

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ – JAÉN, 2021”**

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

AUTORA:

BACH. BECERRA HUATANGARE ANNY PAMELA

ASESOR:

MG. JORGE ANTONIO CASTAÑEDA PEREZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD

SOCIAL: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Pimentel, Perú, 2021

DEDICATORIA

A mis progenitores, Atilano Becerra Zelada y Esperanza Huatangare Tocto por su inmenso cariño y ayuda incondicional.

A mis hermanas, por su aliento y constante motivación para culminar mis metas y ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTOS

Al todo poderoso Dios, por darme la oportunidad de vivir y llegar hasta etapa que es la culminación de mi estudio profesional.

A los trabajadores que pertenecen a la municipalidad distrital de Pucará por su tiempo y acceso a la información.

A todos los docentes que son parte de esta investigación y que aportaron con sus conocimientos para culminarla.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. DESARROLLO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo de investigación.....	22
3.2. Diseño de investigación.	22
3.3. Variables y operacionalización.	23
3.4. Población, muestra y muestreo.	25
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	25
3.6. Procedimientos de recolección de datos.	25
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	26
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	27
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará.....	25
Tabla N° 2: Estadísticas de fiabilidad.....	27
Tabla N° 3: Ítems de admisión de personas dentro de la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021.....	27
Tabla N° 4: Ítems de desarrollo de personas dentro de la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021.....	28
Tabla N° 5: Ítems de compensación de personas dentro de la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021.....	29
Tabla N° 6: Rangos por dimensión y variable.....	30
Tabla N° 7: Pruebas de Chi – cuadrado.....	35
Tabla N° 8: Pruebas de Chi – cuadrado.....	36
Tabla N° 9: Pruebas de Chi – cuadrado.....	37
Tabla N° 10: Pruebas de Chi – cuadrado.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Admisión de personas.....	30
Figura N° 2: Desarrollo de personas.....	31
Figura N° 3: Compensación de personas.....	32
Figura N° 4: Desempeño laboral.....	33

RESUMEN

En la investigación se estableció como objetivo; Determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021, el tipo de investigación fue aplicada y de acuerdo a su diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, la muestra de estudio fue de 40 trabajadores administrativos que integran la municipalidad, para recolectar la información necesaria se hizo uso de la técnica encuesta y del instrumento cuestionario, como principal resultado; se obtuvo que el desempeño laboral, según el 50% de los encuestados es regular y para un 25% es bueno, concluyéndose que; Al ser el valor de la significación asintótica menor a 0.05 se determina que la gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, municipalidad.

ABSTRACT

In the investigation it was established as an objective; To determine how the management of human talent affects the work performance of the administrative staff of the District Municipality of Pucará - Jaén, 2021, the type of research was applied and according to its non-experimental design of correlational descriptive level, the study sample was Of 40 administrative workers that make up the municipality, to collect the necessary information, the survey technique and the questionnaire instrument were used as the main result; it was obtained that job performance, according to 50% of the respondents is regular and for 25% it is good, concluding that; As the value of the asymptotic significance is less than 0.05, it is determined that the management of human talent has a positive impact on the work performance of the administrative staff of the District Municipality of Pucará - Jaén, 2021.

Keywords: Human talent management, job performance, municipality.

I. INTRODUCCIÓN.

Durante los últimos años a nivel mundial, la gestión del talento humano a tomado relevancia dentro de las distintas instituciones del sector público, con el objetivo de tener mejores resultados en la administración pública, por ello se apunta a contar con personal calificado y con la preparación suficiente para desempeñar el cargo, entonces siguiendo un correcto proceso de gestión del capital humano se logrará obtener un máximo desempeño laboral del personal que labora en las entidades públicas, repercutiendo un buen servicio de calidad para la población.

Por ello, Calderón (2016) precisa que la gestión del capital humano en entidades públicas colombianas, señaló que la gestión del personal consiste en la administración de esta, y que un adecuado adiestramiento influye sobre el logro de los objetivos institucionales, por lo cual es vital saber elegir al profesional que desempeñará las funciones de un cargo, ya que el éxito de la organización estará en sus manos.

Por su lado, Quezada (2017) mediante su estudio sobre el comportamiento del talento humano en una entidad pública, mencionó que el elemento importante de una institución pública es el grupo humano, por lo tanto, se les debe cuidar, motivar e impulsar a desarrollar su creatividad, capacitarlos para aumentar sus habilidades y conocimientos a fin de crear un buen trabajo en equipo y maximizar su desempeño laboral, permitiéndoles brindar un servicio de calidad a la comunidad.

En el Perú, La Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2018) indicó que la gestión de los colaboradores que integran entidades públicas, tiene una característica particular que es la complicación y la inasistencia de una planeación y orientación coherente, a causa de la existencia de diversos regímenes laborales con distintos lineamientos, como diferentes tipos de remuneraciones, exceso de contratos temporales, entre otros.

Asimismo, Valeriano (2017) a través de su estudio sobre la optimización de la gestión del recurso humano en entidades públicas del Perú, explicó que actualmente el nivel de educación de los empleadores civiles que integran la administración pública, carece de capacitación y especialización, lo cual debe ser un requisito fundamental para el trabajador público, por ello debe establecerse los perfiles profesionales y las áreas de capacitación a fortalecer en relación a una planeación descentralizada. Por otro lado, hace mención que en el Perú diversas instituciones públicas que necesitan de una reingeniería para maximizar la gestión que otorgan, iniciando con la inducción y capacitación de los trabajadores, debido a que si no mejoran sus debilidades seguirán prestando un servicio deficiente al ciudadano. Además, es necesario incentivar el trabajo en equipo, el liderazgo democrático, para que de esta manera tenga sentido pertenencia y se involucren en conseguir los objetivos institucionales.

Es por ello que, en la Municipalidad distrital de Pucará, se observa distintos inconvenientes en correlación a la gestión del recurso humano y desempeño laboral, siendo estos factores como la inexistencia de una adecuada planificación del talento humano, ya que no hay un buen proceso de admisión de personal, pues en muchas ocasiones el personal que es elegido para desempeñar un cargo son integrantes del partido político que gana las elecciones, sin tener en cuenta si estos cumplen con el perfil profesional o las habilidades y conocimientos necesarios para ejercer las funciones que demanda, también se evidencia que no existe la fomentación de la capacitación continua del personal que les permita fortalecer sus habilidades y destrezas y de esta manera alcancen un verdadero desarrollo personal y profesional que favorezca al desempeño óptimo de la organización, por otra parte la falta de una buena compensación del personal por no haber buenos incentivos salariales produce desmotivación laboral, entonces todos los factores mencionados influyen en un bajo

desempeño laboral de los trabajadores municipales ya que no cumplen sus tareas encargadas de una manera efectiva, teniéndose como resultado un mal servicio al ciudadano.

Por todo lo manifestado anteriormente, el objetivo de la investigación es determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén.

El problema general que desarrolla la presente investigación es ¿Cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?, teniendo como problemas específicos:

¿Cómo incide la admisión de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?

¿Cómo incide el desarrollo de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?

¿Cómo incide la compensación de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?

Como parte de las razones por las cuales se realiza la investigación, se tiene la siguiente justificación:

Como justificación teórica, el actual estudio permitirá brindar un nuevo conocimiento teórico sobre los ya existentes, el cual se sustenta mediante el análisis y evaluación de las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, pues los resultados contribuirán de manera teórica a futuros investigadores. Con respecto a la justificación metodológica, se hará uso de instrumentos elaborados (cuestionarios) que son fiables y permitirán recoger información precisa y necesaria para responder a los objetivos que se han planteado. En cuanto, a la justificación práctica, los resultados que se obtengan permitirán al titular de la institución y a quienes gerencian tomar decisiones y acciones que

permitan mejorar la situación actual de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pucará.

Entonces, se tiene como objetivo general; Determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021. Y como parte de los objetivos específicos los siguientes:

1. Determinar cómo incide la admisión de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.
2. Determinar cómo incide el desarrollo de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.
3. Determinar cómo incide la compensación de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Teniéndose como hipótesis general:

Hi: La gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Y como hipótesis específicas:

HE₁: La admisión de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

HE₂: El desarrollo de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

HE₃: La compensación de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

II. DESARROLLO.

Para el desarrollo de la investigación se realizó la búsqueda de trabajos que respalden el objetivo del estudio, teniéndose como antecedentes los siguientes:

A nivel internacional

Se ubicó a Cedeño (2019) en estudio “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017” el objetivo fue encontrar la incidencia del talento humano sobre el rendimiento laboral de los trabajadores públicos mediante herramientas de estudio, se efectuó una investigación con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, la población y muestra fue de 348 trabajadores, empleó la técnica de encuesta y la entrevista y como instrumentos el cuestionario, la guía de entrevista, por lo cual concluye: A través de la implementación de un modelo de gestión por competencia permitirá a la empresa fortalecer la gestión del talento humano, de esta manera se tendrá una repercusión positiva en el desempeño laboral de los trabajadores, mejorando su grado de rendimiento y cumplimiento de los objetivos.

Benavides (2017) en su trabajo de investigación “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Icapar de la ciudad de Machala” definió como objetivo principal , evaluar la administración del comportamiento del personal para mejorar los procesos internos de la empresa, el estudio es de diseño no experimental con un enfoque cualitativo, el universo y muestra lo conformaron los 80 trabajadores que integran la empresa, utilizó como técnicas la entrevista y la observación directa, siendo los instrumentos la guía de entrevista y la guía de observación, concluyendo: Se evidencia un bajo desempeño laboral del recurso humano debido a factores como falta de capacitaciones continuas, falta de capacitaciones , falta de motivación e involucramiento laboral.

De similar modo se tiene a Pacheco (2017) en su tesis “Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de ciencias jurídicas, sociales y de la educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo” el propósito de la investigación fue, describir como el proceso de reclutamiento de personas ayudara a maximizar el desempeño de los trabajadores de la universidad, se ejecutó una investigación no experimental de nivel explicativo correlacional, tanto el universo y muestra fue de 35 trabajadores, siendo utilizada la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, concluyendo: La gestión del talento humano debe ser buena, para ello se debe fomentar un adecuado proceso de selección y reclutamiento, luego deben ser capacitados y constantemente evaluados.

Por último, Muñoz (2017) en su investigación “Análisis del desarrollo de la Gestión del talento humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo”, el objetivo fue poner en marcha una evaluación de la conducta del personal para determinar cómo influye sobre su propio rendimiento laboral, la investigación fue no experimental de tipo explicativa correlacional, la población fue de 580 trabajadores mientras que la muestra fue de 188 trabajadores, se usó la técnica de la observación y la encuesta y los instrumentos de la guía de observación y el cuestionario, concluyendo: Que la gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral, evidenciándose un nivel de eficiencia y eficacia.

A nivel nacional

Miranda (2018) en su investigación “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018” tuvo como objetivo; explicar la correlación que pueda existir entre ambas variables, ejecutó un estudio de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, usó como población y muestra el total de 120 colaboradores, y como técnica la encuesta con su respectivo

cuestionario, concluyendo: Según la mayoría de los colaboradores (69%) indican que la gestión del talento humano incide positivamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

También, se halló a Orosco (2018) en su trabajo magistral “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018” se planteó como objetivo principal; demostrar el grado de relación entre una variable y otra de estudio, el tipo de investigación utilizado fue de tipo básico con un diseño no experimental siendo de nivel descriptivo correlacional, la población fue de 2000 trabajadores lográndose tener una muestra de 322 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta acompañada del instrumento cuestionario, por tanto concluyó: Que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de acuerdo al coeficiente de Spearman con valor = 0,550.

Por otro lado, Rojas et al. (2020) en su artículo de investigación titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim Sac Huánuco – 2015” se plantearon como objetivo; mostrar la incidencia existente del recurso humano sobre el rendimiento de los trabajadores, llevando a cabo un estudio no experimental de tipo descriptivo correlacional, tanto el universo y la muestra fueron conformados por 78 trabajadores, se hizo uso de la encuesta y el cuestionario, teniendo como resultado: Que la mayoría de los trabajadores, es decir un 87.5% creen que es necesario tener en cuenta sus habilidades, capacidades y conocimientos a la hora de seleccionar al personal para de esta manera fortalecer su rendimiento.

Asimismo, Pumacajia (2019) en su tesis “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S. E.I.R.L.- Juliaca periodo 2017”, formuló como objetivo; evaluar el comportamiento de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, se realizó una investigación aplicada de diseño no experimental

correlacional, la población y muestra la constituyeron 70 trabajadores que integran la empresa, se usó las técnicas de observación directa, encuesta y análisis documental, siendo los instrumentos la guía de observación, cuestionario y ficha de análisis, concluyéndose: Se logra determinar que la gestión del talento humano incide directamente y significativamente sobre el desempeño laboral, según valor del chi cuadrado de 11, 716.

Finalmente, Solís y Ventura (2019) en su tesis “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016” tuvieron como objetivo; demostrar el grado actual del talento de los trabajadores y su desenvolvimiento laboral, se dio una investigación no experimental de tipo descriptivo, el universo fue de 180 trabajadores y la muestra de 39 trabajadores, para la recogida de datos se empleó la entrevista y encuesta, siendo los instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista, concluyendo: Según valor de Rho = 0,000 existe incidencia positiva entre ambas variables, si hay una adecuada gestión del capital humano mayor será el desempeño laboral.

A nivel local

Se halló a Vásquez (2019) en su tesis de maestría “Gestión del recurso humano y la calidad del servicio en el hospital II Es salud Jaén” quien planteó como objetivo; Demostrar cómo es que se relaciona el desempeño del personal de salud con la atención de calidad al usuario, desarrollando una investigación no experimental y según su nivel correlacional, para ello utilizó una población y muestra de 107 trabajadores, usándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyendo: Que no existe una relación significativa entre ambas variables, según valor estadístico $p < 0,05$.

De similar manera, Neira (2019) en su trabajo de investigación “Nivel de Gestión del Recurso Humano en la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2019” definió como objetivo, Corroborar la relación existente entre las dimensiones que conforman las variables de

estudio, el estudio es no experimental de nivel descriptivo, trabajando con una población y muestra de 42 trabajadores, usando la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, por lo cual concluye: De acuerdo a la información tratada, se determina que según la mayoría de los trabajadores (78.6%) consideran que el nivel de gestión del capital humano es medio.

Por su parte, Ugaz (2017) en su estudio “Gestión de recursos humanos y la calidad de atención al cliente en la empresa de transportes turismo Civa Sac, Jaén” formuló como objetivo; Estudiar los factores que influyen en el comportamiento de los trabajadores y la atención a los usuarios, haciendo uso de una investigación de diseño no experimental transversal de nivel descriptivo correlacional, trabajando con una población de 220 trabajadores y una muestra de 68 trabajadores, la recolección de información se hizo mediante la encuesta y el instrumento del cuestionario, concluyendo: Existe una relación directa significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad de atención al cliente de la empresa.

Siguiendo con el desarrollo del estudio, se define la variable gestión del talento humano en base a diversos autores.

Es así que, Garcés (2020) la definió como un procedimiento mediante el cual se recluta, selecciona, forma y evalúa las competencias del personal.

Por su lado, Miranda (2018) menciona que esta consiste en una serie de destrezas y técnicas para saber dirigir las gestiones internas del personal que forma parte de la institución.

Para, Blas (2018) gestionar el capital humano consiste en conjunto de prácticas y normas que se requieren para la conducción del factor humano como parte de las labores administrativas, peculiarmente aludidos al proceso de reclutar, evaluar, capacitar y remunerar de manera igual para todos los integrantes de la institución.

Orozco (2018) aduce que la gestión del capital humano es la “selección del personal más idóneo y la conservación del mismo dentro de la organización para determinar el éxito de la misma” (p. 23).

También, Flores (2019) señala que es un mecanismo de aprovechamiento de las habilidades y destrezas de un trabajador a fin de que este aporte con consecución de las metas.

En cambio, Galvis y Cárdenas (2018) mencionan que gestionar al personal se refiere a un proceso de saber escuchar, orientar y dirigir los deseos de los trabajadores en vez de basarse en disposiciones o normas.

Huamán (2019) comenta que gestionar humanos es saber liderar el comportamiento y la motivación de los colaboradores para obtener el máximo rendimiento de cada uno en beneficio propio de la organización.

También, Cacsire (2019) opina que, es una disciplina que permite entrenar y capacitar al trabajador para que este se adapte al ritmo laboral que la entidad exige y pueda aportar positivamente el éxito organizacional.

Según, Alanya et al. (2021) administrar el talento humano consiste en el grado de responsabilidad por parte de la organización en adiestrar, formar y estimular al personal dándoles al mismo tiempo una estabilidad laboral.

Gaspar (2021) por su lado, opina que “son aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa” (p. 321).

Similarmente, Ayala (2020) la define como una doctrina que sigue el alcance de los objetivos organizacionales por lo cual se debe contar con el mejor equipo humano para cada puesto laboral.

En cambio, para Moza y Rojas (2019) esta viene a ser un total de decisiones que se representa mediante normativas o políticas que regulan la conducta y el rendimiento del personal para el logro de metas institucionales.

Zambrano (2019) precisa que la gestión de las personas consiste en hacer uso de diversas estrategias y técnicas que permitan mantener motivado al personal y así sacar el máximo potencial del cada uno.

Para, Carrasco (2017) consiste en saber tratar al personal, facilitarles los mejores recursos y equipos para la realización de sus actividades asimismo se debe realizar seguidamente capacitaciones para que refuercen sus habilidades y contribuyan al logro de los objetivos.

Por tanto, Cedeño (2019) hace mención que la administración del grupo humano se basa en conjunto de acciones conformada por diversas tácticas que enriquecen a la organización, como también el uso de exámenes psicológicos y entrevistas para contar con el grupo humano de trabajo.

Por lo cual, Vallejo (2017) afirma que para administrar personas se requiere seguir un determinado proceso desde saber seleccionar hasta saber retener al personal calificado, en otras palabras, lograr que el trabajador se integre desde un principio y logre tener pertenencia por la empresa, aportando con sus conocimientos y destrezas.

En tal sentido, Jara et al. (2018) manifiestan que gestionar el talento del personal implica poner en marcha un plan lleno de estrategias que contenga una serie de acciones enfocadas a crear competitividad y fortalecer las capacidades del trabajador para que se desenvuelvan efectivamente.

Igualmente, Apaza (2021) considera que el administrar personal es una serie de procesos sistemáticos que facilita a la organización potenciar las destrezas de los trabajadores y por tanto lograr que produzcan de forma eficaz.

Estrella (2020) lo conceptualiza como una ciencia que estudia el comportamiento de las personas que integran una organización, en la cual se hace uso de entrevistas psicológicas y una serie de exámenes de conocimientos para calificar y determinar el mejor individuo que ha de ocupar el puesto laboral.

Finalmente, Cielo (2017) considera que la administración del potencial humano consiste en un vínculo existente entre las personas y la organización, y que depende de mucho de las condiciones laborales y de las estrategias que la entidad utilice para mantener motivado y activo a su personal y ayuden en el conseguir los objetivos.

Entonces, la administración de personas busca el progreso e involucramiento del personal, aumentando las habilidades y competencias de cada ser que labora en la organización. Asimismo, esta permite la interacción entre los colaboradores y la entidad, vinculando a la organización con las necesidades y expectativas del personal con la finalidad de apoyarlos y brindarles oportunidades de desarrollo para fortalecer la personalidad y estimulación de cada colaborador, siendo este el recurso más valioso de la institución.

Se puede definir a la gestión del talento humano como un proceso a través del cual se hace uso de un conjunto de estrategias y técnicas con la finalidad de fomentar el desempeño efectivo de los colaboradores, aprovechando al máximo el recurso humano con el que cuenta la organización.

Existen diversas teorías que explican la administración del recurso humano, siendo uno de ellos Chiavenato (2009) a través de su teoría la gestión del talento humano, esta epistemología se basa en el cumplimiento de las normas y lineamientos necesarios para gerenciar las labores del personal, por lo tanto, es básico para una adecuada gestión de personal realizar múltiples procesos, siendo estas: la elección del trabajador, diseño de puestos, retener personal y evaluar el desempeño del trabajador. Por su parte, Elton Mayo (1930, citado por Orozco, 2018) en su teoría de las relaciones humanas, sustenta que dentro

de la organización lo más relevante y resaltador son las personas, explicando que en una persona repercute más el bienestar y confort que lo rodea y las relaciones personales que hace en el equipo de trabajo, que las labores que ejerce. Entonces el trabajador se desenvuelve mejor dándole autonomía para llevar a cabo sus labores, teniendo sentido de pertinencia y desarrollando relaciones sociales entre el grupo de trabajo. También, Munch (2010) con su teoría administración del talento humano por competencias, indica que el trabajador debe recibir retroalimentación de acuerdo a las necesidades fortaleciendo así sus competencias, entonces este modelo se caracteriza porque permite identificar las habilidades del personal, capacitarlos y estar en constante mejora continua. Asimismo, Munch (2010) hace referencia sobre la teoría de liderazgo de personas, en la cual sostiene que la práctica de un adecuado uso de dirección permite la formación de los trabajadores y la interacción entre ellos mismos, obteniendo como resultado una buena motivación y alto rendimiento en el desarrollo de sus tareas.

Las dimensiones utilizadas para estudiar la gestión del talento humano, son las establecidas por Orozco (2018), siendo; admisión de personas, Desarrollo de personas y compensación de personas.

Admisión de personas: Orozco (2019) detalló que la acogida de personas es el procedimiento de atraer a aspirantes idóneos y calificados para un cargo, dándose inicio a dos factores primordiales: el proceso de reclutamiento y la selección de personal.

También, Chiavenato (2007, citado por Espinoza, 2018) menciona que el proceso de admisión de individuos es el filtrador mediante el cual se decide si ingresa o no el personal a ocupar un determinado cargo.

Por su lado, Ramos (2018) refiere que incorporar personas es el eje primordial de la organización, ya que de este depende el tipo de personal con el que contara la institución para dar funcionamiento a sus objetivos.

De similar modo, Abril (2018) lo define como el proceso mediante el cual se suscribe un contrato y se elige personas para desempeñar un cargo, para seleccionar la persona correcta se debe establecer un buen plan estratégico.

Desarrollo de personas: Según Orozco (2019) el proceso de evolucionar y desarrollar personas consiste en ofrecer información básica y fundamental para que el colaborador adquiera nuevos conocimientos, actitudes, habilidades, competencias y sea capaz de resolver problemas, fortaleciendo su desempeño de manera eficiente.

Chiavenato (2007, citado por Espinoza, 2018) la define como un total de actividades que a futuro debe mejorar el rendimiento y las capacidades del individuo, fortaleciendo el potencial de cada trabajador por medio de capacitaciones y talleres informativos.

En tanto, para Ramos (2018) el desarrollo del personal es capacitar y formar al colaborador con conocimientos e información en relación a las actividades o laborales que este va realizar, lo cual conlleva a que sea más eficiente en el cumplimiento de sus tareas.

Sin embargo, para Abril (2018) es el proceso que facilita demostrar cómo se desenvuelven los colaboradores y las instituciones por medio de la formación continua y el cambio de conducta, vinculándose estrechamente con la educación.

Compensación de personas: De acuerdo a Orozco (2019) es un proceso mediante el cual se incentiva y se estimula a los colaboradores, satisfaciendo las necesidades que este tenga, consolidando un grado de complacencia en el trabajador.

Para, Chiavenato (2007, citado por Espinoza, 2018) la compensación de personas es instrumento que sirve para gestionar, a través de ella se influye en la conducta de los trabajadores que integran una entidad, teniendo relevancia sobre la complacencia y confort del personal.

Es recompensar a los trabajadores y de esta manera se sientan motivados con el trabajo que realizan, este tipo de recompensa puede ser económicamente, a base de

capacitaciones o el reconocimiento por el buen trabajo realizado, todos estos factores son fundamentales en la motivación del colaborador lo cual influye en un buen rendimiento laboral.

Por su lado, Abril (2018) añade que la compensación del trabajador es gratificar a un grupo de trabajo por las labores que realizan, siendo un aspecto positivo que influye en la permanencia del trabajador.

Con respecto a la variable desempeño laboral, se tiene los diversos conceptos:

Gómez (2021) define al desempeño laboral como la manera en que un conjunto de personas expresa el cumplimiento de sus funciones en el afán de lograr todos los objetivos que la organización pretende alcanzar.

Para, Ramos (2018) el desempeño del trabajador es “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p. 40).

Por su lado, Rodríguez (2021) manifiesta que es la conducta que refleja el individuo dentro del área de trabajo y que de esta depende el éxito de la organización.

En cambio, para Abanto y Castañeda (2020) es “la manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos trazados, éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 15).

Según Miranda (2018) desempeño laboral es sinónimo de cumplir responsablemente una tarea, en el cual se debe hacer el uso adecuado de los recursos y habilidades para llevar a cabo lo encomendado, entonces esto involucra un alto compromiso por parte del trabajador para demostrar todos sus conocimientos y destrezas en la consecución de las metas propuestas.

Huamán (2019) refiere que son diversas conductas que una persona toma para cumplir con la tarea asignada ya que su de su aporte depende mucho la estabilidad de la organización en la que labora.

Similarmente, Garcés (2020) indica que el desempeño del personal es aquel que aspecto positivo que se refleja en el actuar del trabajador y que de esta postura depende mucho el garantizar el éxito de la empresa.

En tal sentido, Cacsire (2019), considera que esta es el reflejo de los resultados positivos obtenidos por el esfuerzo del trabajador cumpliendo a cabalidad y responsabilidad las actividades que se le encargó.

Calle y Carrión (2020) definen al desempeño como la mezcla de diversos elementos positivos que ayudan a la rentabilidad de la empresa, es decir el tipo de comportamiento, actitud y motivación que el trabajador asume para lograr el propósito.

De acuerdo a Orozco (2019) el desempeño tiene que ver con el esfuerzo realizado por cada integrante de una organización, a medida que este se sienta más involucrado mayor será su nivel de rendimiento, siendo beneficioso tanto para el como para la empresa.

Solís y Ventura (2019) consideran que son actitudes de un grupo humano orientadas al cumplimiento de sus labores, por lo cual se concentran en desarrollar eficazmente sus funciones a fin de garantizar la estabilidad y crecimiento de la corporación.

Para, Colcha (2021) es la relación entre los esfuerzos realizados por un trabajador y los resultados que se obtienen en beneficio de la empresa, de esto dependerá la permanencia en el mercado y la rentabilidad.

Zambrano (2019), describe al desempeño como el acto de cumplir con una obligación o con tareas que fueran asignadas a una persona con la finalidad de poder concretar un determinado objetivo o meta.

Por su lado, Apaza (2021) sostiene que es el grado de efectividad del personal en ejercicio de sus labores y que se ve expresado en los resultados positivos que alcance la organización.

Cielo (2017) sustenta que son las ganas de trabajar por parte del colaborador transformado en productividad y que es de suma importancia para el crecimiento de la institución.

De similar modo, Pumacajia (2019) considera que el desempeño laboral “involucra el entendimiento de las relaciones humanas, sentimientos, competencias y emociones que son elementos muy importantes al momento de cumplir metas propuestas y objetivos plateados” (p. 37).

Cárdenas (2021) explica que son las capacidades y habilidades del individuo expresado en resultados positivos que garanticen el éxito de la entidad, además un buen rendimiento laboral es sinónimo de que el trabajador se encuentra satisfecho en área de trabajo.

También, Ruíz (2021) menciona que el desempeño de un trabajador consiste en el nivel de cumplimiento alcanzado por una persona en la intención de lograr los objetivos dentro de un plazo determinado.

Saldaña et al. (2021) detalla que esta consiste en las diversas habilidades con las que cuenta el trabajador y usa como recursos para concretar los objetivos que pretender alcanzar la institución.

Por último, Leiva (2021) sostiene que el desempeño tiene que ver con la calidad de trabajo que ofrece el colaborador en la institución, poniendo en práctica todos sus conocimientos y destrezas para cumplir con las exigencias laborales.

Apoyándose de todos los conceptos descritos, se define al desempeño laboral como un conjunto de esfuerzos y conductas que son reflejadas por el trabajador al momento de

cumplir con las funciones que demanda su cargo, y que mientras mayor sea su rendimiento más beneficioso será para que la organización consiga los objetivos.

Existen teorías sobre el desempeño laboral, que ahondan más sobre el comportamiento del trabajador, tal es así la teoría de doble factor de Herzberg (1959, citado por Ramos, 2018) esta se basa en el desarrollo de dos tipos de factores que pueden provocar complacencia o insatisfacción en el colaborador, una de ellas es el factor higiénico que tiene que ver con el aspecto extrínseco y de cómo es el ambiente en que se desenvuelve el trabajador, el otro factor es de motivación y son de aspecto intrínseco ya que están relacionados directamente al grado de satisfacción del trabajador. También está la teoría de McClelland (1953, citado por Ramos, 2018) esta se basa en tres tipos de necesidades, siendo la necesidad de afiliación, necesidad de logro y necesidad de poder, la primera tiene que ver con el deseo de querer integrarse con grupos sociales, relacionarse socialmente con los demás y sentirse apreciado y útil dentro del grupo. La segunda tiene que ver con la intención de querer lograr cumplir metas, mientras más desafiantes y difíciles sean de alcanzar mayor será la satisfacción al superarlos. La tercera, tiene que ver con el deseo de querer influir en los demás, de demostrar la autoridad o poder que se tiene sobre ellos, por ejemplo, ocupando puestos de mayor jerarquía. Por otro lado, tenemos la teoría de establecimiento de metas de Locke (1938, citado por Carrasco, 2017) la cual fundamenta que el hombre es capaz de lograr una meta siempre y cuando este tenga la intención de alcanzarla, es decir debe existir motivación en el colaborador para que este asuma el reto y haga el esfuerzo de realizarlo, un buen grado de satisfacción permite que el trabajador se encuentre atento y centrado en las tareas que debe ejecutar. Por último, tenemos a la teoría de la equidad laboral de Adams (1925, citado por Carrasco, 2017) quien fundamenta que en el trabajo debe existir igualdad laboral tanto en el tema remunerativo como en el acceso a oportunidades, en otras palabras,

debe existir un equilibrio entre la entidad y el personal que la integra, pues los colaboradores son el pulmón de toda organización.

Las dimensiones utilizadas para estudiar esta variable, son las propuestas por Ramos (2018), eficacia, eficiencia y motivación laboral.

La eficacia: Es definida por Ramos (2018) como el “grado de consecución de los objetivos determinados” (p. 41).

Rodríguez (2021) menciona que la eficacia se basa en la capacidad que tiene una empresa para conseguir todos los objetivos propuestos, realizando una serie de procesos para llegar a ello.

Para, Mejía (2017) la eficacia es aquella guarda un vínculo estrecho con la consecución de las metas proyectadas, en otras palabras, con el desarrollo de diversas actividades que facilitaran el cumplimiento de la visión corporativa. Entonces la eficacia es conseguir resultados positivos.

Entonces, la eficacia consiste en realizar un trabajo de calidad que en otras palabras significa satisfacer las expectativas del cliente o usuario final.

La eficiencia: Según Ramos (2018) es la capacidad de poder llevar a cabo una actividad o cosa sin derrochar dinero de manera equivocada, es decir lograr un propósito con el empleo más mínimo de los recursos.

Por su lado, Rodríguez (2021) menciona que la eficiencia se basa en la consecución de los resultados con el empleo mínimo de los recursos.

Mejía (2017) menciona que la eficiencia es manejar idóneamente los recursos para el objetivo propio.

Entonces, la eficiencia es desarrollar una tarea haciendo un adecuado uso de los recursos materiales, económicos y tecnológicos, es decir un trabajador es eficiente cuando ejerce su tarea en el menor tiempo posible logrando un resultado adecuado.

Motivación laboral: De acuerdo a Ramos (2018) son impulsos positivos que tiene un individuo en el afán de cumplir con lo que se le encargó, aportando al desarrollo de la empresa.

Rodríguez (2021) considera que la motivación son los sentimientos que están vinculados con las condiciones laborales que la organización le brinda al trabajador y que estas repercuten directamente en su grado de satisfacción.

Por su parte, Mejía (2017) precisa que es el interés que pone una persona por querer realizar de forma correcta sus tareas, empeñándose constantemente en mejorar y aportar positivamente a la organización.

Se define a la motivación laboral, como los impulsos que tiene un trabajador para efectuar sus funciones y que esta influye en el máximo rendimiento para cumplir los objetivos trazados.

Dentro del marco conceptual, se tiene la definición de las siguientes palabras:

Instrumento: Es un medio o recurso utilizado por parte del investigador para obtener información de un fenómeno y ser estudiado.

Destreza: Es la habilidad que tiene un individuo para realizar una o más actividades de manera eficaz y precisa.

Admisión: Proceso mediante el cual se admiten o analiza el ingreso de una persona a una determinada organización.

Aspirante: Es el individuo que aspira a ocupar un puesto o cargo público dentro de una institución.

Epistemología: Es la ciencia que involucra el saber y las teorías relacionadas sobre un fenómeno o estudio.

Auditar: Proceso mediante el cual se evalúa la administración de una institución para corroborar si hay una gestión transparente.

Adiestrar: Proceso mediante el cual se inculca o se transmite enseñanza sobre determinados temas.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, respecto a ello, Nieto (2015) sostuvo que este “usa la recolección de los datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 299).

Se desarrolló una investigación de tipo aplicada, según Nieto (2015) es aquella que “se relaciona con otras investigaciones realizadas previamente, las cuales son sometidas a discusiones, logrando que sus resultados sean útiles para la recuperación de los resultados” (p. 322).

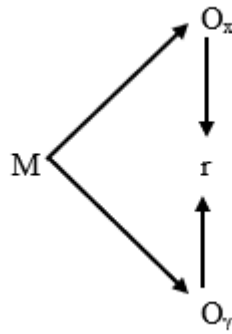
3.2. Diseño de investigación.

El diseño correspondiente a la investigación es no experimental de nivel descriptivo correlacional.

Según Hernández y Mendoza (2018) una investigación es no experimental cuando el fenómeno a estudiar no se altera ni se manipula las variables, todo lo contrario, solo se observa dentro de su ambiente nato para luego pasar por un análisis.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) la investigación descriptiva explica las particularidades comunes de un hecho o fenómeno que se encuentra en estudio. Mientras que el estudio correlacional busca asociar dos variables a más para determinar la existencia de una relación.

Gráficamente se representa de la siguiente forma:



Donde:

M: muestra

O_x : Gestión del talento humano

O_y : Desempeño laboral

r: relación entre variables

3.3. Variables y operacionalización.

X= Gestión del talento humano

Orozco (2018) aduce que la gestión del capital humano es la “selección del personal más idóneo y la conservación del mismo dentro de la organización para determinar el éxito de la misma” (p. 23).

Y= Desempeño laboral

Para, Ramos (2018) el desempeño del trabajador es “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p. 40).

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	INSTRUMENTO	FUENTES O INFORMANTES
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Orozco (2018) aduce que la gestión del capital humano es la “selección del personal más idóneo y la conservación del mismo dentro de la organización para determinar el éxito de la misma” (p. 23).	La gestión del talento humano es un proceso mediante el cual se hace uso de un conjunto de estrategias y técnicas con la finalidad de fomentar el desempeño efectivo de los colaboradores, aprovechando al máximo el recurso humano con el que cuenta la organización.	Admisión de personas Desarrollo de personas Compensación de personas	Reclutamiento Selección Inducción Capacitación Perfil de habilidades Relaciones Remuneración Motivación Planes de carrera	Bueno Regular Malo	Cuestionario	Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pucará
DESEMPEÑO LABORAL	Para, Ramos (2018) el desempeño del trabajador es “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p. 40).	El desempeño laboral es un conjunto de esfuerzos y conductas que son reflejadas por el trabajador al momento de cumplir con las funciones que demanda su cargo, y que mientras mayor sea su rendimiento más beneficioso será para que la organización consiga los objetivos.	Eficacia Eficiencia Motivación laboral	Disposicion para lograr objetivos Cumplimiento de objetivos Uso adecuado de los recursos Optimizacion de tiempo Ambiente adecuado de trabajo Remuneración	Bueno Regular Malo	Cuestionario	Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pucará

3.4. Población, muestra y muestreo.

Población: De acuerdo a Vara (2012) este es un total de individuos o cosas que presentan elementos en común, y se desarrollan en un mismo espacio. El presente estudio estuvo conformado por una población de 40 trabajadores administrativos, los mismos que integran la municipalidad distrital de Pucará.

Tabla N° 1: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará, 2021.

Dependencia	N° de trabajadores
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2
PROCURADORÍA PÚBLICA	2
SECRETARIA GENERAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	3
GERENCIA MUNICIPAL	3
SUB. GERENCIA ADMINISTRACIÓN	6
SUB. GERENCIA PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	6
SUB. GERENCIA DE ASORERÍA JURÍDICA	6
SUB. GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS	6
SUB. GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	6
TOTAL	40

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual es definida por Vara (2012) como una “herramienta acorde para la recopilación de datos óptimo en base al enfoque del desarrollo de la investigación” (p. 270).

Como instrumento se aplicó el cuestionario, que según Vara (2012) es definida como una serie de interrogantes que tiene como finalidad recoger datos de un fenómeno a medir.

3.6. Procedimientos de recolección de datos.

Para el proceso de recolección de datos, a la muestra de la investigación se procedió a entregar los cuestionarios (una para cada variable de estudio), teniendo un lapso de tiempo de 15 minutos, para que de manera confidencial e individual respondan según su criterio de evaluación.

Se utilizó el método hipotético deductivo, que de acuerdo a Varas (2012) es un “modelo basado en un proceso de inducción y deducción, para luego determinar una hipótesis y comprobarla” (p. 214).

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial a fin de describir, analizar y deducir los datos para luego ser presentados mediante tablas y figuras.

Para dar tratamiento a los datos recogidos se utilizó el programa estadístico SPSS V.26, asimismo, para fijar la fiabilidad del instrumento aplicado se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach.

Mientras que para realizar las pruebas de hipótesis se usó el coeficiente del Chi – Cuadrado.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Para determinar la confiabilidad del instrumento empleado se usó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual determina a través de las varianzas de los ítems evaluados en el cuestionario la fiabilidad del instrumento, se espera un resultado mayor a 0.8 (muy fiable); se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	35

Nota. Se determina que el instrumento es muy fiable (alfa de Cronbach > 0.8).

Los resultados de cada ítem según dimensión se presentan a continuación:

Tabla 3.

Ítems de admisión de personas dentro de la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021.

Ítems	N	CN	AV	CS	S
¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?	52,5%	0,0%	0,0%	0,0%	47,5%
¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?	52,5%	0,0%	0,0%	0,0%	47,5%
¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?	52,5%	0,0%	0,0%	0,0%	47,5%
¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	27,5%	22,5%	12,5%	17,5%	20,0%
¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad distrital de Pucará?	20,0%	17,5%	20,0%	20,0%	22,5%
¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?	22,5%	25,0%	15,0%	20,0%	17,5%
¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: ¿funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?	25,0%	20,0%	10,0%	20,0%	25,0%

Nota. En la tabla se presentan los resultados por cada ítem del instrumento validado, en la dimensión: Admisión de Personas, dentro de la variable: Gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021. Se tiene en cuenta que N= Nunca, CN= Casi Nunca, AV= A veces, CS= Casi Siempre, S= Siempre.

Tabla 4.

Ítems de desarrollo de personas dentro de la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021.

Ítems	N	CN	AV	CS	S
¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal?	20,0%	15,0%	10,0%	27,5%	27,5%
¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?	5,0%	22,5%	27,5%	25,0%	20,0%
¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?	10,0%	27,5%	10,0%	22,5%	30,0%
¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?	22,5%	20,0%	20,0%	15,0%	22,5%
¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?	17,5%	27,5%	15,0%	17,5%	22,5%
¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?	17,5%	35,0%	20,0%	12,5%	15,0%
¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución?	52,5%	0,0%	0,0%	0,0%	47,5%

Nota. En la tabla se presentan los resultados por cada ítem del instrumento, en la dimensión: Desarrollo de personas, dentro de la variable: Gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021. Se tiene en cuenta que N= Nunca, CN= Casi Nunca, AV= A veces, CS= Casi Siempre, S= Siempre.

Tabla 5.

Ítems de compensación de personas dentro de la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021.

Ítems	N	CN	AV	CS	S
¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?	52,5%	0,0%	0,0%	0,0%	47,5%
¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	52,5%	0,0%	0,0%	0,0%	47,5%
¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	17,5%	22,5%	20,0%	20,0%	20,0%
¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?	25,0%	25,0%	15,0%	25,0%	10,0%
¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?	12,5%	17,5%	35,0%	17,5%	17,5%
¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?	27,5%	17,5%	20,0%	20,0%	15,0%

Nota. En la tabla se presentan los resultados por cada ítem del instrumento, en la dimensión: Compensación de personas, dentro de la variable: Gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén 2021. Se tiene en cuenta que N= Nunca, CN= Casi Nunca, AV= A veces, CS= Casi Siempre, S= Siempre.

Los resultados obtenidos por dimensión y variable se darán por los rangos presentados en la siguiente tabla:

Tabla 6.

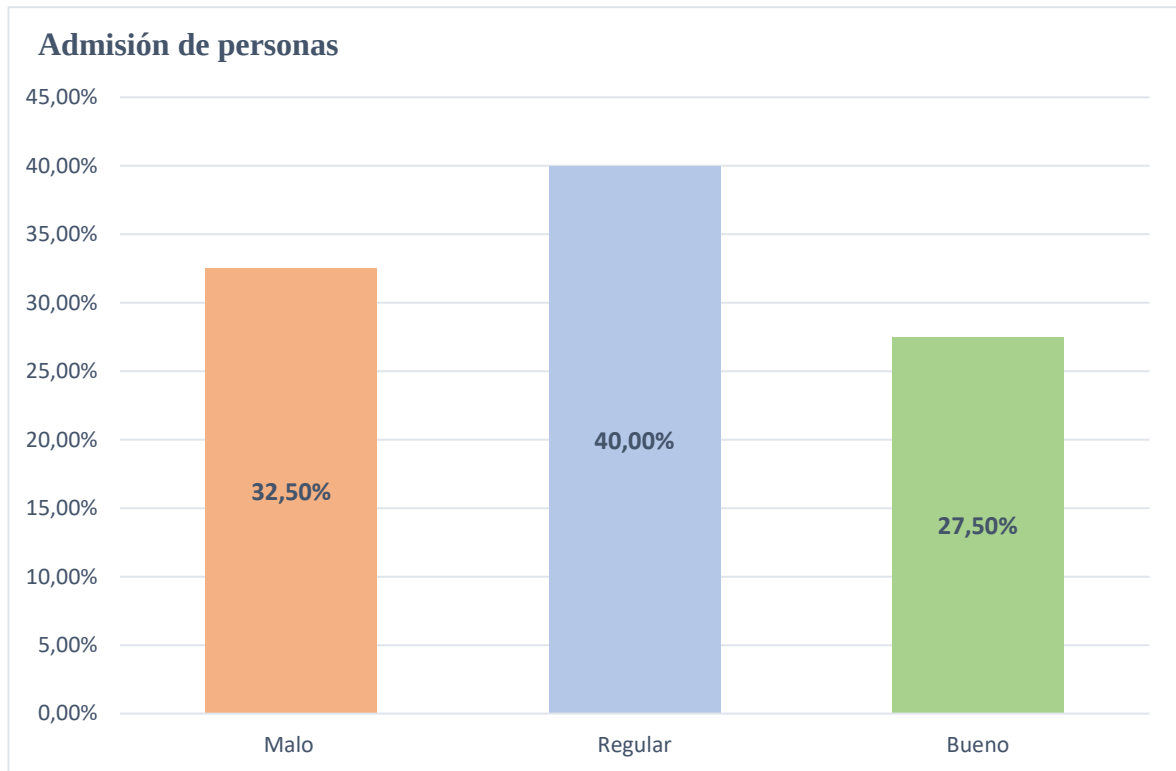
Rangos por dimensión y variable

Variable	Dimensión	Medición	Rango Dimensión	Rango variable
Gestión del talento humano	Admisión de personas	Bueno	7-16	20-46
		Regular	17-26	47-73
		Malo	27-35	74-100
	Desarrollo de personas	Bueno	7-16	
		Regular	17-26	
		Malo	27-35	
	Compensación de personas	Bueno	6-13	
		Regular	14-22	
		Malo	23-30	
Desempeño laboral	Eficacia	Bueno	5-11	20-46
		Regular	12-18	47-73
		Malo	19-25	74-100
	Eficiencia	Bueno	5-11	
		Regular	12-18	
		Malo	19-25	
	Motivación laboral	Bueno	5-11	
		Regular	12-18	
		Malo	19-25	

Los gráficos que se presentan a continuación indican los resultados por dimensión:

Figura 1.

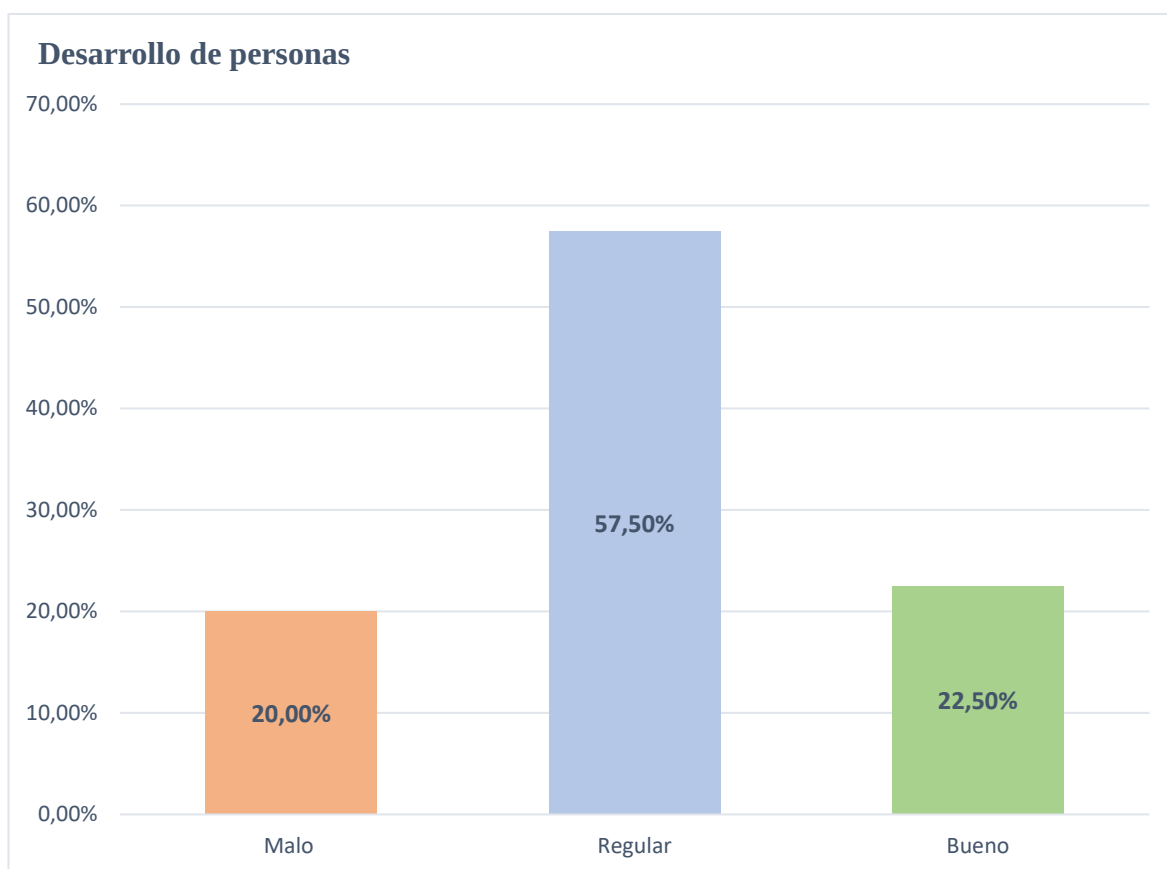
Admisión de personas



Nota. En la dimensión: Admisión de personas de la variable: Gestión del talento humano, la mayor parte de los encuestados indica que es regular (40.00%), malo (32.50%) y bueno (27.50%).

Figura 2.

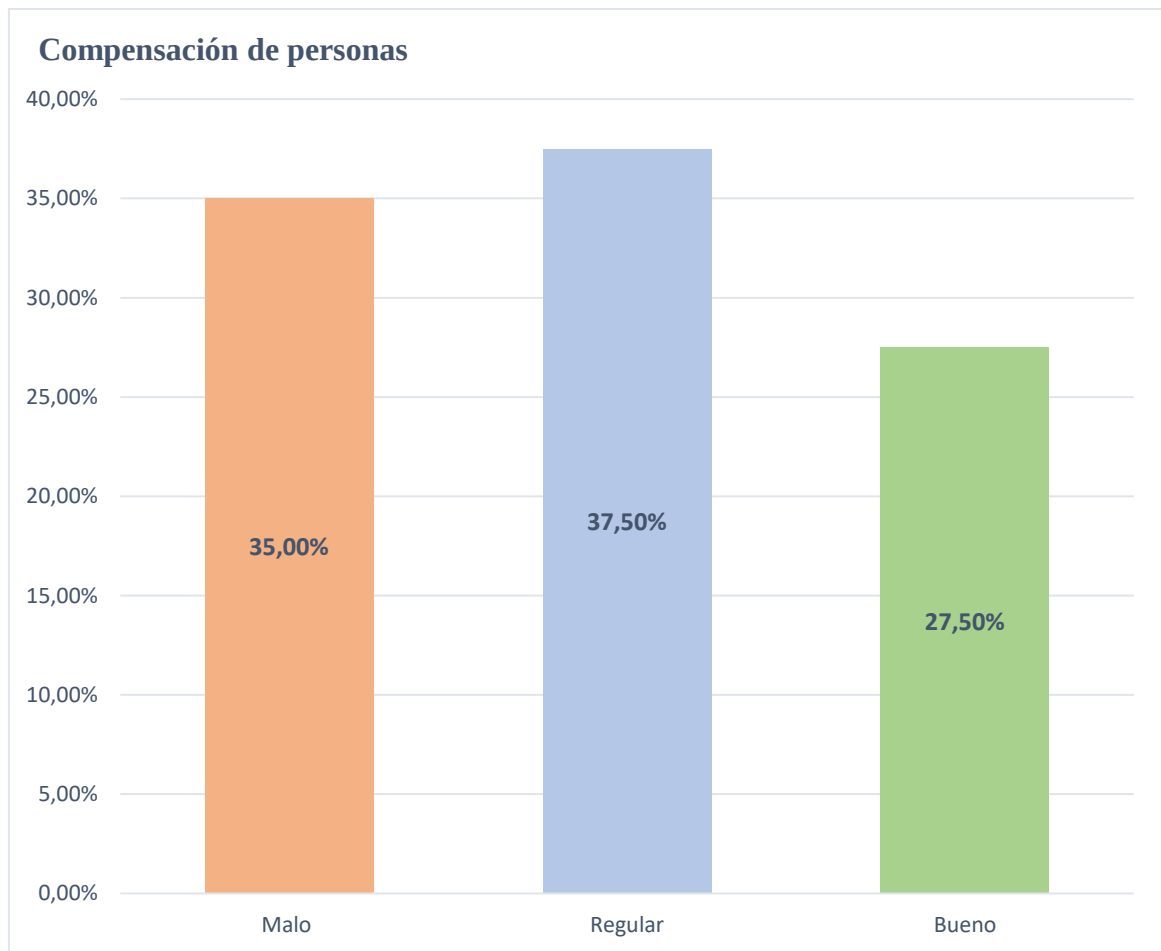
Desarrollo de personas



Nota. En la dimensión: Desarrollo de personas de la variable: Gestión del talento humano, la mayor parte de los encuestados indica que es regular (57.50%), bueno (22.50%) y malo (20.00%).

Figura 3.

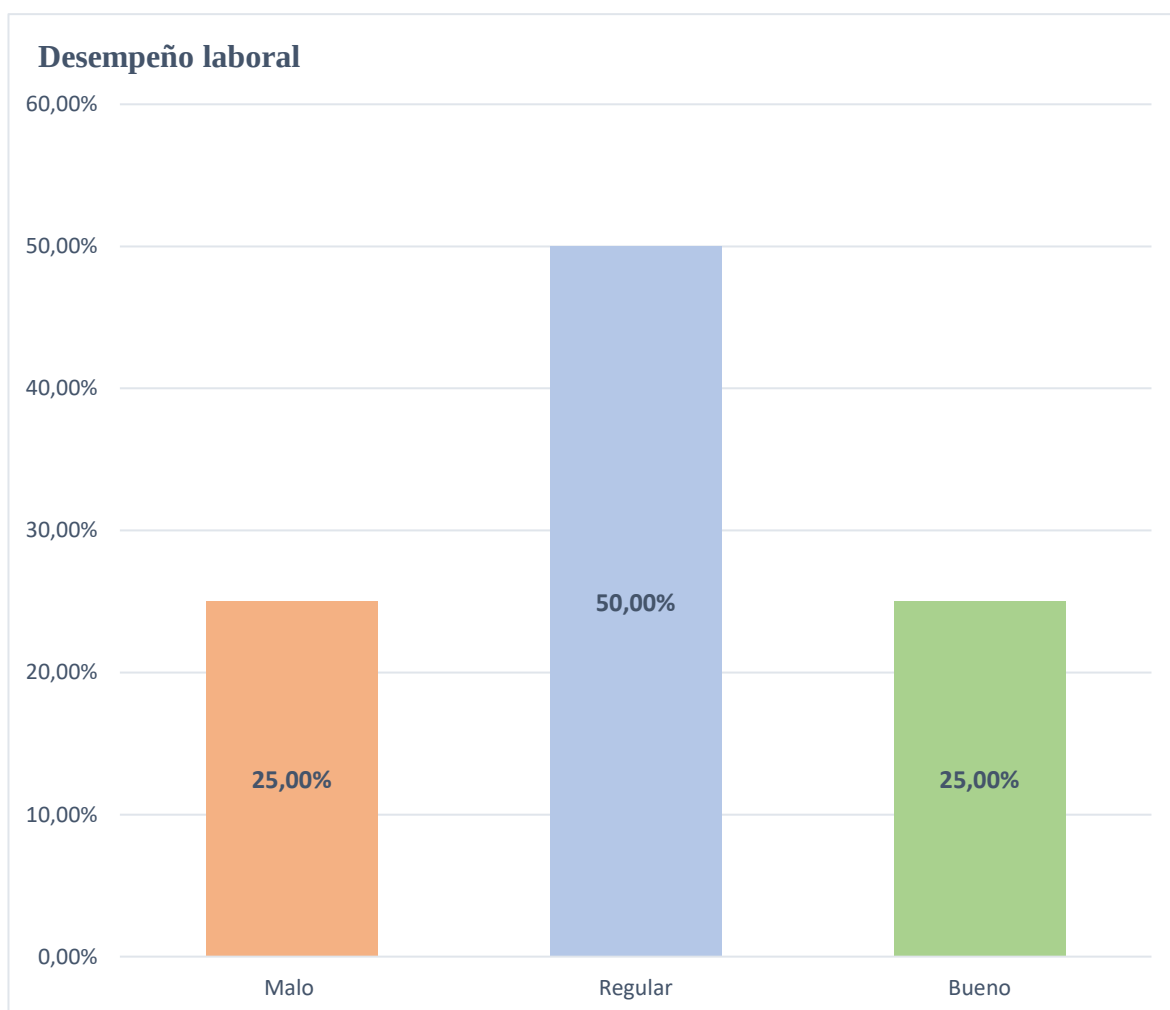
Compensación de personas.



Nota. En la dimensión: Compensación de personas de la variable: Gestión del talento humano, la mayor parte de los encuestados indica que es regular (37.50%), malo (35.00%) y bueno (27.50%).

Figura 4.

Desempeño laboral.



Nota. En la variable: Desempeño laboral, la mayor parte de los encuestados indica que es regular (50.00%), malo (25.00%) y bueno (25.00%).

A continuación, se realizó la prueba de hipótesis.

Objetivo 1. Determinar cómo incide la admisión de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

H₁: La admisión de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

H₂: La admisión de personas no incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Tabla 7.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Coeficiente Chi-cuadrado	3,801	4	,034
Razón de verosimilitud	3,562	4	,008
Asociación lineal por lineal	1,305	1	,003
N de casos válidos	40		

Nota. Al ser el valor de la significancia de la prueba chi- cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, por tanto, se determina que la admisión de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Objetivo 2. Determinar cómo índice el desarrollo de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

H₂: El desarrollo de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

H₀: El desarrollo de personas no incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Tabla 8.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Coeficiente Chi-cuadrado	1,127	4	,005
Razón de verosimilitud	1,201	4	,008
Asociación lineal por lineal	,459	1	,008
N de casos válidos	40		

Nota. Al ser el valor de la significancia de la prueba chi- cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, por tanto, se determina que el desarrollo de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Objetivo 3. Determinar cómo incide la compensación de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

H₃: La compensación de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

H₀: La compensación de personas no incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Tabla 9.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Coeficiente Chi-cuadrado	7,965 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	11,271	4	,004
Asociación lineal por lineal	5,037	1	,005
N de casos válidos	40		

Nota. Al ser el valor de la significancia de la prueba chi- cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, por tanto, se determina que la compensación de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Objetivo general. Determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Hi: La gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

H₀: La gestión del talento humano no incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

Tabla 10.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Coeficiente Chi-cuadrado	7,965 ^a	4	,005
Razón de verosimilitud	11,271	4	,009
Asociación lineal por lineal	5,037	1	,015
N de casos válidos	40		

Nota. Al ser el valor de la significancia de la prueba chi- cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, por tanto, se determina que la gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se presenta la siguiente discusión:

En relación al primer objetivo específico; Al ser el valor de la significancia de la prueba chi- cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que la admisión de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021. Este hallazgo es parecido al de Cárdenas (2021), quien, mediante su estudio, determinó que el proceso de incorporación de personas tiene una incidencia significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores de un hospital, debido a que la significación asintótica no sobrepasa el valor de 0.05. Parecidamente, Orozco (2018) a través de su investigación logró comprobar que, entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Lurigancho, existe una incidencia positiva según valor Rho de 0, 480. Por otro lado, Sal y Rosas (2018) también logró establecer que existe un grado de incidencia positiva entre la admisión de personas de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores que integran una universidad, obteniéndose una valoración de 0,964 y significancia bilateral $< a 0.05$. Asimismo, Valentín (2017) demostró que el grado de influencia de la incorporación de personas sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud, es directa y positiva dado que existe un valor significativo de $P=0.000$.

Sobre la admisión de personas, Chiavenato (2009) explicó que es el proceso de atraer personas candidatas a ocupar un puesto, los cuales pasan por una evaluación. Aquí se dan dos factores claves: el reclutamiento y la selección del talento, en otras palabras, se basa en la conducta humana, dónde el personal a seleccionar, tiene que rendir un examen de conocimiento, pruebas psicométricas y pasar por una entrevista. Por su lado, Vallejos (2017) en su libro sobre gestión del talento humano, expuso que, el proceso de admisión de personal, es una etapa en la cual la organización realiza una búsqueda de personas que cumplan con

los perfiles que el cargo laboral demanda, en otras palabras, contar con un talento que reúna las características propias del cargo y ejerza un buen liderazgo.

Respecto al segundo objetivo específico; Al ser el valor de la significancia de la prueba chi- cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que el desarrollo de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021. Similarmente, Arizaga (2019) a través de su estudio, constató que, el desarrollo de personas tiene una relación directa y fuerte con el desempeño laboral de los administrativos de una unidad de gestión, dado que, el grado de significancia es 0,01. Aldonates (2018) a través de su tesis de maestría, comprobó que el desarrollo del personal tiene una incidencia positiva y fuerte sobre el desempeño de los trabajadores administrativos que laboran en el ministerio público, de acuerdo al valor Spearman de 0.712. También, Moreno (2018) a través de su investigación, determinó que existe influencia positiva y directa entre el proceso de desarrollo de personal y el desempeño laboral del personal, esto debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05. Por su parte, Sal y Rosas (2018) también logro determinar la existencia de una incidencia positiva del desarrollo de personas sobre el desempeño laboral de los colaboradores que integran una universidad, obteniendo una valoración de 0,879 y significancia bilateral $< a 0.05$.

Para, Chiavenato (2009) el desarrollo de las personas, no solo consiste en dar información al trabajador para que este adquiriera nuevos conocimientos o mejore sus habilidades, sino que se trata de nutrirlos de información para que adquieran nuevas actitudes, ideas, comportamientos y mejoren sus hábitos, logrando así ser más eficaces en el desarrollo de sus labores, es decir, deben enriquecer su personalidad profesional y humana. Por su parte, Vallejos (2017) sostuvo que el desarrollo del trabajador, se basa en la puesta en marcha de diversas actividades, siendo el propósito poder mejorar o incrementar su rendimiento presente y a futuro, Maximizando sus capacidades y habilidades mediante el

fortalecimiento sus conocimientos y conductas. En otras palabras, el desarrollo del personal, consiste en preparar y entrenar al capital humano para el desempeño de sus funciones y de futuros roles dentro de la organización.

En relación al tercer objetivo específico, Al ser el valor de la significancia de la prueba chi- cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que la compensación de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021. Estos resultados concuerdan con los de Pozo (2018) quien en su estudio logró determinar que la compensación de personas tiene una incidencia fuerte y positiva sobre el desempeño laboral de las personas de los trabajadores municipales de Vegueta, según valor Rho de ,921. De igual manera existe similitud con el estudio de Estela (2018) quien determina una incidencia positiva de la compensación de personal de la gestión del talento humano sobre el rendimiento de los trabajadores de la empresa Emapa, de acuerdo al valor Rho de 0,987 y significación bilateral menor a 0,01. También, Orozco (2018) en su investigación logró demostrar que, entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Lurigancho, existe una incidencia positiva según valor Rho de 0, 570. Por último, Valentín (2017) también demostró que el nivel de influencia de la compensación del personal sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud, es directa y positiva, dado que existe un valor significativo de $P=0.000$.

Sobre esto, Chiavenato (2009) manifestó que la compensación de personas es un mecanismo para poder incentivar y gratificar al personal, así mismo satisfacer sus necesidades propias, aquí intervienen factores como, la percepción salarial, beneficios, gratificaciones, entre otros. Que juegan un papel importante en la motivación del personal y el cumplimiento de los objetivos. Para, Vallejos (2017) el sistema de compensación en las personas es un instrumento de gestión que tiene como fin influir en el compartimiento de los

individuos que integran una empresa, motivándolos a cumplir su trabajo de la menor manera, por tanto, es mucha importancia que sepa dar compensaciones e incentivos a los trabajadores, pues así se logrará obtener comportamientos y resultados deseados.

Respecto al objetivo general Al ser el valor de la significancia de la prueba chi-cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que la gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021. Este resultado guarda relación con los de la investigación de Apaza (2021) quien concluyó, que logro determinar que la gestión del recurso humano influye significativamente sobre el desempeño laboral del personal municipal de Socabaya, según valor Chi cuadrado de, 0,789 y significancia menor a 0.05. También, Leiva (2021) corroboró que la administración del talento humano incide de una manera directa y positiva en el desempeño de los trabajadores de una municipalidad, según valor de Pearson igual a 0,449. Parecidamente, Estrella (2020) logró establecer que la gestión del personal repercute directa y positivamente en el desempeño de los administrativos de un hospital regional, debido a que se obtuvo un valor de P igual a 0,001. Asimismo, Benavides (2017) en su investigación, definió que la gestión del talento humano incide significativamente sobre el rendimiento de los trabajadores de una empresa ferretera, debido a que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,689, y significancia bilateral < 0.05 .

Sobre la gestión de recursos humanos, Chiavenato (2009) la definió como la manera en que la organización planifica y organiza su procedimiento de reclutar, escoger, formar, remunerar, comunicar, liderar y adiestrar a un conjunto de individuos, por ello es fundamental saber administrar y dirigir los comportamientos o conductas del trabajador, para de esta manera mantener un clima sano y competitivo que traiga como resultado un desempeño eficiente. De tal modo, para Vallejos (2017) la gestión del capital humano busca el involucramiento del personal con la organización, elevando al máximo las competencias

y habilidades de cada individuo, para que de esta manera se obtengan resultados positivos y niveles de desempeño eficaces.

Referente al desempeño laboral, Chiavenato (2009) indicó que es una postura que el trabajador toma al momento de querer conseguir los objetivos establecidos por la organización, y que se toma una serie de pasos o estrategias para poder concluir con sus propósitos. En cambio, Solís y Ventura (2019) consideran que el desempeño laboral son actitudes de un grupo humano orientadas al cumplimiento de sus labores, por lo cual se concentran en desarrollar eficazmente sus funciones a fin de garantizar la estabilidad y crecimiento de la corporación.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general; Al ser el valor de la significancia de la prueba chi-cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que la gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.
2. Respecto al primer objetivo específico; Al ser el valor de la significancia de la prueba chi-cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que la admisión de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.
3. Respecto al segundo objetivo específico Al ser el valor de la significancia de la prueba chi-cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que el desarrollo de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.
4. Respecto al tercer objetivo específico Al ser el valor de la significancia de la prueba chi-cuadrado menor a 0.05 ($r < 0.05$), se determina que la compensación de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.

VI. RECOMENDACIONES

1. A quienes dirigen la Municipalidad Distrital de Pucará, se recomienda implementar un plan de gestión del talento dirigido a fortalecer las competencias y habilidades del personal sobre las funciones que realizan, el cual debe incluir capacitaciones, charlas y procesos de evaluación, y a fin de que los colaboradores mejoren su desempeño laboral.
2. A quienes dirigen la Municipalidad Distrital de Pucará, se recomienda mejorar su proceso de admisión de personas, priorizando las fases de reclutamiento y selección que les permita tener como resultado al mejor talento, además se debe tener en cuenta la aptitud y conocimientos sobre el perfil del cargo.
3. A quienes dirigen la Municipalidad Distrital de Pucará, se recomienda mejorar el desarrollo de personas, mediante continuos talleres de capacitación al personal sobre temas relacionados a las funciones que cumplen, de tal modo aumenten sus conocimientos y capacidades, asimismo, sean capaces de tomar decisiones y resolver problemas.
4. A quienes dirigen la Municipalidad Distrital de Pucará, se recomienda mejorar la compensación de personas, a través de un mejor sistema remunerativo, de recompensas y beneficios laborales, reconocimiento y aprecio al buen trabajo realizado, brindar la oportunidad de poder ascender de puesto según el rendimiento y grado de estudio alcanzado, para que de esta manera el trabajador se sienta motivado y se involucre más con los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Abanto Valiente, S. N. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del grifo “Continental” S.A.C Limoncarro, Pacasmayo, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chepén, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53841/B_Abanto_VS_N-Casta%c3%b1eda_AKN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Abril Freire, M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Editorial Megagraf, 1ª edición. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Alanya Pisco, J. P., Collantes Cieza, Y., Chambi Tipula, A., y Rojas Bocanegra, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revistas propuestas educativas*, 3(6), 129-139. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706/1869>
- Aldonates, M. A. (2017). *Desarrollo de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, bajo el régimen general de la actividad privada del decreto legislativo n° 728, en el ministerio público del distrito fiscal de Arequipa – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5417/RIMalmoaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza Vargas, A. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12009/UPapvaar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arizaga, F. R. (2019). *El plan de desarrollo de las personas y su relación con el desempeño laboral de la unidad de gestión de recursos humanos del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: [ADM T030 09859533 T ARIZAGA FORNO ROCIO DEL PILAR.pdf \(urp.edu.pe\)](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12009/UPapvaar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ayala, Guevara. J. (2020). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú]. Repositorio Institucional:

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1780/T037_40712586_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Benavides Balon, T. (2017). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Icapar de la ciudad de Machala* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7786/1/TTUACE-2016-AE-CD00023.pdf>

Blas Obo, K. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28898/Blas OKJ-Castro_CJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28898/Blas_OKJ-Castro_CJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cacsire Grimaldos, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón Hernández, G. (2016). Gerencia del talento humano en el sector público. *Cuadernos de administración*, 17(28), 71-90. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=20502804>
- Calle Rivasplata, D., y Carrión Chávez, S. L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66430/Calle_RD-Carri%C3%B3n_CSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas Espino, E. (2021). *La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco Taco, J. (2017). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de Oncosalud s.a.c., 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3123/TESIS_CARRA_SCO%20TACO%20JINMY%20PAUL.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Cedeño Carpio, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4653/UPSE-TAE-2019-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cielo Acosta, M. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia de Tingo María, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco, Tingo María, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/807/T047_48261642T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Colcha Días, J. E. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general services s.a. para el año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador]. Repositorio Institucional: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.-Jacqueline%20Elizabeth%20Colcha%20Dias-ING-COM.pdf>

Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del talento humano*. Editorial McGraw Hill, 3ª edición. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Estela, F. C. (2018). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú]. Repositorio

Institucional: [ADMINISTRACION - Ceibi Estéfani Estela Fernández & Sami Katerin Hernandez Pinedo .pdf \(unsm.edu.pe\)](#)

Estrella Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf

Flores Quispe, L. (2019). Gestión de talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Ean*, 1(87). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059

Galvis García, L., y Cárdenas Triana, N. (2018). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Revista Apuntes de Administración*, 1(1), 20-28. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989/936>

Garcés Solano, H. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46571>

Gaspar Castro, M. (2021). La gestión del talento humano y si influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404#>

Gómez Mejía, R. E. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks Zona Sur, Lima – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1279/1/Gomez%20Mejia%2c%20Ruth%20Elizabeth.pdf>

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw – Hill.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huamán Castro, R. (2019). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Tacna, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú]. Repositorio Institucional:

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1149/Huaman-Castro-Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., y Alberca Pintado, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.

Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740 – 760.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018). *Gestión del talento humano en el Perú*.

<https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>

Leiva Cabrera, K. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú]. Repositorio

Institucional:

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejía Lamela, D. G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. Essumin- Trujillo – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17562/mejia_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda Edquén, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29035/Miranda_EN.pdf;jsessionid=11EFC514CE2C381BE9204C8F897C1669?sequence=1

Moreno, C. L. (2018). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20-%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Moza Infante, D. y Rojas Berru, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:

[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%c3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%c3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20)

[20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Munch, L. (2010). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (1ra ed.).

Editorial

Pearson.

https://www.academia.edu/42110598/M%C3%BCnch_L_2010_Administraci%C3%B3n_Gesti%C3%B3n_organizacional_enfoques_y_proceso_administrativo

Muñoz Vera, L. (2017). *Análisis del desarrollo de la Gestión del talento humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador]. Repositorio Institucional: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2050>

Neira Ortiz, D. (2019). *Nivel de Gestión del Recurso Humano en la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú].

Repositorio

Institucional:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33437>

Nieto Esteban, N. (2015). Tipos de investigación.

<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Orozco Araoz, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco Rivera, R. (2017). *Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de ciencias jurídicas, sociales y de la educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo* [Tesis de pregrado,

- Universidad Técnica de Babahoyo, Quito, Ecuador]. Repositorio Institucional:
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1748>
- Pozo, G. E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú]. Repositorio Institucional :
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2162/POZO%20GALLARDO%20EMERSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pumacajia Silvestre, D. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S. E.I.R.L.- Juliaca periodo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú]. Repositorio Institucional:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Dafne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quezada Vélez, K. (2017). *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de una entidad pública* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador]. Repositorio Institucional:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20757/1/TESIS%20QUEZADA%20VELEZ%20KELLY.pdf>
- Rodríguez Farge, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal guardaparque del Parque Nacional Cordillera Azul, Tarapoto 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]. Repositorio Institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58545/Rodr%C3%ADguez_FM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas Matos, J., Cespedes Reveló, R., y Bambaren Mata, L. (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la*

- empresa Fisim Sac Huánuco – 2015. *Revista Balance's*, 8(11), 48-55.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>
- Ruiz Gómez, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen – Es salud, Lambayeque, Perú, 2021* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Sal y Rosas, F. R. (2018). *Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú - UTP, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29197/Sal%20y%20Rosas_FRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña Pinto, C., Saavedra Mori, F., y Alejandría Castro, C. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto – región San Martín. *Revista Multidisciplinar*, 5(4).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>
- Solís Castañeda, A. y Ventura Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Valeriano Ortiz, L. (2017). Cómo optimizar la gestión pública del Perú. *Gestión del tercer milenio*, 16(31).
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8766>

- Vallejos Chávez, L. (2017). *Gestión del talento humano*. Editorial Aval. 1(2).
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vara Horna, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vásquez Torres, A. (2019). *Gestión del recurso humano y la calidad del servicio en el hospital II Essalud Jaén* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú]. Repositorio Institucional:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4064/Tesis%20Amalia%20del%20Rosario%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano Arias, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Aucallama Huaral, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú]. Repositorio Institucional:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3641/TESIS%20FINAL%20ZAMBRANO-PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01. Instrumentos de recolección de datos

ANEXO 01. Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Estimado(a): El presente cuestionario tiene por finalidad recoger su apreciación respecto la gestión del talento humano dentro de la Municipalidad Distrital de Pucará.

Las respuestas son de carácter anónimo y se consideran las siguientes escalas:

NUNCA = Muy malo..... (1)

CASI NUNCA = Malo..... (2)

ALGUNAS VECES = Regular.... (3)

CASI SIEMPRE = Bueno..... (4)

SIEMPRE = Muy Bueno..... (5)

Nº	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Admisión de personas						
1	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?					
2	¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?					
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?					
4	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?					
5	¿El curriculum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad distrital de Pucará?					
6	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
7	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: ¿funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?					
Dimensión: Desarrollo de personas		1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal?					
9	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?					
10	¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?					
11	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?					
12	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?					
13	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?					
14	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución?					
Dimensión: Compensación de personas		1	2	3	4	5
15	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?					

16	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?					
17	¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?					
18	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?					
19	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?					
20	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?					

ANEXO 02. Cuestionario para medir el desempeño laboral

Estimado(a): El presente cuestionario tiene por finalidad recoger su apreciación respecto al desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Pucará.

Las respuestas son de carácter anónimo y se consideran las siguientes escalas:

NUNCA = Muy malo..... (1)

CASI NUNCA = Malo..... (2)

ALGUNAS VECES = Regular.... (3)

CASI SIEMPRE = Bueno..... (4)

SIEMPRE = Muy Bueno..... (5)

Nº	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficacia						
1	Tiene disposición para lograr los objetivos trazados por la institución.					
2	Realiza un trabajo de calidad sin presentar errores.					
3	Cumple con los objetivos dentro de los cronogramas establecidos.					
4	Conoce las funciones que realiza en su puesto de trabajo.					
5	Tiene capacidad de solución sobre las dificultades que se le presentan el trabajo.					
Dimensión: Eficiencia		1	2	3	4	5
6	Hace un adecuado uso de los recursos materiales para el cumplimiento de los objetivos.					
7	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.					
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.					
9	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno.					
10	El tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo.					
Dimensión: Motivación laboral		1	2	3	4	5
11	Se percibe un ambiente acogedor dentro de su área de trabajo.					
12	Tiene la oportunidad de ascender laboralmente.					

13	La institución le brinda los suficientes recursos materiales y tecnológicos para desarrollar su trabajo.					
14	El sueldo que percibe va de acorde a sus funciones.					
15	Existe buenas relaciones interpersonales entre el grupo de trabajo.					

ANEXO 03. MATRIZ DE CONSISTENCIA

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIO - ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN
¿Cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?	Determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021	Hi: La gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.	Variable:Gestión del talento humano Dimensiones: Admisión de personas Desarrollo de personas Compensación de personas	Investigación basica con un enfoque cuantitativo.	Investigacion de diseño no experimental d nivel descriptivo correlacional	La conforman 40 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pucará
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			MUESTRA
¿Cómo incide la admisión de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?	Determinar cómo incide la admisión de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.	HE1: La admisión de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.	Dimensiones: Eficacia Eficiencia Motivacion laboral			Es igual a la población siendo un total de 40 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pucará
¿Cómo incide el desarrollo de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?	Determinar cómo incide el desarrollo de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.	HE2: El desarrollo de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.				
¿Cómo incide la compensación de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021?	Determinar cómo incide la compensación de personas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.	HE3: La compensación de personas incide positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021.				

ANEXO 04. CONSTANCIA DE AUTORIZACION DE INSTRUMENTOS

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, LENIN ALEXANDER VASQUEZ PEREZ, en calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Pucará, mediante este documento autorizo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) denominados “Cuestionario para medir la gestión del talento humano” y “Cuestionario para medir el desempeño laboral”, correspondiente a la investigación: **“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Pucará – Jaén”** presentado por la Bach. Anny Pamela Becerra Huatangare, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración y Finanzas.

Jaén, 07 de Octubre de 2021.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ
Econ. Lenin Alexander Vasquez Perez
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 05. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Castro Vargas Daniel Jesús
Profesión o Especialidad : Mg. Contador Público Colegiado
Institución donde labora : Instituto de Investigación de Desarrollo Social (IIDS)
Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucara - Jaén.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 04 de octubre de 2021.

Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS
CLAD - REGUC N° 05534
CPC - MAT. N° 043463



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : FLORES TAPIA GENNER N.
Profesión o Especialidad : MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS.
Institución donde labora : UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AMAZONAS.
Instrumento motivo de evaluación : CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TACADA.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 04 de OCTUBRE de 2021.

Genner Flores Tapia
C.I. A.D. 98339

Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Montenegro Sagovia Carlos V.
Profesión o Especialidad : Licenciado en Administración y Finanzas
Institución donde labora : GH Consulting EIRL
Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucallpa.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Firmado en, 04 de octubre de 2021.
Carlos V. Montenegro Sagovia
LIC. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Reg. Unic. de Chiclayo N° 19910

Firma y sello