



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la
Municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Castillo Pérez, Alicia (ORCID: 0000-0002-4550-4742)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Quiero dedicar a mis padres, Dagoberto Castillo Rojas, Violeta Pérez Tamay y a mi menor hija Jasmin Guevara Castillo, quienes confiaron en mí íntegramente con el apoyo incondicional, las motivaciones que me brindaron para seguir adelante, en esta etapa de superación en lo personal y profesional.

Alicia

Agradecimiento

Agradezco a cada uno de los docentes, por el tiempo dedicado con las enseñanzas, y paciencia que tuvieron,

Agradecer al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, por brindarme las facilidades de poder recopilar información para el desarrollo de mi tesis.

La autora

Página del jurado

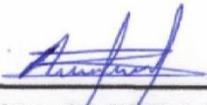
Declaratoria de autenticidad

Yo, Alicia Castillo Pérez, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019*, en 64 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 13 de enero de 2020


ALICIA CASTILLO PEREZ
DNI N.º 47667769

Índice

| | |
|---|-----------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado..... | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de tablas | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MÉTODO | 19 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 2.2. Operacionalización de las variables | 20 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo..... | 22 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 23 |
| 2.5. Procedimientos | 26 |
| 2.6. Método de análisis de datos | 27 |
| 2.7. Aspectos éticos..... | 27 |
| III. RESULTADOS..... | 28 |
| IV. DISCUSIÓN | 31 |
| V. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 36 |
| REFERENCIAS | 37 |
| ANEXOS | 43 |
| Matriz de consistencia | 44 |
| Instrumentos de recolección de datos | 45 |
| Validación de instrumentos | 49 |

| | |
|---|-----------|
| Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación | 55 |
| Bases de datos estadísticos | 56 |
| Autorización de publicación de tesis al repositorio | 61 |
| Acta de aprobación de originalidad | 62 |
| Informe de originalidad | 63 |
| Autorización final del trabajo de investigación | 64 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i> | 21 |
| Tabla 2 <i>Resumen de procesamiento de casos</i> | 25 |
| Tabla 3 <i>Estadística de fiabilidad del cuestionario gestión del talento humano</i> | 25 |
| Tabla 4 <i>Resumen de procesamiento de casos</i> | 25 |
| Tabla 5 <i>Estadísticas de fiabilidad del cuestionario desempeño laboral</i> | 26 |
| Tabla 6 <i>Estado de gestión del talento humano</i> | 28 |
| Tabla 7 <i>Estado de desempeño laboral de los colaboradores</i> | 28 |
| Tabla 8 <i>Relación de la Gestión del talento humano y desempeño laboral</i> | 29 |
| Tabla 9 <i>Coefficiente de determinación</i> | 29 |

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019; la investigación fue considerada como básica, y se desarrolló con un diseño no experimental. La población y muestra de estudio lo constituyeron 65 colaboradores pertenecientes a la municipalidad; por lo cual se consideró necesaria la aplicación de la técnica de la encuesta, con su instrumento para recoger información el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que, la gestión del talento humano resultó ser deficiente en un 52%, de igual manera el desempeño laboral de los trabajadores resultó ser malo en un 48%. Finalmente, esta investigación concluyó que, sí existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, porque el coeficiente de correlación obtenida de la prueba de Rho de Spearman fue 0.766, representando ello en una correlación positiva considerable.

Palabras claves: Gestión, talento, desempeño, colaboradores.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between human talent management and job performance in employees of the district municipality of Santa Rosa, El Dorado, 2019; The research was considered as basic, and was developed with a non-experimental design. The population and sample of study constituted 65 collaborators belonging to the municipality; Therefore, it was considered necessary to apply the survey technique with its instrument to gather information on the questionnaire. The results obtained were that the management of human talent proved to be deficient in 52%, in the same way the labor performance of the workers turned out to be bad in 48%. Finally, this investigation concluded that, if there is a significant relationship between human talent management and work performance in employees of the district municipality of Santa Rosa, because the correlation coefficient obtained from the Spearman Rho test was 0.766, representing it a considerable positive correlation.

Keywords: Management, talent, performance, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Es importante mencionar que para el estudio se ha considerado inicialmente, la realidad problemática, es por ese motivo que se inicia presentando la realidad internacional; es así en el estado de México, muchos empleadores, gerentes o directores de empresas se formulan interrogantes de cómo llegar a detectar si un trabajador se encuentra agotado por las labores que desempeña y cómo esto afectará a su estado de salud, llegando al punto de enfermarse. Recordemos de que si un empleado llega a mostrar indicios de cansancio, estrés o no se encuentra conforme por las labores que desempeña en un determinado puesto de trabajo, entonces esto genera que el desempeño en las actividades que demanda su puesto se vea disminuida, pero existen signos que los trabajadores empiezan a mostrar cuando el nivel de su desempeño se vea afectado tales como: Se muestra poco participativo en las reuniones de trabajo a pesar que este empleado aportaba buenas ideas al grupo, sin embargo, esa actitud se va evidenciando menos, llegando al punto de mostrar silencio.

Otro factor importante a notar es que el empleado se muestra reacio, amargado con sus compañeros de labores, llegando al punto de generar fácilmente un conflicto por algún comentario vertido por su compañero; y como último factor predominante y quizás el más perjudicial para la empresa, es que el empleado esté cometiendo constantemente errores en las labores que realiza, porque presenta dificultad para concentrarse y eso afecta su capacidad de resolución de problemas (Vasel, 2019). La gestión de talento humano es considerada como aquel aspecto primordial, el cual garantiza el nivel para el crecimiento y posicionamiento que presentan las empresas en el ámbito en donde desarrollan sus actividades comerciales; es por ese motivo que las compañías deben preocuparse dentro del conjunto de actividades que realizan en torno al personal, de atraer, cuidar y desarrollar ese talento humano que poseen, de igual forma deben ser capaces de retenerlo, porque estos serán fundamentales en el nivel de productividad que alcance la empresa; sin embargo al observar un panorama más amplio de cómo está siendo abordado este tema en las distintas empresas al nivel global, se puede observar resultados de estudios como el que realizó The Future of HR (2019), cuya elaboración estuvo a cargo de la consultora KPMG, donde se destaca que dentro de la región de América Latina se evidencia que sólo un 35% de los directores que tienen a su

disposición el cargo del manejo de personal, poseen un plan detallado y que se encuentre bien sustentado sobre la potencialización de los talentos que desarrolle el personal, además de ello se encuentran empleando como soporte distintas plataformas tecnológicas que permitirán el crecimiento organizacional (Brinkmann, 2019). En el Perú los directorios cumplen un papel importante dentro de las empresas, porque serán ellos quienes se harán cargo de los intereses que persigue la organización además de los socios o accionistas; sobre los puntos fundamentales que enmarcan las agendas de los directores y gerentes de las empresas son temas relacionados al manejo de la parte operativa, inversiones, búsqueda de financiamiento, manejo del efectivo y el manejo del personal; si nos centramos con mayor énfasis en este último punto según un estudio llevado a cabo por el Real Time Management (RTM y el PAD Escuela de Dirección de la Universidad de Piura, se logró evidenciar que el 69% de las empresas manifiestan que la gestión de talentos y de los Recursos Humanos no son abordados de manera adecuada y que se debería mejorar mucho en ese aspecto, además que el 14 % de las empresas consideran que la responsabilidad recae primordialmente en el directorio, cuando en sí, este tema debería ser abordado por el área de Recursos Humanos (Trigoso, 2019).

Indagando dentro del municipio del distrito de Santa Rosa, mismo que pertenece a la jurisdicción de la provincia El Dorado, se pudo conversar con la persona encargada de la Oficina de Recursos Humanos, quien manifestó que últimamente los colaboradores de esta entidad, han venido presentando indicios de disminución respecto al desempeño de sus labores de trabajo, como por ejemplo que, mucho de los empleados no se encuentran cumpliendo con las metas encomendadas por su jefe inmediato, generando eso una falta de responsabilidad; otros comentarios vertidos por el encargado del área son que se empieza a notar un ambiente tenso en los grupos de trabajo, además que ya se presentaron ciertos conflictos entre los colegas de trabajo, todo ello ha generado de que se muestren poca disposición en brindar apoyo a sus colegas cuando más lo necesiten; un dato primordial que nos comentó es que se incrementó las quejas de los usuarios que acuden a la respectiva municipalidad, porque manifiestan que el personal no les brinda un trato adecuado, que se dirigen de mal manera hacia ellos y demuestran ser poco empáticos, generando eso que los trabajadores no brinden una adecuada orientación de los servicios que brinda la municipalidad. Ante todo lo comentado por

la persona encargada de la Oficina de Recursos Humanos, se llega a inferir que el problema suscitado con el desempeño laboral que presentan los trabajadores, puede ser debido a que en la municipalidad no se ha logrado implantar estrategias adecuadas para el correcto funcionamiento de la gestión del talento humano, en base a ello se deduce que los empleados no han logrado potencializar y desarrollar al máximo sus habilidades y capacidades. Además de ello, la Municipalidad puede ser que no esté poniendo énfasis en la capacitación de los empleados que suelen ser el engranaje perfecto para las operaciones que se realiza. Entonces de seguir con esta problemática, la municipalidad llegaría al punto de contar con personal poco competente, que no se acople a las necesidades de los puestos de trabajo, ni a las exigencias del mismo, y que al final el único perjudicado serán los usuarios que recurren a dicha municipalidad para acceder a los servicios que en ella se brindan.

A fin de poder contribuir con la presente investigación, se han considerado algunas investigaciones pasadas relacionadas a las variables que están siendo objeto del estudio, las cuales corresponden a la “gestión del talento humano” y “desempeño laboral”, estas investigaciones fueron a nivel internacional, nacional y local. En ese sentido partiendo por las investigaciones internacionales; Salazar, R. (2015), en su investigación titulada: *La alineación del talento humano a la estrategia organizacional y su incidencia en la gestión estratégica del talento*. (Tesis Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador; contó con la finalidad principal de realizar una identificación de la incidencia en cuanto a la alineación del talento humano en la gestión estratégica del personal. Se empleó un enfoque cualitativo, diseño no experimental, 85 empresas constituyeron la población y muestra; la técnica aplicada fue el cuestionario a través de la formulación de varias preguntas. Concluyó que: actualmente en la empresa privada existen tendencias marcadas y puestas en práctica en relación a la gestión estratégica del talento humano, así como también en relación a la alineación de los colaboradores hacia la estrategia. Sarmiento, J. (2017), en su investigación titulada: *Relación entre la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral del Personal del área Central de la Universidad Central*. (Tesis Maestría). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador; el estudio presentó el objetivo primario del establecimiento de la relación presentada por las variables de gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Universidad Central. Tuvo como tipo de investigación al descriptivo;

en base al diseño no experimental, en cuanto a la población, ésta fue conformada por 603 individuos, la muestra comprendió un número de 235, la encuesta fue la técnica de recojo de información empleada, siendo el cuestionario el instrumento que se utilizó. La investigación concluye en lo siguiente: de acuerdo con los datos obtenidos de la evaluación realizada sobre el desempeño, se deduce que este no beneficia ni a los servidores ni a la institución, y que este proceso no permite crecer profesionalmente a los trabajadores, las funciones que tienen los trabajadores no se relaciona con el puesto laboral, afirmando que no existe cultura de evaluación, y se percibe resistencia al proceso de evaluación.

Ponce, B. (2014), en su investigación titulada: *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito*. (Tesis Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Su objetivo principal fue determinar el modo en que la gestión del talento humano repercute sobre la variable del desempeño laboral en la plana de colaboradores del ministerio de justicia. En el aspecto metodológico el estudio fue de tipo básico, cuyo diseño fue en base al no experimental. Un total de 52 personas constituyeron la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección fue una encuesta y entrevista. Concluye que: al realizar la planificación del talento humano, de acuerdo a los trabajadores encuestados han dado a conocer que existe suficiente personal y que al mismo tiempo resultan ser inevitables para llevar a cabo las actividades, por lo cual, se hace una afirmación y es que aquellos colaboradores que cumplen con las actividades que le son encomendadas por sus superiores trabajan sin la necesidad de complicarse y aportando a la empresa en la consecución de sus objetivos. Asimismo, concluyó mencionando que la clasificación de puestos de acuerdo a la mayoría de encuestados afirmó que se cumple con las disposiciones o requisitos que demanda el formar parte de un grupo mayor ocupacional.

Mientras tanto a nivel nacional se encontró trabajos investigativos tales como Del Castillo, A. (2017), en su investigación titulada: *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú; contó con la finalidad principal de encontrar de qué manera se relaciona la variable gestión del

talento humano con la variable del desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa municipal. El estudio estuvo basado sobre una metodología de enfoque cuantitativo, con el tipo de investigación básico, al nivel descriptivo-correlacional. Respecto a la población y muestra consideró un total de 82 trabajadores del área administrativa, empleando para ello empleó la encuesta como técnica de recojo de data, y al cuestionario como instrumento. Se presenta como conclusión lo siguiente: A partir de la prueba estadística Rho de Spearman, se determina un coeficiente con valor de 0,77 con lo que se puede afirmar la existencia de una significativa relación para las variables de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la población mencionada. También, concluyó señalando sobre la existencia de una relación positiva media entre el conocimiento con el desempeño laboral, a razón de que el valor del coeficiente de correlación fue 0,710.

Valentín (2017), en su investigación titulada: *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis Pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú; el objetivo general que presentó fue identificar la influencia que tiene la gestión del talento humano sobre la variable de desempeño laboral, respecto a la metodología empleada el estudio fue del tipo básico, en base al nivel explicativo, de acuerdo con un diseño no experimental, siendo de corte transversal. Por ende, consideró como su población y muestra al personal del área administrativa y del área asistencial que asciende a 161 personas, aplicó a la encuesta como técnica para el recojo de información, y el cuestionario fue el instrumento empleado. Se concluye en lo siguiente: mediante el uso del estadístico del Chi – cuadrado fue que se determinó la influencia por parte de las variables de “gestión del talento humano” y “desempeño laboral” en los trabajadores de salud, debido a que el valor resultó 0,000 y el coeficiente de correlación fue ,815. Condori, M. (2018), en su investigación titulada: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú; su objetivo principal consistió en determinar cuál es la relación existente para las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la población mencionada, la metodología de investigación empleada fue la de tipo básica, sustentada en un diseño no experimental, en un nivel correlacional, en base a un corte transversal,

utilizando el método deductivo. Un total de 46 colaboradores del área administrativa conformaron la población y la muestra del estudio, para obtener sus resultados esperados empleó la encuesta a modo de técnica, siendo el cuestionario el instrumento para el recojo de la data correspondiente a cada variable. Se tuvo como conclusión: de acuerdo con los datos obtenidos, la variable de “gestión del talento humano” presenta una relación directa y significativa con la variable de “desempeño laboral” de la población investigada, pues el 34.8% de los trabajadores ha señalado en sus respuestas que en algunas ocasiones se realiza la gestión del talento humano que es desarrollada por la entidad, que repercute sobre en un nivel regular del desempeño laboral.

Rosas, E. (2018), en su investigación titulada: *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso Gobierno Regional Pasco – 2017*. (Tesis Maestría) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú, el objetivo principal que planteó fue la determinación de la existencia de asociación para las variables de “gestión del talento humano” y la motivación laboral, respecto a la metodología empleada, esta fue desarrollada bajo según el enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica, y el nivel de estudio correlacional, así mismo, se fundamentó en un diseño no experimental y teniendo en cuenta el método hipotético – deductivo, por otra parte, su población y muestra lo conformaron 105 empleados del área administrativa del Gobierno Regional Pasco. La encuesta fue la técnica usada para el recojo de datos junto con el cuestionario a modo de instrumento para cada una de las variables. Concluyó que: mediante la fórmula estadística de Rho de Spearman, se logró determinar que existe una relación significativa y directa con la motivación laboral en los colaboradores del gobierno regional mencionado, siendo así que, el resultado del coeficiente para la correlación que se obtuvo fue de ,818. Y como último en el nivel local se encontraron investigaciones como Berrú, M. & Córdova, M. (2017), en su investigación titulada: *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrias e inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú; contó con la finalidad principal de determinar cómo es qué la variable de gestión de recursos humanos repercute sobre la variable del desempeño laboral, respecto a la metodología en la que se sustentó la investigación, esta fue según el tipo de estudio, básico, con un nivel correlacional, fundamentada de acuerdo con el diseño

no experimental, siendo de corte transversal. Una suma de 9 colaboradores de la empresa constituyeron la población y la muestra del estudio. Para la técnica fue utilizada la encuesta, siendo el cuestionario el instrumento para el recojo de data direccionada para cada variable. Concluyó que: La variable “gestión del talento humano” repercute sobre la otra variable de “desempeño laboral” en la población objeto de investigación, así lo determina el valor del coeficiente de correlación con un índice de 0,208.

Reátegui, L. (2017), en su investigación titulada: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú; cuyo objetivo primario estuvo basado en determinar de qué manera la variable de motivación influye sobre el desempeño de quienes son los trabajadores de la I.E.I., en cuanto a su metodología, el estudio fue de tipo básico, fundamentado en un diseño del modelo no experimental, correspondiendo al nivel correlacional, con un corte transversal, para ello su población y muestra seleccionados fueron 19 docentes, tuvo en consideración a la encuesta como la técnica empleada para la investigación, siendo el cuestionario el instrumento seleccionado. Se dio como conclusión lo siguiente: con los datos obtenidos, se logró determinar que la motivación influye positivamente sobre la variable de desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa del centro poblado de Huingoyacu, ello se refleja en el coeficiente de determinación de 0,338, teniendo además un valor de 0,581 para el coeficiente de correlación de Pearson. Además, concluyó que: la motivación presentó un nivel de malo en un 52% y en un nivel regular según el 37%, en tanto el nivel de desempeño laboral fue bajo en un 47%. Esta investigación demuestra que las variables si se relacionan significativamente ya que los resultados así lo demuestran, puesto que al tener un nivel bajo de motivación también se tendrán niveles bajos de desempeño laboral.

Posteriormente se indagó en diversas fuentes bibliográficas con la finalidad de que se encuentre autores que definan las variables de estudio y de encontrar la manera en cómo serán evaluadas, empezando por definir toda la teoría concerniente a la gestión del talento humano: Por otro lado, determinados autores mencionan que este constructo es visto como un modelo que permite realizar cambios en cuanto a la perspectiva y la idea

que se tiene sobre un trabajador que labora en una empresa, pues estos son vistos por los que dirigen el departamento de recursos humanos como personas con diferentes talentos y habilidades que pueden desarrollar y aplicar al momento de realizar una tarea dentro de la empresa, contribuyendo al logro de su objetivo y la obtención de beneficios futuros. Al término, el concepto de gestión del talento humano es también reconocido por otros términos como “gestión del capital intelectual” o “gestión del conocimiento”. En ese sentido sea cual fuere la palabra que se tome en consideración para definir a un trabajador con excelentes capacidades para desenvolverse en su puesto de trabajo, el mayor reto que tienen los administradores en la actualidad, es el de obtener nuevos conocimientos a partir de la contratación de un nuevo personal y que éste resulte siendo de mucha utilidad y genere beneficios para las empresas (Armas, Llanos y Traverso, 2017, p. 19).

Se conoce como talento individual a la capacidad que posee un ser humano con su compromiso para lograr resultados que alcance a resaltar de su entorno laboral u organización al que pertenece. La competitividad de una persona se conforma por un conjunto de habilidades que se vean involucradas en su ambiente o actividades como un profesional, con esto el trabajador busca conseguir mejores resultados y que de alguna manera sobresalgan de los demás, esto lo logra aplicando sus conocimientos, su capacidad, generando compromiso y acción con la empresa y los resultados que esta quiere. Se mencionan diferentes talentos: como en direcciones, comercialmente hablando, en cosas técnicas, o talento operativo, etc. Todos estos talentos desarrollan diferentes capacidades y busca maximizar su aporte desde el rol o función que está cumpliendo el trabajador. Existen profesionales que no obtienen mayores resultados en el área donde se están desempeñando, pero esto no quiere asegurar que no pueda desarrollarlo en otro tipo de empresa, en otra área y con otro entorno laboral. Hablar de talento, es más que conocer bien tus funciones, esto implica que otros resultados que vienen con otras acciones complementarias, como el compromiso que el trabajador tiene con la empresa, las funciones que pueda realizar, y las capacidades que pueda poseer (Ramos, 2016, p. 206).

La gestión del talento es un área en rápido crecimiento, aunque existe un debate serio sobre el marco conceptual, la definición, contexto y los criterios sobre la práctica de la

gestión del talento, además de la efectividad y el valor para la organización, no ha sido ampliamente evaluado en el contexto nacional e internacional. El término gestión del talento surgió a finales de 1990 por los consultores de McKinsey quienes presentaron el concepto de gestión del talento y luego el interés en el concepto fue aumentado. En la actualidad la competencia global obliga a las empresas a tomar decisiones importantes en el contexto internacional y la globalización que trae consigo desafíos en las prácticas de gestión del talento. Como se señaló anteriormente, la gestión del talento está en el centro de los debates en los ámbitos académicos y empresariales, y es por ello que se generaron diferentes puntos de vista sobre la gestión del talento como enfoques internos y externos los cuales son expuestos por los académicos de mayor renombre que investigan esta materia; es así, que la gestión del talento es descrita con diferentes subdisciplinas como selección, reclutamiento, desarrollo de liderazgo y desempeño administrativo. En primer lugar, la gestión del talento es un esfuerzo sistemático para garantizar la continuidad de los empleados en los puestos clave y para fomentar el desarrollo personal y, en segundo lugar, viene a ser un proceso que garantiza el flujo de recursos (Yener, Gurbuz & Acar, 2017, p. 234).

Realizar una buena gestión del talento humanos implicada diferentes acciones y actividades encaminadas a encontrar el personal idóneo para un puesto laboral y que estos puedan hacer uso de sus habilidades y conocimiento a fin de contribuir con el propósito principal propuesto por la organización. En este sentido, la gestión del talento humano integra un conjunto de procedimientos, por ello se le considera como un ciclo organizacional y un método libre en acciones asociadas con ingresar a la organización, transferirla y abandonarla, entonces la gestión del talento conducirá a su identificación y abastecimiento en alineación con las estrategias de la organización, su mantenimiento, motivación para lograr lo mejor posible resultados y desarrollo beneficioso para la empresa y los talentos. Por lo tanto, su gestión es garantizar un nivel adecuado y el flujo adecuado de personas con talento dentro de la organización (Maślanka, 2014, p. 104). Actualmente al hablar o hacer mención al término o la palabra gestión del talento humano en el ámbito organizacional, nos estamos refiriendo al hecho o acción de realizar un estudio y análisis del reclutamiento del personal, mismo que contempla diferentes procesos que abarca desde la preselección hasta la contratación de un nuevo personal y que será necesario para lograr los objetivos.

Algunas de las actividades que contempla la gestión del talento humano apuntan hacia lo que son las capacitaciones, las entrevistas, y el desarrollo de la experiencia laboral directamente en el puesto al cual pretende ingresar a trabajar. Dependerá de cada individuo el esfuerzo y empeño que ponga para sobresalir ante los demás participantes y ser contratado por una organización. Encontrar y conservar al profesional idóneo en cualquier entidad, implica un proceso de valoración que las empresas que son competitivas buscan para reinventar sus ideas, o crecer más, todo esto con el crecimiento de su capital humano, ya que estos trabajadores son conscientes del valor que tienen dentro de la empresa y que es reconocida por recursos humanos. Este reconocimiento no debería ser exclusivo para el departamento de Recursos Humanos en una entidad empresarial, ya que una de sus funciones principales es atraer y conservar a sus trabajadores que en la actualidad poseen un talento que genera beneficios a la empresa y que deberían desarrollarse en diferentes ámbitos de la organización. (Perdiguero, 2016, p.184).

Montoya y Boyero (2016), señala que el talento humano representa una pieza clave y fundamental dentro de una empresa, pues permite que esta tenga una mayor ventaja competitiva y por ende es un elemento indispensable para cualquier empresa sea pública o privada. Este elemento es punto clave que permite diferenciar la competitividad entre trabajadores de una misma empresa, puesto que ayuda a demostrar, medir y comparar entre organizaciones como se viene brindando los servicios y ofertando productos novedosos a sus clientes. Ser competitivos significa ser más productivos, obtener mayor rentabilidad (p. 2). Por otro lado, Van Dijk (2019), cita a Joubert (2007), quien menciona que el talento es la capacidad de una persona para inspirar repetidamente y despertar emociones en los demás, percibimos el talento emocionalmente y reaccionamos a él emocionalmente, vemos, sentimos y escuchamos el talento en nuestra vida cotidiana y el talento parece ser un ingrediente importante para la grandeza. Los cuatro elementos del talento individual son la potencia (el poder, la influencia y la capacidad de la persona para lograr resultados), el interés más verdadero (pasión), las inteligencias de habilidades (aprendizaje mental y físico y habilidades de rendimiento para competir, conquistar y sobrevivir) y la inteligencia de la virtud (excelencia moral e integridad) (p. 387).

Se define la gestión del talento humano según el conjunto de actividades puestas en marcha por las personas para lograr los objetivos que plantea la empresa, después de la evaluación aprobatoria, se contrata los servicios, potenciar sus habilidades, y encontrar una motivación para lograr altos niveles de desempeño, de esta manera buscan asegurarse que se sientan comprometidos con la empresa, en otras palabras, la gestión del talento humano comprende las funciones de elaborar actividades para captar profesionales, capacitarlas, motivarlas y mantenerlas; en síntesis, se debe reconocer al área de gestión del talento humano, como aquella área de mayor responsabilidad en cuanto a la estancia y trayecto de los profesionales que una empresa posee. (Bogdanski, Santana, & Portillo, 2014, p. 4).

Para finalizar con el marco teórico correspondiente a la variable gestión del talento humano, es importante hacer mención a la forma de evaluación de la misma, teniendo en cuenta la teoría de (Servir, 2016), misma que expone una definición sobre el concepto de gestión del talento humano, en la cual se afirma que dicha gestión en cualquier entidad del estado está integrada a un sub sistema de gestión de un puesto laboral y se centra en un solo objetivo que es la de seleccionar a la persona idónea que ocupe el puesto o cargo en disposición, pero teniendo en cuenta aspectos como el orden de mérito, la igualdad de oportunidades entre los participantes, la transparencia y veracidad durante el proceso de selección y por último hacer cumplir con todos los requisitos que se han dispuesto para el puesto laboral y que debe alcanzar los futuros empleadores, para ello se debe seguir los siguientes procedimientos, como son: Convocatoria: (Servir, 2016), menciona que los indicadores de esta dimensión son las modalidades de convocatoria, que consiste que el departamento de Recursos Humanos podrá realizar la convocatoria para la contratación del personal mediante los medios de comunicación masiva, los cuales pueden ser los diarios de mayormente visto, las bolsas de trabajo, las redes sociales, la televisión, los colegios profesionales y redes sociales; así como también deberá publicarlo mediante su portal institucional. Como segundo indicador se tiene a la información que debe contener la convocatoria que incluye a las bases, formato de la ficha del postulante, los formatos de declaraciones juradas y los avisos de convocatoria (p. 7).

Como segunda dimensión se tiene a la selección, de acuerdo con la teoría de (Servir, 2016), sostiene que mientras se realice o se encuentra en el tiempo para reclutar a un

nuevo personal, la convocatoria como es conocida esta denominación para referirse al hecho de que una empresa está en la búsqueda de nuevo personal y para ello se presentan varias personas a un mismo puesto laboral. Pues bien, como se indicaba anteriormente durante el tiempo de reclutamiento es importante que la convocatoria sea colocada en un portal institucional de la entidad pública que necesita de un nuevo personal, o en el caso que no se cuente con dicho sitio web, puede hacerlo en espacio públicos donde haya afluencia de personas. Dentro de esta dimensión se tiene los siguientes indicadores que son: la etapa de evaluación, y dentro de ello está comprendido el evaluar la hoja de vida del postulante además de la evaluación de los conocimientos adquiridos por el postulante; como segundo indicador se tiene a la etapa de entrevista, que es el siguiente paso para seleccionar al personal adecuado, y consiste en la continuación de las evaluaciones que han sido previamente realizada a los postulantes, por lo cual la oficina o área de recursos humanos o el personal que desempeñe las veces de esta función, tiene la facultad para hacer una solicitud de aquellos documentos donde se sustente a la persona que este se encuentra postulando para un puesto de trabajo dentro de la Plataforma Informática de Reclutamiento, donde también se considere la calificación obtenida durante la evaluación curricular, previa revisión de los documentos que sustenten y justifiquen la participación. Para el otorgamiento de la calificación se debe tener en cuenta cada evaluación que se le aplica al postulante (p. 8)

Como última dimensión, es la Contratación: (Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, 2015) hace mención que en esta dimensión se encuentra comprendidos los indicadores como la suscripción además del registro para el contrato, el cual consiste que el Jefe encargado de la Oficina de Recursos Humanos es quien dirigirá el proceso de suscripción para la contratación, la misma que debe ser firmada por la persona que fue declarada como ganadora del proceso de convocatoria, acto seguido, la persona seleccionada es guiada para que llene una Ficha de Datos Personales; cabe resaltar, que la suscripción para el contrato ha de ser realizada en un periodo de tiempo que no pase los cinco (05) días hábiles, los que se cuentan a partir del día después de ser publicados los resultados, en caso de que el plazo se vence, se le negara a la persona seleccionada la suscripción del contrato a razón de causas objetivas imputables a él, siendo así, la Oficina de Recursos Humanos se encuentra en la

obligación de declarar como persona seleccionada a aquel postulante quien ocupó el segundo lugar dentro del proceso de selección, el mismo que debe realizar la suscripción de su contratación en un plazo similar de cinco días hábiles, fecha que se comienza a contar desde ejecutada la respectiva notificación. Como segundo indicador se tiene a las acciones subsiguientes a la firma del contrato, las cuales también están a cargo del área de Recursos Humanos, siendo las acciones que debe desempeñar el llevar el registro de los contratos, pedir a la persona contratada que actualice los datos y cualquier documento que falte a su expediente personal, así también, estar pendientes del registro y el control del plazo de la contratación, con el objetivo de diseñar el cronograma vacacional por el año cumplido, que puede ser solicitado por el colaborador, quien tendrá el derecho de gozar de sus vacaciones en periodos fraccionados que sean no menores a siete (07) días establecidos por el calendario (p.11).

Una vez que se encontró la teoría concerniente a la primera variable, también se procedió a encontrar la teoría que corresponde a la variable Desempeño laboral; empezando por lo que mencionan (Gonzales, Olivares, Gonzáles, & Ramos, 2014), quienes indican que cuando se desarrolla la evaluación de desempeño laboral, se busca obtener información que nos ayude a describir de manera puntual y confiable es el desempeño en el puesto que se encuentra un trabajador. Estos sistemas de evaluación se deben relacionar estrictamente por el cargo en que se encuentran, tiene que ser práctico y confidencial. Es importante que cuenten con medición estadísticas y sean aprobados con estándares que han sido verificados en su totalidad. Cuando se menciona que deben tener relación directa con su puesto laboral, se entiende a que el sistema de evaluación debe calificar solo indicadores que indiquen mayor importancia para obtener logros y éxitos en su cargo. Sin embargo, si no existiera relación, esta evaluación carecerá de validez. Se va a determinar que la evaluación sea práctica, cuando esta sea entendida por sus trabajadores. Ya que, si el sistema de evaluación es complicado, tienden a ser confusas y hasta podrían generar conflictos y suspicacia. En la actualidad esta forma de evaluar ayuda a determinar los reconocimientos o bonificaciones que se les podrían otorgar a los trabajadores. Además, de que un sistema de evaluación efectivo permite detectar problemas en el sistema que utiliza recursos humanos para recopilar información. También, las personas que tienen un desempeño considerado insuficiente, nos brindan procesos equivocados de selección, inducción y

capacitación, o en otro caso, indicar que el modelo de puesto o los retos del exterior no haya sido apreciado en todas sus fases (pp. 155-157).

Por otra parte, cuando se realiza un análisis de desempeño o gestión de un personal que labora, es porque este instrumento nos permite dirigir, y supervisar al personal, otros objetivos que podemos mencionar; es el desarrollo personal, profesional de los trabajadores, nos permite realizar un seguimiento de los resultados de la empresa y como se han venido aprovechando positivamente del área de recursos humanos. Por otro lado, permite un espacio entre el jefe y sus colaboradores, para tener una retroalimentación que permita comprender y generar un adecuado diálogo en lo que cada uno tenga que decir del otro, y lo que esperan, y así de esta manera podrán captar ciertas expectativas y se van a obtener mejores resultados. En ocasiones se cree que, al hacer estas evaluaciones de desempeño, es que se busca a un merecedor de un aumento, o a quiénes hay que despedir. Podría ser cierto en ocasiones, pero no debemos olvidar que las evaluaciones de desempeño es una información más amplia, y que tiene otras implicaciones en la relación jefe-colaborador y la relación duradera entre empresa y colaboradores. (Alles, 2016, p. 310). Mientras tanto la jefatura del departamento laboral, es responsable de ejecutar la valoración de la gestión de recursos humanos, por este motivo es que el departamento cuenta con diversos materiales de evaluación que le van a permitir medir las políticas que la empresa aplica.

Esta evaluación es un proceso que corresponde analizar a los jefes inmediatos, de forma integral, sistémica y de manera continua, se evalúa en conjunto, su comportamiento, actitud, desempeño y conducta laboral de los colaboradores en su desempeño en el área que se encuentra, y la manera en que cumple sus funciones, en lo que se refiere a las oportunidades, cantidad y calidad de los servicios que producen. Otros de los objetivos que tiene esta evaluación es: busca encontrar el grado de adaptación de los nuevos colaboradores al cargo, permite corregir algunas situaciones que causan algunos desajustes en desempeño de sus funciones. También permite agregar elementos a la discusión de ver si un trabajador continúa o se despide de sus funciones en la empresa. Además de que permite resaltar el desempeño que los trabajadores contratados están cumpliendo las exigencias y objetivos en su puesto del trabajo. Esto ayuda a través de la evaluación, estimación y valoración del desempeño a medir que tan idóneo es un

profesional en el puesto de trabajo que se encuentra y su potencial a desarrollar. (Albarrán & Márquez, 2014, p. 253). Chiang y San Martín (2015), señalan que existen diferentes manera y formas de medir el desempeño laboral de un trabajador. Todas las necesidades, cualidades, habilidades y capacidades son características propias de los individuos que tienen una interacción con la naturaleza tanto del trabajo como de la empresa y que a partir de estas se producen comportamientos, que tiene repercusión sobre los resultados. Se puede considerar los siguientes ejemplos con los cuales es posible realizar una medición para el desempeño de los trabajadores, así se tiene: necesidad de supervisión, asistencia, responsabilidad, cooperación, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cantidad de trabajo, entre otros. Al hablar de desempeño se ha de considerar que este refleja fundamentalmente los objetivos de la eficiencia, y aquello hace referencia a la consecución de las metas de manera que se usen los recursos de manera eficiente (p. 160).

Por último, se da a conocer la evaluación del desempeño laboral en el que (Bonney & Armijo, 2005), quienes hicieron mención que dentro de las instituciones del estado se busca incrementar los niveles de desempeño laboral, y es en este sentido que esta variable se encontrará dimensionado por la eficacia, eficiencia, la economía laboral y la calidad de servicios. (p. 30). Empecemos con la eficacia; que comprende el grado que se generará para la consecución de lo que son las metas u objetivo que ya fueron planteadas por la misma institución dentro de un determinado puesto de trabajo, esta dimensión se encuentra comprendida por los indicadores de cumplimiento de objetivos, que consiste en que las actividades que vienen realizando los trabajadores de una institución se encuentren orientadas al cumplimiento de los objetivos que fueron plasmados en los planes elaborados por la institución. Como segundo indicador comprendido en esta dimensión está resultados que fueron obtenidos, que consiste en que los resultados que son generados de las actividades que vienen realizando el personal guarden relación con los resultados esperados por la institución. Como segunda dimensión se tiene a la eficiencia; que viene a ser la capacidad que posee el individuo para cumplir de manera adecuada una tarea; y dentro de ella se encuentra los siguientes indicadores; como primer indicador es el esfuerzo realizado, que consiste en que el trabajador realice correctamente las funciones que le fue encomendada y que muestre su máximo rendimiento durante su ejecución. Como segundo indicador se tiene

a los recursos empleados, que vienen a ser los medios que el trabajador emplea para la realización de sus funciones, estos deben estar orientados a un adecuado aprovechamiento de ellos (Bonney & Armijo, 2005, pp. 32 - 34).

Como tercera dimensión se tiene a la economía laboral, que trata sobre los recursos económicos que maneje una determinada institución del estado, se encuentre destinada a cubrir las obligaciones que se genera en base a los sueldos, las gratificaciones, la escolaridad, entre otros; los indicadores que están comprendidos en esta dimensión son; el pago de remuneraciones, que consiste en que la entidad retribuya económicamente a sus trabajadores a razón de la prestación del servicio que estos brindan, aquello estaría basado en un cronograma para los pagos. Como segundo indicador de esta dimensión se tiene al pago de beneficios, que consiste en los derechos de retribución que tiene el trabajador distinto a la remuneración básica que recibe, estos pueden estar condicionadas al rendimiento del trabajador (Bonney & Armijo, 2005, p. 35). Como cuarta y última dimensión se tiene a la calidad de servicio brindado, que trata en que los trabajadores de una entidad van a responder de una manera rápida y directa a las necesidades que presentará el usuario; para ello el trabajador tendrá que desarrollar la capacidad de percibir lo que el usuario requiere y además conocer bien los procedimientos del servicio que la entidad presta, los indicadores que están comprendidos en esta dimensión son la cortesía en la atención, que se encuentra ligado a cómo será el comportamiento de un trabajador con su semejante, es decir que tiene que brindar un trato amable empleando el vocabulario adecuado. Como segundo indicador se tiene a la orientación hacia los servicios, este indicador consiste en que el trabajador debe ser capaz de comprender la necesidad del otro y responder esa necesidad con los servicios que se brinda, para ello es necesario que el trabajador esté capacitado en los servicios que se está brindando (Bonney & Armijo, 2005, p. 36).

Después de describir el problema investigativo, indagar los antecedentes investigativos y de armar las bases teóricas, se formuló los problemas investigativos, empezando por el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019?; posteriormente se formuló los problemas secundarios empezando por ¿Cuál es el estado de gestión del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019? Y ¿Cuál es el estado de

desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019? Seguidamente se elaboró las justificaciones de estudio, empezando por la conveniencia, en donde el desarrollo del presente estudio resulta ser muy conveniente para el área de Recursos Humanos de la municipalidad de Santa Rosa, porque los resultados que se logre plasmar en esta investigación servirán como guía para la mejora de la gestión del talento humano y ello se evidencie en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad ya mencionada. De igual manera en cuanto a la relevancia social, la información que se proporcionó con el desarrollo de esta investigación no sólo fue de gran utilidad para la Municipalidad de Santa Rosa, sino para todas las personas que tengan como responsabilidad el manejo del área de Recursos Humano y que busquen implantar mecanismos de mejora del desempeño que presentarán sus trabajadores, de igual modo esta investigación es como guía para aquellas investigaciones que se plantean realizarse en el futuro.

Referente al valor teórico, se tiene que para el desarrollo de esta investigación se consultó diferentes fuentes bibliográficas con el propósito de buscar autores que definan con su teoría las variables que están siendo sujetas a investigación, además que con el desarrollo y los hallazgos obtenidos se estará reforzando y acrecentando todas esas teorías que se encontrarán plasmadas en este estudio. Por otro lado, en lo que respecta a la implicancia práctica, el investigador se vio involucrado en el presente estudio a fin de conocer y analizar el problema encontrado en función a sus resultados y a partir del mismo, sugerir alternativas de solución. En cuanto a la utilidad metodológica el desarrollo de esta investigación siguió un enfoque cuantitativo, es decir que se llevó a cabo la formulación de hipótesis, y para contrastar esas hipótesis se empleó instrumentos para recoger datos y se usará una prueba estadística, de tal modo permitirán saber si se acepta o se rechaza cada una de las hipótesis que se formularon. Asimismo, dentro de la investigación se llegó a plasmar objetivos claros y para esta investigación se procedió primero a mencionar el objetivo general que consistió en determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019. Finalmente se procedió a elaborar los objetivos específicos que consistieron en conocer el estado de gestión del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019; e identificar el estado de desempeño laboral en los

colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019. Cómo la investigación se ubica en un nivel correlacional, se procedió con la formulación de hipótesis, empezando por mencionar a la hipótesis general, que menciona que existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019. Posteriormente se procede a mencionar las hipótesis específicas: que el estado de gestión del talento humano es deficiente en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019; y que el estado de desempeño laboral es bajo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

II. MÉTODO

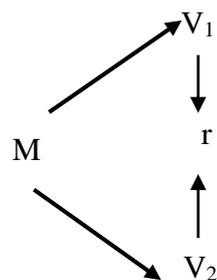
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación estuvo considerada como básica, debido a que con el presente estudio se pretendió fortalecer e incrementar nuevos conocimientos a partir de la teoría expuesta y la información o data obtenida a partir del estudio que se encuentran relacionadas con ambas variables objetos de la investigación, que corresponden a la “gestión del talento humano” y el “desempeño laboral” (Ander, 2011, p.42).

Diseño de investigación

Con respecto al diseño investigativo, este fue no experimental, porque todas las actividades que se realizaron durante la ejecución de la investigación no generaron ningún cambio o alteración del estado natural que presenta la variable independiente, porque la persona quien tiene la responsabilidad de desarrollarlo se estará limitándose sólo a la observación de los acontecimientos ocurridos, además también presentará un diseño de corte transversal, porque se emplearán instrumentos para la recopilación de información, y además que su aplicación será sólo por única vez (Palella & Martins, 2012, pp.87- 94).



Dónde:

- M** = 65 colaboradores
- V1** = Gestión del Talento Humano
- V2** = Desempeño laboral
- r** = Relación

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------------|--|---|------------------------------|---|---------------------------|
| Gestión del talento humano | (Servir, 2016) quien da a conocer que la gestión del talento humano de una institución pública se encuentra incorporada dentro de un sub sistema de gestión de empleo y se enfoca en la selección del candidato más idóneo para el puesto convocado sobre las bases del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos estipulado (p. 7). | Se hará empleo de un cuestionario para el recojo de información, dicho instrumento será elaborado según las dimensiones del autor antes mencionado. | Convocatoria | Modalidades de convocatoria | Ordinal |
| | | | Selección | Información que debe contener la convocatoria Etapa de evaluación Etapa de entrevista | |
| | | | Contratación | Suscripción y registro del contrato. Acciones posteriores a la firma de contrato. | |
| Desempeño laboral | Cuando se realiza un análisis de desempeño o gestión de un personal que labora, es porque este instrumento nos permite dirigir, y supervisar al personal, otros objetivos que podemos mencionar; es el desarrollo personal, profesional de los trabajadores, nos permite realizar un seguimiento de los resultados de la empresa y como se han venido aprovechando positivamente del área de recursos humanos. Por otro lado, permite un espacio entre el jefe y sus colaboradores, para tener una retroalimentación que permita comprender y generar un adecuado diálogo en lo que cada uno tenga que decir del otro, y lo que esperan, y así de esta manera podrán captar ciertas expectativas y se van a obtener mejores resultados (Alles, 2016, p.310). | Se hará empleo de un cuestionario para el recojo de información, dicho instrumento será elaborado según las dimensiones; eficacia, eficiencia, economía laboral y calidad de servicio brindado. | Eficacia | Cumplimiento de objetivos Resultados que fueron obtenidos | Ordinal |
| | | | Eficiencia | Esfuerzo realizado Recursos empleados | |
| | | | Economía laboral | Pago de remuneraciones Pago de beneficios | |
| | | | Calidad de servicio brindado | Cortesía en la atención Orientación hacia los servicios | |

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Definiendo el concepto de población, éste hace referencia a la conformación de ciertos elementos que están ubicados dentro de un territorio, todos esos elementos guardan propiedades y características similares además que poseen un carácter mucho más concreto que el propio universo, pueden llegar a ser considerados como población de estudio a un conjunto de objetos, fenómenos, eventos, archivos, documentos, personas, entre otros (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, p.334).

La población estudiada se encontró constituida por 65 trabajadores pertenecientes al municipio del distrito de Santa Rosa, de la provincia El Dorado, 2019; de acuerdo con la información que puso en alcance el área de Recursos Humanos.

Muestra

La muestra viene a ser una parte o fragmento de una población, es decir que con diferentes métodos que se aplica a una población se logra sustraer una determinada muestra que contendrá sus mismas propiedades y características, la finalidad que tiene una muestra en los investigadores es que les ayuda a tener un mejor enfoque de lo que desean estudiar y además que va a demandar de menos tiempo y empleo de menos recursos económicos (Velásquez y Rey, 2013, p. 219).

Para el desarrollo del presente proyecto investigativo, la muestra empleada estuvo constituida por la misma cantidad de individuos que se señala en la población, esto debido a que es una cantidad reducida, es decir que se contó con una muestra de 65 empleados pertenecientes al municipio del distrito de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

Muestreo

Esta investigación presentó un muestreo no probabilístico, debido a que el investigador ha regido la información de acuerdo a los datos presentados por la entidad en cuestión.

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

Técnica:

En cuanto a la técnica que se empleó para recoger la información del presente proyecto investigativo, se utilizó la encuesta, la misma que permite tener una percepción u opinión respecto a ambos constructos o variables las cuales corresponden a la “gestión del talento humano” y el “desempeño laboral”, permitiendo que sea más accesible tener los resultados esperados a fin de que estos sean analizados.

Instrumento:

En cuanto al instrumento para la investigación se consideró al cuestionario, mismo que fue aplicado a la muestra de estudio, el mismo que estuvo elaborado a partir de las dimensiones y los indicadores propuestos por las teorías de algunos autores.

El cuestionario para la variable de gestión del talento humano estuvo distribuido, en base a tres dimensiones; convocatoria, selección y contratación, cada una estuvo conformado por 4 ítems haciendo un total de 12 ítems.

El instrumento de la variable desempeño laboral estuvo distribuido en base a las siguientes dimensiones; eficiencia, eficacia, economía laboral y calidad de servicio brindado; con un total de 15 ítems. Cabe recalcar que las preguntas para ambos cuestionarios fueron elaboradas en la modalidad de 360 grados.

Validez:

Todos los instrumentos que fueron elaborados y aplicados pasaron por una prueba de validez, y la prueba se denomina el juicio de expertos, es decir que 3 profesionales en conocimientos y experiencia investigativa y con conocimientos sobre el tema que se tratará en esta investigación, fueron quienes evaluaron y dieron su veredicto final si es que el instrumento en realidad mide lo que estuvo destinado a medir cuando se empezó con su elaboración.

| Variable | N.º | Especialidad | Promedio de validez | Opinión del experto |
|----------------------------|-----|---------------|---------------------|---------------------|
| Gestión del talento humano | 1 | metodólogo | 48 | Existe suficiencia |
| | 2 | Docente | 46 | Existe suficiencia |
| | 3 | administrador | 47 | Existe suficiencia |
| Desempeño laboral | 1 | metodólogo | 48 | Existe suficiencia |
| | 2 | Docente | 46 | Existe suficiencia |
| | 3 | administrador | 48 | Existe suficiencia |

Confiabilidad:

Un instrumento es confiable cuando los resultados obtenidos que se derivan de su aplicación no llegan a tener variaciones considerables por más que se vuelva a aplicar el mismo instrumento en otro periodo de tiempo y con otros sujetos que pertenecen a la misma población del estudio (Días, 2009, p. 143). Al respecto el autor anterior da a conocer el criterio general que se considera a un instrumento confiable según el resultado que se obtenga, estos criterios son:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Con la finalidad de determinar el criterio de confiabilidad para el instrumento empleado en el presente estudio, se empleó la prueba estadística denominada Alfa De Crombach, que consistió en la ejecución de una prueba piloto a 20 colaboradores, mediante el cual se determinó el nivel de confiabilidad del instrumento.

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Tabla 3

Estadística de fiabilidad del cuestionario gestión del talento humano

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,928 | 12 |

Nota. Procesado por el SPSS V.24

Interpretación

En la tabla 2 y 3 se observa los resultados que se obtuvo mediante la aplicación de la prueba piloto que fue realizada a 20 colaboradores de la municipalidad, del cual el valor que arrojó la prueba Alfa de Cronbach fue 0.928; lo que significó que el cuestionario que se aplicó en relación a la variable gestión del talento humano es considerado como altamente confiable.

Variable 2: Desempeño laboral.

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,897 | 15 |

Nota. Procesado por el SPSS V.24

Interpretación

En la tabla 4 y 5 se observa los resultados que se obtuvo mediante la aplicación de la prueba piloto que fue realizada a 20 colaboradores de la municipalidad, del cual el valor que arrojó la prueba Alfa de Cronbach fue 0.897; lo que significó que el cuestionario que se aplicó en relación a la variable desempeño laboral es considerado como altamente confiable.

2.5. Procedimientos

Fase diagnóstica

En lo que respecta a la fase diagnóstica de la presente investigación se realizó un procedimiento de tabulación de datos que fueron obtenidos posterior a la aplicación de los cuestionarios a la muestra estudio, para realizar dicha tabulación fue necesario utilizar el programa Microsoft Excel donde se ordenaron los datos y en función a ello fue que se realizó el diseño de tablas y figuras para su presentación dentro del capítulo de resultados además de su interpretación para dar a conocer dichos resultados.

De igual manera se empleó el software estadístico SPSS v. 24 para lograr cumplir con el objetivo general la determinación de la relación estadística a partir del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Fase propositiva

Posterior a lo comprendido por la fase diagnóstica, continua la propositiva, se planteó desarrollar el siguiente estudio debido a que se ha logrado identificar bajos niveles de lo que respecta a la variable de desempeño laboral dentro de la población perteneciente a la entidad municipal de Santa Rosa.

2.6. Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos tras haberse aplicado las encuestas fueron debidamente ingresados en Excel para sus respectivas tabulaciones, en el que arrojó como producto final una serie de tablas con frecuencias y porcentajes, y una lista de gráficos que facilitaron la interpretación. Referente a la búsqueda de relación para las dos variables, fue aplicada el coeficiente de correlación denominada Rho De Spearman el cual fue realizado mediante el SPSS V.24.

2.7. Aspectos éticos

Con respecto a la participación de los colaboradores, estos fueron debidamente informados sobre el procedimiento a seguir y sobre la finalidad que cumple con la aplicación de los cuestionarios, además que ninguno de ellos será forzado a participar, puesto que será de acuerdo a su libre consentimiento.

Con respecto a la información que se recaudó con la aplicación de los instrumentos, serán mantenidos en el anonimato y su empleo sólo se limitará a usos investigativos. Mientras tanto el contenido de este trabajo fue totalmente trabajo del estudiante, y los autores que fueron tomados para plasmarlos en este trabajo están debidamente citados y referenciados para no caer en ningún momento en situaciones de plagio.

III. RESULTADOS

3.1 Gestión del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

Tabla 6

Estado de gestión del talento humano

| Calificación | Rango | | Frec. | % |
|--------------|-------|-------|-------|------|
| | Desde | Hasta | | |
| Deficiente | 12 | 27 | 34 | 52% |
| Regular | 28 | 43 | 21 | 32% |
| Eficiente | 44 | 60 | 10 | 16% |
| Total | | | 65 | 100% |

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad

Interpretación:

En la tabla y figura se observan los resultados que se obtuvo de la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la municipalidad en donde el 52% (34); mencionaron la gestión del talento humano se encontró en un estado deficiente, el 32% (21) lo cual indicaron que presenta un nivel regular y un 15 % que responde a 10 trabajadores fue eficiente.

3.2 Desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

Tabla 7

Estado de desempeño laboral de los colaboradores

| Calificación | Rango | | Frec. | % |
|--------------|-------|-------|-------|------|
| | Desde | Hasta | | |
| Malo | 15 | 34 | 31 | 48% |
| Regular | 35 | 54 | 22 | 34% |
| Bueno | 55 | 75 | 12 | 18% |
| Total | | | 65 | 100% |

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad

Interpretación:

En la tabla y figura se observan los resultados que se obtuvo de la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la municipalidad en donde el 48% (31) presentan un

desempeño malo. El 34 % (22) indicaron un desempeño regular y la diferencia responde que responde al 18% (12) fue bueno.

3.3 Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

Tabla 8

Relación de la Gestión del talento humano y desempeño laboral

| | | | Gestión del talento humano | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,776** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 65 | 65 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,776** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 65 | 65 |

Nota. Obtenido del SPSS V.24

Interpretación:

En la tabla anterior se muestra que a partir de la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman donde los resultados más importantes fueron que existe una relación positiva considerable entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, puesto que el valor de coeficiente de correlación obtenido fue de 0,776. Asimismo, la significancia bilateral resulto menor al margen de error de 0,05 (0,000), con ello se logró aceptar la hipótesis de investigación, donde se señala que existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

Tabla 9

Coefficiente de determinación

| Coefficiente de determinación | |
|-------------------------------|-------------|
| R | 0.776 |
| r ² | 0.776*0.776 |
| r ² | 60% |

Nota. Obtenido del SPSS V.24

Interpretación:

Según la tabla se evidencia que la gestión del talento humano determina en un 60% los resultados que presentó la variable desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa Rosa, por lo tanto, se llega a aceptar la hipótesis general formulada que se denominó Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

IV. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló en la municipalidad distrital de Santa Rosa perteneciente a la provincia de El Dorado durante el periodo 2019, por lo cual la muestra de estudio estuvo constituida por 65 colaboradores que prestan sus servicios en la anterior mencionada institución del estado, a quienes se les aplicó cuestionarios que permitieron la medición de ambas variables que están siendo estudiadas, teniendo en cuenta la teoría de algunos autores quienes proporcionaron las dimensiones e indicadores para la evaluación tanto de la gestión del talento humano como del desempeño laboral. En el caso de la primera variable se consideró al autor Servir (2016), mientras que para la segunda variable el autor empleado fue Alles (2016). Se pasará a hacer mención los resultados que se obtuvo correspondiente a cada objetivo que se planteó, y que se realizará una comparación o un contraste con otras investigaciones o teorías de similar realidad problemática; y para encontrar la relación que existe entre ambas variables de estudio se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman.

Se planteó dentro de la investigación determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019; en el cual según la Tabla 8 se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación del 0.776 y un nivel de significancia que cuyo valor fue menos del 0.05, determinando así la existencia de una correlación positiva considerable, significando ello que a una eficiente gestión del talento humano, el nivel de desempeño laboral que presentarán los colaboradores de la municipalidad será bueno; mientras tanto en la Tabla 9 se observa que la variable gestión del talento humano determinó en un 60% los resultados que presentó la variable desempeño laboral, por lo tanto se llegó a aceptar la hipótesis general formulada que se denominó Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019. Estos resultados que se obtuvo se llegan a relacionar con la investigación que ejecutó Del Castillo (2017), quien concluyó que a partir de la prueba estadística de Rho de Spearman el coeficiente de 0,77 le ha permitido afirmar la existencia de una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. De ambas

investigaciones se converge que el talento humano lo vinieron gestionando de manera deficiente y que ella terminó afectando al desempeño laboral de sus trabajadores. Mientras que la investigación de Salazar (2015), concluyó que actualmente en la empresa privada existen tendencias marcadas y puestas en práctica en relación a la gestión estratégica del talento humano, de la misma manera en relación a la alineación de los colaboradores hacia la estrategia. De igual manera Sarmiento (2017), llegó a la conclusión que la evaluación de desempeño no favorece a la institución ni a los servidores, y que este proceso no permite crecer profesional a los trabajadores, las funciones que tienen los trabajadores no se relaciona con el puesto laboral, afirmando que no existe cultura de evaluación, y se percibe resistencia al proceso de evaluación.

Asimismo, se planteó determinar el estado de gestión del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019; en el cual se tuvo que aplicar una encuesta que permitió determinar tal como se observa en la Tabla 6, que el estado de gestión del talento humano resultó ser deficiente en un 52%, regular en un 32% y eficiente en un 15%; todos esos resultados vienen a ser el reflejo de que se presentaron deficiencias durante el proceso de convocatoria, selección y contratación del personal, es por eso que no se llega a cumplir de manera oportuna con todos los compromisos que la municipalidad tiene. Sin embargo los resultados que se obtuvo fueron opuestos a la investigación que realizó Ponce (2014), quien concluyó que al realizar la planificación del talento humano, de acuerdo a los trabajadores encuestados han dado a conocer que existe suficiente personal y que al mismo tiempo son necesarios para la realización de las actividades, por lo cual, se hace una afirmación y es que aquellos colaboradores que cumplen con las actividades que le son encomendadas por sus superiores trabajan sin la necesidad de complicarse y aportando a la empresa en la consecución de sus objetivos. De ambas investigaciones se converge que es importante que una institución o empresa posea adecuados filtros para contar con el personal idóneo que permitan alcanzar los resultados deseados, es por eso que se debe hacer mucho énfasis en cada proceso, desde la convocatoria del personal, hasta las constantes capacitaciones que se les brindarán, porque todo proceso tiene que tener una mejora continua. Por otro lado, la investigación de Del Castillo, A. (2017), quien concluyó que a partir de la prueba estadística de Rho de Spearman el coeficiente de 0,77 le ha permitido afirmar la existencia de una relación significativa entre la Gestión del Talento

Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. También concluyó señalando que existe relación positiva media entre el conocimiento con el desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación fue de ,710. En tanto, los autores Armas, Llanos y Traverso (2017), manifestaron que la gestión del talento humano es vista como un modelo que permite realizar cambios en cuanto a la perspectiva y la idea que se tiene sobre un trabajador que labora en una empresa, pues estos son vistos por los jefes del área de recursos humanos como personas con diferentes talentos y habilidades que pueden desarrollar y aplicar al momento de realizar una tarea dentro de la empresa, contribuyendo al logro de su objetivo y la obtención de beneficios futuros. En ese sentido Condori (2018), concluyó que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes, pues el 34.8% de los trabajadores ha señalado en sus respuestas que en algunas ocasiones se realiza la gestión del talento humano que se desarrolla en la entidad, generando un nivel de regular en cuanto al desempeño laboral.

Por otro lado, se buscó determinar el estado de desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019; de acuerdo a la encuesta que se aplicó a los colaboradores, tal como se muestra en la Tabla 7, se determinó que el estado de desempeño laboral es malo en un 48%, regular en un 34%, y bueno en un 18%; y dichos resultados obtenidos son el reflejo de que el personal está mostrando un bajo nivel de eficacia y eficiencia durante la ejecución de sus labores, a ello se le incluye el poco compromiso que tiene la entidad en el pago de remuneraciones y beneficios económicos, lo que ocasiono que el colaborador no se encuentre brindando una adecuada calidad de servicios. Los resultados obtenidos se llegan a relacionar con el estudio que efectuó Reátegui (2017), quien determinó que la motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa del centro poblado de Huingoyacu, ello se refleja en el coeficiente de determinación de 0,338, mientras que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,581. Además, concluyó que: la motivación presentó un nivel de malo en un 52% y en un nivel regular según el 37%, en tanto el nivel de desempeño laboral fue bajo en un 47%. De ambas investigaciones se concatena que un trabajador mostrará un buen desempeño laboral, si este llega a otorgar un esfuerzo óptimo durante sus actividades que realiza a diario en el

trabajo, así como también si viene brindando un adecuado aprovechamiento de los recursos que la entidad le otorga, y que todo ello permitirá que se obtengan los resultados deseados al guardar relación con los objetivos que la entidad se planteó; también es importante mencionar que la motivación juega un papel importante dentro del desempeño que mostrará el trabajador, es por eso que la entidad debe de otorgarle una adecuada remuneración y beneficios económicos. Al respecto la teoría de Gonzales, Olivares, Gonzáles, & Ramos (2014), señala que cuando se desarrolla la evaluación de desempeño laboral, se busca obtener información que nos ayude a describir de manera puntual y confiable es el desempeño en el puesto que se encuentra un trabajador. Estos sistemas de evaluación se deben relacionar estrictamente por el cargo en que se encuentran, tiene que ser práctico y confidencial. Es importante que cuenten con medición estadísticas y sean aprobados con estándares que han sido verificados en su totalidad. En ese sentido, la investigación de Berrú & Córdova (2017), concluyó que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio, debido a que su coeficiente de correlación de la prueba estadística que utilizó resultó siendo 0,208.

De lo descrito anteriormente se puede deducir que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral han presentado resultados negativos dentro de la entidad municipal del distrito de Santa Rosa esto en función a las respuestas de los instrumentos que fueron previamente elaborado. Estos resultados han sido contrastados con investigaciones pasadas en las cuales también se abordaron las variables de estudio a partir de las conclusiones a las que llegaron los investigadores. De igual manera se contrasta con algunos de los autores citados dentro de las bases teóricas según la definición que mencionan. Por lo general la discusión es un apartado donde se plasma todo lo que uno ha encontrado en su investigación y lo compara con otros estudios para de esa manera conocer si otras instituciones o empresas vienen atravesando por la similar situación.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, provincia de El Dorado, 2019, porque la prueba estadística Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0.776 y con un nivel de significancia que cuyo valor fue menor a 0.05, por lo tanto, se llegó a aceptar la hipótesis de investigación que se formuló.
- 5.2.** El estado de gestión del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, provincia de El Dorado, 2019 fue deficiente en un 52%, porque dicho resultado obtenido fue el reflejo de que se presentaron deficiencias durante el proceso de convocatoria, selección y contratación del personal, y que ello conllevó que la municipalidad no logró cumplir de manera oportuna con los compromisos que tuvo.
- 5.3.** El estado de desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, provincia de El Dorado, 2019 fue malo en un 48%, porque el personal mostró un bajo nivel de eficiencia y eficacia durante la ejecución de sus respectivas labores, a ello se sumó el poco compromiso que presentó la municipalidad en la cancelación de las remuneraciones y beneficios económicos, lo que conllevó a que el colaborador no brinde una adecuada calidad de servicios.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al jefe del área de recursos humanos, mejorar las políticas de la gestión del talento humano con el propósito de que contratar el personal adecuado para el puesto de trabajo que se necesita en la Municipalidad de Santa Rosa, teniendo en cuenta aspectos como las competencias de cada individuo, pues esto repercutirá en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad municipal, tal y como se evidenció en la investigación la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral.

- 6.2.** Al jefe del área de recursos humanos, incluir dentro de la gestión del talento humano la inducción al nuevo personal con el propósito de que pueda aprender y ahondar mayor conocimiento sobre el puesto laboral y las actividades que debe realizar. Además de elaborar perfiles necesarios donde se mencionen los requisitos para postular a un puesto de trabajo.

- 6.3.** Al jefe del área de recursos humanos, tener en cuenta los resultados del desempeño laboral de los trabajadores que contrata la entidad municipal del distrito de Santa Rosa en función a la eficacia, eficiencia, economía laboral y la calidad del servicio que brinda a las personas que acuden a la municipalidad y a partir de ello planificar actividades que ayuden al trabajador a ser más organizado, ser comunicativo, realizar sus labores con eficacia y que muestre dedicación hacia el trabajo que realiza.

REFERENCIAS

- Nosh, M., Mehd, S., & Sadeghnia, A. (2013). *Talent Management and Maintaining Talented Human Resource: A Case Study in Kashan University of Medical Sciences*. European Online Journal of Natural and Social Sciences, Vol.2(N° 03), pp. 3446- 3457.
- Albarrán, J., & Márquez, B. (2014). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. España: RA-MA Editorial. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3229470&query=recursos%2Bhumanos%2B%2BAND%2Brecursos%2Bhumanos>
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de Recursos Humanos* (Vol. Vol.1). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/detail.action?docID=4536605>
- Ander, E. (2011). *Aprende a investigar. Nociones básicas para la investigación social* (1era ed.). Córdoba: Editorial Brujas. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad Ecotec. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Berrú, M., & Córdova, M. (2017). *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa agroindustrias e inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Martín, Tarapoto, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2668/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushi%20ahua%20%26%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bogdanski, T., Santana, P., & Portillo, A. (2014). *Administración de recursos humanos*. Col. La Loma Tlalnepantla, México: Editorial UNID Digital . Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5307>

889&query=Perfiles%2Bde%2Bpuestos%2Bde%2Btrabajo%2BAND%2BPerfiles%2Bde%2Bpuestos%2Bde%2Btrabajo

- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (Noviembre de 2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile, Chile: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- Brinkmann, G. (09 de Setiembre de 2019). *La gestión del talento como soporte en el crecimiento empresarial*. Obtenido de <http://blogs.portafolio.co/negocios-en-la-economia-digital/la-gestion-del-talento-soporte-crecimiento-empresarial/>
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Enrique*. Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Surco, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Revista Cienc Trab*, 159-165. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, pp. 207- 215. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2340943619302129?token=5DA2D783B7D9DA582F6DCA1B881C3881E2D8DC641E73790575A55B61C8B284B6BFDFECAF26141D9C96014D99E377DA24>
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional De Transportes y Comunicaciones Puno-2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago : Ril.

- Gonzales, M., Olivares, S., Gonzáles, N., & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos*. México: Editorial Patria. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3227840&query=recurso%2Bhumanos%2B%2BAND%2Brecursos%2Bhumanos>
- Hernandez, R., & Fernandez, C. y. (2015). *Metodología de la investigación* (Vol. XIII). México: Mc. Graw Hill.
- Jayaraman, S., Paravaiz, T., & Faraz, A. (2018). Integrated Talent Management Scale: Construction and Initial Validation. *International School of Business & Media, Vol.8*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244018780965>
- LA DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA. (2015). *Directiva para el procedimiento de contratación de personal bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios — CAS*. Documento informativo, Lima. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/04/directiva-cas-dgdp.pdf>
- Maślanka, B. (2014). Talent management and high performance work system. *Journal of International Studies, Vol. 7(N° 1)*, pp. 102-108. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/269586172_Talent_management_and_high_performance_work_system
- Metin, B., Peeters, M., & Taris, T. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, pp.228-244. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10852352.2018.1470187?needAccess=true>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional*. Revista científica visión de futuro, 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. (2014). Factors Influencing Employees’ Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science, Vol. 5(N° 2)*, pp. 73-80. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/8936/0ea65282f5d76aa82da698f8c257f93d2f84.pdf>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Perdiguero, M. (2016). *UF0345 Apoyo Administrativo A La Gestión De Los Recursos Humanos*. Málaga, España: IC Editorial. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5426400&query=gesti%25C3%25B3n%2Bdel%2Btalento%2Bhumano%2BAND%2Bg esti%25C3%25B3n%2Bdel%2Btalento%2Bhumano>
- Ponce, B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central - Quito*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
- Rabbi, F. (2015). Talent management as a source of competitive advantage. *Asian Business Strategy, Vol.5*, pp. 208- 214. Obtenido de [http://www.aessweb.com/pdf-files/3-212-5\(9\)2015-JABS-208-214.pdf](http://www.aessweb.com/pdf-files/3-212-5(9)2015-JABS-208-214.pdf)
- Ramos, P. (2016). *Liderazgo y resolución de conflictos*. Málaga, España: ICBL S.L. Obtenido de <https://www.icbbook.com/ficha.asp?id=101063>
- Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo De La Vega, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VAL ENT%20C3%20RODR%20C3%20GUEZ%20HUGO%20AM%20C3%20RI CO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rosas, E. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral : Caso Gobierno Regional Pasco -2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides

- Carrión, Pasco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL%20CASO%20GOREPA%202017.pdf>
- Ruíz, E., Gago, M., García, C., & López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana de España . Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3212533&query=Perfiles%2Bde%2Bpuestos%2Bde%2Btrabajo%2BAND%2BPerfiles%2Bde%2Bpuestos%2Bde%2Btrabajo>
- Salazar, R. (2015). *La alineación del talento humano a la estrategia organizacional y su incidencia en la gestión estratégica del talento*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial , Quito, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17519/1/63837_1.pdf
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Tesis de maestría, Escuela Politecnica Nacional, Ecuador. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
- SERVIR. (2016). *DIRECTIVA N° 002-2016-SERVIR/GDSRH. "NORMAS PARA LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN EL RÉGIMEN DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL"*. Lima: Autoridad Nacional Del Servicio Civil. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Res060-2016-SERVIR-PE-Anexo1.pdf>
- Shmailan, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, Vol. 4, pp. 1-8. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/9916/a165d256e4622b7e494389cde7edf1767c3e.pdf>
- Trigoso, M. (27 de Agosto de 2019). *Para el 69% de empresas la gestión de talento se aborda poco en directorios*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/empresas/para-el-69-de-empresas-la-gestion-de-talento-se-aborda-poco-en-directorios-noticia/>
- Ushiñahua, B., & Hernández, C. (2017). *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa*. Universidad Nacional de

- San Martín, Tarapoto, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2668/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushi%c3%b1ahua%20%26%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valentín, H. (1017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
- van Dijk, G. (2019). *The talent management approach to human resource management: attracting and retaining the right people*. University of Pretoria, pp. 385-395. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/237439946_The_talent_management_approach_to_human_resource_management_Attracting_and_retaining_the_right_people
- Vasel, K. (12 de Setiembre de 2019). *Cómo detectar el agotamiento laboral de tus empleados antes de que se enfermen*. Obtenido de <https://expansion.mx/carrera/2019/09/12/como-detectar-el-agotamiento-laboral-de-tus-empleados>
- Velásquez, A., & Rey, N. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Yener, M., Gurbuz, G., & Acar, P. (2017). *Development and validation of a talent management measurement instrument*. Journal of Business, Economics and finance, Vol. 6, pp. 233- 245. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/380016>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.

Autora: Br. Castillo Pérez, Alicia

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumentos |
|---|--|--|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estado de gestión del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019?</p> <p>¿Cuál es el estado de desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el estado de gestión del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> <p>Identificar el estado de desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> | <p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El estado de gestión del talento humano es deficiente en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> <p>H2: El estado de desempeño laboral es bajo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> | <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> |
| Diseño de investigación | Población y muestra | Variables y dimensiones | |
| <p>El tipo de estudio: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño No experimental</p> | <p>Población La población estará constituida por 65 colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> <p>Muestra La muestra estará constituida por 65 colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019.</p> | Variables | Dimensiones |
| | | Gestión del talento humano | Convocatoria |
| | | | Selección |
| | | | Contratación |
| | | Desempeño laboral | Eficacia |
| Eficiencia | | | |
| Economía laboral | | | |
| Calidad de servicio brindado | | | |

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Recibe usted mi más cordial saludo, y al mismo tiempo quiero presentarle el siguiente cuestionario que trata sobre la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, quiero precisarle que las respuestas que usted llegue a marcar será empleado sólo para fines investigativos y que además permanecerá en el anonimato.

A continuación, se presentan las preguntas que se encuentran relacionados con el tema que ya le acabo de explicar por favor sírvase a responder marcando una (X) según el número que usted considere conveniente, teniendo en consideración las indicaciones mostradas.

Edad _____ Sexo _____ Fecha _____

Las opciones de respuesta son las siguientes:

| Ítem | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| Escala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Convocatoria | Respuesta | | | | |
|----|--|-----------|---|---|---|---|
| 01 | La municipalidad realiza una convocatoria interna antes de recurrir a captar talentos externos para ocupar un determinado cargo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 02 | La municipalidad acude a los medios de comunicación masiva, como los diarios, radios, televisión, y redes sociales, para la convocatoria de contratación de personal acude. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 03 | La municipalidad realiza la convocatoria a través de su portal institucional, de manera adecuada y oportuna. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04 | La municipalidad en su portal institucional publica toda la información correspondiente a la convocatoria, es decir ficha del postulante, formato de declaraciones juradas y avisos de convocatoria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N° | Selección | Respuesta | | | | |
| 05 | En todos los procesos de selección de personal, se viene realizando una adecuada evaluación de la hoja de vida del postulante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 06 | La publicación de los resultados de la evaluación de la hoja de vida se realiza por el portal institucional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07 | Los reclamos sobre los procesos de evaluación del C.V por parte de los postulantes son atendidos de la manera más adecuada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----------|--|------------------|---|---|---|---|
| 08 | El proceso de entrevista de trabajo es el más adecuado para determinar la contratación de un trabajador. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N° | Contratación | Respuesta | | | | |
| 09 | Se informa oportunamente al personal que ganó el proceso de contratación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Se brinda toda la información necesaria al nuevo personal sobre la regularización para su contrato. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Se lleva el registro de los contratos de una manera ordenada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Se mantiene actualizado los datos del personal contratado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Recibe usted mi más cordial saludo, y al mismo tiempo quiero presentarle el siguiente cuestionario que trata sobre el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, quiero precisarle que las respuestas que usted llegue a marcar será empleado sólo para fines investigativos y que además permanecerá en el anonimato.

A continuación, se presentan las preguntas que se encuentran relacionados con el tema que ya le acabo de explicar por favor sírvase a responder marcando una (X) según el número que usted considere conveniente, teniendo en consideración las indicaciones mostradas.

Edad _____ Sexo _____ Fecha _____

Las opciones de respuesta son las siguientes:

| Ítem | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| Escala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Eficacia | Respuesta | | | | |
|----|---|-----------|---|---|---|---|
| 01 | El trabajador se organiza para lograr el cumplimiento de las metas que son asignados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 02 | El trabajador cumple con sus metas dentro del plazo establecido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 03 | El colaborador propicia la comunicación en el ambiente laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04 | El trabajador busca la eficacia en los resultados de la labor que realizada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N° | Eficiencia | Respuesta | | | | |
| 05 | El trabajador de la municipalidad realiza adecuadamente sus respectivas funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 06 | El trabajador realiza su máximo esfuerzo para el desarrollo de sus funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07 | El trabajador muestra dedicación en su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 08 | El trabajador busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N° | Economía laboral | Respuesta | | | | |
| 09 | La municipalidad realiza los pagos de las remuneraciones en las fechas programadas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | La municipalidad no recurre a menudo al descuento del colaborador. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | La municipalidad realiza el pago de los beneficios al trabajador que les corresponde recibir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | La municipalidad viene realizando una adecuada gestión del pago de incentivos al trabajador. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Calidad de servicio brindado | Respuesta | | | | |
|----|---|-----------|---|---|---|---|
| 13 | El trabajador muestra un trato amable con los usuarios que acuden a la municipalidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Está preparado el trabajador para brindar orientaciones a los usuarios sobre los servicios que brinda la municipalidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | El colaborador está capacitado para responder las dudas que el usuario pueda tener. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: *Elaboración propia*

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallán
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Alicia Castillo Perez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | 4 |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | 4 |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano. | | | | | 4 |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | 4 |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | 4 |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | 4 | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | 4 | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano. | | | | | 4 |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | 4 |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | 4 |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 48 |

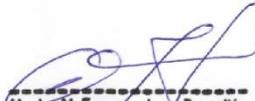
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 09 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48



 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Luis Felipe Cabeza Molina
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente de Pregrado
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Alicia Castillo Perez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 46 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 09 de noviembre de 2019



 Abog. Luis Felipe Cabeza Molina
 MG. GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Miluska Judith Victoria Arbulu Montoya
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Alicia Castillo Perez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5) | | | | |
|----------------------|---|--|---|---|---|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | X | | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | X | | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 43 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 09 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

MILUSKA JUDITH V. ARBULU MONTOYA

DNI. 73001600
 ABOGADA CASM N° 884

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallán
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Alicia Castillo Pérez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 48 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 09 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48



 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Luis Felipe Cabeza Molina
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente de Pregrado
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Alicia Castillo Pérez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 46 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 09 de noviembre de 2019



 Abog. Luis Felipe Cabeza Molina
 MG. GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Miluska Judith Victoria Arbulu Montoya
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Alicia Castillo Perez

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | INDICADORES | | | | |
|----------------------|--|-------------|---|---|---|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 48 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 09 de noviembre de 2019

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

MILUSKA JUDITH V. ARBULU MONTOYA
 DNI. 73001080
 ABOGADA CAS# N° 854

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA

Ven a Santa Rosa y Notarás el Cambio

www.municipalidaddistritaldesantarosa.eldorado.gob.pe

Victor A. Belaunde S/N - Santa Rosa - El Dorado - San Martín

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

CONSTANCIA

El Gerente General de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia El Dorado, Región San Martín.

Que la estudiante CPC. **Alicia Castillo Perez**, de la maestría Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizó su investigación de su tesis titulada, **Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019**, en su institución en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.

Tarapoto, 01 de octubre del 2019



Jr. Víctor A. Belaunde S/N - Santa Rosa - El Dorado - San Martín
DUC. 20498951239

Bases de datos estadísticos

Gestión del talento humano

| | P.1 | P. 2 | P.3 | P.4 | P.5 | P.6 | P.7 | P.8 | P.9 | P.10 | P.11 | P.12 |
|----------------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|
| Colaborador 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| Colaborador 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| Colaborador 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| Colaborador 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 |
| Colaborador 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| Colaborador 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Colaborador 8 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 9 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| Colaborador 10 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| Colaborador 11 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Colaborador 12 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Colaborador 13 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| Colaborador 14 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Colaborador 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| Colaborador 16 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| Colaborador 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Colaborador 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| Colaborador 19 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Colaborador 20 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| Colaborador 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Colaborador 22 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| Colaborador 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 24 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 25 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| Colaborador 26 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Colaborador 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 28 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Colaborador 30 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Colaborador 31 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Colaborador 32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 33 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| Colaborador 34 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 35 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| Colaborador 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 37 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Colaborador 38 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| Colaborador 39 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Colaborador 40 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| Colaborador 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Colaborador 42 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Colaborador 43 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 44 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Colaborador 45 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 46 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 47 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Colaborador 48 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Colaborador 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Colaborador 50 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 51 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 52 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 53 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Colaborador 54 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 55 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| Colaborador 56 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 57 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Colaborador 58 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 59 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Colaborador 60 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 61 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Colaborador 62 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Colaborador 63 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 64 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Colaborador 65 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |

Desempeño laboral

| | PRG.1 | PRG.2 | PRG.3 | PRG.4 | PRG.5 | PRG.6 | PRG.7 | PRG.8 | PRG.9 | PRG.10 | PRG.11 | PRG.12 | PRG.13 | PRG.14 | PRG.15 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Colaborador 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| Colaborador 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| Colaborador 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| Colaborador 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| Colaborador 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 6 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| Colaborador 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Colaborador 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| Colaborador 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Colaborador 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Colaborador 12 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| Colaborador 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| Colaborador 14 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 15 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Colaborador 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Colaborador 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Colaborador 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| Colaborador 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Colaborador 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| Colaborador 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Colaborador 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Colaborador 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 25 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Colaborador 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| Colaborador 27 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Colaborador 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| Colaborador 29 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Colaborador 30 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Colaborador 31 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Colaborador 33 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Colaborador 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| Colaborador 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| Colaborador 38 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Colaborador 39 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| Colaborador 40 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Colaborador 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Colaborador 43 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Colaborador 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 47 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Colaborador 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Colaborador 49 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 50 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Colaborador 51 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 52 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 53 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Colaborador 54 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Colaborador 55 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Colaborador 56 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Colaborador 57 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Colaborador 58 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Colaborador 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| Colaborador 60 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Colaborador 61 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Colaborador 62 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 63 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Colaborador 65 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
