



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE – 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

**BLAS OBO KIARA JHOSELINE**

**CASTRO CAVERO JOAO FRANCO**

**ASESOR:**

**MGTR. GUTIERREZ CHILCA RANDALL MANOLO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2018**

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... Blas Obo Kiara Josefine .....

cuyo título es:

..... La Gestión del Talento Humano y el Desempeño .....

..... Laboral de los Trabajadores Administrativos de la .....

..... Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018 .....

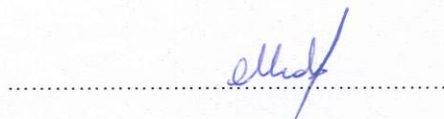
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 15 ..... (Número).....

..... QUINCE ..... (Letras).

Chimbote...03 de...12... Del 20...18..

  
.....  
PRESIDENTE

  
.....  
SECRETARIO

  
.....  
VOCAL

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p><b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b></p>	<p>Código : F07-PP-PR-02.02          Versión : 09          Fecha : 23-03-2018          Página : 1 de 1</p>
---	--	--

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

JOAO FRANCO CASTRO CAUERO .....

cuyo título es:

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE NUEVO CHIMBOTE -2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 15 ..... (Número).....  
QUINCE ..... (Letras).

Chimbote..03 de..12... Del 20..18



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedicamos a nuestro Dios quién supo guiarnos por el buen camino, por darnos las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándonos a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A nuestros padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos más difíciles, y por ayudarnos con los recursos necesarios para estudiar. Nos han dado todo lo que somos como persona, los valores, los principios, el carácter, el empeño, la perseverancia, el coraje para conseguir nuestros objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios Padre y Dios Madre por su AMOR y MISERICORDIA que no tiene fin, que me permite sonreír ante todos nuestros logros que son resultados de su ayuda, con ello aprendemos de nuestros errores y nos damos cuenta que los pone en frente nuestros para mejorar como ser humano y crezca de diversas maneras.

Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido ya que nos uso en las circunstancias de también contar con el apoyo de nuestros padres terrenales, los cuales nos apoyaron a poder cumplir mis objetivos realizados en esta tesis.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo recibidos de la familia y amigos. A todos ellos, muchas gracias.

### **DECLARACION DE AUTENTICIDAD**

Nosotros Joao Franco Castro Cavero con DNI N° 74759329 y Kiara Jhoseline Blas Obo con DNI N° 70228297 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Joao Franco Castro Cavero

DNI 74759329



Kiara Jhoseline Blas Obo

DNI 70228297

Chimbote, noviembre del 2018

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE – 2018”, la misma que sometemos a vuestra consideración y esperamos que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Bachiller en Ciencias Empresariales

Joao FrancoCastro Cavero

Kiara Jhoseline Bla Obo

## INDICE

PAGINA DE JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vii
INDICE .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	11
1.2 TRABAJOS PREVIOS .....	13
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA .....	17
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	25
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	25
1.6. HIPÓTESIS .....	27
1.7 OBJETIVOS .....	27
II. MÉTODO .....	29
2.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	29
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN .....	30
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	33
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: .....	33
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	34
2.6. ASPECTOS ÉTICOS .....	35
III. RESULTADOS .....	36
IV. DISCUSIÓN .....	55
V. CONCLUSIONES .....	58
VI. RECOMENDACIONES .....	60
VII. PROPUESTA .....	61
VIII. REFERENCIAS .....	69
ANEXOS .....	72



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación contiene como objetivo principal **“Identificar el nivel de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018”**, del cual se desprenderán objetivos específicos que fueron identificar el nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano y del desempeño laboral, y diseñar una propuesta para mejorar los procesos de la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018.

Por otra parte, la Población: estuvo conformada por 95 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en donde se realizó los estudios en el periodo 2018.

El instrumento fue un cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad para evaluar de dos variables, donde estos resultados nos permitieron encontrar el objetivo general y los específicos correspondientes.

En base de la investigación realizada se identificó el nivel de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote -2018 donde nos muestra que 21,05% de los trabajadores lo ubican en el nivel muy alto, mientras que el 20,0% lo ubican en el nivel muy bajo. Se identificó el nivel del desempeño laboral en los trabajadores donde nos muestra el 21,05% de los trabajadores lo ubican en el nivel muy alto, y tan solo el 14,74% lo ubican en el nivel muy bajo. En la dimensión organización y planificación del área de gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018, se identificó que el 24,21% de los trabajadores encuestados ubicaron esta dimensión en un nivel medio, seguido del 22,11% de los trabajadores que ubican la misma en un nivel bajo. Así mismo el 21,05% de los trabajadores encuestados lo ubican en un nivel muy alto, por último, el 19,95% ubican la dimensión en nivel alto y tan solo el 13,68% lo ubican en un nivel muy bajo.

Palabras clave: Recompensa, Capacitación, Selección, Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

The present research work contains as main objective "Identify the level of management of human talent and job performance in the administrative workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote -2018", which will reveal specific objectives that were to identify the level of the dimensions of the management of the human talent and work performance, and design a proposal to improve the processes of human talent management of the District Municipality of Nuevo Chimbote - 2018.

On the other hand, the Population: was made up of 95 workers from the District Municipality of Nuevo Chimbote, where the studies were carried out in the 2018 period.

The validation and reliability instrument was a questionnaire applied to the workers of the municipality to evaluate two variables, where these results allowed us to find the objective generated and the corresponding specific ones.

Based on the research carried out, the level of human talent management in the administrative workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote -2018 was identified, which shows that 21.05% of the workers place it at the very high level, while 20.0% place it at the very low level. The level of work performance in the workers was identified, where 21.05% of the workers show that they place it at the very high level, and only 14.74% place it at the very low level.

Keywords: Reward, Training, Selection, Work Performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El mundo moderno constantemente cambiante confronta a las organizaciones permanentemente, enfrentándolas al reto de retener su talento humano y capacitar a sus elementos para que tengan el conocimiento necesario que lo lleve a mantener el liderazgo en su mercado objetivo. El talento humano es un aspecto sensible en las instituciones, que las obliga a dedicar tiempo y dinero con el fin de lograr sus objetivos.

En el ámbito internacional, resaltan estudios realizados en Colombia sobre un decaimiento del índice de talento humano; esto se puede ver en el Diario El Tiempo, donde se aprecia un retroceso del país en talento humano pasando del puesto 64 al 68, dentro del “Índice de Capital Humano Global 2017”, que realiza el Foro Económico Mundial y que mide a 130 países. Dichos resultados ubican a Colombia comparado con la región, por debajo de Argentina (el mejor de la zona, en el puesto 52), Chile (53), Bolivia (54), Panamá (56), Costa Rica (61), Uruguay (63) y Perú (66). Para José Manuel Acosta, socio y director de la firma Human Capital, entre los factores que pueden afectar al país están las menores oportunidades laborales para personas recién egresadas de la universidad, la saturación de carreras profesionales cuya demanda ha disminuido, las brechas salariales derivadas de género, la tímida disminución de la informalidad laboral y los altos sobrecostos laborales que afectan la empleabilidad.

En el ámbito nacional, Brete Rogers, docente del Programa Vivencial en Recursos Humanos de la Universidad de Piura, en una entrevista para el diario Correo en el año 2017, aduce que la transparencia, pro actividad y profesionalismo de los departamentos de recursos humanos son vitales hoy para la competitividad de las empresas. Asimismo, afirma que, en los últimos doce años, se crearon leyes y entidades, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que han hecho que el manejo de personal se vuelva más complejo. Debido a esta mayor complejidad, muchas empresas se han visto forzadas a formalizar sus áreas de recursos humanos. De otro lado, existen varias empresas que se han dado cuenta, no por la existencia de una ley o un regulador, de la importancia de resguardar el bienestar de sus colaboradores y la relevancia de promover el desarrollo profesional de estos.

Por consiguiente, la organización deberá promover un espacio y oportunidad para desarrollar a sus colaboradores profesionalmente. La entidad que cuente con programas, datos e instrumentos útiles para gestionar su talento humano, tendrán mayores oportunidades de mejorar su servicio y prolongar su permanencia. Esto se puede evidenciar por lo expuesto en el discurso del alcalde Valentín Fernández Bazán para el diario la Industria 2017.

Las entidades del estado como las municipalidades no ignoran a lo descrito anteriormente y por ello se ha hecho un análisis de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Entre las dificultades que se examinaron, se encuentra que la planificación del talento humano no se aplica como un procedimiento fundamental sino como un cumplimiento de las normas legales de la municipalidad. La integración del talento humano se lleva a cabo de forma informal sin los debidos procedimientos e instrumentos, desde la fase de incorporación, la elección y la inducción del personal.

Es muy escaso el desarrollo del talento humano, no se realizan capacitaciones constantes para mejorar las capacidades del personal; dado que no se considera un elemento relevante para labores realizadas en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

El desempeño laboral se refiere a la apreciación compartida por los trabajadores en relación al trabajo, su entorno en el cual se desarrollan sus actividades laborales, la relación que existe entre los trabajadores y su área de trabajo.

Existe un estancamiento en los cargos, significa que existen trabajadores que han sido puestos en los cargos por familiares, amistad, devolución de favores o por afinidad política. No todos los colaboradores de la municipalidad tienen las mismas cualidades en el manejo de la tecnología para realizar mejor sus tareas encomendadas y tampoco tienen una postura positiva para lograr un crecimiento emocional. Existiendo colaboradores que tienen más de cinco años de servicios que se han mantenido en sus puestos por las habilidades que tienen y no comparten estas experiencias con los colaboradores nuevos.

En la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, no hay un adecuado sistema de incentivos y beneficios, tampoco se capacita el personal ya que existen diferencias entre los trabajadores técnicos y profesionales de la municipalidad.

¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018?

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2018?

¿Cuál es la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2018?

## **1.2 TRABAJOS PREVIOS**

### **1.2.1 TRABAJOS PREVIOS INTERNACIONALES**

Cancinos (2015), en su proyecto de pregrado titulado, “*La selección de personal y desempeño laboral*” Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala 2015. Señala: La investigación aplicada fue de tipo experimental, el cuestionario (escala de Likert) fue el instrumento utilizado para recolectar información. En la investigación la muestra fueron 36 trabajadores, su objetivo principal fue estudiar relación personal en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango Guatemala 2015. Al terminar estableciendo que los niveles del cumplimiento de trabajadores en dicha universidad se encuentran en altura destacable y aceptable, lo que en pocas palabras resume que el desempeño de los trabajadores si cumple con las expectativas del cargo, pero podría mejorarse siempre y cuando ellos mismo lo dispongan. Se identificó también el nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral, ubicando la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas muestra un 17,37% en el nivel alto, seguido del 35,26% en el nivel muy alto. Así mismo el 22,11% en el nivel bajo. El 8,84% en el nivel medio y tan solo el 16,42% lo ubican en el nivel muy bajo. Para la dimensión cooperación y trabajo presenta un 26,58% en el nivel alto, seguido del 24,00% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy bajo y muy alto. Así mismo el 15,89% de los trabajadores la ubican en el nivel bajo. Tan solo el 12,53% lo ubican en el nivel medio. La dimensión disciplina laboral se ubica con 20,47% en el nivel alto, seguido del 25,42% de los trabajadores que la ubican en el nivel bajo. Así mismo el 31,11% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto. El 16,68% de los encuestados ubican a dicha dimensión en el nivel medio y tan solo el 16,32% la ubican en el nivel muy bajo. Por último la dimensión superación personal se encuentra con 23,21% de los trabajadores encuestados en el nivel alto, seguido del 17,11% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy bajo. El 22,05% ubican a la dimensión en el nivel muy alto. Así mismo el 23,89% de los trabajadores la ubican en el nivel medio. Tan solo el 13,74% lo ubican en el nivel muy bajo. (p.67)

Marines (2014), con su investigación *“Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la República Dominicana”*, tener el justo análisis en preferencia y expectativa en la gestión humana con ilación en políticas importantes empleadas para los negocios en República Dominicana. Con tipo de investigación descriptiva con su corte transversal, y la muestra que fueron 89 trabajadores, concluye que:

Al determinar la gestión humana y logros organizativos en negocios obliguen pilares lo cual deben establecer desafíos que confrontan las organizaciones. El panorama en gestión humana en los negocios del crecimiento en nivel de estandarización como empresa pública como privadas, por un principal activo en la organización. El autor llega a la conclusion que el 17,37% de los trabajadores encuestados ubicaron a la dimensión incorporacion y adaptacion de las personas a la organizacion en el nivel alto, seguido del 35,26% de los trabajadores que la ubican en el nivel medio. Asi mismo el 15,00% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto. Asi mismo tan solo el 18,68% de los trabajadores la ubican en el nivel bajo y muy bajo respectivamente. (p.13)

Cevallos (2013) en su investigación *“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección provincial agropecuaria de Santa Elene, año 2013”*, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador, con un tipo de investigación descriptiva; teniendo como muestra a 51 trabajadores, utilizando la técnica de la encuesta por medio del cuestionario, concluye:

Un porcentaje mayor al 60% de los trabajadores que fueron encuestados; han sido nombrados en la institución, se encuentran de manera estable en sus puestos de trabajo. Además, la mayoría de los encuestados está de acuerdo que para poder desempeñar de gran manera sus funciones y responsabilidades es importante una constante capacitación. Y por último el desconocimiento de la parte organizacional, como, por ejemplo: la estructura organizacional y el manual de funciones y procedimientos, influye de gran manera en el desempeño de los trabajadores. Cabe destacar que la dimensión organización y planificación del área de la gestión del talento humano en el posicionan a esta en el nivel medio con predominancia, seguido del 32,11% de los trabajadores que la

ubican en el nivel bajo. Así mismo el 11,05% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto. El 9,95% de los trabajadores ubican a la dimensión en el nivel alto y tan solo el 23,68% lo ubican en el nivel muy bajo. (p. 99)

### **1.2.2 TRABAJOS PREVIOS NACIONALES**

Del Castillo (2017), en su proyecto de pregrado titulado *“La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016”*, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú, con un tipo de investigación descriptiva, no experimental con el diseño de investigación transversal; teniendo

82 trabajadores de muestra y empleando la encuesta para la recolección de datos, finalmente concluye que: Que para la variable gestión del talento humano, el nivel de esta es predominante en la categoría regular con 60%, seguido por el favorable con 34% y solo un 6% se encuentra en el nivel desfavorable. Cabe destacar que para la variable desempeño laboral, la situación cambia ya que el desempeño se muestra en su nivel predominante con

56% en el regular, seguido por 14% en el nivel favorable y 30% en el nivel muy favorable.

Huamán (2017), con su proyecto *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina- 2017”*, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú, con investigación descriptiva, y diseño no experimental de corte transversal; teniendo como muestra 184 docentes y utilizando la técnica de encuesta, concluye que:

Se encontró que la gestión del talento humano alcanza un nivel considerable en el positivo de categoría regular con 67%, seguido del nivel excelente con 13%, para continuar con el nivel desestimulante con 15% y solo el 5% se encuentran en el nivel primordial. Esto se debe a la buena gestión que se realiza en la dimensión motivación y capacitación, donde se hacen esfuerzos constantes para levantar el ánimo de los trabajadores a pesar de que sean del sector público. Para el variable desempeño laboral, se puede encontrar que el nivel predominante es el nivel regular con 64%, seguido del nivel básico con 16%, para

continuarlo con el nivel excelente con 14%, seguido por el nivel Muy excelente con tan solo 6%.

Mateo (2015), en su trabajo de investigación llamado “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en la gestión del talento humano para líderes”. de la Universidad de Ciencias Aplicadas, Perú, con tipo de investigación descriptiva, y diseño no experimental de corte transversal; teniendo como muestra 65 líderes y utilizando la técnica de encuesta, concluye que:

La buena gestión del talento humano permitirá explotar la condición de los líderes dentro de una organización, es primordial que se manejen conceptos nuevos como incentivos, planes de desarrollo de carreras entre otras situaciones. Lo que estimulara la condición del desempeño laboral dentro del cumplimiento de las funciones para que así se garantice la efectividad posible que es lo que busca toda organización en sus objetivos.

### **1.2.3 TRABAJOS PREVIOS LOCALES:**

Flores (2014), con su proyecto pregrado titulado “*Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad Nacional del Santa*”, señala que la investigación aplicada aquí fue de tipo descriptiva, el cuestionario (escala de Likert) fue el instrumento utilizado para la recolección de información. En la investigación la muestra fue de 150 personas, su objetivo principal fue evaluar el nivel de la variable gestión del talento humano como la del clima laboral, por motivos de investigación solo se escogió el objetivo de la gestión del talento humano.

Se encontró que la gestión del talento humano de la universidad evaluada donde se muestra en rangos medios con un nivel regular de 39%, seguido del nivel alto con 40%, y continuándolo el nivel bajo con 21%. (p.26).

Baltazar (2013) en su tesis “*El proceso de selección de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral del área administrativa del hospital III es salud Chimbote - período 2013*” se refiere como va la empresa que se preocupa por el recurso humano es la



selección de gente que sea comprometida en su trabajo para el beneficio del hospital y también del desempeño laboral administrativo que es el área importante del hospital para ver su desempeño en el trabajo si están aptos para estar en esa área con esas tesis quiere demostrar que se puede mejorar. Se identificó que el 18,42% de los trabajadores encuestados ubicaron a la dimensión compensación, bienestar y salud de las personas en el nivel bajo, seguido del 36,32% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy alto. Así mismo el 24,00% de los trabajadores la ubican en el nivel alto. El 20,74% de los trabajadores ubican a la dimensión en el nivel medio y tan solo el 10,53% lo ubican en el nivel muy bajo. También identifica el nivel de la dimensión desarrollo del personal en el nivel medio, seguido del 10,00% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy alto. Así mismo el 28,95% de los trabajadores la ubican en el nivel alto. El 10,79% de los trabajadores ubican a la dimensión en el nivel bajo y tan solo el 17,63% lo ubican en el nivel muy bajo. (p.15).

### **1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

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

- ***Conceptualización***

Para entender su significado es preciso conocer la definición de gestión, que según Heredia (1985, p. 25), se refiere a un concepto superior al de administración, que puede definirse como las acciones realizadas con eficacia y eficiencia que conducen a un logro. De acuerdo a Mora (2008, p. 2), se denomina gestión a la agrupación de actividades ejecutadas que conforman un proceso con la finalidad de conseguir un beneficio específico.

Asimismo, según la RAE (Real Academia Española de la Lengua), el término talento tiene diversos significados, uno de ellos lo define como la capacidad de entendimiento e inteligencia, considerándose como una condición actitudinal para desempeñar alguna actividad u ocupación.

Otra perspectiva de la gestión del talento humano aduce que las personas no son percibidas como simple recurso o material, sino como parte de la organización, poseedores de habilidades y destrezas, así como aspiraciones, lo que permite elevar su nivel de competencia (Chiavenato, 2009).

De acuerdo con Remetería (2008, p. 1), el talento humano se conoce como la actividad realizada profesionalmente que tiende a formular metas y mecanismos para su ejecución, precisa la distribución de los sistemas e información, elabora un plan para la gestión del personal orientada a su desarrollo.

Por su parte, Desller (2011, p. 35) aduce que gestionar el talento humano engloba un grupo de prácticas y políticas requeridas en el manejo de las relaciones humanas como parte de las funciones administrativas; específicamente referidas al reclutamiento, evaluación, capacitación remuneración y abastecimiento de condiciones seguras e iguales para todo el personal de la organización.

- ***Importancia***

Según Lledó (2011, p. 34) gestionar el talento humano resulta primordial en el desarrollo de la organización, dado que la planificación realizada a nivel estratégico y táctico es ejecutada por las personas quienes son responsables de su desarrollo, y por consiguiente que se ajuste a lo programado, ello con el fin de lograr los objetivos organizacionales.

El talento humano es quien aporta la cuota de creatividad en las organizaciones, son las personas quienes se encargan del diseño y producción de los bienes y servicios, así como del control de calidad, la distribución de productos, asignación del recurso financiero, la definición de objetivos y el aspecto estratégico de las organizaciones. Si no se cuenta con personal eficiente no es posible el logro de objetivos en la organización (Pereira, 2012, párr. 4).

- ***Finalidad***

Las organizaciones que muestran preocupación por desarrollar el talento humano buscan la integración de planes y procesos que permitan lograr lo siguiente Herrera (2008):

- Búsqueda, atracción y reclutamiento de candidatos con formación y competencia.

- Administración y definición de salarios atractivos.
- Oportunidad de adiestramiento y progreso.
- Definición de procesos para gestionar el rendimiento.
- Gestión de traslados y ascensos.

- ***Procesos y Subprocesos del Talento Humano***

Para Desller (2011, p.76) nos dice que: “Los procesos y subprocesos se pueden entender como las dimensiones e indicadores que se deben de considerar a la hora de gestionar el talento humano” Se considera dimensiones o procesos a los pasos que se siguen metodológicamente hablando a la hora de gestionar el talento humano. Dentro de ellos tenemos admisión de personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo, debido que estos permitirán mantener actualizado al personal a la hora de la ejecución de sus funciones dentro de la organización.

### **1.3.2 Organización y planificación del área de gestión humana**

Este proceso o dimensión permite a la organización a describir cuales será las funciones de cada puesto de trabajo y cómo se gestiona la incorporación de cada elemento a través del grupo de competencias y habilidades. Tiene subprocesos o indicadores y muestran los siguientes (Desller, 2011, p.62).

- ***Planeación Estratégica del Talento Humano***

Es la dimensión que permite planificar cuales son las funciones que desempeñará cada puesto de trabajo, es un tipo de gestión planificadora dentro de la estructura organizacional de la empresa. (Desller, 2011, p.63)

- **Políticas del área de gestión humana**

Son los pasos a seguir dentro de la organización que deben de tener congruencia con el mantenimiento y retención del talento humano a

través de las actualizaciones del área encargada a través de normas sugeridas al elemento laboral. (Desller, 2011, p.63).

- **Análisis y diseño de cargos.**

Desller (2011, p.63) aduce que: “El análisis y diseño de cargo, está en función de la gestión de ver qué tipo de características y requerimientos son los adecuados para determinado puesto de trabajo, cabe destacar que una buena gestión de talento humano es conseguir que la persona que ocupe la plaza del puesto sea una persona con características similares al perfil requerido.”

### **1.3.3 Incorporación y adaptación de las personas a la organización**

Este proceso o dimensión se basa en la gestión que se realiza para que los elementos humanos que entren a la organización sean los adecuados para suplir las plazas necesarias y cumplir con requerimientos establecidos otorgados por la empresa. Una buena gestión del talento estimula la evaluación adecuada la cual tiene siguientes dimensiones. (Desller, 2011, p.66).

- ***Requisición***

Desller, (2011, p.66) sostiene que:” Es el subproceso que se utiliza para la convocatoria de necesidad de un nuevo elemento humano dentro de la empresa por requerimiento funcional.”

- ***Reclutamiento***

Desller, (2011, p.67) aduce que: “El reclutamiento puede ser interno o externo depende del puesto de trabajo a cubrir.”

- ***Selección Personal***

Desller (2011, p.69) enfatiza que: “Es la gestión que se realiza para evaluar a los candidatos potenciales que son aptos y capaces para cubrir una plaza determinada.”

- ***Contratación***

La contratación es un proceso en el cual la persona que se incorpora a la organización está en la predisposición de brindar un servicio a la compañía a cambio de una prestación económica, bajo consideraciones exclusivas de requerimientos organizacionales. (Desller 2011, p.69). ***Socialización e inducción***

Desleir (2011, p.70). expone que: “La inducción como subproceso es la gestión que realiza la empresa para brindarle la información necesaria al trabajador recién incorporado para que así cumpla de la mejor manera con las funciones encomendadas.”

#### **1.3.4 Compensación, bienestar y salud de las personas**

Permite desarrollar la satisfacción del trabajador a través de incentivos para estimular y motivar las obligaciones y buscar sostenibilidad de los mismos durante la organización. entre sus sub procesos o indicadores cabe mencionar. (Desller 2011, p.73).

- ***Compensación***

Son las obligaciones que se propone en la gestión para poder realizarse en las empresas e incentivar de una buena manera al personal a través de compensaciones. Está compuesta por la compensación financiera que puede ser directa o indirecta, y la compensación no financiera (Desller2011, p.73).

- ***Incentivos y beneficios***

Son medios esenciales para un soporte que nos permite estimular y mantener un equilibrio entre los esfuerzos de los colaboradores. Promoviendo los incentivos financieros o no financieros que reciben los trabajadores por un mejor desempeño. (Desller 2011, p.74).

- ***Higiene y seguridad industrial***

Es prevenir los procesos de compensación y busca el bienestar de los empleados, ya que las enfermedades y los accidentes de trabajo provocan enormes daños a los individuos y organizaciones. (Desller 2011, p.74).

- ***Calidad de vida laboral***

Son los hábitos individuales y colectivos que viven las personas con la salud mental y física en situación de la gestión del talento humano por parte de la empresa a sus trabajadores. (Desller 2011, p.75).

### **1.3.5 Desarrollo del personal**

Busca mejorar el desarrollo de las habilidades a través de su crecimiento tanto profesional como humano, mejorando la explotación de sus conocimientos técnicos, y capacidades innatas que puedan aportar algo positivo a la empresa. (Desller 2011, p.76).

- ***Capacitación***

Planificación, encierra la identificación de necesidades del personal para poder evocar esfuerzos para la capacitación. La ejecución, tiene que ver con la capacitación en sí de los contenidos a los trabajadores y por último la evaluación de las personas a través de la medición de los resultados. (Desller, 2011, p.77).

- ***Desarrollo profesional y planes de carrera***

Desller (2011p.79) sostiene que: “El desarrollo del empleado se centra en los futuros puestos que puede llegar a ocupar dentro de la organización, lo que con llevará a requerir nuevas habilidades y aptitudes, interesándose en el crecimiento personal del empleado, pensando más en su carrera futura que en el cargo actual.”

- **Monitoreo**

Es el proceso sistemático de recoger datos implica el comportamiento de las personas en la organización, con la intención de permitir a las personas el desarrollo y el logro de las expectativas.

y metas de la organización con ellas. Con el control se pueden tomar decisiones gerenciales estratégicas que no serían viables si la organización no se mantiene al tanto de lo que pasa con las personas que las conforman (Desller, 2011, p.86).

### **1.3.6. Desempeño Laboral**

#### **1.3.6.1. Conceptualización**

Según D'Alessio (2012, p.32) es la valoración del aporte realizado a la organización a partir de actividades ejecutadas por una personal en el lapso de tiempo evaluado; dichas acciones distribuidas en diversos periodos contribuyen a lograr eficiencia en la entidad.

Para Robines y Jugo (2013, p. 84) hace referencia al comportamiento y las actividades realizadas por los trabajadores que contribuyen con la consecución de objetivos en la entidad, los cuales se miden en función de la competencia de cada persona y el grado de contribución a dichos logros. El desempeño laboral se refiere a cumplir responsablemente las tareas designadas, ejecutándolas de la mejor manera posible que evidencie el logro de un nivel avanzando de capacidades, habilidades, actitudes y valores en las tareas realizadas., habilidad actitud y valor en el trabajo realizado. Asimismo, se considera como el factor cuantitativo y cualitativo en el cumplimiento de tareas provistas a una persona o grupo de personas.

#### **1.3.6.2. Importancia del desempeño laboral**

De acuerdo con Robines (2004, p. 37) su importancia radica en la valoración que realiza, resultando en información que útil para el proceso de decisión a

nivel de gestión de recursos humanos referido al cese, ascenso o transferencia del personal; asimismo contribuye a definir la necesidad de formación o desarrollo. Por otro lado, evaluar el desempeño permite a gerencia de la organización establecer lo efectivo y eficiente del trabajo en el personal, si está contribuyendo al logro de sus objetivos con el consecuente cumplimiento de su misión, o en caso contrario si existen inconvenientes en su actividad que amerite acciones correctivas para revertir dicha situación.

#### ***1.3.6.3. Dimensiones del desempeño laboral***

a) Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas

D'Alessio (2012, p.38) define objetivo como el propósito o fin específico a conseguir, formulado en distinto nivel dentro de la entidad que permite guiar su actividad y orientar sus esfuerzos. El cumplimiento de objetivos aduce a la consecución de los propósitos planteados por la entidad, que amerita la realización de un trabajo específico, el cual conjuga diversos recursos de naturaleza tangible e intangible.

b) Dimensión Trabajo en equipo y cooperación

Para D'Alessio (2012, p.56) el trabajo cooperativo desempeña un rol muy relevante a nivel social del personal nuevo del equipo; dicha interacción con elementos más experimentados contribuye al desarrollo de sus capacidades, que tiene consecuencias en su desempeño. La admisión al nuevo miembro es fundamental para generar un entorno adecuado dentro del grupo, teniendo en cuenta su efecto en las actitudes y opiniones de los integrantes del equipo en relación a la entidad. Se conoce como equipo a la agrupación de individuos en cantidad reducida, donde cada uno posee capacidades complementarias y se comprometen a un objetivo común, establecen topes de rendimiento y especifican procedimientos o técnicas para realizar su labor de manera responsable. Se relaciona con una cualidad del individuo en subordinar su interés personal por el bien colectivo, respecto al cumplimiento de objetivos y desarrollo de acciones concretas que involucran tiempo y esfuerzo. Además, considera la disposición de transmitir el conocimiento y experiencia necesarios a los



miembros del equipo, así como la habilidad de afirmar un ambiente cordial y en condiciones adecuadas, que logre un nivel colaborativo eficaz y desinteresado.

c) Dimensión Disciplina laboral

Para D´Alessio (2012, p.63) la disciplina en el ámbito organizacional representa un aspecto relevante para respaldar y motivar a los colaboradores a cumplir con las políticas definidas por administración, con la finalidad de evitar alguna desviación en el cumplimiento de procedimientos, permitiendo un desempeño constante. La disciplina laboral evalúa la correcta utilización de las jornadas laborales, la puntualidad, asistencia y la sujeción a normas de conducta y medidas disciplinarias.

d) Dimensión Superación personal

De acuerdo con D´Alessio (2012, p.70) hace referencia al rápido ascenso y desarrollo del individuo dentro de la organización, llegando a considerarse un elemento de amplio potencial y gran relevancia para la entidad. La valoración del desempeño en el personal debe estar acorde a sus limitaciones y posibilidades, regularmente tiende a evidenciar mejores resultados conforme se adquiere experiencia y conocimientos, dicho progreso refleja sus deseos de superación y preocupación constante por el éxito, que suele acompañarse con capacitaciones de forma autodidacta.

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018?

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

### **1.5.1 Justificación Teórica**

En la actualidad su labor de investigación que presentó son ideas esenciales para

medir la variante del talento humano los cuales son: inteligencia, capacidad y disposición y la variante del desempeño laboral son: ejecución de objetivos, apoyo y tarea en conjunto, dominio laboral, lo cual permite llegar a reconocer o negar el dominio en la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de nuevo Chimbote – 2018.

Al acceder en la búsqueda se pudo observar diversas ideas y entrar en una objetividad precisa en mi trabajo ejecutado.

### **1.5.2 Justificación Práctica**

En el actual proyecto de indagación es objetivo ya que tiene inclinación y resultado en cuestión de actuar con la gestión de su labor administrativa del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de nuevo Chimbote -2018 sugiriendo habilidades para ayudar a solucionarlo. Su estudio de talento humano, se empleará al reconocer, observar y estudiar las apreciaciones que determinan los miembros de la organización en preciso lapso de tiempo, asumiendo procedimientos de recolección de indagación.

### **1.5.3 Justificación Metodológica**

La investigación metodológica tiene razones importantes que sustentan un aporte para la utilización y modelos de investigación, permite realizar un diagnóstico situacional de como se viene adaptando la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gestión realizada por la municipalidad.

El instrumento a utilizar es el cuestionario y la técnica es la encuesta utilizada los cuales han pasado por un proceso de confiabilidad y validez para medir la gestión del talento humano y desempeño laboral cada una de estas con sus dimensiones, para contrarrestar nuestra hipótesis de aceptación o rechazo. Con ello se pretende conocer la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2018, con los resultados de esta investigación se busca que sirva de guía para ser aplicada en otras municipalidades, que permitan aumentar el nivel de gestión del talento humano y desempeño laboral en otras entidades públicas.

#### **1.5.4 Justificación Social**

En lo social, esta investigación ayudó a mejorar la calidad de los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, así aplicar la gestión del talento humano, para que el nivel de desempeño laboral aumente, permitiendo mejorar la eficiencia para satisfacer las necesidades de toda la comunidad.

#### **1.6. HIPÓTESIS**

Hernández, et al (2014, p.67) menciona que: “La investigación que es de tipo descriptivo, posee una hipótesis implícita”

#### **1.7 OBJETIVOS**

##### **1.7.1 Objetivo General**

Identificar el nivel de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote -2018.

##### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de la dimensión Organización y planificación del área de gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión Incorporación y adaptación de las personas a la organización de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión Compensación, bienestar y salud de las personas de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.
- Identificar el nivel de la dimensión Desarrollo del personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018
- Identificar el nivel de la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad

Distrital de Nuevo Chimbote – 2018

- Identificar el nivel de la Dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018
- Identificar el nivel de la Dimensión Disciplina Laboral del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018
- Identificar el nivel de la Dimensión Superación personal del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018
- Diseñar una propuesta para mejorar los procesos de la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018

## II. MÉTODO

### 2.1 Nivel de investigación

#### **Tipo estudio Descriptivo:**

Debido a que solo describirá la situación en la que se encuentran las variables estudiadas, sin probar alguna existencia de un fenómeno, como lo son las relaciones, influencias, incidencias entre otros. (Hernández, et al., 2014).

En el caso del presente proyecto de investigación se describió los niveles de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

#### **El Nivel es el siguiente:**

Dónde:

**M**  $\longrightarrow$  **Ex**

M = trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Ex = Observación de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

#### **Diseño No experimental:**

El estudio que se realizó es no experimental, debido a que no se manipuló deliberadamente ninguna de las variables que son gestión del talento humano y desempeño laboral. (Hernández., et al. 2014, p. 149)

#### **Enfoque de tiempo Transversal:**

Porque el estudio recolectó datos en un determinado periodo, en un tiempo único, y no se buscó hacer seguimiento a las dos variables a través del tiempo. (Hernández, et al. 2014, p. 151).

## **2.2 Variables, operacionalización**

### 2.2.1. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

### 2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Es la actividad realizada profesionalmente que tiende a formular metas y mecanismos para su ejecución, precisa la distribución de los sistemas e información, elabora un plan para la gestión del personal orientada a su desarrollo (Desller, 2011, p.55).	La gestión de talento humano engloba un conjunto de políticas y prácticas requeridas en el manejo de las relaciones humanas como parte de las funciones administrativas, se evalúa a partir del conocimiento, habilidades, motivación y actitudes mostradas por el personal.	Organización y planificación del área de gestión humana	Planeación estratégica de la gestión del talento humano Políticas del Área de G.H Análisis y diseño de Cargos	Ordinal
			Incorporación y adaptación de las personas a la organización	Requisición Reclutamiento Selección de Personal Contratación Socialización e inducción	
			Compensación, bienestar y salud de las personas	Compensación y estructura salarial Incentivos y beneficios Higiene y seguridad industrial Calidad de vida laboral	
			Desarrollo del personal	Capacitación Desarrollo profesional y planes de carrera Monitoreo	

Desempeño Laboral	Es la valoración del aporte realizado a la organización a partir de actividades ejecutadas por una personal en el lapso de tiempo evaluado; dichas acciones distribuidas en diversos periodos contribuyen a lograr eficiencia en la entidad (D'Alessio, 2012, p.32)	El desempeño laboral hace referencia al comportamiento y actividades realizadas por los trabajadores de una organización, que se evalúa a partir del cumplimiento de objetivos y tareas, de la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral y superación personal.	Cumplimiento de objetivos y tareas	Gestión de recursos Solución de problemas	Ordinal
			Cooperación y trabajo en equipo	Comunicación Trabajo en equipo	
			Disciplina laboral	Responsabilidad Compromiso	
			Superación personal	Iniciativa Desarrollo personal	



## **2.3 Población y Muestra**

Según la autora Ballestrini (2007) sostiene que: “Cuando el universo de estudio está integrado por un número reducido de sujetos por ser una población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, no se aplicaran criterios muestrales” (p. 120).

Para la ejecución del presente estudio se consideró el total de la población muestral de los trabajadores en el área de Administrativa de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2018, que son 95 trabajadores, como población Muestral.

### **2.3.3. Criterios de exclusión**

Se excluyó de la población a los colaboradores que cumplan con los siguientes criterios:

- No cumplan funciones administrativas
- No se encuentren laborando en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

### **2.3.4 Criterios de inclusión**

Se incluyó de la población a los colaboradores que cumplan con los siguientes criterios:

- Cumplan funciones administrativas.
- Se encuentran registrados en planilla en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:**

### **2.4.1 Técnica**

#### **Encuesta**

Con esta técnica se busca obtener información directa de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018

- en torno a la percepción que tiene sobre La gestión del talento Humano y el desempeño laboral. La encuesta se basa en el cuestionario.

## **2.4.2 Instrumento de medición:**

### **2.4.2.1 Cuestionario**

Es un instrumento de investigación que se basa en una serie de preguntas y otras indicaciones con la finalidad de obtener información de los consultados. Aunque mayormente están diseñados para poder realizar un análisis estadístico de las respuestas, no es siempre así (Hernández, 2014). El cuestionario se basó en una adaptación de Pilar Basilio Ferrer y los dos autores de esta investigación, el cuestionario medirá las dos variables estudiadas.

El sistema de calificación del cuestionario al momento de procesar los datos le dimos un cambio para tener una mejor interpretación de los resultados obtenidos.

### **2.4.2.2 Validez**

Se realizará a través de un juicio de 3 expertos, dos temáticos y un metodólogo, los cuales validaran las preguntas del cuestionario para poder satisfacer metodológicamente a los objetivos trazados.

### **2.4.2.3 Confiabilidad**

La confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde según la prueba estadística de los ítems (30) es de 0.862

## **2.5 Métodos De Análisis De Datos**

Por ser una investigación descriptiva, se consideró utilizar estadísticos descriptivos.

### **2.5.1 Estadístico descriptivo**

Se presentó visualmente una base de datos que correspondieron a una situación de interés, la cual requirió los siguientes estadísticos.

**Distribución de frecuencia:**

La agrupación de datos en categorías mutuamente excluyentes que indican el número de observaciones en cada categoría. Esta proporcionara un valor añadido a la agrupación de datos. La distribución de frecuencias presenta las observaciones clasificadas de modo que se pueda ver el número existente en cada clase.

**Gráfico estadístico:**

Es una representación de datos, usualmente numéricos, mediante recursos gráficos (líneas, vectores, superficies o símbolos), para que se observe de manera los niveles de cada variable. Cabe destacar que se utilizó el grafico de barras para poder interpretar e identificar el nivel tanto de las variables del estudio como de sus dimensiones.

**Spss:**

Es un programa estadístico informático utilizado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas, además de las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de *Statistical Package for the Social Sciences*, aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" (Pardo, A., y Ruiz, M.A., 2002, p. 3).

**2.6. Aspectos éticos**

La presente información obtenida, se encuentra debidamente citada según los autores que la postula, entre tanto es precisable que no se ha incurrido en plagio de información, dado que las referencias se encuentran debidamente citadas y enmarcadas bajo las indicaciones de las normativas APA, y la información que se recopila de la fuente de los trabajadores no fue manipulada bajo ningún aspecto.

### III. RESULTADOS

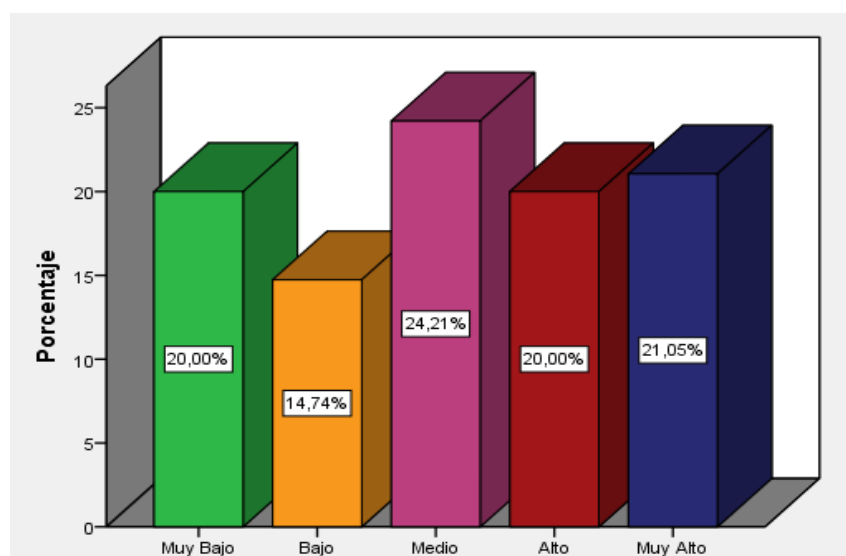
**OBJETIVO GENERAL:** Identificar el nivel de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote -2018.

**Tabla 1:**

*Nivel de la Gestión del Talento Humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel de la Variable Gestión del Talento Humano	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Nunca	19	20,0%
Bajo	14	14,74%
Medio	23	24,21%
Alto	19	20,0%
Muy Alto	20	21,05%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 1:** Nivel de la Gestión del Talento Humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018

Fuente: Tabla 1

Interpretaciones:

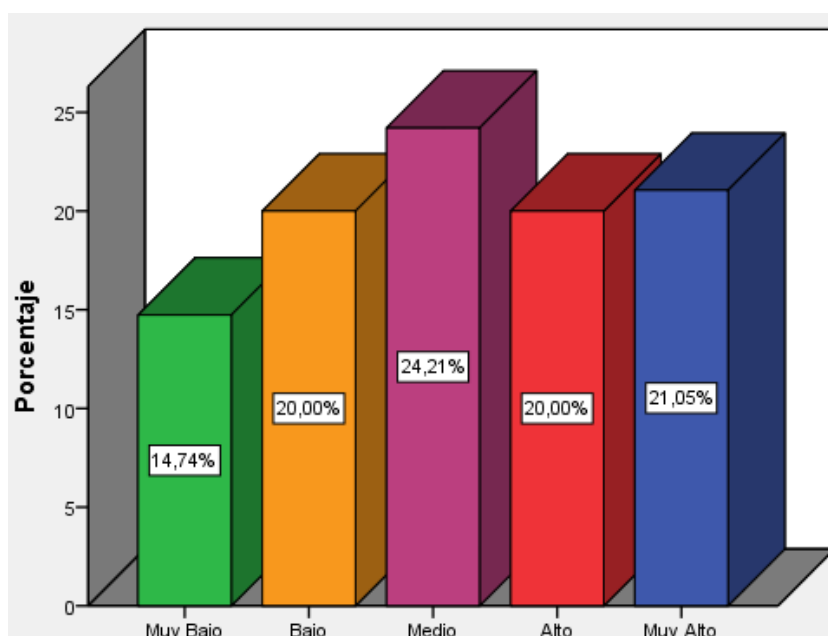
En la tabla 1, vemos que el 24,21% de los trabajadores encuestados ubicaron a la gestión del talento humano en el nivel medio, seguido del 20,0% de los trabajadores que lo ubican en el nivel muy bajo y alto respectivamente. Así mismo el 21,05% de los trabajadores lo ubican en el nivel muy alto y tan solo el 14,74% lo ubican en el nivel bajo.

**Tabla 2:**

***Nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018***

Nivel de la Variable Desempeño Laboral	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	14	14,74%
Bajo	19	20,0%
Medio	23	24,21%
Alto	19	20,0%
Muy Alto	20	21,05%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 2: Nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018**

Fuente: Tabla 2

Interpretaciones:

En la tabla 2, vemos que el 24,21% de los trabajadores encuestados ubicaron al desempeño laboral en el nivel medio, seguido del 20,0% de los trabajadores que lo ubican en el nivel bajo y alto respectivamente. Así mismo el 21,05% de los trabajadores lo ubican en el nivel muy alto y tan solo el 14,74% lo ubican en el nivel muy bajo.

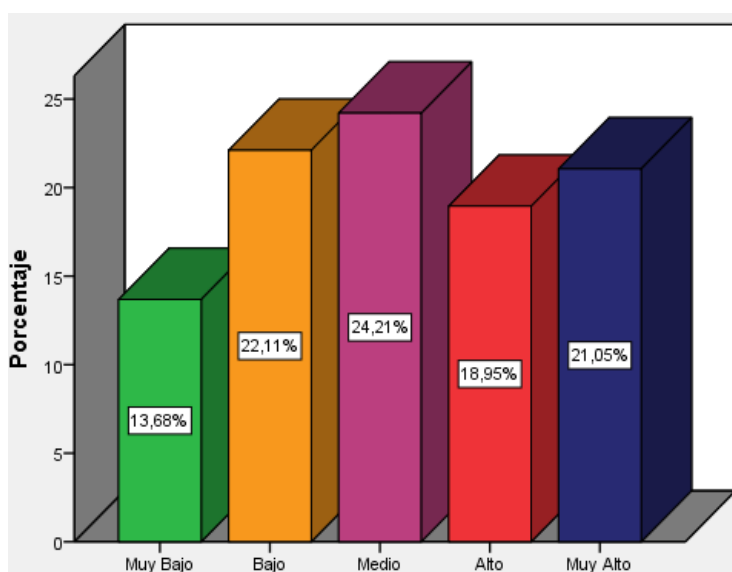
**OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar el nivel de la dimensión organización y planificación del área de gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.**

**Tabla 3:**

*Nivel de la Dimensión Organización y Planificación del Área de la Gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel de la Dimensión Organización y planificación	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	13	13,68%
Bajo	21	22,11%
Medio	23	24,21%
Alto	18	18,95%
Muy Alto	20	21,05%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 3: Nivel de la Dimensión Organización y Planificación del Área de la Gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018**

Fuente: Tabla 3

Interpretaciones:

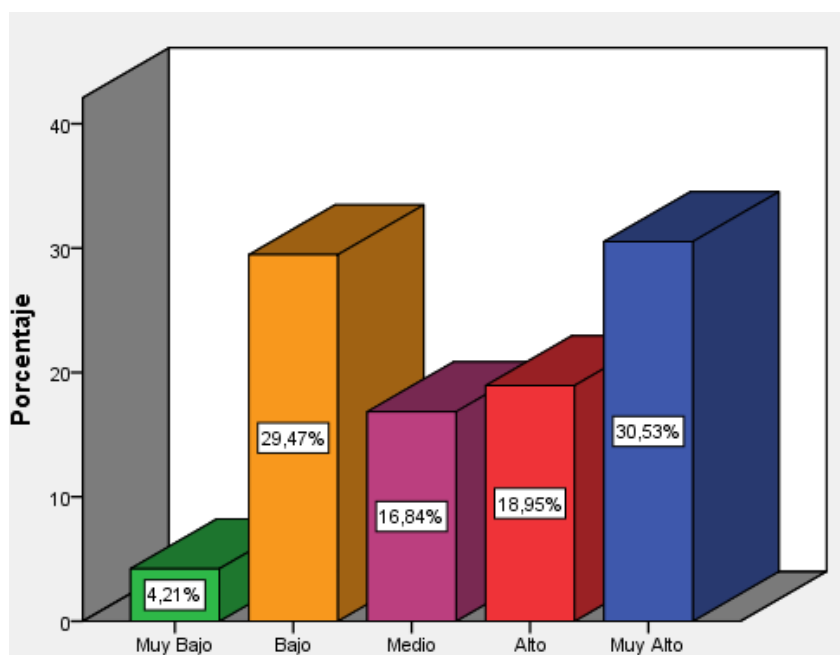
En la tabla 3, vemos que el 24,21% de los trabajadores encuestados ubicaron a la dimensión organización y planificación del área de la gestión del talento humano en el nivel medio, seguido del 22,11% de los trabajadores que la ubican en el nivel bajo. Así mismo el 21,05% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto. El 19,95% de los trabajadores ubican a la dimensión en el nivel alto y tan solo el 13,68% lo ubican en el nivel muy bajo.

**Tabla 4:**

*Nivel del indicador Planeación de la Dimensión Organización y Planificación del Área de la Gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel del indicador Planeación	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	4	4,21%
Bajo	28	29,47%
Medio	16	16,84%
Alto	18	18,95%
Muy Alto	29	30,53%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 4:** *Nivel del indicador Planeación de la Dimensión Organización y Planificación del Área de la Gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 4

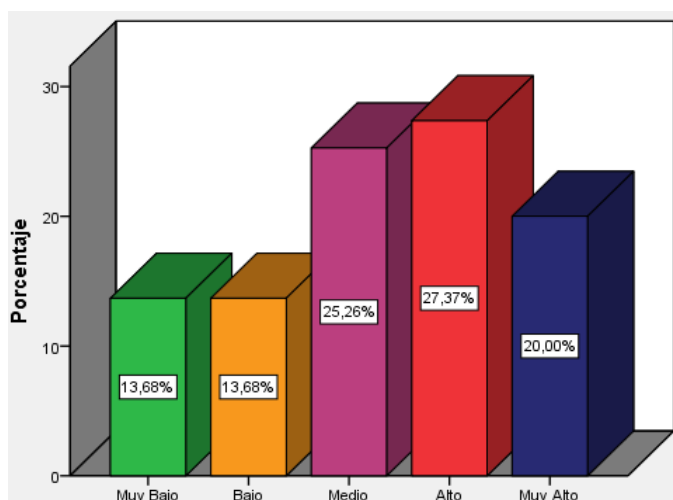
**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Identificar el nivel de la dimensión incorporación y adaptación de las personas a la organización de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.

**Tabla 5:**

*Nivel de la Dimensión Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel de la Dimensión Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	13	13,68%
Bajo	13	13,68%
Medio	24	25,26%
Alto	26	27,37%
Muy Alto	19	20,00%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 5:** *Nivel de la Dimensión Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 5

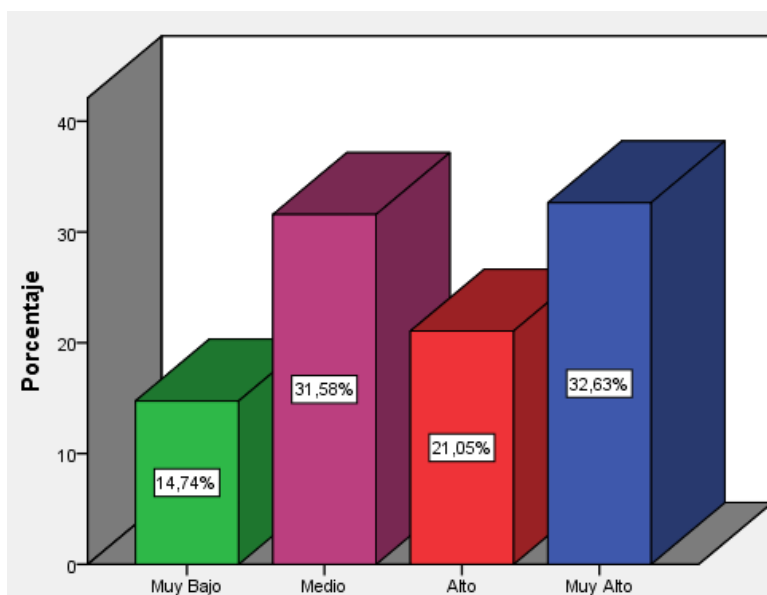


**Tabla 6:**

*Nivel del indicador Selección de la Dimensión Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel del indicador Selección	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	14	14,74%
Medio	30	31,58%
Alto	20	21,05%
Muy Alto	31	32,63%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 6:** *Nivel del indicador Selección de la Dimensión Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 6

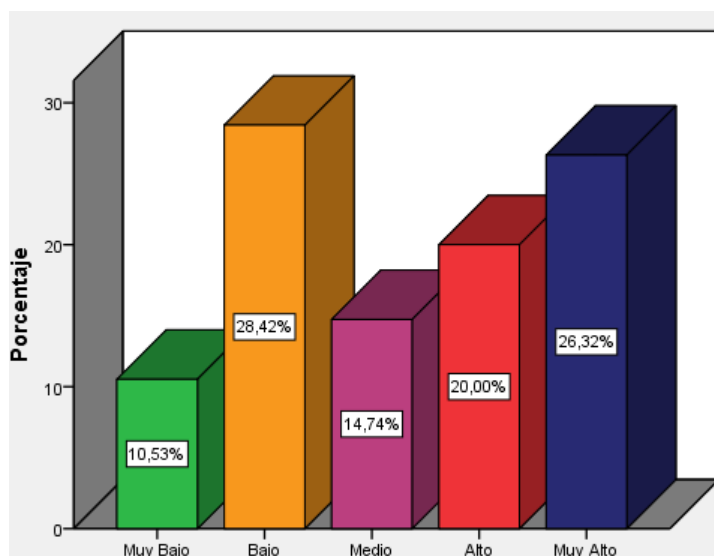
**OBJETIVO ESPECIFICO 3: Identificar el nivel de la dimensión Compensación, bienestar y salud de las personas de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.**

**Tabla 7:**

***Nivel de la Dimensión Compensación, Bienestar y Salud de las Personas de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018***

Nivel de la Dimensión Compensación, Bienestar y Salud de las Personas	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	10	10,53%
Bajo	27	28,42%
Medio	14	14,74%
Alto	19	20,0%
Muy Alto	25	26,32%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 7: Nivel de la Dimensión Compensación, Bienestar y Salud de las Personas de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018**

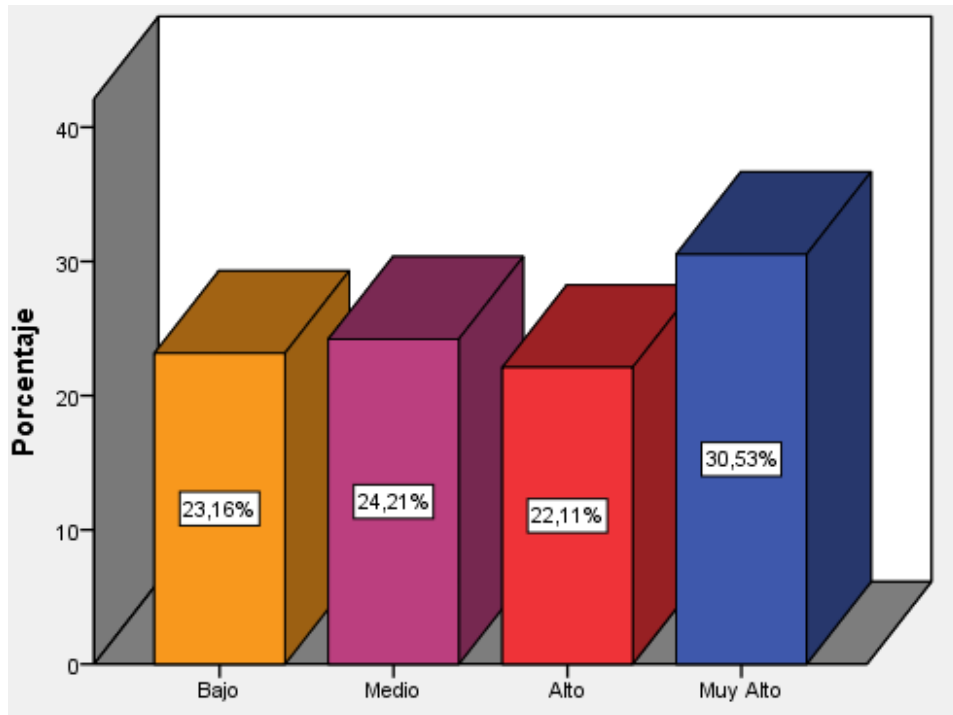
Fuente: Tabla 7

**Tabla 8:**

***Nivel de indicador Compensación de la Dimensión Compensación, Bienestar y Salud de las Personas de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018***

Nivel del indicador Compensación	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Bajo	22	23,16%
Medio	23	24,21%
Alto	21	22,11%
Muy Alto	29	30,53%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



***Figura 8: Nivel del indicador Compensación de la Dimensión Compensación, Bienestar y Salud de las Personas de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018***

Fuente: Tabla 8

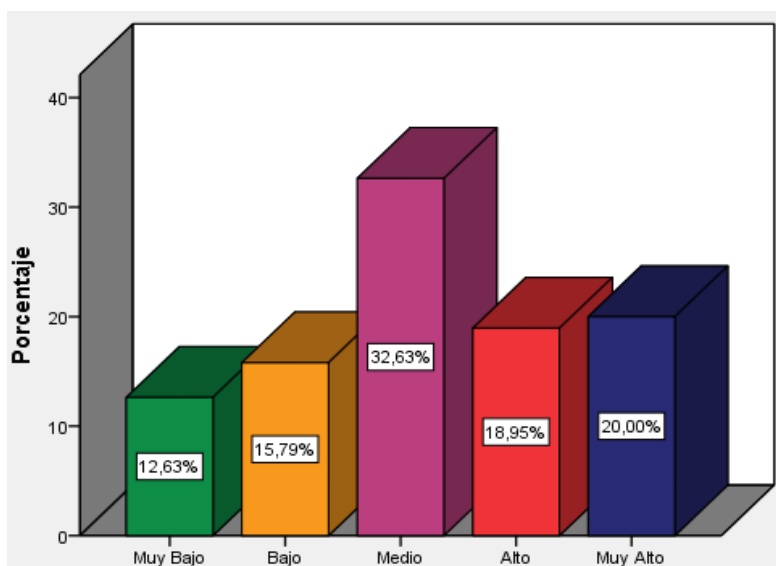
**OBJETIVO ESPECIFICO 4: Identificar el nivel de la dimensión Desarrollo del personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.**

**Tabla 9:**

*Nivel de la Dimensión Desarrollo del Personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

<i>Nivel de la Dimensión Desarrollo del Personal</i>	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	12	12,63%
Bajo	15	15,79%
Medio	31	32,63%
Alto	18	18,95%
Muy Alto	19	20,0%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 9: Nivel de la Dimensión Desarrollo del Personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018**

Fuente: Tabla 9

Interpretaciones:

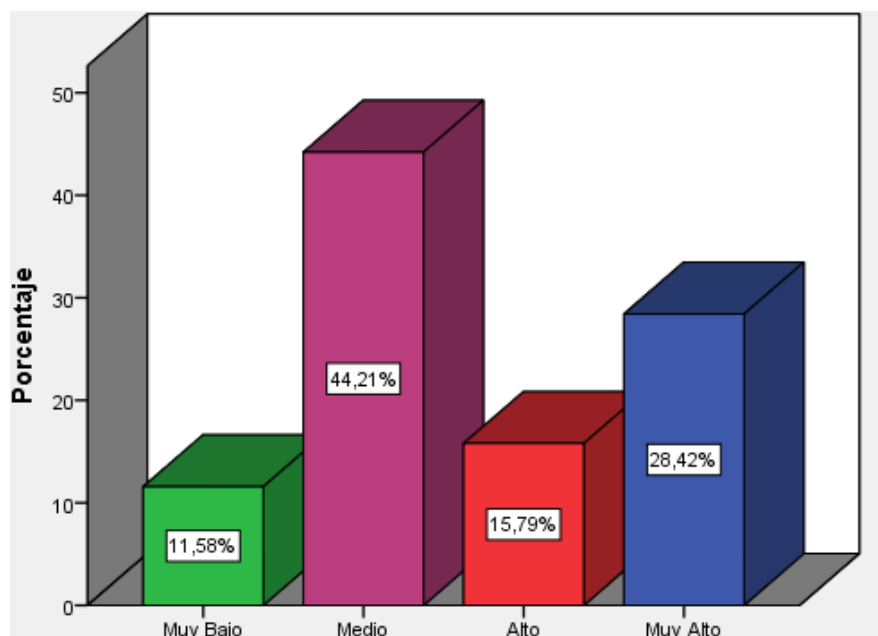
En la tabla 9, vemos que el 32,63% de los trabajadores encuestados ubicaron a la dimensión desarrollo del personal en el nivel medio, seguido del 20,00% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy alto. Así mismo el 18,95% de los trabajadores la ubican en el nivel alto. El 15,79% de los trabajadores ubican a la dimensión en el nivel bajo y tan solo el 12,63% lo ubican en el nivel muy bajo.

**Tabla 10:**

*Nivel del indicador Capacitación de la Dimensión Desarrollo del Personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

<i>Nivel del indicador Capacitación</i>	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	11	11,58%
Medio	42	44,21%
Alto	15	15,79%
Muy Alto	27	28,42%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 10:** *Nivel del indicador Capacitación de la Dimensión Desarrollo del Personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 10

Interpretaciones:

En la tabla 10, vemos que el 44,21% de los trabajadores encuestados ubicaron al indicador capacitación en el nivel medio, seguido del 28,42 de los trabajadores que la ubican en el nivel muy alto. Así mismo el 15,79% de los trabajadores la ubican en el nivel alto. Y tan solo el 11,58% lo ubican en el nivel muy bajo.

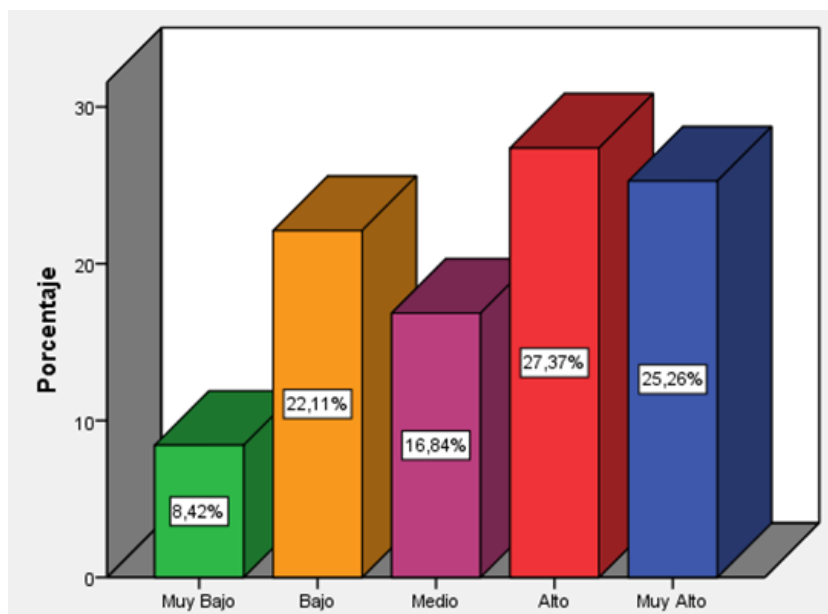
**OBJETIVO ESPECIFICO 5: Identificar el nivel de la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018**

**Tabla 11:**

*Nivel de la Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

<i>Nivel de la Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas</i>	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	8	8,42%
Bajo	21	22,11%
Medio	16	16,84%
Alto	26	27,37%
Muy Alto	24	25,26%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 11: Nivel de la Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018**

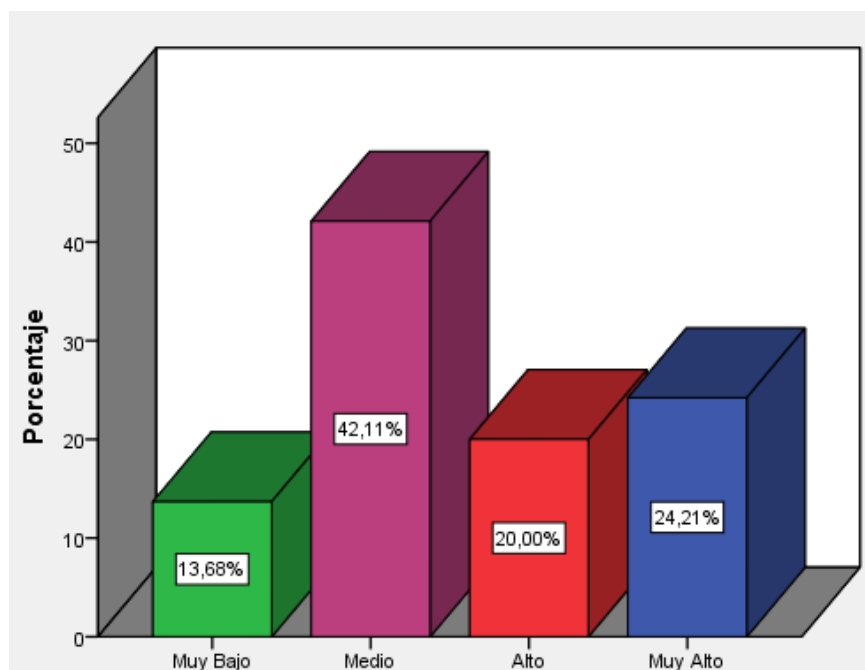
Fuente: Tabla 11

**Tabla 12:**

*Nivel del indicador Gestión de recursos de la Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

<i>Nivel del indicador de Gestión de Recursos</i>	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	13	13,68%
Medio	40	42,11%
Alto	19	20,00%
Muy Alto	23	24,21%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 12:** *Nivel del indicador Gestión de recursos de la Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 12

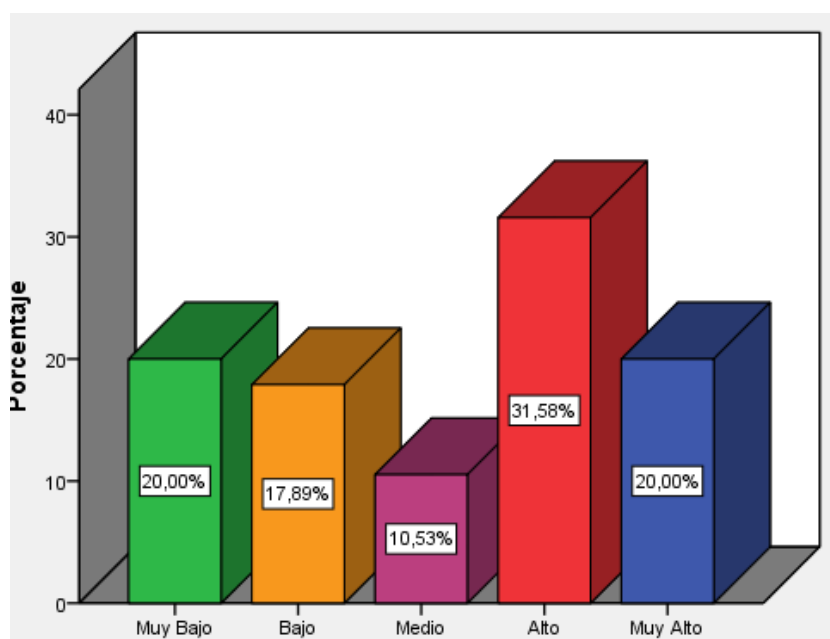
**OBJETIVO ESPECIFICO 6: Identificar el nivel de la dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018**

**Tabla 13:**

*Nivel de la Dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel de la Dimensión Cooperación y Trabajo en Equipo	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	19	20,0%
Bajo	17	17,89%
Medio	10	10,53%
Alto	30	31,58%
Muy Alto	19	20,0%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 13: Nivel de la Dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018**

Fuente: Tabla 13

Interpretaciones:

En la tabla 13, vemos que el 31,58% de los trabajadores encuestados ubicaron a la dimensión cooperación y trabajo en el nivel alto, seguido del 20,00% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy bajo y muy alto. Así mismo el 17,89% de los trabajadores la ubican en el nivel bajo. Tan solo el 10,53% lo ubican en el nivel medio.

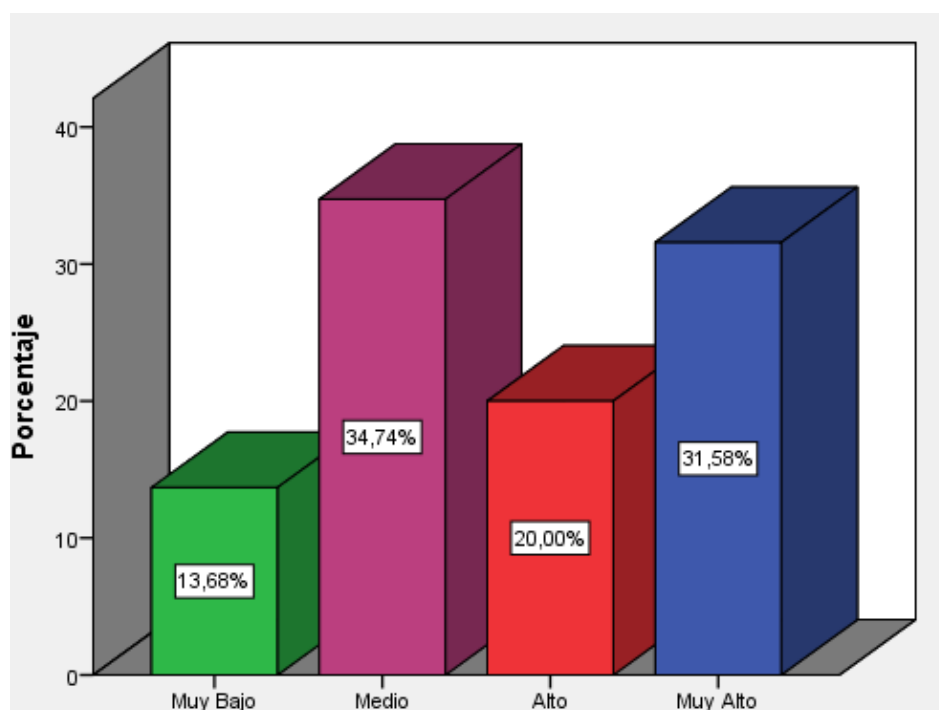


**Tabla 14:**

*Nivel del indicador Comunicación de la Dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel del indicador Comunicación	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	13	13,68%
Medio	33	34,74%
Alto	19	20,00%
Muy Alto	30	31,58%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 14:** *Nivel del indicador Comunicación de la Dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 14

Interpretaciones:

En la tabla 14, vemos que el 34,74% de los trabajadores encuestados ubicaron al indicador comunicación en el nivel medio, seguido del 31,58% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy alto. Así mismo el 20,00% de los trabajadores la ubican en el nivel alto. Tan solo el 13,68% lo ubican en el nivel muy bajo.

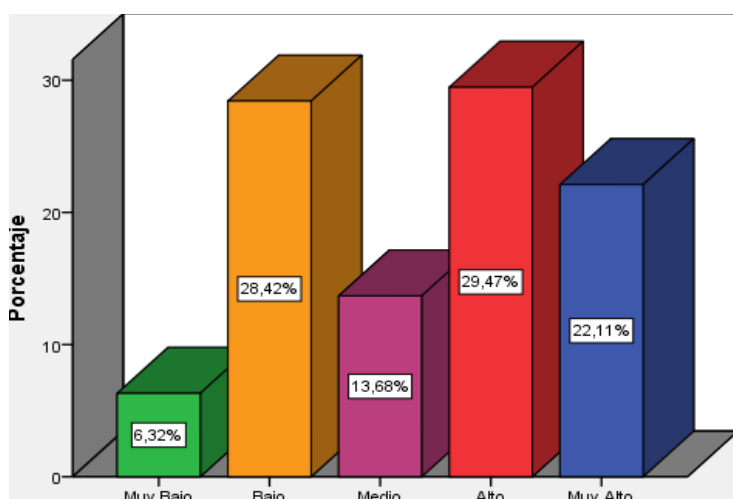
**OBJETIVO ESPECIFICO 7: Identificar el nivel de la dimensión Disciplina Laboral del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018**

**Tabla 15:**

*Nivel de la Dimensión Disciplina Laboral del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel de la Dimensión Disciplina	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	6	6,32%
Bajo	27	28,42%
Medio	13	13,68%
Alto	28	29,47%
Muy Alto	21	22,11%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 15: Nivel de la Dimensión Disciplina Laboral del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018**

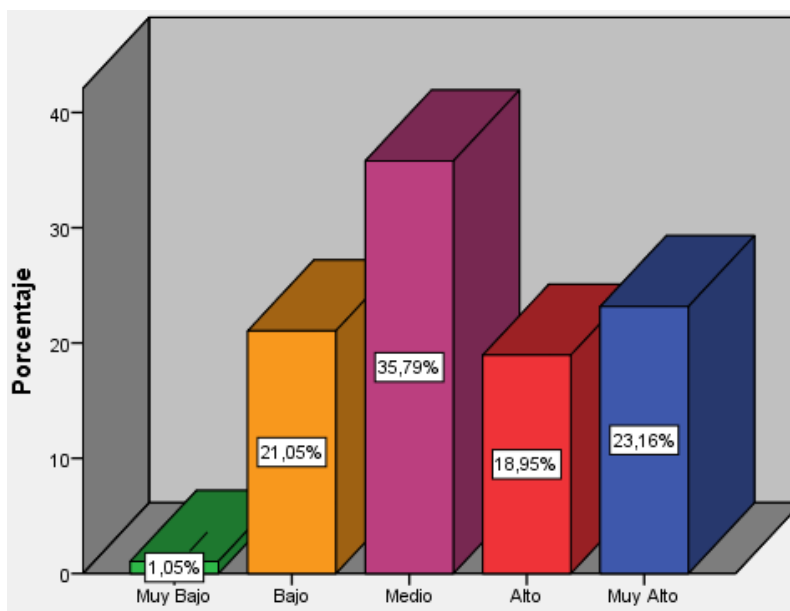
Fuente: Tabla 15

**Tabla 16:**

*Nivel del indicador Compromiso de la Dimensión Disciplina Laboral del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Nivel del indicador Compromiso	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	1	1,05%
Bajo	20	21,05%
Medio	34	35,79%
Alto	18	18,95%
Muy Alto	22	23,16%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 16:** *Nivel del indicador Compromiso de la Dimensión Disciplina Laboral del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 16

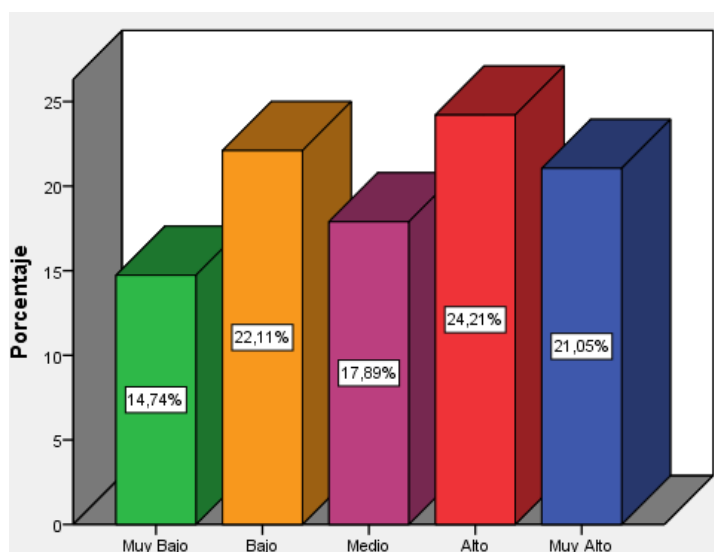
**OBJETIVO ESPECIFICO 8: Identificar el nivel de la dimensión Superación personal del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018**

**Tabla 17:**

*Nivel de la Dimensión Superación personal del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

<i>Nivel de la Dimensión Superación Personal</i>	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	14	14,74%
Bajo	21	22,11%
Medio	17	17,89%
Alto	23	24,21%
Muy Alto	20	21,05%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 17:** *Nivel de la Dimensión Superación personal del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 17

Interpretaciones:

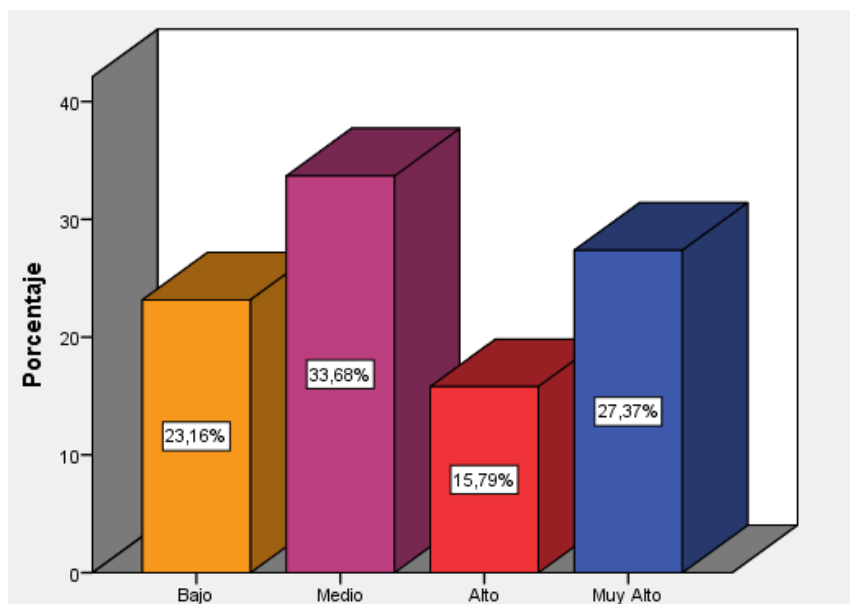
En la tabla 17, vemos que el 24,21% de los trabajadores encuestados ubicaron a la dimensión superación personal en el nivel alto, seguido del 22,11% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy bajo. El 21,05% ubican a la dimensión en el nivel muy alto. Así mismo el 17,89% de los trabajadores la ubican en el nivel medio. Tan solo el 14,74% lo ubican en el nivel muy bajo.

**Tabla 18:**

*Nivel del indicador Desarrollo del Personal de la Dimensión Superación personal del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

<i>Nivel de indicador Desarrollo del Personal</i>	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Bajo	22	22,11%
Medio	32	33,68%
Alto	15	15,79%
Muy Alto	26	27,37%
TOTAL	95	100

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 18:** *Nivel del indicador Desarrollo del Personal de la Dimensión Superación personal del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 18

Interpretaciones:

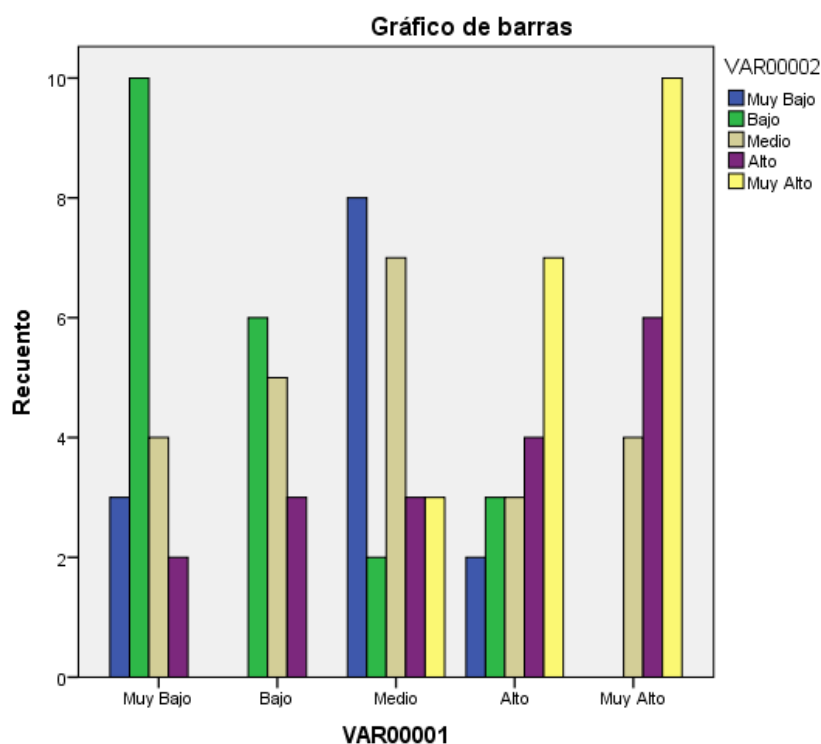
En la tabla 18, vemos que el 33,68% de los trabajadores encuestados ubicaron al indicador Desarrollo del Personal en el nivel medio, seguido del 27,37% de los trabajadores que lo ubican en el nivel muy alto. El 23,16% ubican al indicador en el nivel bajo. Tan solo el 15,79% lo ubican en el nivel alto.

**Tabla 19:**

*Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

		Desempeño Laboral					Total
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Gestión de Talento Humano	Muy Bajo	3	10	4	2	0	19
	Bajo	0	6	5	3	0	14
	Medio	8	2	7	3	3	23
	Alto	2	3	3	4	7	19
	Muy Alto	0	0	4	6	10	20
Total		13	21	23	18	20	95

Fuente: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018.



**Figura 19:** *Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018*

Fuente: Tabla 19

En la tabla 19, vemos que 23 trabajadores encuestados ubicaron las variables cruzadas en un nivel medio, seguido de 20 trabajadores encuestados los cuales ubicaron las variables en un nivel muy alto.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Del Castillo (2017), cuyo trabajo se titula “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016”, Universidad Cesar Vallejo, Perú, (Tesis Pregrado). Concluye que la variable gestión del talento humano, alcanza un nivel predominante en la categoría regular con 60%, seguido por el favorable con 34% y solo un 6% se encuentra en el nivel desfavorable. Lo encontrado en la investigación de Del Castillo se puede identificar de una mera correcta con lo encontrado en los resultados de la presente investigación en la tabla 1 donde se observa que los niveles muy alto y alto alcanzan una sumatoria de 41,05%, en un nivel medio al 24,01% y a los niveles muy bajo y bajo en 34,74%. Esto se debe a la buena gestión realizada dentro de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, para ser específicos en la dimensión motivación y capacitación, donde se hacen esfuerzos constantes para levantar el ánimo de los trabajadores a pesar de que sean del sector público. Así mismo lo encontrado se asemeja en la teoría de Lledó (2011) que afirma que gestionar el talento humano resulta primordial en el desarrollo de la organización y más aún en las públicas, dado que la planificación realizada a nivel estratégico y táctico es ejecutada por las personas quienes son responsables de su desarrollo, y por consiguiente que se ajuste a lo programado, ello con el fin de lograr los objetivos organizacionales. Por consiguiente, deducimos que en la Municipalidad de Nuevo Chimbote se tiene la premisa de gestionar adecuadamente el talento humano sin embargo este presenta gran desafío al ser una entidad pública y no privada.

Apoyándonos también del estudio de Del Castillo (2017) en su conclusión donde llega a observar que el desempeño laboral muestra en su nivel predominante con 56% en el regular, seguido por 14% en el nivel favorable y 30% en el nivel muy favorable. Estos resultados se corroboran con los encontrados en la tabla 2 de la presente investigación ubicando al desempeño laboral en un nivel muy alto y alto en 41,05%, seguido de un 24,21% en el nivel medio, en el nivel muy bajo y bajo con 34,74%, según los trabajadores encuestados. Para poder afianzar de una mejor manera lo relacionado con lo encontrado en estas investigaciones con el resultado de la mía podemos mencionar lo expuesto por el autor Robines (2004) que aplica que la importancia del desempeño laboral radica en la valoración que realiza, resultando en información que útil para el proceso de decisión a

nivel de gestión de recursos humanos referido al cese, ascenso o transferencia del personal; asimismo contribuye a definir la necesidad de formación o desarrollo. Es por ello que se puede afirmar que en la municipalidad del estudio de la presente investigación se tiene la premisa de la teoría de Robines ya que existe predisposición de los trabajadores en efectuar mejor su trabajo dentro de la institución, pero presentando grandes desafíos debido a ineficiencia del otorgamiento de funciones a la hora de desarrollarse en el puesto por el panorama no claro de sus responsabilidades.

Cevallos (2013) en su trabajo “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador (Tesis Pregrado), donde llega a la conclusión que la dimensión organización y planificación del área de la gestión del talento humano en el posicionan a esta en el nivel medio con predominancia, seguido del 32,11% de los trabajadores que la ubican en el nivel bajo. Así mismo el 11,05% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto. El 9,95% de los trabajadores ubican a la dimensión en el nivel alto y tan solo el 23,68% lo ubican en el nivel muy bajo. Los resultados mostrados en esta investigación se corroboran e identifican de manera directa con lo encontrado en la tabla 3 de mi investigación donde nos muestra a la dimensión organización y planificación del área de la gestión del talento humano alcanza un nivel muy alto y alto en un 41% de sumatoria, seguido de un 24,21% en el nivel medio para mostrar a la dimensión en niveles muy bajo y bajo con casi 36%. Esta identificación en resultados nos habla que, a pesar de ser organizaciones de corte público, estos no descuidan la organización y planificación dentro de la gestión del talento humano ya que es de gran importancia a la hora de ejecutar acciones direccionales dentro de las mismas. Lo discutido en los resultados de la investigación de Cevallos con la Tabla 4 se pueden observar por lo expuesto en Desller (2011), donde nos dice que este proceso o dimensión permite a la organización a describir cuales será las funciones de cada puesto de trabajo y cómo se gestiona la incorporación de cada elemento a través del grupo de competencias y habilidades. Tiene subprocesos o indicadores y muestran los siguientes. Si bien es cierto lo expuesto en Desller es acertado en la municipalidad no se cumple en su completa situación ya que existe un porcentaje considerable de más de 36% que nos ejemplifica que no existe una buena gestión en la organización y planificación que debe de poseer el área recursos humanos, esto se debe a la falta de apoyo que recibe por parte de la gerencia general.



Cansinos (2015), en su proyecto de pregrado titulado, “La selección de personal y desempeño laboral” Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango (Tesis Pregrado). Donde concluye que se identificó también el nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral, ubicando la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas en un 17,37% en el nivel alto, seguido del 35,26% en el nivel muy alto. Así mismo el 22,11% en el nivel bajo. El 8,84% en el nivel medio y tan solo el 16,42% lo ubican en el nivel muy bajo. Para la dimensión cooperación y trabajo presenta un 26,58% en el nivel alto, seguido del 24,00% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy bajo y muy alto. Así mismo el 15,89% de los trabajadores la ubican en el nivel bajo. Tan solo el 12,53% lo ubican en el nivel medio. La dimensión disciplina laboral se ubica con 20,47% en el nivel alto, seguido del 25,42% de los trabajadores que la ubican en el nivel bajo. Así mismo el 31,11% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto. El 16,68% de los encuestados ubican a dicha dimensión en el nivel medio y tan solo el 16,32% la ubican en el nivel muy bajo. Estos resultados se pueden corroborar e identificar con los resultados de las tablas 11, 13, 15; donde nos muestra los niveles de las dimensiones de la siguiente manera, la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas muestra un 27,37% en el nivel alto, seguido del 25,26% en el nivel muy alto. Así mismo el 22,11% en el nivel bajo. El 16,84% en el nivel medio y tan solo el 8,42% lo ubican en el nivel muy bajo. Para la dimensión cooperación y trabajo presenta un 31,58% en el nivel alto, seguido del 20,00% de los trabajadores que la ubican en el nivel muy bajo y muy alto. Así mismo el 17,89% de los trabajadores la ubican en el nivel bajo. Tan solo el 10,53% lo ubican en el nivel medio. La dimensión disciplina laboral ubican con 29,47% en el nivel alto, seguido del 28,42% de los trabajadores que la ubican en el nivel bajo. Así mismo el 22,11% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto. El 13,68% de los encuestados ubican a dicha dimensión en el nivel medio y tan solo el 16,32% la ubican en el nivel muy bajo. Estos resultados nos muestran similitud debido a que tanto la organización evaluada en Cansinos como en la nuestra, se presenta un común coeficiente que es el de la gestión de la entidad pública, debido a la falta de gestión por la contraloría, estas se ven en algunas ocasiones despreocupadas en incentivar y explotar el desempleo laboral de sus elementos a través de impulsos y recompensas, sin embargo a pesar de este panorama, al ser una organización relativamente grande donde su premisa recae en mucha responsabilidad, esta empíricamente gestiona un desempeño laboral dentro de sus trabajadores pero aun no siendo el excelente si no adecuado.

## **V. CONCLUSIONES**

**5.1.** Se identificó el nivel de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote -2018. Nos muestra que 21,05% de los trabajadores lo ubican en el nivel muy alto, mientras que el 20,0% lo ubican en el nivel muy bajo. Se identificó el nivel del desempeño laboral en los trabajadores donde nos muestra el 21,05% de los trabajadores lo ubican en el nivel muy alto, y tan solo el 14,74% lo ubican en el nivel muy bajo (tabla 1 y 2).

**5.2.** Se identificó el nivel de la dimensión Organización y planificación donde nos muestra que el 18,95% se encuentra en el nivel alto, mientras que tan solo el 13,68% lo ubican en el nivel muy bajo. También se muestra al indicador planeación donde el 30,53% de los trabajadores la ubican en el nivel muy alto, y tan solo el 4,21% lo ubican en el nivel muy bajo (tabla 3 y 4).

**5.3.** Se identificó el nivel de la dimensión Incorporación y adaptación de las personas a la organización de la gestión del talento humano donde este nos muestran que el 27,37% de los trabajadores encuestados ubicaron a la dimensión en el nivel alto, mientras que el 13,68% de los trabajadores la ubican en el nivel bajo y muy bajo respectivamente. También se muestra al indicador Selección en el nivel muy alto con 32,63% y tan solo el 14,74% de los trabajadores la ubican en el nivel muy bajo de los trabajadores encuestados. (tabla 5 y 6).

**5.4.** Se identificó el nivel de la dimensión Compensación, bienestar y salud de las personas de la gestión del talento humano donde el 26,32% alcanza un nivel alto y tan solo el 10,53% de los trabajadores ubican el nivel bajo y muy bajo respectivamente. También se muestra al indicador compensación en el nivel muy alto con 30,53% y al nivel bajo con tan solo 23,16% de los trabajadores encuestados (tabla 7 y 8).

**5.5.** Se identificó el nivel de la dimensión Desarrollo del personal de la gestión del talento humano donde nos muestra que el 20,00% de los trabajadores encuestados se ubican en el nivel muy alto, y tan solo 12,63% la ubican en el nivel muy bajo. Así mismo se muestra el

indicador al indicador capacitación con 44,21% en el nivel medio y tan solo el 11,58% lo ubican en el nivel muy bajo. (tabla 9 y 10).

**5.6.** Se identificó el nivel de la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral donde nos muestra que 25,26% de los trabajadores lo ubican en el nivel muy alto y tan solo 8,42% lo ubican en el nivel muy bajo. Así mismo ubicaron al indicador gestión de recursos en el nivel medio con 42,11% mientras que solo el 13,68% de los trabajadores ubican al indicador en el nivel muy bajo (tabla 11 y 12).

**5.7.** Se identificó el nivel de la Dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral donde se muestra que el 20,00% de los trabajadores encuestados la ubicaron el nivel muy alto, y tan solo el 20,00 % de los trabajadores ubican el nivel bajo. Así mismo se identificó que el 34,74% de los trabajadores encuestados ubicaron al indicador comunicación en el nivel medio, y tan solo el 13,68% lo ubican en el nivel muy bajo. (tabla 13 y 14).

**5.8.** Se identificó el nivel de la Dimensión Disciplina Laboral del desempeño donde nos muestra que el 32,63% lo ubican en el nivel medio, y tan solo el 12,63% ubican el nivel muy bajo. Así mismo el 35,79% de los trabajadores encuestados ubicaron a al indicador compromiso en el nivel medio, y tan solo el 1,05% la ubican en el nivel muy bajo. (tabla 15 y 16).

**5.9.** S identifico el nivel de la Dimensión Superación personal del desempeño laboral donde nos muestra que 21,05% de los trabajadores encuestados se ubican en el nivel muy alto, 24,21% y tan solo el 14,74% en el nivel muy bajo. Así mismo vemos que el 33,68% de los trabajadores encuestados ubicaron al indicador Desarrollo del Personal en el nivel medio, y tan solo el 15,79% lo ubican en el nivel alto (tabla 17 y 18).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al gerente de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que explote más su labor como cabeza de institución aprovechando sus capacidades para estimular una buena gestión del talento humano evaluando cada elemento a copar desde el enfoque de las habilidades con las que cuenta cada trabajador.
  
- Se recomienda mejorar el proceso de compensación, evaluando el destacamento positivo de los subprocesos salarios, incentivos y seguridad laboral a través de estímulos de factores emocionales en gestión pública para así inducir más al trabajador a producir bajo un enfoque de satisfacción compensatoria, debido a que los resultados en la investigación, no salieron favorablemente.
  
- Se recomienda mejorar el proceso desempeño, a través de evaluaciones trimestrales a la productividad, eficiencia y eficacia de los trabajadores de la institución educativa a través de la creación de indicadores de gestión.
  
- Se recomienda a futuras investigaciones aplicar la propuesta de mejora planteada en la investigación y evaluar la condición de la institución después de la implementación de la propuesta y su repercusión que ayudará a las demás entidades en función de municipalidades del estado.

## **VII. PROPUESTA**

### **1. RESUMEN EJECUTIVO**

El plan de mejora de la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote, presenta una gestión de énfasis en los procesos de la incorporación de nuevo talento humano, para fines netamente de soluciones de problemas en beneficio del crecimiento de la empresa.

### **2. ANTECEDENTES**

No hay antecedentes presentes dentro este plan de mejora debido a que es creación propia.

### **3. DEFINICION DEL PROBLEMA ENCONTRADO**

#### **3.1. Identificación del problema**

Problemas en la ejecución de los procesos y subprocesos de la gestión del talento humano dentro de la institución

#### **3.2. Descripción del problema y de sus implicaciones**

Deficiente selección del personal, reclutamiento, incorporación, capacitación, por parte del área de la gestión del talento humano.

### **4. DIAGNOSTICO DEL AREA QUE PRESENTA EL PROBLEMA**

#### **4.1. Funciones del área que presenta el problema**

El área de recursos humanos tiene como función principal encargarse de lo relacionado con la ejecución adecuada de la incorporación nueva y existente de los elementos humanos frente a un sistema eficiente que garantice un adecuado cumplimiento de labores.

## **4.2. Análisis de las potenciales soluciones**

Las principales soluciones serán a través de una propuesta de mejora en acción de los procesos de la gestión del talento humano frente a la empresa, presentado a través de unas matrices didácticas que aportarán una solución existente al problema.

## **5. Diseño de las posibles soluciones**

### **5.1. Objetivo general y Objetivos específicos de la mejora**

#### **Objetivo General**

Proponer un plan de mejora en función de los procesos de la gestión del talento humano dentro de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote.

#### **Objetivos Específicos**

- Proponer un plan de mejora en función del reclutamiento del personal en municipalidad distrital de nuevo Chimbote
- Proponer un plan de mejora en función de la selección del personal en municipalidad distrital de nuevo Chimbote
- Proponer un plan de mejora en función de la contratación del personal en municipalidad distrital de nuevo Chimbote.
- Proponer un plan de mejora en función de la inducción del personal en municipalidad distrital de nuevo Chimbote
- Proponer un plan de mejora en función de las oportunidades del entorno en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote.

## **6. ASPECTOS LEGALES**

Este apartado no será llenado debido a que la entidad es privada y maneja sus propios dictámenes de ejecución

## **7. PLAN ECONOMICO-FINANCIERA**

### **7.1. Presupuesto**

Sera dado por el plan anual de presupuesto del área de la gestión del talento humano dentro de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote.



## 8. PLAN DE EJECUCION

### RECLUTAMIENTO

**OBJETIVO: atraer candidatos calificados e idóneos para ocupar vacantes municipalidad distrital de nuevo Chimbote**

ACTIVIDADES	RESPONSABILIDADES	METAS	INDICADORES	FUENTE	TIEMPO	PRESUPUESTO
<b>Realizar términos de referencia de perfiles para los colaboradores el cual ayude a identificar los que más se asemejen al cargo.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.	Atraer candidatos potenciales y calificados con el mínimo costo	Indicadores de gestión: Numero de colaboradores informados/total de colaboradores	Sistema de información de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote	3 semanas	Información física y virtual
<b>Comunicar a los colaboradores de la vacante, realizando adecuadamente el Reclutamiento Mixto si algún colaborador perteneciente a la organización cumple con las expectativas del perfil de la vacante se sigue con el proceso, de lo contrario se procede con las convocatorias para atraer nuevos candidatos haciendo uso de carteleras y volantes de información.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.		Indicadores de logros: eficiencia de la información	Sistema de información interna y externa de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote	3 semanas	Información física e impresión de volantes de información
<b>Pautas estratégicas para realizar la convocatoria, en radio, prensa, TV local y medios virtuales o bolsas de empleos.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.		Indicadores de logros: pautas realizadas	Sistema de información interna	3 semanas	Bolsas de empleo
<b>Información a instituciones educativas superiores e institutos sobre la vacante y el perfil requerido.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.		Indicadores de gestión: entidades educativas informadas/ Total de entidades educativas	Sistema de información de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote	3 semanas	Circulares de información físicas



**SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**

<b>OBJETIVO: Seleccionar al personal adecuado para el desarrollo las actividades inherentes a cada cargo de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote</b>						
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABILIDADES</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FUENTE</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>PRESUPUESTO</b>
<b>Establecer el tipo de pruebas de selección a utilizar y el criterio de su aplicación de acuerdo a la naturaleza de la carga.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.	Eficiencia y eficacia del colaborador en el cargo.	Indicadores de gestión: Numero de pruebas a los aspirantes clasificados total de aspirantes	El encargado del área de gestión de talento humano.	1 semana	Información física y virtual
<b>Confirmar referencias del candidato</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.		Indicadores de gestión: referencias confirmadas/total de referencias	Hoja de vida del candidato	1 semana	Llamadas de confirmación de referencias
<b>Aplicación de pruebas psicotécnicas</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.		Indicadores de gestión: pruebas realizadas al candidato/total de pruebas a aplicar	El encargado del área de gestión de talento humano	1 semana	Material de pruebas
<b>Aplicación de entrevista</b>	Director del colegio		Indicadores de gestión: entrevistas realizadas al candidato/ Total de entrevista a aplicar	El encargado del área de gestión de talento humano	1 día	—

## CONTRACCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO: Vincular al personal mediante la suscripción del contrato de trabajo						
ACTIVIDADES	RESPONSABILIDADES	METAS	INDICADORES	FUENTE	TIEMPO	PRESUPUESTO
<b>Recepción de soportes documentales de los nuevos colaboradores, que sustenten los requerimientos del cargo al cual aspiran.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.	Realizar un proceso idóneo de contratación	Indicadores de gestión: requerimientos cumplidos/total de requerimientos	Área de talento humano	1 semana	Información física y virtual
<b>Elaboración de los Términos del documento de contratación.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.		Indicadores de logros: Elaboración del formato base para contrataciones.	Área de talento humano	1 día	Información física y virtual
<b>Celebración del contrato de trabajo entre la empresa y el nuevo colaborador.</b>	Gerente de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote		Indicadores de Gestión: personal contratado/personal participante de la Convocatoria.	Área de talento humano	1 día	Información física

## INDUCCIÓN DE PERSONAL

Objetivo: **Suministrar al nuevo colaborador la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo.**

ACTIVIDADES	RESPONSABILIDADES	METAS	INDICADORES	FUENTE	TIEMPO	PRESUPUESTO
<b>Diseño o reajuste del manual de funciones para cada puesto de trabajo.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.	Disminuir rotación de personal	Indicadores de gestión: total funciones a cumplir/total de funciones asignadas	Área de gestión de talento humano	2 semana	Información física y virtual
<b>Diseño de un programa de seguimiento y acompañamiento para cada puesto de trabajo.</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.  Jefe inmediato		Indicadores de logros: Creación del programa de seguimiento y acompañamiento para el colaborador	Área de gestión de talento humano	8 semana	Información física y virtual
<b>Entrega de materiales relativos a la organización para generar el sentido de pertenencia</b>	El encargado del área de gestión de talento humano.		Indicadores de logros: colaborador facultado y sensibilizado por la organización.	Área de gestión de talento humano	4 semana	Información física y virtual

**Beneficios de la propuesta de mejoramiento para los entornos Político, Económico, Social y Humano de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote**

ENTORNOS	PARA LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE NUEVO CHIMBOTE	PARA DIRECTIVOS	PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO	PARA TRABAJADORES
<b>Político</b>	Alianzas con empresas de cooperación nacional e internacional, por medio de entidades gubernamentales.	Soporte para exigir un desempeño adecuado.	Compromiso con la selección del nuevo personal, y el Personal antiguo.	Nuevos retos y oportunidades.
<b>Económico</b>	Ayuda a mejorar las utilidades	Reducción de costos y ayudara analizar la mejora de los salarios	Ayudará a brindar un mejor bienestar laborar a los colaboradores	Estabilidad económica
<b>Social</b>	le permitirá ser una empresa más competitiva, ante las demás organizaciones	Soporte para exigir un adecuado desempeño	Orienta a la capacitación, formación y desarrollo del personal	Señala sus responsabilidades
<b>Humano</b>	Facilita la identificación de ámbitos de competencia entre directivos y colaboradores.	Permite realizar una apropiada selección de personal.	sensibilizará el desarrollo de los programas de bienestar laboral	Ayudará a que el colaborador se exija así mismo, para estar al nivel de nuevas competencias laborales

## VIII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Ediciones Granica,
- Arana, K. & Vásquez, A. (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014 (tesis pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado el 25 de abril de 2018, de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1413/1/Arana\\_Katherine\\_Talento\\_Desempe%C3%B1o\\_Humano.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1413/1/Arana_Katherine_Talento_Desempe%C3%B1o_Humano.pdf)
- Arias, L. (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. (5ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Asencio, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Únanse. Lima, 2016 (tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 25 de abril de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baltazar, R. (2013). El proceso de selección de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral del área administrativa del hospital iii es salud Chimbote - período 2013(tesis de pregrado para obtener el título en licenciado en administración. universidad cesar vallejo, Chimbote, Perú)
- Balestrini, M. (2007). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. (7ª ed.). Editorial BL Consulta Ores Abogados. Caracas. Venezuela.
- Cancinos, A.M. (2015). Selección de personal y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala 2015.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I., (2013). Recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (9ªed.). México: Mc Graw Hill.
- D'Alessio, F. (2012). Administración de las Operaciones Productivas (1edición ed.). México: Pearson.

Del Catillo, A. (2017). La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo- 2016 (Tesis Postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 25 de abril de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo\\_MA\\_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MA_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dessler, G. (2011). Administración de personal, 9ª ed., México: Prentice Hall.

El Tiempo (15 de setiembre 2017). Colombia descende en índice de talento humano 2017.

El tiempo. Recuperado de [www.eltiempo.com/economia/sectores/situacion-de-colombia-en-informe-de-indice-de-talento-humano-del-foro-economico-mundial-130492](http://www.eltiempo.com/economia/sectores/situacion-de-colombia-en-informe-de-indice-de-talento-humano-del-foro-economico-mundial-130492)

El Comercio (15 de setiembre 2017). La capacitación debe ser una prioridad entre quienes trabajan en recursos humanos. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/publirreportaje/capacitacion-debe-prioridad-quienes-recursos-humanos-noticia-457290>

Esa (2015). Cinco funciones de Recursos Humanos en la Gestión del Talento. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/cinco-funciones-recursos-humanos-gestion-talento/>

Herrera, P. (2008). Historia de la Gestión del Talento Humano. Recuperado de: <https://gestiondelohumano.wordpress.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Huamán, J. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017 (tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 25 de abril de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n\\_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Klotz, H. y O'Donnell, C. (2003). Administración. (7ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.

Lledó, P. (2011). Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos. (3ª

- ed.). Canadá: Victoria BC.
- Mariscan, J. (2007). *Administración De Recursos Humanos*. (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Osco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pachucha- Andahuaylas- Apurímac, 2014* (Tesis Pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú. Recuperado el 25 de abril de 2018, de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palacio, J. (2004) *Psicología Organizacional*. México: Editorial Thompson.
- Pereira, F. (2012). *Talento humano*. Recuperado de: <http://olapereira.blogspot.pe/2012/04/talento-humano.html>
- Quintana, C. (2006). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santo.
- Rodríguez, D. (2009). *La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: barreras y facilitadores*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma Barcelona). (Acceso el 10 de abril de 2018)
- Robines, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Robines, S. y Jugo, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2014), *Metodología de la investigación*. (6ª. Edición). México: Editorial McGraw-Hill.
- Tamayo Y Tamayo, M (2012) *Metodología Formal De La Investigación Científica*. México: Editorial Limosa

# **ANEXOS**



TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018”	Objetivo General Identificar el nivel de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote -2018.	Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.95) indica que: “En un estudio descriptivo solo se formula hipótesis cuando se pronostica un dato o hecho”.  En este caso no es posible formular algún tipo de hipótesis ya que solo se van a analizar a las variables en estudio sin	V1: Gestión del Talento Humano	Organización y planificación del área de gestión humana	Diseño. Descriptivo <b>M - O</b>  Donde: M: Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018 O: Observación de las variables gestión del talento y desempeño laboral  Población/Muestra. 95 trabajadores de la municipalidad  Técnica Encuesta Instrumentos	
	Objetivos Específicos			Identificar el nivel de la dimensión Organización y planificación del área de gestión humana de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.		Incorporación y adaptación de las personas a la organización
	Identificar el nivel de la dimensión Desarrollo del personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018			Identificar el nivel de la dimensión Compensación, bienestar y salud de las personas de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.		Compensación, bienestar y salud de las personas
	Identificar el nivel de la dimensión Incorporación y adaptación de las personas a la organización de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.			Identificar el nivel de la dimensión Desarrollo del personal de la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018.		Desarrollo del personal
				V2: Desempeño Laboral		Cumplimiento de objetivos y tareas
						Cooperación y trabajo en equipo
						Disciplina laboral

	<p>Identificar el nivel de la dimensión Cooperación y Trabajo en equipo del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018</p> <p>Identificar el nivel de la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018</p> <p>Identificar el nivel de la dimensión Superación personal en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018</p> <p>Identificar el nivel de la Dimensión</p>	<p>Manipular ni medir el efecto de una sobre otra</p>		<p>Superación Personal</p> <hr/> <p>Cumplimiento De objetivos y tareas</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <math>\alpha</math>Cron Bach = 0.826 </div>
--	---	---	--	--	--

## ANEXO 02: INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICA

### MODELO FICHA TÉCNICA

#### I.- DATOS INFORMATIVOS:

**1.1. Técnica:**

Encuesta

**1.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario “Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral”

**1.3. Lugar:** Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

**1.4. Forma de aplicación:**

Colectiva

**1.5. Autores:** Blas Ovo Ciara – Castro Cavero  
Joao

**1.6. Medición:** Nivel de desarrollo de la gestión del talento humano y del

Desempeño laboral

**1.7. Administración:** Trabajadores administrativos de la municipalidad

**1.8. Tiempo de aplicación:** 30 minutos

#### II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018

#### III.-INSTRUCCIONES:

1. La guía de la encuesta sobre el nivel de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de 30 ítems correspondiendo a cada dimensión de las variables.
2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 150.
3. Las dimensiones a mediar por parte de la variable gestión del talento humano son: Organización y planificación del área de gestión humana, Incorporación y adaptación de las personas a la organización, Compensación, bienestar y salud de las personas, Desarrollo del personal. Las dimensiones a medir por parte de la variable desempeño

laboral son Cumplimiento de objetivos y tareas, Trabajo en equipo y Cooperación, Disciplina laboral, Superación Personal.

**IV.-MATERIALES:** fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

**Cuestionario: Gestión del Talento y Desempeño Laboral**

A continuación, se presenta un pequeño cuestionario que contiene 30 preguntas que permitirán medir de la gestión del talento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Ciudad de Nuevo Chimbote en el año 2018, donde se le pide que marque donde usted cree conveniente con total sinceridad y Transparencia.

	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. La Municipalidad cuenta con un plan de gestión de talento humano					
2. Considera que la planeación estratégica del talento humano es la correcta					
3. Está de acuerdo con los procesos que sigue el área de Gestión del Talento Humana de la Municipalidad					
4. Las funciones que usted desempeña en su cargo son las funciones que están descritas en el MOF					
5. El MOF se actualiza frecuentemente					
6. Cree usted que el proceso de requisición cumple los parámetros formales					
7. Considera usted que el reclutamiento de personal de la Municipalidad es eficiente					
8. En la Municipalidad, seleccionan al personal idóneo para cada cargo en específico					

9. La Municipalidad respeta los términos y acuerdos firmados en la contratación del trabajador.					
10. La Municipalidad cuenta con un proceso de inducción eficientemente.					
11. Existe algún incentivo salarial por hacer eficientemente el trabajo.					
12. Usted como trabajador sabe de la existencia del programa de bonos propio de la Municipalidad					
13. La Municipalidad cumple con las normativas de seguridad y salud en el trabajo vigente					
14. Existe un buen clima laboral en la Municipalidad.					
15. Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación					
16. Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado					
17. Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia					
18. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna					
19. Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.					

20. Plante alternativas para solucionar un problema.					
21. Plantea nuevos proyectos en beneficio de la organización					
22. Expresa sus ideas u opiniones en su centro laboral.					
23. La comunicación que usted posee con sus compañeros le ayuda a realizar mejor su trabajo.					
24. ¿Se obtiene mejores resultados cuando se trabaja en equipo?					
25. Se siente cómodo trabajando en equipo					
26. Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.					
27. Guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.					
28. Su compromiso con la Institución le hace ser más eficiente en el trabajo					
29. Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.					
30. Su formación ayuda en el desempeño y bienestar del área.					

## ANEXO 03: VALIDACIONES

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**OBJETIVO:** IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES**

**DEL EVALUADOR**

: *Conzales Rueda Nestor David*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

:

*MAGISTER*



DNI: *32991045*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**OBJETIVO:** IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		/		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** MEDINA BOLA, JOSE ANTONIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Mg.

  
\_\_\_\_\_

DNI: 07598660

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**OBJETIVO:** IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES**

**DEL EVALUADOR**

: Chacon Arenas Edinson Miguel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

:

Magister



Edinson Miguel Chacon Arenas

DNI: 25573328

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**OBJETIVO:** IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** *Dgilda Sánchez Sorie*  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** *Magister*

  
\_\_\_\_\_

DNI: 32969014

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**OBJETIVO:** IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**DIRIGIDO A:** TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** Héctor Sergio Benites Ronuro  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Comunicador Social (Metodólogo) / UNS

  
Mg. Héctor Sergio Benites Ronuro

DNI: 32577008

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## ANEXO 04: CONFIABILIDAD

### RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS VARIABLES: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cron Bach Fiabilidad	N° de elementos
<b>,826</b>	<b>30</b>

Nivel de Confiabilidad Aceptado

#### Estadísticos total-elemento

N° ITEM	PRIMEDIA	Varian S
ITEM 1	2.30	0.90
ITEM 2	2.60	0.93
ITEM 3	2.40	1.15
ITEM 4	3.50	1.38
ITEM 5	2.20	0.84
ITEM 6	2.90	1.43
ITEM 7	2.70	1.34
ITEM 8	3.10	1.87
ITEM 9	2.80	1.96
ITEM 10	3.70	1.12
ITEM 11	2.00	0.88
ITEM 12	2.20	0.84
ITEM 13	1.90	0.10
ITEM 14	1.40	0.26
ITEM 15	2.60	1.15
ITEM 16	2.90	0.76
ITEM 17	2.80	1.73

ITEM 18	3.10	2.54
ITEM 19	3.20	1.96
ITEM 20	2.40	1.37
ITEM 21	2.60	0.93
ITEM 22	2.60	0.26
ITEM 23	2.70	1.12
ITEM 24	2.30	0.84
ITEM 25	2.80	1.60
ITEM 26	2.60	0.76
ITEM 27	2.10	0.93
ITEM 28	2.40	0.94
ITEM 29	2.50	0.98
ITEM 30	1.90	0.76
ITEM 35	2.30	0.90
ITEM 36	2.40	1.15

#### **Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cron Bach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cron Bach}} = 0.826$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE **MUY BUENO**, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

ANEXO 05: FOTOS





# ANEXO 06

	Variable Gestión del Talento Humano													Variable Disponibilidad Laboral																
	D1				D2				D3				D4			D5		D6				D7		D8						
	ilva1	ilva2	ilva3	ilva4	ilva5	ilva6	ilva7	ilva8	ilva9	ilva10	ilva11	ilva12	ilva13	ilva14	ilva15	ilva16	ilva17	ilva18	ilva19	ilva20	ilva21	ilva22	ilva23	ilva24	ilva25	ilva26	ilva27	ilva28	ilva29	ilva30
E1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
E2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	3	1	3
E3	1	2	4	4	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
E4	2	4	2	4	2	1	1	5	2	4	2	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1
E5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3
E6	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	4
E7	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4
E8	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2
E9	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4
E10	1	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	4
E11	1	4	2	4	2	1	1	5	2	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3
E12	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1
E13	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4
E14	1	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2
E15	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	1
E16	1	2	4	4	1	2	2	1	1	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2
E17	1	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	1
E18	1	2	3	4	1	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1
E19	1	3	2	4	2	3	2	3	4	4	1	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4
E20	1	2	4	4	1	2	2	1	1	2	1	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	2
E21	1	4	2	4	2	1	1	5	1	5	4	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
E22	1	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	2	3	1	2
E23	1	2	3	4	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1
E24	1	3	2	4	2	3	2	3	4	4	1	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	2
E25	1	4	2	4	2	1	1	5	1	5	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4
E26	1	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
E27	1	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	2
E28	1	1	5	4	4	4	1	3	5	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2	1	3	3
E29	1	1	2	1	5	3	1	2	5	5	1	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	5	2	3	1	1
E30	1	5	1	3	3	3	1	5	4	2	5	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	4
E31	1	4	4	1	4	2	4	5	5	5	3	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4
E32	1	5	4	3	1	4	1	2	4	4	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	2	3	1	3
E33	1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4
E34	1	5	2	4	1	3	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2
E35	1	2	3	5	5	2	3	1	2	4	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3
E36	1	5	3	5	1	4	1	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E37	1	5	1	1	5	3	2	4	3	2	1	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	1
E38	1	2	4	1	2	4	2	4	4	2	5	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1
E39	1	1	3	3	4	3	2	1	5	5	1	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4
E40	1	1	5	5	5	3	4	3	5	3	1	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	2
E41	1	2	4	4	4	2	1	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E42	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	1
E43	1	2	4	2	2	1	4	5	5	5	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3
E44	1	5	3	3	4	5	5	1	3	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	1	2	2	1	1
E45	1	5	5	1	2	5	3	1	2	4	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	3



## ANEXO 07: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

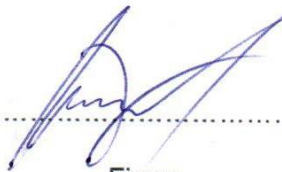
	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE – 2018”, del estudiante Joao Franco Castro Cavero constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE – 2018”, del estudiante Kiara Jhoseline Blas Obo constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

# ANEXO 08: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Nosotros, Castro Cavero Joao Franco identificado con DNI N° 74759329 y Kiara Jhoseline Blas Obo con DNI N° 70228297, Egresados de la Escuela Profesional de Administración De la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

“LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

  
.....  
Joao Castro Cavero  
DNI: 74759329

  
.....  
Kiara Blas Obo  
DNI: 70228297

FECHA: 12 de Diciembre del 2018

# ANEXO 09: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
JOAO FRANCO CASTRO CAVERO

---

INFORME TÍTULADO:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
NUEVO CHIMBOTE - 2018”

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 03/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 15



  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BLAS OBO KIARA JHOSELINE

---

INFORME TÍTULADO:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
NUEVO CHIMBOTE - 2018”

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 03/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN