



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN  
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL SECHURA, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION**

**AUTOR:**

**YOVANI JUANA MORALES ANTON**

**ASESOR:**

**DR. MIGUEL GLICERIO SALDARRIAGA PACHERRE**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**PIURA – PERÚ**

**2018**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Universidad César Vallejo  
Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las ...6:00... pm del día ...SABADO... de ...DICIEMBRE... del 201...8...

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

**"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL SECHURA, 2018"**

Sustentada por:

**MORALES ANTON YOVANI JUANA**

(Apellidos)

(Nombres)

Bachiller en:

Administración.

ACUERDAN:

*Aprobar la tesis*

RECOMIENDAN

*levantar las observaciones.*

Presidente (a) del Jurado: Dr. Miguel Saldarriaga Pacherre

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Dr. Freddy Castillo Palacios

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Dr. Luis Sánchez Pacheco

Nombre Completo

Firma

**CAMPUS PIURA:**

Av. Prolongación Chulucanas s/n.  
Tel.: (073) 285 900 Anx.: 5501.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

### **Dedicatoria**

A Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis padres que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mi hija que está presente en este mundo, que es parte de mis logros y que me impulsa día a día.

### **Agradecimiento**

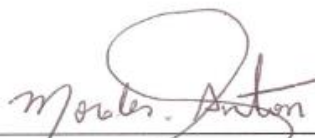
A mis profesores por sus conocimientos impartidos y hacer de mí una profesional competitiva, a la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de su comunidad estudiantil.

### Declaración de autenticidad

Yo, Yovani Juana Morales Antón, identificada con DNI N° 80414739 de nacionalidad peruana a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes, consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Contabilidad: Declaro bajo juramento que la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se muestran en la presente tesis son verídicos.

Por lo tanto asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada y me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



---

Morales Antón Yovani Juana  
D.N.I. N° 80414739

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bernal, Sechura - 2018”, la misma que es una alternativa para mejorar la gestión del municipio.

En el capítulo I: Introducción, se describe la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema los problemas de la investigación, la justificación, las hipótesis y por último los objetivos.

En el capítulo II: Método, se presenta el diseño de la investigación, las variables y su Operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos.

En el capítulo III y IV: se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y se discuten los diferentes resultados de los trabajos previos, se contrastan las teorías relacionadas al tema con los resultados obtenidos en la presente investigación, respectivamente. Así mismo se desarrolla la propuesta de las estrategias de responsabilidad social.

En el capítulo V, VI y VII: Se presentan las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas que sirvieron como base para el desarrollo de la presente investigación y los anexos solicitados.

La presente investigación se presenta en cumplimiento de Grados y Títulos de la universidad Cesar Vallejo. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Morales Antón, Yovani Juana

## Índice

Página del Jurado.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaración de autenticidad.....	5
Presentación.....	6
Resumen.....	9
Abstract.....	10
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1 Realidad Problemática.....	11
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.2.1 Antecedentes Internacionales .....	13
1.2.2 Antecedentes nacionales .....	15
1.2.3 Antecedentes locales .....	17
1.3 Teorías relacionas al tema .....	20
1.3.1 Marco teórico .....	20
1.3.1.2 Gestion del talento humano.....	20
1.3.1.3 Desempeño laboral .....	25
1.4 Formulación del problema .....	27
1.4.1 Pregunta General.....	27
1.4.2 Preguntas Específicas.....	27
1.5 Justificación.....	28
1.6 Hipotesis.....	29
1.6.1 Hipótesis general.....	29
1.6.2 Hipótesis especificas.....	29
1.7 Objetivos .....	29
1.7.1 Objetivo general: .....	29
1.7.2 Objetivos específicos: .....	29
II MÉTODO.....	31
2.1 Diseño de la investigación: .....	31
2.2 Variables, operacionalización .....	31
2.2.1 Gestion del talento humano.....	31
2.2.2 Desempeño laboral.....	31
2.2.3 Operacionalización de variables.....	32

2.3. Población y muestra .....	34
2.3.1 Población.....	34
2.3.2 Muestra.....	34
2.4    Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	34
2.4.1    Técnicas.....	34
2.4.2    Instrumentos .....	35
2.4.2    Validez .....	35
2.4.4    Confiabilidad.....	35
2.5 Métodos de análisis de datos .....	36
2.5.1 Aspectos éticos .....	36
III. Resultados .....	37
IV. Discusion de resultados.....	45
V. Conclusiones .....	51
VI. Recomendaciones.....	52
VII Bibliografía .....	53
VII. Anexos.....	55
Anexo1. cuestionario.....	56
Anexo 2. Guía de entrevista.....	60
Anexo3. validación y confiabilidad .....	63
Anexo 4. Acta de confiabilidad.....	75



## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal - Sechura, 2018”, la misma que es una alternativa para mejorar la gestión del municipio. El tipo de estudio de la investigación según la finalidad fue aplicada: según el nivel o alcance fue una investigación correlacional y según la temporalidad fue transversal; mediante un diseño no experimental, ya que no existió manipulación deliberada de las variables. Las técnicas de recolección de datos fueron las encuestas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bernal y entrevista para el jefe de Recursos Humanos. La población de estudio estuvo constituida por 62 trabajadores de la institución pública. Se concluyó que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral. A medida que exista una gestión eficiente, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. La gestión del talento humano es deficiente y no optimiza el potencial de las personas, la capacitación traerá como impacto en la calidad del trabajo y eficiencia en los equipos de trabajo y una actitud positiva al desarrollo de las competencias.

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, Municipalidad de Bernal

### **Abstract**

The main objective of this research was to analyze the management of human talent and its influence on the work performance of workers in the district municipality of Bernal - Sechura, 2018 ", which is an alternative to improve the management of the municipality. The type of study of the research according to the purpose was applied: according to the level or scope it was a correlational investigation and according to the temporality was transversal; by a non-experimental design, since there was no deliberate manipulation of the variables. The data collection techniques were the surveys for the workers of the District Municipality of Bernal and interview for the head of Human Resources. The study population consisted of 62 workers of the public institution. It is concluded that there is a significant relationship between human talent management and job performance. As there is efficient management, the workers' job performance will be better. The human talent management is deficient and does not optimize the potential of the people, the training will have an impact on the quality of work and efficiency in the work teams and a positive attitude to the development of the skills.

Keywords: Human talent, job performance, municipality of Bernal

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

La administración pública en el Perú es compleja debido a las múltiples funciones que desarrolla el estado para proveer una serie de servicios a los ciudadanos. La problemática se refleja en los bajos niveles de preparación profesional del personal que labora en ella, bajo nivel de identificación institucional, excesivo burocratismo y corrupción en algunos estamentos que detentan el poder, que afecta la calidad de los servicios públicos. En cada país la administración pública tiene su propia problemática y debe ser resuelta mediante políticas de gestión pública y modernización del estado.

Los municipios se rigen por la ley orgánica, Ley N° 27972 de fecha 27/5/2003 y la ley servir N° 30057 publicada el 3 de julio de 2013 que busca formar un régimen al interior de la entidad para que se pueda generar una mejora del servicio público. En la ley orgánica N° 27972 contempla que las municipalidades por ser entidades públicas tienen varias funciones y competencias lo que deriva a que estas generen sus ingresos por medio de impuestos a los ciudadanos y de las empresas y micro empresas, a través de tasas por la prestación de servicios. Los aspectos importantes de la implementación de la ley 30057 de servicio civil son los méritos, la igualdad de oportunidad y gestión de acuerdo a metas establecidas, los trabajadores que se integren a Servir tendrán mayores ingresos por gratificaciones y compensaciones por tiempo de servicio (CTS), mayor remuneración pensionable, entre otros, regula el ingreso a la administración pública de los recursos humanos.

Las Municipalidades del Perú, presentan una problemática que está vinculada con su gestión administrativa y la calidad de los servicios que ofrece a la población, la percepción ciudadana refleja la satisfacción o insatisfacción de los servicios que reciben y de la gestión que desarrollan sus autoridades. Muchos de los problemas municipales están relacionados con los recursos económicos asignados en los presupuestos del estado. Otro elemento de la problemática está relacionada con el recurso humano con que cuentan los municipios, y que está relacionado con la calidad del servicio ofrecido por el municipio. Los problemas

de gestión administrativa, se deben al manejo político que prevalece en dichas instituciones, cuyas autoridades se renuevan cada cuatro años y al personal de confianza que acompaña dichas administraciones, generando un clima de inestabilidad al recurso humano, que ve peligrar la inestabilidad en el puesto de trabajo, esta situación debe ser abordada por el área de recursos humanos para generar un clima laboral apropiado.

El Distrito de Bernal, forma parte de la Provincia de Sechura región Piura. La Municipalidad Distrital de Bernal identificada con RUC 20165924984 fue creada el 20 de setiembre del año 1921, cuenta con un aproximado de 62 colaboradores incluyendo al personal de las diferentes áreas. La problemática que existe en el municipio, es la gestión de su talento humano, pues solamente cuenta con 3 personas nombradas: un personal administrativo; un obrero y una cesante, el resto de personal que entra a laborar en ella, lo hace por favor político o porque son amigos del alcalde y en su mayoría no son profesionales y son personas que desconocen de la gestión pública.

Los cargos de confianza son ocupados por estas personas que desconocen acerca de la gestión pública porque no se les capacita y si se les capacita son pocas veces y como se está en constante rotación no se logra capacitar a todo el personal que labora en ella. Otro aspecto de la problemática, es que el personal que ocupan jefaturas son jefes que ocupan a la vez dos a tres áreas, como por ejemplo el tesorero es el responsable de registros civiles; el de rentas es responsable del programa vaso de leche y del servicio de agua potable; el de logística es responsable de almacén. Esta mala gestión del talento humano influye en la gestión administrativa y en la calidad de los servicios.

En la entidad se observa que no se cuenta con procedimientos para seleccionar el personal, el reclutamiento del recurso humano no se rige por procedimientos adecuados para medir las capacidades y competencias del personal que debe laborar en dicha institución. Además no se cuenta con fichas actualizadas de las faltas administrativas y sanciones, así como el nivel de los estudios del personal. Se observa que muchos colaboradores desempeñan funciones en puestos que no guardan relación con formación profesional; también se observa que el municipio no cuenta con descripción de puestos.

La situación descrita permite inferir que el municipio de Bernal tiene un problema serio con la gestión administrativa por carecer de un sistema que gestione adecuadamente el trabajo de los colaboradores, afectando la producción de servicios en beneficio de la comunidad. Por tal motivo, para revertir la problemática, se debe contar con un plan de gestión del talento humano para hacer más eficiente la gestión municipal.

## 1.2 Trabajos Previos

### 1.2.1. Antecedentes Internacionales

- ✓ Espaderos, A. (2016) en su tesis "Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa". Tesis de grado presentada en la Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

El objetivo de investigación fue identificar si existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. El diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional, esto por la relación que se establece entre las dos variables de estudio.

En las conclusiones se determinó que: Los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, manifestaron que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de  $r= 0.1256$ , lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o pro actividad. El nivel de satisfacción laboral en los colaboradores se encuentra alto, es por ello que se caracterizan por tener actitudes tales como la dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo. El nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo.

- ✓ Espín M, Zula J, Espín E y Carrión L. (2015) en su investigación "Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores

públicos”, presentada en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Ecuador.

El objetivo de investigación fue es establecer las características de la gerencia del talento humano en el sector público y las razones que impiden o limitan su capacidad de acción sobre la gestión humana de las entidades públicas de la República del Ecuador. La metodología aplicada fue de análisis y síntesis, inductivo - deductivo, transversal y longitudinal.

Las conclusiones del estudio fueron: La gerencia de talento humano requiere una transformación cultural, que le permita definir estrategias enfocadas en las personas, a fin de que propendan por el desarrollo de sus talentos y habilidades personales, lo que implica cambiar modelos mentales, operativos y estratégicos. Las tendencias de Gestión de Talento Humano se sustentan en alto desempeño de los servidores públicos dentro de la organización. En la actualidad las perspectivas de la gestión de talento humano para el alto desempeño de los servidores públicos ofrecen la posibilidad de encontrar a las personas inmersas en la organización, en sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado y un aspecto diferenciador de cada organización que la haga más productiva y competitiva.

- ✓ Ramos, A (2014) en su tesis “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza”, presentada en la Universidad Regional Autónoma de los andes. Ecuador.

El objetivo de investigación fue diseñar un proceso de gestión del talento humano, que permita desarrollar el desempeño laboral en las actividades financieras, contribuyendo a la competitividad financiera y sus socios. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. “CACEP”. La metodología empleada fue diseño no experimental, transversal o transaccional, descriptivo; el enfoque es mixto.

El estudio concluye: del análisis realizado a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza, nos ha permitido conocer la importancia que tiene un Sistema de Gestión de Talento Humano dentro de una organización ya que contribuye a mejorar la calidad de los procesos,

servicios y personas, constituyéndose de esta forma la base fundamental para el desarrollo institucional. La inexistencia de un manual de procedimientos no permite al colaborador tener un conocimiento real de su capacidad tanto productiva como potencial, producto de ello se refleja una de las debilidades de mayor realce dentro la cooperativa que es el bajo nivel de eficiencia del talento humano en la ejecución de sus actividades. Formular y adaptar una verdadera Gestión de Talento Humano es de vital importancia en las organizaciones, debido a que sus colaboradores tienen habilidades y características que generan competitividad sostenible en el tiempo. Todas las estrategias y herramientas propuestas para el diseño del Modelo de gestión de Talento Humano para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. Nos llevara a tener una mayor rentabilidad, ser más competitiva en el mercado en el que desenvuelve y tener colaboradores competentes, satisfechos y motivados para desempeñar las actividades asignadas en cada puesto de trabajo.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

- ✓ Norberto, M. (2017) en su tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”. Tesis de Licenciado en Administración, presentada en la Universidad de Huánuco.

El objetivo de investigación fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. La metodología empleada fue aplicada, el diseño fue no experimental, transaccional y correlacional-causal.

En las conclusiones se determinó: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica

que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

- ✓ Del Castillo, A. (2017) en su tesis “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”. Tesis de Maestría en Gestión Pública, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima.

El objetivo de investigación fue Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo, correlacional. El enfoque fue de tipo mixto.

En las conclusiones, se encontró: existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Existe relación significativa entre el conocimiento con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71 representó una alta asociación entre el conocimiento y la variable Desempeño Laboral. Se demuestra que Existe relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.94 representó una alta asociación entre las habilidades y la variable Desempeño Laboral

- ✓ Lirico, R. (2016) en su investigación “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román –Juliaca 2014”. Tesis de maestría en gobiernos locales.



Presentada en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” de Juliaca.

El objetivo de investigación fue: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. La metodología empleada: En la investigación se empleó el método hipotético deductivo y el diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional.

En las conclusiones se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

### **1.2.3. Antecedentes locales**

- ✓ Calle, J. (2018) en su investigación “Diseño de los perfiles de puestos, de acuerdo a la ley del servicio civil, en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, Piura 2017” Tesis presentada en la Universidad Nacional de Piura.

El objetivo de investigación fue diseñar los perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, con el propósito de que se convierta en la base para la formulación del manual de puestos de la institución. La metodología empleada fue una investigación no experimental, de tipo descriptivo. Los instrumentos que se utilizaron

fueron cuatro técnicas: observación directa, análisis documental, encuestas y taller de validación, y sus instrumentos respectivamente.

En las conclusiones se determinó: La Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre cuenta con 513 servidores municipales. De acuerdo al Cuadro para Asignación de Personal (CAP), la municipalidad tiene sesenta y siete (67) puestos en total, de los cuales se han seleccionado a veinticinco (25) puestos a ser perfilados. Los puestos seleccionados a ser perfilados representan a los Grupos Ocupacionales: Directivo Público, Servidores Civiles de carrera y Servidores de Actividades Complementarias. En el diseño de los perfiles de los puestos se ha aplicado las cuatro etapas de la metodología aprobada por la Autoridad nacional del Servicio Civil-SERVIR, en la Directiva N° 001- 2016: “Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de perfiles de puestos”. Y el Manual de Puestos Tipo elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- ✓ Colonna, S. (2016) en su investigación “Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Paita, año 2016”. Tesis de Licenciado en Administración, presentada en la Universidad Cesar Vallejo de Piura.

El objetivo de investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, Año 2016. La metodología empleada corresponde a diseño no experimental, transversal, correlacional, de enfoque mixto.

En las conclusiones se estableció que existe una relación altamente significativa y directa entre la dimensión de selección de personal y la variable compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita. Se determinó que la relación entre el control del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, es muy significativa y directa debido a que el control del talento humano, generan un mayor

compromiso organizacional. Se establece que la relación entre el análisis del puesto y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, es altamente significativa. Finalmente se determinó que existe una relación altamente significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, los aspectos relacionados a la gestión del talento humano, el estudio deja en claro que en la medida que éste sea más eficiente, habrá un mayor compromiso organizacional.

- ✓ Chavarry, G. (2016) con la tesis “Recursos humanos y desempeño laboral de la CMAC PIURA S.A.C. Agencia Rioja periodo 2015”. Tesis de Licenciado en administración, presentada en la Universidad Cesar Vallejo-Moyobamba.

El objetivo de investigación fue evaluar el recurso humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la CMAC Piura SAC. Agencia Rioja. El diseño de investigación es no experimental, el tipo de estudio es aplicativo, descriptivo y explicativo.

Las conclusiones fueron: Al evaluar el recurso de la CMAC Piura SAC. Agencia Rioja, vemos que en su dimensión política de integración, política de organización, se encuentra en un nivel regular, mientras que en la dimensión de políticas de retención, políticas de desarrollo, política de evaluación, se encuentra en un nivel malo. Al evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la CMAC Piura S.A.C. Agencia Piura, los resultados arrojan que en su dimensión de conocimientos, estructura, motivación, se encuentran en un nivel regular. Para determinar la influencia del recurso humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la CMAC Piura SAC. Agencia Rioja se realizó una prueba de normalidad que de acuerdo a la cantidad de muestra tomada que es 18 se hizo la prueba Shapiro–Wilk, dando como resultado que no existe una distribución normal.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1. Marco teórico

##### **Gestión de Recursos Humanos**

Chiavenato (2007) menciona que la gestión de recursos humanos evoluciona y enfrenta nuevos desafíos. En este contexto, el área de recursos humanos (RH) es una de las áreas que más cambios experimenta. Los cambios son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área ha cambiado. En muchas organizaciones, la denominación de administración de Recursos humanos (ARH) está sustituyéndose por *gestión de talento humano*, gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas. (p.3)

El término RH como gestión de personas o gestión del talento humano puede tener tres significados diferentes:

1. RH como función o departamento: unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (staff), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios, etc.
2. RH como prácticas de recursos humanos: se refiere a cómo ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial.
3. RH como profesión: se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc. (Chiavenato, 2007, p.3)

##### **Administración de Recursos Humanos**

De acuerdo con Dessler & Varela (2011) La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro,

con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización (p.2). Tales prácticas y políticas incluyen, por ejemplo, lo siguiente:

- Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado)
- Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto
- Seleccionar a los candidatos para cada puesto
- Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores
- Evaluar el desempeño
- Administrar los sueldos y los salarios (remunerar)
- Proporcionar incentivos y prestaciones
- Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar)
- Capacitar y desarrollar a los empleados actuales
- Fomentar el compromiso de los colaboradores

### **Administración estratégica de recursos humanos**

La administración estratégica de recursos humanos significa formular y ejecutar sistemas de RH, es decir, políticas y prácticas de recursos humanos, que produzcan en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas. El concepto estrategias de RH se refiere a las medidas específicas de recursos humanos que aplica una institución para alcanzar sus metas. (Dessler & Varela 2011, p.16)

### **Concepto de gestión de Recursos Humanos**

La administración de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. (p.6)

### **Funciones de la gestión de recursos humanos**

Ya sea director, gerente, jefe o supervisor, cada administrador desempeña en su trabajo las cuatro funciones administrativas que constituyen el *proceso*

*administrativo*: planear, organizar, dirigir y controlar. La administración de recursos humanos está relacionada con estas funciones del administrador pues se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de la personas, a saber:

1. Análisis y descripción de cargos
2. Diseño de cargos
3. Reclutamiento y selección de personal
4. Contratación de candidatos seleccionados
5. Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
6. Administración de cargos y salarios
7. Incentivos salariales y beneficios sociales
8. Evaluación del desempeño de los empleados
9. Comunicación con los empleados
10. Capacitación y desarrollo del personal
11. Desarrollo organizacional
12. Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
13. Relaciones con los empleados y relaciones sindicales

### **Selección de personal**

Ibáñez (2011) explica que la empresa como persona jurídica, tiene la plena libertad de decidir a quién contratar para trabajar en su organización. El contratar a la persona adecuada para el puesto predeterminado puede ser una de las decisiones más importantes que se tome. La selección de personal se define como un proceso técnico-científico para encontrar a la persona que reúna los requisitos, conocimientos, las habilidades, experiencias y demás cualidades para cubrir un puesto determinado.

### **Planeación de personal**

Según Chiavenato (2011) La planeación de personal es el proceso de decisión sobre los recursos humanos indispensables para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo. Se trata de anticipar la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la actividad organizacional futura. La planeación de personal no siempre es responsabilidad del departamento de

personal. El problema de anticipar la cantidad y calidad de personas que la organización requiere es muy importante. En la mayoría de las empresas industriales, la planeación de la llamada “mano de obra directa” (personal pagado por hora directamente relacionado con la producción industrial, ubicado en el nivel operativo) de corto plazo la hace el departamento responsable de la planeación y control de la producción (PCP). (p.129)

### **Reclutamiento de personal**

Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capacitados para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz debe atraer un contingente suficiente de candidatos que abastezca de manera adecuada el proceso de selección. Es decir, la función del reclutamiento es proporcionar la materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización. (Chiavenato 2011, p.128)

### **Capacitación**

#### **Conceptos y tipos de educación**

De acuerdo con Chiavenato (2011), La palabra “capacitación” tiene muchos significados. Algunos especialistas consideran que es un medio para desarrollar la fuerza de trabajo de las organizaciones; otros la interpretan con más amplitud y consideran que sirve para un debido desempeño del puesto, asimismo extienden el concepto a un nivel intelectual por medio de la educación general. También otros autores se refieren a un área genérica, llamada desarrollo, que dividen en educación y capacitación: la capacitación significa preparar a la persona para el puesto, mientras que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo.

### **Educación**

La educación se refiere a todo lo que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados. Así, el ser humano recibe esas influencias, las asimila de acuerdo con sus inclinaciones y predisposiciones, además de que se enriquece o

modifica su conducta dentro de sus propios criterios. La educación puede ser institucionalizada y ejercerse de modo organizado y sistemático, como en las escuelas y las iglesias, lo cual obedece a un plan preestablecido, y también desarrollarse de modo difuso, desorganizado y asistemático, sin ningún plan preestablecido, como en el hogar y en los grupos sociales a los que pertenece el individuo. En términos generales, la educación es la preparación para la vida y por la vida. Hay varios tipos de educación: social, religiosa, cultural, política, moral, profesional, etcétera. (Chiavenato, 2011, p.322)

### **Capacitación**

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2011, p.322)

### **Grupo de Trabajo**

En opinión de Robbins & Judge (2009). Un **grupo de trabajo** es aquel que interactúa sobre todo para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada uno de sus miembros a realizar el objeto de su responsabilidad. Los grupos de trabajo no tienen necesidad u oportunidad de involucrarse en el trabajo colectivo que requiere un esfuerzo conjunto. Su rendimiento es por ello la suma de la contribución individual de cada uno de sus integrantes. No existe sinergia positiva que genere un nivel de rendimiento conjunto que sea mayor que la suma de las aportaciones. (p.323)

### **Equipo de trabajo**

Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales. El equipo de trabajo, es el Grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo. Los equipos tienen la capacidad de formarse, actuar, dedicarse a otra cosa y desintegrarse. Pero no se



deben ignorar las propiedades motivacionales de los equipos. (Robbins & Judge, 2009, p.323)

### **Desempeño Laboral**

Diversos autores definen el desempeño laboral:

Según Chiavenato (2007) El desempeño, es el esfuerzo individual del trabajador en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer.

Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. (Chiavenato, 2007, 43)

Para Araujo y Leal G. (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

### **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda *evaluación* es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La *evaluación* de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. La evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización (Chiavenato, 2007, p.244)

### **El empleo adecuado de la evaluación del desempeño**

Los primeros pasos del encargado de la función de administración de Recursos Humanos dirigidos a instrumentar la evaluación del desempeño deben ser.

1. Garantizar un clima laboral de respeto y confianza personal.
2. Propiciar que se asuman responsabilidades y definan metas de trabajo.
3. Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
4. Crear un propósito de dirección y mejora continua de las personas.
5. Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación y desarrollo personal y profesional.
6. Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de un sistema arbitrario basado en juicios. (Chiavenato, 2011, p.203)

### **Tipos de equipos**

Robbins & Judge (2009) consideran que los equipos son capaces de hacer varias cosas, como fabricar productos, brindar servicios, cerrar tratos, coordinar proyectos, dar asesoría y tomar decisiones. Los equipos más comunes en una organización son: para resolver problemas, de trabajo autodirigido, transfuncionales y *virtuales*.

### **Equipos para resolver problemas**

Se les denomina **equipos para resolver problemas** a grupos compuestos por 5 a 12 personas que trabajan para un mismo departamento y que se forman para lidiar con situaciones complicadas. En los equipos para resolver problemas, los miembros comparten ideas u ofrecen sugerencias acerca de cómo mejorar los procesos y métodos de trabajo, aunque rara vez tienen la autoridad para implementar en forma unilateral cualquiera de las acciones que recomiendan.

### **Equipos de trabajo autodirigidos**

Los equipos para resolver problemas iban en la dirección correcta, pero no lo suficientemente lejos como para hacer que los empleados se involucraran en las decisiones y los procesos relacionados con el trabajo. Esto llevó a experimentar

con equipos que tuvieran verdadera autonomía y que no sólo pudieran resolver problemas, si no también implementar las soluciones y hacerse responsables por completo de los resultados.

### **Equipos Transfuncionales**

Los equipos transfuncionales son un medio eficaz que permite que las personas de distintas áreas de una organización (o incluso de otras organizaciones) intercambien información, desarrollen ideas nuevas y resuelvan problemas, además de que coordinen proyectos complejos. Por supuesto, los equipos transfuncionales no son fáciles de administrar, pues es frecuente que sus primeras etapas de desarrollo consuman mucho tiempo mientras los miembros aprenden a trabajar con la diversidad y la complejidad.

### **Equipos virtuales**

Los tipos previos de equipos hacen su trabajo cara a cara. Los equipos virtuales usan tecnología de computación para reunir a miembros que están dispersos físicamente con objeto de alcanzar una meta común. Permiten que la gente colabore en línea –con el empleo de medios de comunicación como las redes de área amplia, conferencias por video, o correo electrónico– ya sea que los separe sólo una oficina o estén en distintos continentes (Robbins & Judge, 2009, p.326)

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Pregunta General**

¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018?

### **1.4.2. Preguntas Especificas**

¿Cuál es la influencia de la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018?

¿Cuál es la influencia entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018?

¿Cuál es la influencia entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018?

¿Cuál es la influencia entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación se justifica de manera práctica, pues se busca solucionar un problema que de no corregirse a tiempo puede llevar a la institución a un desgobierno, le permite a la Municipalidad de Bernal establecer una metodología para una mejor gestión del talento humano, optimizando la utilización de los recursos humanos, logrando a su vez el crecimiento personal y profesional de cada uno de sus colaboradores. Repercutirá de manera favorable, lo que traerá como beneficio un mayor compromiso y eficiencia debido a la motivación de los colaboradores. Así mismo al optimizar y racionalizar las funciones que deben cumplir los colaboradores, se mejora el trabajo administrativo y el servicio a la comunidad.

El trabajo de investigación también cuenta con una justificación económica debido a que se realizará un estudio de los procesos de gestión de recursos humanos con la finalidad de conocer el potencial que tienen los colaboradores y asignar las funciones de manera profesional, para que puedan cumplir con todos los objetivos planteados por la institución, lo cual redundará en términos de costos y beneficios en el presupuesto municipal

Tiene justificación social, debido a que la situación de los colaboradores, no es estable y no le genera beneficios sociales y pensionables a futuro. De los ingresos que reciben los colaboradores, permite el sustento de sus familias y a través de una gestión ordenada de puede velar por la seguridad y bienestar de sus familias. Lo que a su vez podrá permitir a la institución que la estabilidad de sus colaboradores sea constante y que a su vez les permita desenvolverse y crecer junto con ellos, logrando así lazos laborales muy fuertes que alcancen no solo el éxito.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

H1. Existe una influencia significativa entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

H2. Existe una influencia significativa entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

H3. Existe una influencia significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

H4 Existe una influencia significativa entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general:**

Determinar cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- Analizar la influencia entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018.

- Determinar cuál es la influencia entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018.
- Analizar cuál es la influencia entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018
- Determinar cuál es la influencia entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

## II MÉTODO

### 2.1 Diseño de la investigación:

El siguiente trabajo de investigación será de tipo no experimental puesto que no se manipularán las variables. Se explicará el problema de estudio de una forma natural, que se obtendrá por medio de la observación determinando los diferentes fenómenos que sucedan mediante este proceso para luego ser estudiados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se trata de una investigación transversal debido a que el recojo de información y estudio se realizará en un mismo periodo, la información recolectada no se someterá a ningún cambio.

Se realizó una investigación de tipo correlacional, así como lo explican. Hernández, et al (2014) 6ta. Edición, se busca conocer la relación entre las variables y describir situaciones y con la información recolectada describir las situaciones sin cambiar la información, es decir cómo se manifiesta el fenómeno.

### 2.2. Variables, operacionalización

#### 2.2.1. Gestión del talento humano

Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. (Chiavenato, 2011).

#### 2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño, es el esfuerzo individual del trabajador en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. (Chiavenato, 2011).

### 2.2.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>V<sub>1</sub>:</b> Gestión del Talento Humano	Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. (Chiavenato, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selección de personal</li> </ul>	Operacionalmente la dimensión Selección de personal se medirá por medio de los indicadores: perfil del puesto, competencias, remuneración, utilizando la técnica de encuesta y entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis del puesto</li> <li>▪ Perfil del puesto</li> <li>▪ Competencias del puesto</li> <li>▪ Escala remunerativa</li> <li>▪ Proceso operativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nominal</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación</li> </ul>	Operacionalmente la dimensión capacitación se medirá por medio de los indicadores: características del puesto, orientación de resultados, presupuesto, utilizando la técnica de encuesta y entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de Cursos de capacitación</li> <li>▪ Características del puesto</li> <li>▪ Orientación de resultados</li> <li>▪ Presupuestos asignado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nominal</li> </ul>
<b>V<sub>2</sub>:</b> Desempeño laboral	El desempeño, es el esfuerzo individual del trabajador en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Depende de las habilidades y	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calidad de trabajo</li> </ul>	Operacionalmente la dimensión calidad de trabajo se medirá por medio de los indicadores: cumplimiento de metas, calidad del trabajo, organización del trabajo, satisfacción, mediante la técnica de encuesta y entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de metas</li> <li>▪ Calidad del trabajo</li> <li>▪ Organización en el trabajo</li> <li>▪ Satisfacción de usuarios</li> <li>▪ carga de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nominal</li> </ul>



	<p>las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. (Chiavenato, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en equipo</li> </ul>	<p>Operacionalmente la dimensión trabajo en equipo se medirá por medio de los indicadores: Capacidad de trabajo, nivel de experiencia, productividad laboral, cooperación, mediante la técnica de encuesta y entrevista</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de trabajo</li> <li>▪ Nivel de experiencia</li> <li>▪ Productividad laboral</li> <li>▪ productividad</li> <li>▪ liderazgo</li> </ul>	<p>Nominal</p>
--	---	---	---	---	----------------

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población del estudio estuvo conformada por colaboradores del área operativa, el cual estuvo compuesto por un total de 62 trabajadores entre personal administrativo y obrero que realizan diversas actividades en la Municipalidad Distrital de Bernal.

### **2.3.2 Muestra**

La muestra será igual a la población, 62 trabajadores.

### **2.3.2 Muestreo**

En razón a que la población es reducida  $n=N$  (62 trabajadores), en este caso la investigación será censal, es decir la muestra será igual a la población.

### **2.3.3 Criterios de selección**

#### **a) Criterio de inclusión**

- Se consideró al personal administrativo y obrero que viene laborando con más de tres meses en la municipalidad.

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

### **2.4.1 Técnicas**

Se utilizaran (02) técnicas de recolección de datos; encuesta al personal administrativo; obrero y entrevista al jefe del área de Recursos Humanos que continuación se describen:

- **Encuesta:** Esta técnica cuantitativa se utilizara para determinar la relación entre las variables gestión del talento y desempeño laboral.
- **Entrevista:** Es una herramienta cualitativa que se utilizara para determinar la apreciación del jefe de Recursos Humanos respecto a la gestión del talento humano en la municipalidad Distrital de Bernal.

#### 2.4.2 Instrumentos

Se utilizaran (02) instrumentos de recolección de datos; (01) cuestionario al personal administrativo y obrero de la Municipalidad Distrital de Bernal y (01) guía de entrevista al jefe del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital

- **Cuestionario:** Es un instrumento que será aplicado para el personal administrativo, el cual estará compuesto por 21 ítems (Anexo N° 2) de las variables de estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores.
- **Guía de Entrevista:** Es un instrumento que será aplicado al director municipal, el cual estará compuesto por 18 ítems (Anexo N° 3) respecto a las variables de estudio.

#### 2.4.3 Validez y confiabilidad

- a) **Validez:** La validez del contenido se realizara mediante el juicio de (03) expertos o especialistas que permitirán establecer la pertinencia, coherencia y consistencia de los ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables de las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral.
- b) **Confiabilidad:** El cuestionario será sometido a prueba de consistencia interna mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual permitirá determinar que el instrumento que se pretende medir sea idóneo y pueda utilizarse en el recojo de datos de manera adecuada.

## **2.5. Método de análisis de datos**

De acuerdo a los métodos de procesamiento y análisis de datos, se utilizará un análisis de tipo descriptiva; cuadros o gráficos representativos en relación a los resultados estadísticos del cuestionario aplicado al personal de la municipalidad de Bernal, respecto a las variables de estudio mediante el programa estadístico SPSS V.25.0 para poder establecer la confiabilidad (Alfa de Cronbach) y el programa Excel 2016 de Windows para los análisis correspondientes.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la investigación en función a las variables de estudio se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Respetar las normas de la American Psychological Association (APA).
- Reconocer la autoría intelectual de cada una de las fuentes de información, citadas en los antecedentes y teorías relacionados al tema de la investigación.
- Protección de los grupos de investigación, conservando la confidencialidad de las personas encuestadas y fuentes primarias, secundarias y de los investigadores.

### III. RESULTADOS

En el presente capítulo se describen los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos que fueron elaborados en la presente investigación, con el fin de analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Bernal, 2018, para el estudio se aplicó encuesta, análisis de entrevista. Permitiendo medir los objetivos planteados, a través de la aplicación de los instrumentos: Cuestionario y entrevista. Los mismos que nos permiten medir la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores.

O1. Encontrar la influencia entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018.

**TABLA N° 01**  
**SELECCIÓN DE PERSONAL \* CALIDAD DE TRABAJO**

		Calidad de Trabajo										
		Definitivamente No		Probablemente No		Indeciso		Probablemente Sí		Definitivamente Sí		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Selección de Personal</b>	Definitivamente No	0	0.00%	4	100.00%	28	84.85%	6	27.27%	0	0.00%	38
	Probablemente No	0	0.00%	0	0.00%	4	12.12%	6	27.27%	0	0.00%	10
	Indeciso	0	0.00%	0	0.00%	1	3.03%	2	9.09%	1	50.00%	4
	Probablemente Sí	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	8	36.36%	1	50.00%	9
	Definitivamente Sí	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
		0	0.00%	4	100.00%	33	100.00%	22	100.00%	2	100.00%	61

Fuente: Elaboración Propia

#### Interpretación:

El resultado de la tabla N° 1, con relación a la calidad del trabajo, indica que el 84.85% de encuestados se muestran indecisos, no tiene claro de la relación de la calidad del trabajo respecto a la selección del personal, mientras que el 27.27% afirma que probablemente si tiene relación con la selección de personal. Por otro lado, con respecto a la selección de personal y la relación con la calidad de trabajo, el 84.85% afirma que definitivamente no hay relación, es decir no tiene incidencia en la calidad del trabajo, sin embargo el 36.6% de encuestados afirma que probablemente si existe relación entre selección de personal y calidad de trabajo.

El análisis de estos resultados en el contexto de las teorías de gestión del talento humano, permiten explicar que tratándose de entidades públicas, no es importante la selección de personal para tener una buena calidad de trabajo que realiza el personal, cosa que no sucede con entidades privadas, que exigen al personal altos niveles de calidad de trabajo y para lo cual si es determinante la selección de los candidatos al puesto, que debe cumplir con los perfiles del puesto para ser admitido.

### Prueba de hipótesis

H1. Existe una influencia entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

**Tabla N° 2. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson**

		Calidad Trabajo
Selección de Personal (agrupado)	Chi-cuadrado	33,090
	Gl	9
	Sig.	,000 <sup>a,b,c</sup>

El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel de, 05, por tanto se evidencia relación entre ambas variables, por tanto se acepta la hipótesis. En la tabla N° 2, podemos observar que con el estadístico correlación de Pearson existe una relación significativa (0.000) entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo, ya que está dentro del margen de error permitido (0.05). Además podemos observar que dicha relación entre estas dos variables es alta (0.740), Lo que implica afirmar que existe una alta la influencia entre la selección de personal y la calidad del trabajo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018, con una tendencia positiva. Se acepta la hipótesis de investigación

O2. Conocer cuál es la influencia entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018.

TABLA N° 03

## SELECCIÓN DE PERSONAL \* TRABAJO EN EQUIPO

		Trabajo en Equipo										
		Definitivamente No		Probablemente No		Indecisos		Probablemente Sí		Definitivamente Sí		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Selección de Personal	Definitivamente No	0	0.0%	4	100.0%	5	83.3%	28	56.0%	1	50.0%	<b>38</b>
	Probablemente No	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	20.0%	0	0.0%	<b>10</b>
	Indeciso	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	3	6.0%	0	0.0%	<b>4</b>
	Probablemente Sí	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	18.0%	1	50.0%	<b>10</b>
	Definitivamente Sí	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>0</b>
		<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>62</b>

Fuente: resultados de encuesta - elaboración Propia

## Interpretación:

El resultado de la tabla N° 3, que mide la relación entre selección de personal y trabajo en equipo, muestran que respecto al trabajo en equipo el 83.3% se muestra indeciso, es decir no tiene claro si es importante el trabajo en equipo, el 56.0% indica probablemente sí, y el 50.0% indican que definitivamente si es importante el trabajo en equipo. Por otro lado al medir la selección de personal respecto a trabajo en equipo; con relación a selección de personal, el 56.0% considera que definitivamente la selección de personal no inciden en el trabajo en equipo, mientras que el 50.0% se muestra indeciso, el 18.0% dice que probablemente sí, y 50.0% definitivamente sí.

## Prueba de hipótesis

H2. Existe una influencia entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

Tabla N° 4. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

		Trabajo en Equipo
Selección de Personal	Chi-cuadrado	8,641
	Gl	9
	Sig.	,471 <sup>a,b</sup>

El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel de, 05, por tanto no se evidencia relación entre ambas variables, *por tanto se rechaza la hipótesis*. En la tabla N° 04, podemos observar que con el estadístico correlación de Pearson existe una relación significativa (0.015) entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo, ya que está dentro del margen de error permitido (0.05). Además podemos observar que dicha relación entre estas dos variables es baja (0.308), Lo que implica afirmar que es baja la influencia entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018, con una tendencia positiva. Se rechaza la hipótesis.

O3. Analizar cuál es la influencia entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018

**TABLA N° 05**  
**CAPACITACIÓN \* CALIDAD DE TRABAJO**

		Calidad de Trabajo										
		Definitivamente No		Probablemente No		Indecisos		Probablemente Sí		Definitivamente Sí		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Capacitación</b>	Definitivamente No	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>0</b>
	Probablemente No	0	0.0%	4	100.0%	13	39.4%	2	9.1%	0	0.0%	<b>19</b>
	Indeciso	0	0.0%	0	0.0%	20	60.6%	0	0.0%	2	100.0%	<b>22</b>
	Probablemente Si	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	20	90.9%	0	0.0%	<b>20</b>
	Definitivamente Si	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>0</b>
		<b>0</b>	<b>0.00%</b>	<b>4</b>	<b>100.00%</b>	<b>33</b>	<b>100.00%</b>	<b>22</b>	<b>100.00%</b>	<b>2</b>	<b>100.00%</b>	<b>61</b>

Fuente: resultados de encuesta - Elaboración Propia

#### Interpretación:

El resultado de tabla N° 5, con relación a dimensión calidad de trabajo, el 39.4% de encuestados indica probablemente no es necesario la capacitación, el 60.6% se muestran indecisos y 90.9% dicen que probablemente si tiene relación con la capacitación. Con relación a la capacitación el 60.6% son indecisos, mientras que el 90.9% considera que probablemente si hay relación entre capacitación y calidad del trabajo.

#### Prueba de hipótesis

H3. Existe una influencia entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.



**Tabla N° 6. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson**

		Calidad de Trabajo
<b>Capacitación</b>	Chi-cuadrado	63,476
	Gl	6
	Sig.	,000 <sup>*,b,c</sup>

El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel de, 05, por tanto al encontrarse por encima de ,6 se evidencia relación entre ambas variables, por tanto se acepta la hipótesis

En la tabla N° 6, se observa que con el estadístico correlación de Pearson existe una relación significativa (0.000) entre la capacitación del personal y la calidad del trabajo, ya que está dentro del margen de error permitido (0.05). Además se observa que dicha relación entre estas dos variables es alta (0.655), Lo que implica afirmar que existe una alta la influencia entre capacitación de personal y la calidad del trabajo de los trabajadores y funcionarios en la municipalidad del distrito de Bernal- Sechura, 2018, con una tendencia positiva. Se acepta la hipótesis.

**04.** Determinar cuál es la influencia entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la municipalidad distrito de Bernal- Sechura, 2018.

**TABLA N° 07**  
**CAPACITACIÓN \* TRABAJO EN EQUIPO**

		Trabajo en Equipo										
		Definitivamente No		Probablemente No		Indecisos		Probablemente Sí		Definitivamente Sí		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Capacitación</b>	Definitivamente No	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
	Probablemente No	0	0.00%	4	100.00%	2	33.33%	13	26.00%	0	0.00%	19
	Indeciso	0	0.00%	0	0.00%	4	66.67%	18	36.00%	0	0.00%	22
	Probablemente Sí	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	19	38.00%	2	100.00%	21
	Definitivamente Sí	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
		0	0.00%	4	100.00%	6	100.00%	50	100.00%	2	100.00%	62

Fuente: resultados de encuesta - Elaboración Propia

Interpretación:

Los resultados de tabla N° 7 con relación al trabajo en equipo, el 66.67% se muestran indecisos, el 38.0% indica que probablemente si hay relación entre trabajo en equipo y capacitación. Con relación a capacitación, el 66.67% son indecisos, el 38.0% señalan que probablemente si se relaciona la capacitación con el trabajo en equipo. Por tanto se evidencia una relación entre ambas dimensiones

#### Prueba de Hipótesis

H4. Existe una influencia entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018.

**Tabla N° 8. Pruebas de chi-cuadrado de Pearson**

		Trabajo en Equipo
<b>Capacitación</b>	Chi-cuadrado	17,255
	Gl	6
	Sig.	,008 <sup>*,b,c</sup>

El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel de, 05, por tanto al encontrarse por encima de ,6 se evidencia relación entre ambas variables, por tanto se acepta la hipótesis

En la tabla N° 08, podemos observar que con el estadístico correlación de Pearson existe una relación significativa (0.015) entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo, ya que está dentro del margen de error permitido (0.05). Además podemos observar que dicha relación entre estas dos variables es baja (0.308), Lo que implica afirmar que es baja la influencia entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018, con una tendencia positiva. Se acepta la hipótesis.

Objetivo general: Determinar cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018.

**TABLA N° 09**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – DESEMPEÑO LABORAL**

		Desempeño Laboral										TOTAL
		Definitivamente No		Probablemente No		Indecisos		Probablemente Sí		Definitivamente Sí		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>Definitivamente No</b>	7	50.00%	3	27.27%	4	30.77%	2	16.67%	0	0.00%	<b>16</b>
	<b>Probablemente No</b>	1	7.14%	2	18.18%	5	38.46%	1	8.33%	0	0.00%	<b>9</b>
	<b>Indeciso</b>	6	42.86%	3	27.27%	2	15.38%	3	25.00%	0	0.00%	<b>14</b>
	<b>Probablemente Sí</b>	0	0.00%	3	27.27%	2	15.38%	5	41.67%	1	8.33%	<b>11</b>
	<b>Definitivamente Sí</b>	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	8.33%	11	91.67%	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>100.00%</b>	<b>11</b>	<b>100.00%</b>	<b>13</b>	<b>100.00%</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>	<b>62</b>

Fuente: resultados de encuesta - elaboración Propia

El resultado de la tabla N° 09, evidencia que existe que la gestión del talento humano, el 50.0% dice que definitivamente no existe influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, el 42.86% se muestra indeciso, sin embargo un 91.67% afirma que definitivamente si existe relación entre el talento humano y desempeño laboral. Con relación al desempeño laboral, el 50% dice que definitivamente no hay relación con la gestión del talento humano, el 25.0% es indeciso, 41.67% dice que probablemente si hay relación y el 91.67% afirma que definitivamente si hay relación entre desempeño laboral y gestión del talento humano.

### **Contrastación de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

H0: Existe influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018

**TABLA N° 10**  
**CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y**  
**DESEMPEÑO LABORAL**

		<b>Correlaciones</b>	
		GTH1 (agrupado)	DL1 (agrupado)
GTH1 (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
DL1 (agrupado)	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

### **Hipótesis nula**

No existe influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018

En la tabla N° 10, podemos observar que con el estadístico correlación de Pearson existe una relación significativa (0.000) entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que está dentro del margen de error permitido (0.05). Además podemos observar que dicha relación entre estas dos variables es alta (0.641), Lo que implica afirmar que a medida que haya mayor gestión del talento humano mejor será el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018. Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis general de investigación.

## VI. DISCUSION DE RESULTADOS

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018, con el objeto de conocer la situación real de los recursos humanos mediante información recogida por medio de encuestas y entrevista. El cuestionario recogió información sobre la relación del talento humano y el desempeño de los colaboradores del Municipio de Bernal y la entrevista al jefe de personal para conocer la gestión del personal y su desempeño.

Con relación al primer objetivo específico que consistió en encontrar la influencia entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Bernal-Sechura, 2018. Para discutir este resultado, utilizamos la definición de Ibáñez (2011) respecto a selección de personal, explica que la empresa como persona jurídica, tiene la plena libertad de decidir a quién contratar para trabajar en su organización. El contratar a la persona adecuada para el puesto predeterminado puede ser una de las decisiones más importantes que se tome. La selección de personal se define como un proceso técnico-científico para encontrar a la persona que reúna los requisitos, conocimientos, las habilidades, experiencias y demás cualidades para cubrir un puesto determinado. El mismo autor, señala que la calidad de trabajo es una condición que la brindan las competencias que posee el trabajador para el desempeño del puesto. Por otro lado el resultado de la investigación de Ramos (2014) denominado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza” señala que el análisis realizado a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza, ha permitido conocer la importancia que tiene un Sistema de Gestión de Talento Humano dentro de una organización ya que contribuye a mejorar la calidad de los procesos, servicios y personas, constituyéndose de esta forma la base fundamental para el desarrollo institucional. Es decir la gestión del talento humano si incide en la calidad del trabajo de los servidores a favor de su institución.

Comparando los resultados anteriores con el resultado obtenido, respecto a la selección de personal y la relación con la calidad de trabajo, el 36.36% afirma que probablemente si hay relación, en tanto el 50.0% afirma que definitivamente si existe relación. Es decir

si tiene incidencia la selección del personal con la calidad del trabajo. Además la prueba de hipótesis demuestra alta relación (0.740) entre estas dos variables, resultado que permite afirmar que existe una alta influencia entre la selección de personal y la calidad del trabajo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018, con una tendencia positiva.

Con relación al segundo objetivo que consistió en conocer cuál es la influencia entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018. La teoría moderna, resalta la importancia del trabajo en equipo en la administración, de acuerdo con Robbins & Judge (2009). El trabajo en equipo se define como un equipo de trabajo que genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales. El equipo de trabajo, es el grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo. Por otro lado, Chiavenato (2007) define el desempeño, como el esfuerzo individual del trabajador en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. El resultado encontrado en la investigación de Norberto, M (2017) denominado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017", concluye que: La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. De los 145 trabajadores de la Municipalidad, el 62.8% están de acuerdo, 28.3% están totalmente de acuerdo, con que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad. Contrastando la teoría y resultados anteriores con el resultado de investigación que concluye: No existe una relación significativa entre selección de personal y trabajo en equipo. Al medir la selección de personal respecto a trabajo en equipo, el 18.0% considera que probablemente la selección de personal si inciden en el trabajo en equipo, mientras que el 50.0% dice que definitivamente sí. Por tanto no se puede determinar que existe una relación significativa entre selección de personal y trabajo en equipo. El estadístico de chi-cuadrado es

significativo en el nivel de, 05, por tanto no se evidencia relación entre ambas variables, por tanto se rechaza la hipótesis planteada.

Con respecto al tercer objetivo que consistió en analizar la influencia entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018. Al respecto, Chiavenato (2011) dice que “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. La capacitación implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. En definitiva, la capacitación incide de manera positiva en la calidad del trabajo. La calidad del trabajo está referida a la excelencia en el trabajo realizado como producto de la aplicación de una serie de procedimientos para su elaboración. Un producto de calidad es responsabilidad del talento humano que combinando una serie de técnicas y procedimientos arroja como resultado un producto que satisface a los usuarios o clientes. Contrastando la teoría con el trabajo de Ramos (2014) denominado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza”. Al analizar la capacitación y motivación para el cumplimiento de metas de los colaboradores, encontré como resultado que el 76% de encuestados afirma que frecuentemente es capacitado, lo que mejora su desempeño y mejora la calidad del trabajo. En este caso, es necesaria la motivación mediante la capacitación al talento humano para mejorar la calidad del trabajo y productividad de la institución, lo que le conlleva a desarrollar y aplicar la propuesta del investigador.

El resultado obtenido en la investigación según tabla N° 5, con relación a dimensión calidad de trabajo, el 39.4% de encuestados indica probablemente no es necesario, el 60.6% se muestran indecisos y 90.9% dicen que probablemente si tiene relación con la capacitación. Con relación a la capacitación el 60.6% son indecisos, mientras que el 90.9% considera que probablemente si hay relación entre capacitación y calidad del trabajo. Este resultado permite afirmar que si existe relación entre capacitación y calidad de trabajo. En conclusión, de acuerdo a la teoría, al antecedente y al resultado de investigación existe relación significativa entre capacitación y calidad del trabajo. Este aspecto debe tomarse en cuenta por los responsables de la municipalidad de Bernal para dar importancia a la capacitación.

Con relación al cuarto objetivo orientado a determinar la influencia entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrito de Bernal- Sechura, 2018. De acuerdo con Chiavenato (2011), la palabra “capacitación” tiene muchos significados. Algunos especialistas consideran que es un medio para desarrollar la fuerza de trabajo de las organizaciones; otros consideran que sirve para un debido desempeño del puesto, asimismo extienden el concepto a un nivel intelectual por medio de la educación general. También otros autores se refieren a un área genérica, llamada desarrollo, que dividen en educación y capacitación: la capacitación significa preparar a la persona para el puesto, mientras que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. Por otro lado, de acuerdo con Robbins & Judge (2009), los equipos tienen la capacidad de formarse, actuar, dedicarse a otra cosa y desintegrarse. Pero no se deben ignorar las propiedades motivacionales de los equipos para trabajar en equipo y mejorar la productividad en la empresa. Los resultados encontrados en la investigación de Larico (2015) denominada “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”, encontró como resultados: a la pregunta ¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?, de 182 encuestados, la respuesta fue el 46.70% manifestó que fue de dos a cuatro, mientras que el 26.92% señaló que fueron más de cuatro; y el 26.37% indicó que fue como máximo solo una capacitación. A la pregunta ¿Cómo considera Ud. la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?: malo, regular o buena, las respuestas fueron 47.8% la califico regular y el 46.2% buena. Los colaboradores consideran importante la capacitación para su desarrollo profesional y desempeño laboral. Se puede afirmar que en la administración pública no realiza muchas capacitaciones al personal, debido a situaciones presupuestarias y de gestión

El resultado de investigación, muestra con relación al trabajo en equipo, que 66.67% se muestran indecisos, el 38.0% indica que probablemente si hay relación entre trabajo en equipo y capacitación. Con relación a capacitación, el 66.67% son indecisos, el 38.0% señalan que probablemente si se relaciona la capacitación con el trabajo en equipo. Por tanto se evidencia una relación entre ambas dimensiones. Además podemos observar que dicha relación entre estas dos variables es baja (0.308), lo que permite afirmar que existe baja influencia entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad del Distrito de Bernal- Sechura, 2018, con una tendencia positiva. Se acepta la hipótesis.



Gran parte del proceso de aprendizaje mediante la capacitación, es importante para mejorar el desempeño y potenciar el trabajo en equipo, coincide de lo que vemos o escuchamos de otras personas y, por tanto, el trabajo en equipo es un eficaz canal para enriquecer los conocimientos y habilidades de los distintos integrantes.

En relación al objetivo general: Determinar cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Bernal-Sechura, 2018. De acuerdo con Dessler & Varela (2011). La gestión de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Las prácticas y políticas de gestión, comprende por ejemplo: planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto; seleccionar a los candidatos para cada puesto; aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores y evaluar el desempeño, entre otras tareas. El desempeño según Chiavenato (2007) viene a ser el esfuerzo individual del trabajador en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él, entre ellos la capacitación, remuneración, motivación, etc.

El resultado obtenido en la investigación, evidencia que existe una relación positiva entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Sobre la gestión del talento humano, el 42.86% se muestra indeciso, sin embargo un 91.67% afirma que definitivamente si existe relación entre el talento humano y desempeño laboral. Con relación al desempeño laboral, el 41.67% dice que probablemente si hay relación y el 91.67% afirma que definitivamente si hay relación entre desempeño laboral y gestión del talento humano. El estadístico correlación de Pearson muestra que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se observa que la relación entre las dos variables es alta (0.641). Lo que implica afirmar que a medida que haya mayor gestión del talento humano mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

En conclusión una eficiente gestión del talento humano incide favorablemente en el desempeño de los colaboradores, ello implica una adecuada selección y reclutamiento, motivación, integración del personal y propiciar el trabajo en equipo para alentar la productividad en el trabajo y cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

## V. CONCLUSIONES

1. Existe influencia entre la selección del personal con la calidad del trabajo. La prueba de hipótesis demuestra alta relación entre estas dos variables. La tarea de la gestión del talento humano es seleccionar correctamente al personal para una mejor productividad y calidad del trabajo.
2. Existe baja influencia entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de Bernal. La relación entre las dos variables es baja (0.302), lo que indica que al no seguirse procedimientos para seleccionar al personal no garantiza cohesión con los equipos de trabajo entre los trabajadores y funcionarios.
3. Existe una alta relación entre la capacitación y calidad del trabajo de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad de Bernal. La calidad del trabajo además de las competencias del colaborador es facilitada por la capacitación permanente de los colaboradores.
4. Existe una influencia significativa con tendencia a crecer entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de Bernal. La capacitación es importante para facilitar la integración y lograr eficacia en los equipos o grupos de trabajo.
5. Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral. A medida que exista una gestión eficiente del talento humano, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. Ello implica una adecuada selección y reclutamiento, motivación, integración del personal y alentar el trabajo en equipo para mejorar la productividad en el trabajo y cumplir con objetivos y metas institucionales.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Aplicar procedimientos formales para la selección del personal, para elegir a los mejores candidatos a ocupar un puesto. La selección debe a nivel interno para promover a los trabajadores y externa para atraer a los mejores colaboradores.
2. Implementar políticas para capacitar al personal y actualizar sus conocimientos potenciando el trabajo en equipo, estableciendo programas para cada periodo, asignando los presupuestos requeridos.
3. Establecer programas de motivación hacia el personal para lograr un mayor compromiso institucional, reasignando al personal de acuerdo a sus competencias, respetando la meritocracia en aras de mejorar la productividad en el trabajo.
4. Propiciar la integración del personal a través de una serie de estrategias, retroalimentando sus conocimientos en los procesos específicos que se desarrollan en su área, mejorando los canales de comunicación entre colaboradores y con los jefes.
5. Aplicar evaluaciones periódicas para medir las capacidades y competencias de colaboradores a fin de contar con personal eficiente para el puesto, y reasignar al personal según las necesidades de la Municipalidad.
6. Establecer un departamento de gestión del talento humano para hacer más eficiente la gestión, seleccionar y retener a los mejores cuadros, en aras de mejorar la eficiencia y calidad del trabajo.

## VII. REFERENCIAS

- Calle July (2018) “Diseño de los perfiles de puestos, de acuerdo a la ley del servicio civil, en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre - Piura 2017” Tesis de Licenciado. Universidad Nacional de Piura. Recuperado:
- Colonna Sheyla (2016) “Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Paita, año 2016”. Tesis de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo-Piura. Recuperado:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7996/colonna\\_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7996/colonna_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, Idalberto (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 9ª. Edición. Edit. Mc Graw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.
- Chiavenato Idalberto, (2007) Gestión del Talento Humano. 6ª. Edición. Edit. Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Del Castillo, Aurora (2017) La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. Tesis de Maestría en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Lima.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dessler, Gary y Varela, Ricardo (2011) Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. 5ª. Edición. Edit. Pearson educación, México.
- Espaderos, Alejandro (2016) "Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa". Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Espín M, Zula J, Espín E y Carrión L. (2015 “Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos”, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Ecuador. Publicado en Revista Contribuciones a las Ciencias

Sociales, n. 29 (julio-septiembre 2015). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>

Diario oficial el Peruano 26/05/2003 [Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades](#).

Recuperado

[http://www.peru.gob.pe/Nuevo\\_Portal\\_Municipal/portales/Municipalidades/1340/entidad/PM\\_MUNICIPALIDAD\\_DETALLE.asp?pk\\_id\\_entidad=1340&pk\\_id\\_tema=79171&pk\\_id\\_sub\\_tema=](http://www.peru.gob.pe/Nuevo_Portal_Municipal/portales/Municipalidades/1340/entidad/PM_MUNICIPALIDAD_DETALLE.asp?pk_id_entidad=1340&pk_id_tema=79171&pk_id_sub_tema=)

Diario oficial el Peruano 02-07-2013. [Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil - Servir](#).

Recuperado <http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Interamericana Editores S.A.

Ibáñez, M (2011) *Gestión del talento Humano en la Empresa*. (1 ed.), San Marcos, Lima.

Norberto, M. (2017) “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017”. Recuperado:

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Larico, Rosa (2016) “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román –Juliaca 2014”.

Tesis de maestría en gobiernos locales. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca. Recuperado:

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos Andrés (2014) “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza”. Universidad regional autónoma de los andes “UNIANDES”. Ecuador. Recuperado.

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/793/3/TUPADM001-2014.pdf>

Robbins & Judge (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson educación, México, 2009.

# ANEXOS

**ANEXO 1: CUESTIONARIO****Cuestionario para los colaboradores de la Municipalidad****UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO***ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN*

N° \_\_\_\_\_

Cordiales saludos:

El presente cuestionario, de carácter confidencial, está destinado a recabar información necesaria de una investigación con fines académicos denominada *“La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Bernal-Sechura, 2018”*

Se le agradece de antemano su valiosa participación.

**I. INSTRUCCIONES**

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguiente escala : (5) Definitivamente Si (4) Probablemente Si (3) Indeciso (2) Probablemente No (1) Definitivamente No

**II. Gestión del talento humano**

N°	Dimensión: desempeño laboral	(5) Definitivame nte Si	(4) Probableme nte Si	(3) Indeciso	(2) Probableme nte No	(1) Definitivame nte No
<b>Selección de personal</b>						
1	Considera que se realiza análisis de requerimientos de puestos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Bernal.					
2	Se cuenta con perfiles del puesto para la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Bernal.					



N°	<b>Dimensión: desempeño laboral</b>	<b>(5) Definitivame nte Si</b>	<b>(4) Probablemente Si</b>	<b>(3) Indeciso</b>	<b>(2) Probablemente No</b>	<b>(1) Definitivame nte No</b>
3	Se realizan análisis de las competencias de los candidatos que ocupan los puestos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Bernal.					
4	Se cuenta con escalafón de escalas remunerativas para los puestos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Bernal.					
5	Se cumplen con los procesos operativos para la selección de personal en la Municipalidad Distrital.					
	<b>Capacitación</b>					
6	Se planifican los objetivos de las capacitaciones en las Municipalidad Distrital de Bernal.					
7	Se toman en cuenta las características del puesto para las capacitaciones en la Municipalidad Distrital de Bernal.					
8	Las capacitaciones están orientadas a la obtención de resultados de la Municipalidad Distrital de Bernal.					

N°	<b>Dimensión: desempeño laboral</b>	<b>(5) Definitivame nte Si</b>	<b>(4) Probablemente Si</b>	<b>(3) Indeciso</b>	<b>(2) Probablemente No</b>	<b>(1) Definitivame nte No</b>
9	Se cuenta con presupuesto para llevar a cabo las capacitaciones en la Municipalidad Distrital de Bernal.					
10	Se cumple con el Rol de capacitaciones de acuerdo con el Presupuesto.					
11	Son frecuentes las capacitaciones que realiza la Municipalidad Distrital de Bernal.					
	<b>Calidad del trabajo</b>					
12	El personal de la Municipalidad Distrital de Bernal cumple con las metas en el horario de trabajo.					
13	El trabajo que realizan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Bernal cumplen con los estándares de calidad					
14	Existe un plan de trabajo que realizan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bernal.					
15	Cree usted que la calidad del trabajo y servicios de la Municipalidad Distrital de Bernal satisface a los usuarios					

N°	Dimensión: desempeño laboral	(5) Definitivame nte Si	(4) Probablemente Si	(3) Indeciso	(2) Probablemente No	(1) Definitivame No
16	El número de Trabajadores es suficiente para absorber la carga de trabajo de la Municipalidad Distrital de Bernal.					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
17	Se trabaja en equipo en la Municipalidad Distrital de Bernal.					
18	El trabajo en equipo mejora la productividad de la Municipalidad Distrital de Bernal.					
19	El trabajo en equipo mejora la capacidad de trabajo de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bernal.					
20	Se aprovecha la experiencia para conformar equipos de trabajo					
21	Se percibe el liderazgo en los equipos de trabajo					

### III. DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del Encuestado:

Edad:

Lugar:

Sexo: M: ( ) F: ( )

Grado de instrucción: Superior Universitario ( ) Técnico ( ) Secundaria ( )

Tiempo laborando: Menos de 01 año ( ) Entre 01 a 02 años ( ) Más de 02 años ( )

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

**Anexo N° 2 - Guía de entrevista****UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO- FILIAL PIURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION****APLICADO A:****CARGO: Jefe de Recursos Humanos****INSTITUCIÓN: Municipalidad de Bernal - Sechura****FECHA: 10.09.2018****HORA DE INICIO: 10:00 am HORA DE TÉRMINO: 11:00 am****PREGUNTAS:**

1. ¿Se cuenta con procedimientos para la selección del personal que ingresa a trabajar a la Municipalidad?

No se cuenta con Procedimientos por que las contrataciones son Directas con el Alcalde pues en esta Municipalidad no hay un Gerente Municipal, Administrador todo lo ve el alcalde.

2. ¿Se realiza análisis de los puestos de trabajo que requiere la Municipalidad?

No se realizan análisis de puestos de trabajo los cargos de confianza y los otros cargos los decide el alcalde.

3. ¿Su institución tiene definido los perfiles de los puestos de trabajo?

No, pues no existe un área exclusivo de recursos Humanos; mi persona asume como jefe de personal pero como encargado.

4. ¿Se tienen definidas las competencias que deben reunir los candidatos para ocupar los puestos de trabajo?

No pues el personal que labora aquí entra con la aceptación del alcalde.

5. ¿Tiene la municipalidad establecida la escala remunerativa para los puestos de trabajo?

No Tiene los sueldos los decide el Alcalde.

6. ¿Tiene la municipalidad establecido programas de capacitación para el personal?

No las capacitaciones talleres se dan al instante, inesperadamente en caso cuando invitan las entidades competentes.

7. ¿Se cuenta con objetivos definidos para efectos de la capacitación?

No porque casi no se dan

8. ¿Las capacitaciones obedecen a las características de los puestos de trabajo?

De vez en cuando es decir por ejemplo cuando capacita el OSCE, asisten los de Logística, Contraloría pvl los de la Oficina del Programa Vaso de Leche.

9. ¿Las capacitaciones están orientadas a la obtención de resultados?

Si por que como ya se manifestó las entidades competentes capacitan a los trabajadores de las áreas que guardan relación con los temas.

10. ¿Cuenta la municipalidad con presupuestos para las capacitaciones?

Casi Muy poco, pues no se considera en el Presupuesto.

11. ¿El trabajo que realizan los colaboradores reúnen los parámetros de calidad establecidos?

Muy Poco porque muchos de ellos no son los profesionales acordes para cada área.

12. ¿Los colaboradores cumplen con las metas de trabajo fijadas por la Municipalidad?

Mayormente sí, porque el trabajo en una municipalidad casi siempre está en función a la atención al público.

13. ¿Se cuentan con métodos para organizar el trabajo de la Municipalidad?

No.

14. ¿El trabajo que realizan los colabores es satisfactorio para la comunidad?

No siempre porque algunos casos los profesionales desconocen de los temas administrativos públicos por que no es un personal capacitado.

15. ¿Los colaboradores cumplen con la carga de trabajo dentro del horario laboral?

No, tienen que quedarse una a dos horas de su horario para poder avanzar, sin remuneración alguna.

16. ¿Se cuenta con equipos de trabajo para las actividades administrativas de la Municipalidad?

No siempre pues la mayoría trabaja por su cuenta.

17. ¿Se toma en cuenta la experiencia de los colaboradores para conformar los equipos de trabajo?

De vez en cuando, casi no se forman equipos de trabajo.

18. ¿Se mejora la productividad laboral cuando se trabaja en equipo?.

Si pero lastimosamente se da muy poco porque por que no se trabaja en equipo siempre.

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo N° 3 –Validación y confiabilidad.

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Luis Sanchez Pacheco con DNI N° 02880901 Doctor en EDUCACION  
 N° ANR: ....., de profesión ECONOMISTA  
 desempeñándome actualmente como Docente  
 en UCV - PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

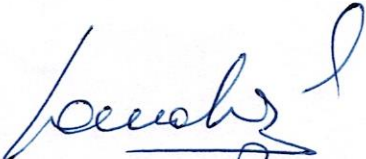
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bernal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

*Sanchez*

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes de setiembre del Dos mil Dieciocho.

  
Dr. : Luis Sanchez Pacheco  
DNI : 02880901  
Especialidad : ECONOMIA DE Empresas  
E-mail : Lopez@hotmail.com



**“LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES															
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	5	10	15	20	25		30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ASPECTOS DE VALIDACION																																										
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																																									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																																									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																																									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																																									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																																									

*Jacobs*





**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor  
 en Ciencias Administrativas  
 N° ANR: A-202528 de profesión lic. en Administración  
 desempeñándome actualmente como Docente  
 en U.C.V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de la Municipalidad Distrital de Bernal	Para la				
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes de setiembre del Dos mil Dieciocho.



Dr. : Freddy Castillo Palacios  
DNI : 02842237  
Especialidad : Administración / Investigación  
E-mail : fcastillo30@hotmail.com



**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2018”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	82					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	82					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					82					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					82					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					82					







### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Miguel Glicerio Sallemirga Pacheco con DNI N° 02644042 Doctor en Ciencias de la Educación  
 N° ANR: 327 COEP de profesión Economista  
 desempeñándome actualmente como contratado con recibo por honorarios  
 en Ex. de Administración UCV - Piura

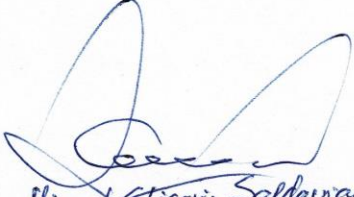
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de la Municipalidad Distrital de Bernal	Para de la	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad						✓
2. Objetividad						✓
3. Actualidad						✓
4. Organización						✓
5. Suficiencia						✓
6. Intencionalidad						✓
7. Consistencia						✓
8. Coherencia						✓
9. Metodología						✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes de setiembre del Dos mil Dieciocho.



Dr. : Miguel Esteban Saldamagna Pacheco  
DNI : 702644042  
Especialidad : Metalodogo  
E-mail : msalpa2004@hotmail.com










## Anexo N° 4 –Acta de confiabilidad.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

## I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Yovani Juana Morales Antón
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	La Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Bernal-Sechura, 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( )
	:	Alfa de Cronbach. ( X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	01-10-2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	15

## II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.863</b>
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Numero de ítems iniciales: 10
Numero de ítems mejorados: 10
El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento

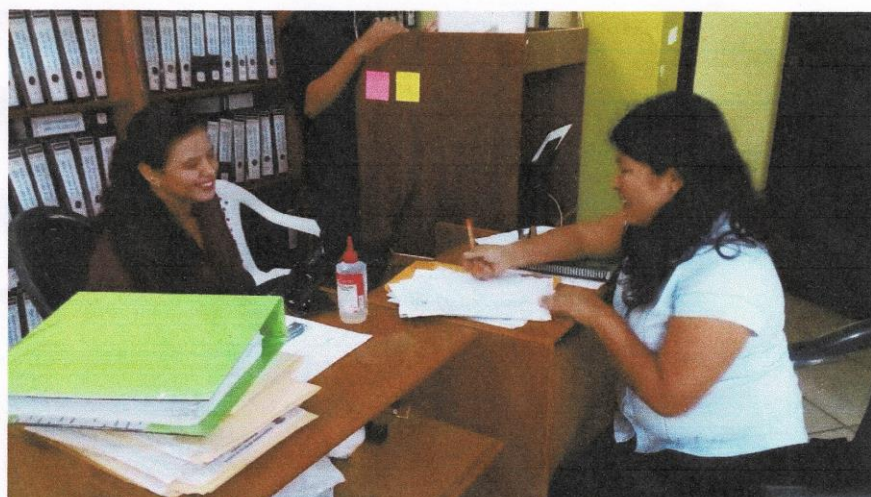
Estudiante: Yovani J. Morales Antón  
DNI: 8044739

Docente

LEMIN ABANTO CERNA  
LIC. EN ESTADÍSTICA  
COESPE 506



Jefe de area de DEMUNA



Jefe del area de Presupuesto





Jefe del área de Tesorería.



Encargada del área de Rentas.



Jefe del área de Recursos Humanos.

Fecha de entrega: 13-feb-2019 08:57 a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1077564509

Nombre del archivo: TESIS\_YOVANI\_MORALES.docx (160.88K)

Total de palabras: 14259

Total de caracteres: 84173



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN  
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL SECHURA, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION

AUTOR:

YOVANI JUANA MORALES ANTON

ASESOR:

DR. MIGUEL GLICERIO SALDARRIAGA PACHERRE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

PIURA - PERÚ

2018



## DESARROLLO DE TESIS

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe	8%
2	pt.scribd.com	2%
3	issuu.com	1%
4	recursosbiblio.url.edu.gt	1%
5	leeydescarga.com	1%
6	biblio3.url.edu.gt	1%
7	dspace.utpl.edu.ec	1%
8	ri.ues.edu.sv	1%
9	dspace.uniandes.edu.ec	1%

*[Handwritten signature]*  
Dr. MBA Econ. Miguel Saldarraga Pacheco  
CODEP Reg. N° 327




**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : F07-PP-PR-02.02  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 1 de 1

Yo, Dr. Miguel Glicerio Saldarriaga Pacherre, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulado:

“LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL SECHURA, 2018”

De la estudiante: MORALES ANTÓN YOVANI JUANA; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 26 de setiembre 2018

Dr. Miguel Glicerio Saldarriaga Pacherre.

DNI: 02644042

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Morales Antón Yovani Juana  
 D.N.I. : 80414739  
 Domicilio : Calle comercio s/n Chancay-Bernal  
 Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 981812055  
 E-mail : yovani2009@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales  
 Escuela : Administración  
 Carrera : Administración  
 Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....  
 Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:  
 Morales Antón Yovani Juana

Título de la tesis:

"La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en La Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018"

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....

Fecha : 25/02/2019

Dt. MDA Econ. Miguel Sotomayor Pacheco  
 CODEP Reg. N° 327





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MORALES ANTON YOVANI JUANA

INFORME TÍTULADO:

“LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL SECHURA, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:


---

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 22/12/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO



  
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán  
CLAD - 15066

---

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN