del sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.
- Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la República.
- Robbins, S. P. 2003. *Comportamiento Organizacional*. Esp.: Prentice Hall.
- Salgado, E. (2006). *Gerencia De Recursos Humanos. Reflexiones Sobre Su Práctica en Colombia*. Colombia: Monografías de Administración, Universidad de los Andes.
- Salgado, J y Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
- Salgado, J., y Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias: análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; núm. 02 (2011). Universidad de Santiago de Compostela y Gobierno del Principado de Asturias.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (1a. Edición). Bogotá, D. C., Colombia: Editorial Kimpres S.A.S.
- Sánchez, G. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013- I*. Tesis de maestría.

- Sánchez Carlessi, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro.
- Tamayo, M. (2005). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. México: LIMUSA.
- Tejada A. (2003). Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento y Gestión por Competencias. Colombia: Universidad del Norte Barranquilla.
- Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía.
- Tito, H. (2012). Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de lima metropolitana. Tesis de doctorado.
- Vallejo L. M. (2016). Gestión del Talento Humano Ecuador: La Caracola Editores.
- Valderrama M., S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Valeriano, L. (2013). Cómo optimizar la gestión pública del Perú, 16 (31), pp. 73 - 79, Perú.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (6a. Edición). México: Editorial McGraw- HILL Interamericana Editores, S.A.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de elaboración de los instrumentos
3. Instrumentos de recolección de datos organizados en variables, dimensiones e indicadores
4. Validación de expertos
5. Consentimiento informado
6. Declaración jurada de originalidad de tesis
7. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo
8. Copia de la data procesada

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.



PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES O SUB VARIABLES	METODOLOGIA
<p>¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1.- ¿De qué manera se relaciona la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?</p> <p>2.- ¿De qué manera se relaciona el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?</p> <p>3.- ¿De qué manera se relaciona la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la</p>	<p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Establecer la relación de la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019</p> <p>2.- Establecer la relación del desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019</p>	<p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- La admisión de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019</p> <p>2.- El desarrollo de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019</p>	<p>Variable X:</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>1.1 Admisión de personas</p> <p>1.2 Desarrollo de personas</p> <p>1.3 Compensación de personas</p>	<p>Tipo: La presente investigación es de tipo básica. Carrasco (2012), manifestó que: "este tipo de investigación solo pretende ampliar los conocimientos científicos existentes sobre el tema" (p. 162).</p> <p>Nivel: La presente Investigación, Según su nivel fue descriptiva correlacional, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) una investigación es descriptiva, si "tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos (p.149); mientras que la correlacional para Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene como "función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular". (p.157).</p> <p>Diseño: no experimental, de corte transaccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es no experimental dado que "se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas" (Hernández et. Al., 2010, p.149). Así mismo, es de corte transaccional o transversal ya que se "utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo" (Carrasco, 2013, p.72).</p> <p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo.</p> <p>Método de la Investigación: Hipotético deductivo</p> <p>Población y Muestra:</p>

Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019?	3.- Establecer la relación de la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019	3.- La compensación de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, 2019	<p>Variable Y:</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<p>2.1 Desempeño de tarea</p> <p>2.2 Desempeño contextual</p> <p>2.3 Desempeño organizacional</p>	<p>Población:</p> <p>La Población de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa es de 146 trabajadores.</p> <p>Muestra: La muestra fue de 106 Trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de Santa Rosa.</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p> <p>El muestreo del presente trabajo de investigación es probabilístico aleatorio simple, determinado con la formula estadística para muestras cuantitativas, siendo esta:</p> $n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$ <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnicas: La Encuesta</p> <p>Instrumentos: El Cuestionario</p> <p>El Cuestionario: Hernández Sampieri (1998) manifiesta que "El cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales, para la obtención y registro de datos.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>I: 1.- Cuestionario N° 1</p> <p>I: 2 .- Cuestionario N° 2</p>
--	--	--	--	---	--

Elaborado por: Fernando Enrique Alcántara Infantes. Lima, 2019

MATRIZ DE ELABORACION DE LOS INSTRUMENTOS
TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019



VARIABLE X	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
V X: Gestión del talento humano	Admisión de Personas	Reclutamiento (difusión) Selección (calificación) Inducción	1. La difusión para reclutar personal calificado en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se desarrolla de manera adecuada.
			2. Los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa conocen la importancia de reclutar personal calificado.
			3. El currículum vitae es determinante para la selección de personas en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa
			4. El área que decide sobre la selección de personas aplica estrategias de acuerdo a los requerimientos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa
			5. Las entrevistas realizadas en la selección de personas son imparciales
			6. El personal ingresante por primera vez pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo
			7. En el proceso de inducción se realizan charlas informativas sobre el puesto de trabajo, funciones y relaciones laborales.
	Desarrollo de Personas	Capacitación Perfil de Habilidades Relaciones	8. En el área donde usted labora se fomenta la capacitación del personal para mejorar su desempeño laboral.
			9. Las capacitaciones que se realizan en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa son realizadas por instituciones de prestigio.
			10. En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se busca mejorar el perfil de habilidades de los trabajadores.
			11. En la municipalidad Distrital de Santa Rosa se realizan pruebas y test psicológicos para potenciar el perfil de habilidades de los trabajadores.
			12. En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se fomenta el desarrollo de habilidades sociales para mejorar las relaciones laborales.
			13. En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se fomenta el desarrollo de la comunicación asertiva para mejorar las relaciones laborales.
		Remuneración	14. En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa existe una política remunerativa adecuada

	Compensación de Personas	Motivación Planes de carrera	15. La remuneración de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa está en función al perfil del puesto de trabajo 16. En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa existe un pago adicional por resultados óptimos obtenidos en función a los objetivos, como parte de la motivación de sus trabajadores 17. En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se realiza la motivación de sus trabajadores a través de: ascensos, capacitaciones, felicitaciones, certificados y distinciones 18. Cuenta con un jefe asertivo, que le brinda buenas condiciones laborales de espacio físico y los motiva para alcanzar metas y objetivos propuestos. 19. La Municipalidad Distrital de Santa Rosa fomenta en sus trabajadores realizar planes de carrera en función a la Meritocracia. 20. En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se ejecutan planes o niveles de carrera que permiten a los trabajadores contar con mejores expectativas salariales
VARIABLE Y	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
V Y: Desempeño laboral	Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones Capacidad de organización y planificación Capacidad de resolución de problemas Conocimiento de sus funciones Productividad (cantidad y calidad de trabajo) Capacidad de aprendizaje Minuciosidad y responsabilidad Esfuerzo y perseverancia	1. Tiene la Capacidad de tomar decisiones en su área de trabajo. 2. Tiene la capacidad de organizar y planificar las actividades que va a realizar diariamente en su área de trabajo 3. Tiene la capacidad para resolver los problemas que se le presentan en su área de trabajo 4. Tiene los conocimientos necesarios, sobre sus funciones a realizar en su puesto de trabajo 5. La cantidad y calidad de su trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 6. Tiene capacidad para el aprendizaje individual y grupal 7. Es minucioso(a) y responsable en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos 8. Demuestra esfuerzo y perseverancia frente a las tareas encomendadas

	Desempeño contextual	Iniciativa	9. La Municipalidad Distrital de Santa Rosa, fomenta la iniciativa y la participación entre sus trabajadores.
		Compromiso con la organización	10. Demuestra compromiso con la Municipalidad Distrital de Santa Rosa realizando su trabajo de manera eficiente.
		Colaboración y cooperación con compañeros	11. La Municipalidad Distrital de Santa Rosa fomenta la colaboración y cooperación entre los trabajadores de diferentes Áreas de trabajo.
		Compartir y transmitir conocimiento	12. Demuestra colaboración y cooperación con sus compañeros en su Área de trabajo.
		Orientación a objetivos y resultados	13. Comparte y trasmite conocimientos entre sus compañeros en su Área de trabajo.
			14. La Municipalidad Distrital de Santa Rosa difunde entre sus trabajadores cuales son los objetivos y los resultados que espera alcanzar durante el presente Año.
			15. Su desempeño laboral está orientado a alcanzar objetivos y resultados en su área de trabajo.
	Desempeño organizacional	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	16. Realiza el mantenimiento voluntario de su rendimiento laboral.
		Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo	17. Realiza el mantenimiento voluntario de la calidad de su trabajo.
		Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	18. Realiza el uso adecuado del tiempo y los recursos laborales necesarios para la realización de su trabajo.
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo		19. Asiste a su trabajo de forma puntual y hace uso eficiente del tiempo durante su jornada laboral.	
Ritmo voluntario eficiente del trabajo		20. Mantiene el ritmo voluntario eficiente de su trabajo durante su jornada laboral.	

Elaborado por: Fernando Enrique Alcántara Infantes. Lima, 2019

Autor: Bach. Fernando Enrique Alcántara Infantes

INDICACIONES:

Estimado Sr. /Sra. / Srta: La presente encuesta es completamente anónima y forma parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la variable: Gestión del Talento Humano, de la Tesis denominada “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.” dirigida a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

INSTRUCCIONES:

Marque con una (X) la alternativa que usted considere valida de acuerdo a las siguientes escalas: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre. Asegúrese de contestar todas las preguntas:

N°	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Admisión de personas						
1	La difusión para reclutar personal calificado en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se desarrolla de manera adecuada.					
2	Los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa conocen la importancia de reclutar personal calificado.					
3	El currículum vitae es determinante para la selección de personas en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa					
4	El área que decide sobre la selección de personas aplica estrategias de acuerdo a los requerimientos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa					
5	Las entrevistas realizadas en la selección de personas son imparciales					
6	El personal ingresante por primera vez pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo					
7	En el proceso de inducción se realizan charlas informativas sobre el puesto de trabajo, funciones y relaciones laborales.					
Dimensión 2: Desarrollo de Personas						
8	En el área donde usted labora se fomenta la capacitación del personal para mejorar su desempeño laboral.					
9	Las capacitaciones que se realizan en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa son realizadas por instituciones de prestigio.					
10	En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se busca mejorar el perfil de habilidades de los trabajadores.					
11	En la Municipalidad Distrital de Santa rosa se realizan pruebas y test psicológicos para potenciar el perfil de habilidades de los trabajadores.					
12	En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se fomenta el desarrollo de habilidades sociales para mejorar las relaciones laborales.					
13	En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se fomenta el desarrollo de la comunicación asertiva para mejorar las relaciones laborales.					
Dimensión 3: Compensación de personas						
14	En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa existe una política remunerativa adecuada					
15	La remuneración de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa rosa está en función al perfil del puesto de trabajo					
16	En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa existe un pago adicional por resultados óptimos obtenidos en función a los objetivos, como parte de la motivación de sus trabajadores					
17	En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se realiza la motivación de sus trabajadores a través de: ascensos, capacitaciones, felicitaciones, certificados y distinciones					
18	Cuenta con un jefe asertivo, que le brinda buenas condiciones laborales de espacio físico y los motiva para alcanzar metas y objetivos propuestos.					
19	La Municipalidad Distrital de Santa Rosa fomenta en sus trabajadores realizar planes de carrera en función a la Meritocracia.					
20	En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa se ejecutan planes o niveles de carrera que permiten a los trabajadores contar con mejores expectativas salariales.					

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario N° 2. Desempeño laboral

Autor: Bach. Fernando Enrique Alcántara Infantes

INDICACIONES:

Estimado Sr. /Sra. / Srta: La presente encuesta es completamente anónima y forma parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la variable: Desempeño Laboral, de la Tesis denominada “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.” dirigida a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

INSTRUCCIONES:

Marque con una (X) la alternativa que usted considere valida de acuerdo a las siguientes escalas: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre. Asegúrese de contestar todas las preguntas:

N°	Variable 2: Desempeño Laboral	Escalas de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño de Tarea						
1	Tiene la capacidad de tomar decisiones en su área de trabajo					
2	Tiene la capacidad de organizar y planificar las actividades que va a realizar diariamente en su área de trabajo					
3	Tiene la capacidad para resolver los problemas que se le presentan en su área de trabajo					
4	Tiene los conocimientos necesarios, sobre sus funciones a realizar en su puesto de trabajo					
5	La cantidad y calidad de su trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa					
6	Tiene capacidad para el aprendizaje individual y grupal					
7	Es minucioso(a) y responsable en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos					
8	Muestra esfuerzo y perseverancia frente a las tareas encomendadas.					
Dimensión 2: Desempeño Contextual						
9	La Municipalidad Distrital de Santa Rosa, fomenta la iniciativa y la participación entre sus trabajadores.					
10	Demuestra compromiso con la Municipalidad Distrital de Santa Rosa realizando su trabajo de manera eficiente.					
11	La Municipalidad Distrital de Santa Rosa fomenta la colaboración y cooperación entre los trabajadores de diferentes Áreas de trabajo.					
12	Demuestra colaboración y cooperación con sus compañeros en su Área de trabajo.					
13	Comparte y trasmite conocimientos entre sus compañeros en su Área de trabajo.					
14	La Municipalidad Distrital de Santa Rosa difunde entre sus trabajadores cuales son los objetivos y los resultados que espera alcanzar durante el presente Año.					
15	Su desempeño laboral está orientado a alcanzar objetivos y resultados en su área de trabajo.					
Dimensión 3: Desempeño Organizacional						
16	Realiza el mantenimiento voluntario de su rendimiento laboral.					
17	Realiza el mantenimiento voluntario de la calidad de su trabajo.					
18	Realiza el uso adecuado del tiempo y los recursos laborales necesarios para la realización de su trabajo.					
19	Asiste a su trabajo de forma puntual y hace uso eficiente del tiempo durante su jornada laboral.					
20	Mantiene el ritmo voluntario eficiente de su trabajo durante su jornada laboral.					

Muchas gracias por su colaboración

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : ALVA ARCE, Rosél César
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°1. GESTION DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					98%
SUB TOTAL						984%
TOTAL PROMEDIO						98.4%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.4 = 19.68$
 VALORACION CUALITATIVA : Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia



.....
Dr. Rosél César ALVA ARCE
 Dr. En Administración
 Firma y Posfirma del experto
 Dr. En Administración
 DNI: 10487368

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : CARRANZA ESTELA, Teodoro
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°1. GESTION DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					99%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					99%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					99%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99%
SUB TOTAL						987%
TOTAL PROMEDIO						98.7%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.7 = 19.74$
 VALORACION CUALITATIVA: Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019


 Firma y Posfirma del experto
 Dr. En Administración
Dr. TEODORO CARRANZA E.
 DIRECTOR RLC
 PERU

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : CASMA ZARATE, Carlos
 1.2 Grado académico : Maestro en Administración.
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°1. GESTION DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					98%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99%
SUB TOTAL						984%
TOTAL PROMEDIO						98.4%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.4 = 19.68$
 VALORACION CUALITATIVA: Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019



 Mgr. (mg) Carlos Casma Zarate
 Firma y Posfirma del experto
 Mgr. En Administración Reg. CLAD N° 13060
 DNI: 06153553

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : MANSILLA GARAYAR, José Alfredo
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°1. GESTION DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					99%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					99%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99%
SUB TOTAL						986%
TOTAL PROMEDIO						98.6%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.6 = 19.72$
 VALORACION CUALITATIVA : Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019


 Dr. José A. Mansilla Garayar
 CODEP. N° 360
 Firma y Posfirma del experto
 Dr. CODEP N° 360
 DNI: 21458050

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : VASQUEZ ESPINOZA, Juan Manuel
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCY.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°1. GESTION DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					99%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					97%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					99%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					97%
SUB TOTAL						983%
TOTAL PROMEDIO						98.3%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 98.3 - 19.66
 VALORACION CUALITATIVA: Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019


 Firma y Posfirma del experto
 Dr. En Administración
 DNI: 09301600

 Dr. VASQUEZ ESPINOZA, JUAN MANUEL
 CORLAO REGUC 23623

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : ALVA ARCE, Rosél César
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°2. DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					98%
SUB TOTAL						984%
TOTAL PROMEDIO						98.4%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.4 = 19.68$
 VALORACION CUALITATIVA: Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia



.....
Dr. Rosél César ALVA ARCE
 Dr. En Administración
 Firma y Posfirma del experto
 Dr. En Administración
 DNI: 10487368

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : CARRANZA ESTELA, Teodoro
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°2. DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					99%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					99%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					99%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99%
SUB TOTAL						98.7%
TOTAL PROMEDIO						98.7%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.7 = 19.74$
 VALORACION CUALITATIVA: Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019



Firma y Posfirma del experto
 Dr. En Administración
 DNI: 08074405
Dr. TEODORO CARRANZA E.
 DIRECTOR RLC
 PERU

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : CASMA ZARATE, Carlos
 1.2 Grado académico : Maestro en Administración.
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°2. DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					98%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99%
SUB TOTAL						984%
TOTAL PROMEDIO						98.4%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.4 \times 0.20 = 19.68$

VALORACION CUALITATIVA: Es válido, puede aplicar tal cual

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019


 Mgtr. (Ing.) Carlos Casma Zarate
 Firma y Posfirma del experto
 Mgtr. En Administración Reg. CLAD N° 13060
 DNI: 06153553

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : MANSILLA GARAYAR, José Alfredo
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°2. DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					99%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					99%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99%
SUB TOTAL						986%
TOTAL PROMEDIO						98.6%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.6 = 19.72$
 VALORACION CUALITATIVA : Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019



 Dr. José A. Mansilla Garayar
 CODEP N° 360
 Firma y Posfirma del experto
 Dr. CODEP N° 360
 DNI: 21458050

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : VASQUEZ ESPINOZA, Juan Manuel
 1.2 Grado académico : Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora : USMP, USAAC, UTEA, UCV.
 1.4 Título de la Investigación : "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019."
 1.5 Autor del instrumento : Bach. FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES
 1.6 Maestría / Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario N°2. DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					99%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					97%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					99%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					99%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					97%
SUB TOTAL						983%
TOTAL PROMEDIO						98.3%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $98.3 = 19.66$
 VALORACION CUALITATIVA: Es válido, puede aplicar tal cual
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Hay suficiencia

Lugar y fecha: Lima, 12 - 12 - 2019


 Firma y Posfirma del experto
 Dr. En Administración
 DNI: 09301600

 Dr. VASQUEZ ESPINOZA, JUAN MANUEL
 CORLAD REGUC 23623

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.
PROPOSITO DEL ESTUDIO
Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION
Se solicitó permiso por escrito ante la Municipalidad Distrital de Santa Rosa para que permita el recojo de la información y sea posible la aplicación de las encuestas a los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.
RIESGOS
Ninguno
BENEFICIOS
Al conocerse los resultados se alcanzarán sugerencias a la Entidad en este caso La Municipalidad Distrital de Santa Rosa para una mejor Gestión con respecto a los recursos humanos.
COSTOS
Ninguno
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
15 días
CONFIDENCIABILIDAD
Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres: Alexandra Hernandez Herrera

DNI N°: 75927179

Firma: 

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.
PROPOSITO DEL ESTUDIO
Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION
Se solicitó permiso por escrito ante la Municipalidad Distrital de Santa Rosa para que permita el recojo de la información y sea posible la aplicación de las encuestas a los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.
RIESGOS
Ninguno
BENEFICIOS
Al conocerse los resultados se alcanzarán sugerencias a la Entidad en este caso La Municipalidad Distrital de Santa Rosa para una mejor Gestión con respecto a los recursos humanos.
COSTOS
Ninguno
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
15 días
CONFIDENCIABILIDAD
Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

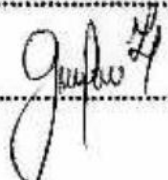
CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres: CAROL PIAZZO, SPINCY MARIBEL

DNI N°: 43371059

Firma: 

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.
PROPOSITO DEL ESTUDIO
Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION
Se solicitó permiso por escrito ante la Municipalidad Distrital de Santa Rosa para que permita el recojo de la información y sea posible la aplicación de las encuestas a los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.
RIESGOS
Ninguno
BENEFICIOS
Al conocerse los resultados se alcanzarán sugerencias a la Entidad en este caso La Municipalidad Distrital de Santa Rosa para una mejor Gestión con respecto a los recursos humanos.
COSTOS
Ninguno
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
15 días
CONFIDENCIABILIDAD
Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

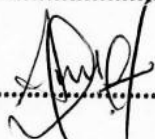
CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres: Amie Hanene Pizarro

DNI N°: 75 12 47 76

Firma: 

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.
PROPOSITO DEL ESTUDIO
Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION
Se solicitó permiso por escrito ante la Municipalidad Distrital de Santa Rosa para que permita el recojo de la información y sea posible la aplicación de las encuestas a los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.
RIESGOS
Ninguno
BENEFICIOS
Al conocerse los resultados se alcanzarán sugerencias a la Entidad en este caso La Municipalidad Distrital de Santa Rosa para una mejor Gestión con respecto a los recursos humanos.
COSTOS
Ninguno
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
15 días
CONFIDENCIABILIDAD
Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

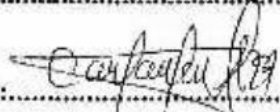
CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres: Martínez Lozano, Carla María

DNI N°: 75132346

Firma: 

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.
PROPOSITO DEL ESTUDIO
Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2019.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION
Se solicitó permiso por escrito ante la Municipalidad Distrital de Santa Rosa para que permita el recojo de la información y sea posible la aplicación de las encuestas a los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.
RIESGOS
Ninguno
BENEFICIOS
Al conocerse los resultados se alcanzarán sugerencias a la Entidad en este caso La Municipalidad Distrital de Santa Rosa para una mejor Gestión con respecto a los recursos humanos.
COSTOS
Ninguno
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
15 días
CONFIDENCIABILIDAD
Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres: Jessica Herrera Cortijo

DNI N°: 77137621

Firma: [Firma manuscrita]

DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Por intermedio del presente documento:

Yo, **ALCANTARA INFANTES, FERNANDO ENRIQUE**, Egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública y Control Gubernamental, de la Escuela de Postgrado de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, identificado con: Código de estudiante N° 2017106766, con DNI N° 10284971, hago la presentación de la presente Tesis denominada: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La presente tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la presente tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La presente tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en la presente tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados obtenidos en la presente tesis, se constituyen en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi accionar se deriven; sometiéndome a las normas académicas vigentes de la Universidad Alas Peruanas.

Lima, 10 de Junio del 2020



ALCANTARA INFANTES, FERNANDO ENRIQUE

DNI N° 10284971



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA

DEJA CONSTANCIA

Que el Señor: **FERNANDO ENRIQUE ALCANTARA INFANTES**, Egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública y Control Gubernamental, de la Escuela de Postgrado de la **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**, identificado con: Código de estudiante N° 2017106766, con DNI N° 10284971, ha solicitado autorización para la recolección de la información y datos para la realización de su Tesis en Gestión Pública, denominada: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, 2019.**

Por lo que, la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, le brindo las facilidades del caso para la recolección de la información y datos con relación a la Tesis en Gestión Pública antes mencionada.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 09 de junio del 2020

.....
ALAN CARRASCO BOBADILLA
ALCALDE M. DISTRITAL DE SANTA ROSA
DNI N° 41465879



ANEXO 8: COPIA DE LA DATA PROCESADA

ANEXO 8 - 1: ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach: Variable 01: Gestión del Talento Humano

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARI
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Matriz de corr
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,796	,805	20

Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00001	1,000	,355	,335	,531	-,108	,327	1,000	,355	,335	,531	-,108	,327	,054	
VAR00002	,355	1,000	,185	,056	,172	,244	,355	1,000	,185	,056	,172	,244	,208	
VAR00003	,335	,185	1,000	,113	,131	,397	,335	,185	1,000	,113	,131	,397	,423	
VAR00004	,531	,056	,113	1,000	,056	,413	,531	,056	,113	1,000	,056	,413	-,094	
VAR00005	-,108	,172	,131	,056	1,000	,711	-,108	,172	,131	,056	1,000	,711	,148	
VAR00006	,327	,244	,397	,413	,711	1,000	,327	,244	,397	,413	,711	1,000	,181	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

23:56 28/06/2020

ANEXO 8 - 2: ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach: Variable 02: Desempeño Laboral

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows the 'Resumen de procesamiento de casos' (Case Processing Summary) and 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) for the variable 'Variable 02: Desempeño Laboral'.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,758	,739	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,6000	1,23117	20
VAR00002	2,5500	1,35627	20
VAR00003	1,8000	1,23969	20
VAR00004	2,7500	1,11803	20
VAR00005	2,1000	,78807	20
VAR00006	3,3500	1,46089	20

The interface also shows a navigation pane on the left with a tree view containing 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Titulo', 'Notas', 'Conjunto de datos', 'Escala: ALL VARIA...', 'Titulo', 'Resumen de...', 'Estadísticas...', 'Estadísticas...', 'Matriz de corr...', and 'Estadísticas...'. The bottom status bar indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode:ON'. The system tray shows the time as 00:02 on 29/06/2020.

ANEXO 8 - 3: BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO

Variable 1 : Gestion del Talento Humano																			
Admision de personas							Desarrollo de personas						Compensacion de personas						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	3
1	2	2	2	5	2	1	2	2	2	5	2	2	4	2	2	4	1	1	1
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3
4	1	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	1	1	2	2	2	3	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2
2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5
4	3	2	5	1	1	4	3	2	5	1	1	1	5	3	3	2	3	1	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	1
2	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	3	1	1	2	5	5
1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	5	3	5	1
3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	5	4	4	2
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	5	2	3	2
2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	1	5	4	2	3
4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	5	2	2	5	4	3	2
2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2
2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2
4	3	2	1	1	1	4	3	2	1	1	1	3	1	1	4	1	1	2	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	5	2	2	1
2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1
2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1

ANEXO 8 - 4: BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Variable 2 : Desempeño Laboral																			
Desempeño de tarea								Desempeño contextual							Desempeño Organizacional				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	2	1	1	4	4	2	2	4	4	3
5	5	5	4	2	4	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5
3	1	1	2	2	3	5	1	1	1	5	3	3	3	1	1	2	2	2	4
3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	3
2	5	5	5	4	4	5	1	1	2	1	3	1	2	5	5	5	3	1	4
3	5	1	5	1	5	1	1	1	3	1	1	3	3	5	1	5	4	5	2
4	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	4	4	4	2	2	5	3	1
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	5	4	3
4	2	3	2	2	1	3	4	4	2	3	4	1	4	2	3	2	5	5	1
4	3	2	4	3	5	4	3	4	2	5	2	2	4	3	2	4	5	5	1
4	2	2	2	1	3	2	4	4	2	2	1	1	4	2	2	2	5	5	2
2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3
1	2	1	4	2	5	1	1	1	3	1	1	4	1	2	1	4	3	2	4
2	2	1	2	2	5	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3
1	2	1	2	2	5	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	4
2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
1	2	1	4	3	2	1	5	2	5	2	1	4	1	2	1	4	3	2	1
2	2	1	2	2	3	5	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
1	2	1	2	2	1	1	3	4	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3
2	1	1	2	2	1	3	3	5	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2

ANEXO 8 - 5: DATOS DE LA MUESTRA PROCESADA

VARIABLE 01: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Variable 1 : Gestión del Talento Humano																				
Admisión de personas							Desarrollo de personas						Compensación de personas							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	3
2	1	2	2	2	5	2	1	2	2	2	5	2	2	4	2	2	4	1	1	1
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3
4	4	1	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	1	1	2	2	2	3	1	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2
6	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5
7	4	3	2	5	1	1	4	3	2	5	1	1	1	5	3	3	2	3	1	1
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	1
9	2	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	3	1	1	2	5	5
10	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	5	3	5	1
11	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	5	4	4	2
12	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	5	2	3	2
13	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	1	5	4	2	3
14	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	5	2	2	5	4	3	2
15	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2
16	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2
17	4	3	2	1	1	1	4	3	2	1	1	1	3	1	1	4	1	1	2	1
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	5	2	2	1
19	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1
20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1
21	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4

23	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
25	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	3
26	3	2	1	5	2	2	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1
27	1	3	5	3	4	4	1	3	5	3	4	4	5	3	4	1	5	4	5	3
28	4	1	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2
29	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4
31	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
32	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	3	2	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4
34	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
36	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3
37	3	2	1	5	2	2	3	2	1	5	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1
38	4	3	2	1	1	1	4	3	2	1	1	1	3	1	1	4	3	1	5	1
39	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1
40	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1
41	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
42	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	4	2	2	2
43	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	3	4	4
44	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	3	2	3
45	1	2	2	2	5	2	1	2	2	2	5	2	2	4	2	2	5	1	1	1
46	1	3	5	3	4	4	1	3	5	3	4	4	2	3	4	1	3	4	1	3
47	4	1	3	4	3	2	4	1	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1
48	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	5	4	4	5	5	5
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
50	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
51	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	1	1
52	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3
53	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	3	2	2

54	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	5	3	2	3
55	2	2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	4	5	2	3	4
56	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	1	2	4	4	4	2
57	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1
58	1	1	4	3	2	1	1	1	4	3	2	1	1	2	1	4	1	3	2	1
59	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	1	5	3	1	3
60	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	2	4	4	1	3	4
61	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	5	2	3	2
62	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
63	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2
64	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	1	1	2	2	4	4	1	1	1
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2	2
66	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4
67	4	2	5	1	1	1	4	2	5	1	1	1	5	1	1	1	4	1	4	2
68	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2
69	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3
71	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	5	2	2	2
73	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	4	1	4	5	2	3	2
74	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	5	2	2	4	5	2	2	4
75	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	2
76	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
77	4	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4
78	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2
79	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	2
80	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
81	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
82	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	3
83	1	2	2	2	5	2	1	2	2	2	5	2	2	4	2	2	4	1	1	1
84	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3

85	4	1	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	1	1	2	2	2	3	1	1
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2
87	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5
88	4	3	2	5	1	1	4	3	2	5	1	1	1	5	3	3	2	3	1	1
89	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	1
90	2	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	3	1	1	2	5	5
91	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	5	3	5	1
92	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	5	4	4	2
93	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	5	2	3	2
94	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	1	5	4	2	3
95	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	5	2	2	5	4	3	2
96	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2
97	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2
98	4	3	2	1	1	1	4	3	2	1	1	1	3	1	1	4	1	1	2	1
99	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	5	2	2	1
100	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1
101	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1
102	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4
104	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
106	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	3

ANEXO 8 - 6: DATOS DE LA MUESTRA PROCESADA

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

Variable 2 : Desempeño Laboral																				
Desempeño de tarea								Desempeño contextual							Desempeño Organizacional					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	2	1	1	4	4	2	2	4	4	3
2	5	5	5	4	2	4	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5
3	3	1	1	2	2	3	5	1	1	1	5	3	3	3	1	1	2	2	2	4
4	3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	3
5	2	5	5	5	4	4	5	1	1	2	1	3	1	2	5	5	5	3	1	4
6	3	5	1	5	1	5	1	1	1	3	1	1	3	3	5	1	5	4	5	2
7	4	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	4	4	4	2	2	5	3	1
8	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	5	4	3
9	4	2	3	2	2	1	3	4	4	2	3	4	1	4	2	3	2	5	5	1
10	4	3	2	4	3	5	4	3	4	2	5	2	2	4	3	2	4	5	5	1
11	4	2	2	2	1	3	2	4	4	2	2	1	1	4	2	2	2	5	5	2
12	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3
13	1	2	1	4	2	5	1	1	1	3	1	1	4	1	2	1	4	3	2	4
14	2	2	1	2	2	5	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3
15	1	2	1	2	2	5	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	4
16	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
17	1	2	1	4	3	2	1	5	2	5	2	1	4	1	2	1	4	3	2	1
18	2	2	1	2	2	3	5	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
19	1	2	1	2	2	1	1	3	4	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3
20	2	1	1	2	2	1	3	3	5	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
21	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
23	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4

24	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4
25	3	2	3	2	3	4	5	4	5	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2
26	2	2	1	4	2	5	4	4	4	5	1	5	2	2	2	1	4	1	5	2
27	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	3	5	5	5	4
28	2	2	2	4	2	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4	5	5	3
29	1	2	1	3	1	1	2	2	3	5	2	1	2	1	2	1	3	4	1	2
30	4	2	4	2	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	2	4	2	4	5	3
31	2	1	1	2	2	1	2	5	4	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
32	2	2	2	2	5	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
34	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4
35	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4
36	3	2	3	2	3	5	4	5	4	5	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2
37	2	2	1	3	4	3	3	4	4	5	1	5	4	2	2	1	3	3	3	2
38	1	5	1	1	3	2	3	4	2	4	2	1	4	1	5	1	1	3	2	1
39	2	2	1	3	2	2	3	5	3	5	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3
40	1	2	1	2	2	1	2	3	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3
41	2	1	1	2	2	1	2	4	5	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
42	2	2	2	2	5	2	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	1	4	3	4	4	2	5	5	4
44	3	2	3	2	3	4	3	4	4	5	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3
45	1	1	1	3	2	1	5	5	5	4	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
46	4	1	3	1	2	5	3	4	4	1	5	3	1	4	1	3	1	3	5	4
47	2	2	1	2	2	3	4	3	3	5	3	4	2	2	2	1	2	2	3	3
48	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	5	5	5	4	4	4	2
49	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	4	2	2
50	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	2	1	1	1	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
52	2	2	3	2	1	1	3	4	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	1	1
53	3	2	2	2	4	3	4	5	2	5	2	2	5	3	2	2	2	1	3	3
54	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	3	4	5	5	2

55	2	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3
56	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	2	4	2	4	4	2	4	4	5	4
57	3	2	1	2	2	2	3	2	5	5	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2
58	3	2	1	1	1	1	1	1	5	4	4	3	4	3	2	1	1	1	1	2
59	3	1	3	4	3	4	5	4	5	5	2	2	1	3	1	3	4	4	4	3
60	1	3	4	3	4	2	4	5	5	5	1	1	4	1	3	4	3	1	2	4
61	2	3	2	3	1	3	5	4	5	5	2	3	3	2	3	2	3	5	3	2
62	1	1	1	1	2	1	2	5	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
63	2	3	2	2	3	1	3	3	5	5	3	4	2	2	3	2	2	3	1	4
64	1	1	1	1	1	1	4	2	5	4	4	3	4	1	1	1	1	4	1	4
65	4	2	2	3	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4
66	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	4	3	5	5	1
67	1	4	2	4	5	3	4	4	4	4	5	1	1	1	4	2	4	2	3	1
68	1	2	2	3	1	1	3	1	2	4	2	3	2	1	2	2	3	5	1	2
69	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
70	1	1	3	4	1	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	3	4	5	4	1
71	4	2	2	5	2	3	5	5	4	5	2	2	4	4	2	2	5	1	3	1
72	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	5	5	3
73	2	3	2	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	2	3	2	3	5	5	4
74	2	2	4	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	2	4	2	5	5	4
75	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	2	4	4	2	2	2	4	4	5	4
76	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	1	1	4	3	1	3	4	2	4	5	1	1	1	1	1	4	3	2	3	1
78	2	1	2	2	1	4	3	3	4	4	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2
79	2	1	2	1	1	1	3	4	4	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1
80	1	1	2	1	1	2	1	5	4	4	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1
81	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
82	3	2	3	2	3	5	2	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	5	5	3
83	1	1	1	3	2	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	1	3	3	4	5
84	2	2	3	2	2	3	2	5	5	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4
85	3	1	1	1	1	4	2	4	4	5	3	4	2	3	1	1	1	1	4	3

86	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4
87	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	2	1	1	5	5	5	4	5	5	2
88	3	1	1	2	1	2	2	5	5	4	2	5	3	3	1	1	2	2	2	1
89	3	1	1	2	2	3	2	4	3	4	2	2	1	3	1	1	2	1	3	3
90	2	5	5	5	2	1	1	4	1	4	1	5	1	2	5	5	5	3	1	1
91	3	5	1	5	3	5	5	5	5	2	5	4	1	3	3	5	1	5	4	5
92	4	4	2	2	1	3	5	5	5	2	5	3	2	4	4	4	2	2	5	3
93	2	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	2	5	4
94	4	2	3	2	2	5	5	5	5	5	4	2	3	1	4	2	3	2	5	5
95	4	3	2	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	3	2	4	5	5
96	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	5	2	2	1	4	2	2	2	5	5
97	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	1	1	2	2	2	3	2	2
98	1	2	1	4	3	2	1	5	2	5	2	1	4	1	2	1	4	3	2	1
99	2	2	1	2	2	3	5	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
100	1	2	1	2	2	1	1	3	4	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3
101	2	1	1	2	2	1	3	3	5	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
102	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
104	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5
105	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5
106	3	2	3	2	3	4	5	4	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4