



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de
los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de
Lurigancho, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Evelyn Rocío Orozco Araoz

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): OROZCO ARAOZ, EVELYN ROCIO

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018

Fecha: 29 de agosto de 2018

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Este trabajo de tesis está dedicado a Dios por ser mi guía y mi fortaleza en mi diario vivir, y a mis padres por su apoyo incondicional y comprensión en todo momento.

Agradecimiento

A cada uno de los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante mis estudios de Maestría; y a los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho; por su valioso aporte durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Evelyn Rocio Orozco Araoz, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 48005241 respectivamente, con la tesis titulada “**Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018**”, declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 29 de Agosto del 2018

Br. Evelyn Roció Orozco Araoz
DNI N° 48005241

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: **“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”**, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en VIII capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. En el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta los resultados. En el cuarto capítulo la discusión. En el quinto capítulo las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones. En el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y finalmente en el último capítulo los anexos.

Los resultados que se han obtenido durante el proceso de investigación representan, parte de un modesto aporte que contribuya con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del Problema	39
1.5. Justificación	39
1.6. Hipótesis	41
1.7. Objetivos	41
II. Método	43
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Variables, Operacionalización	46
2.3. Población, muestra y muestreo	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.5. Métodos de análisis de datos	56
2.6. Aspectos éticos	57
III. Resultados	59
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	80

VIII. Anexo	87
Anexo 1. Matriz de consistencia	89
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Gestión de Talento Humano	91
Anexo 3. Instrumento de medición de la Variable Desempeño Laboral	93
Anexo 4. Certificados de validación de instrumentos	95
Anexo 5. Análisis de confiabilidad	104
Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto	106
Anexo 7. Base de datos de la muestra	108
Anexo 8. Carta de Presentación para la Investigación	118
Anexo 9. Aceptación de la institución para la Investigación	119
Anexo 10. Acta de aprobación de Originalidad de tesis	120
Anexo 11. Pantallazo del Software TURNITIN	121
Anexo 12. Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis	122
Anexo 13. Autorización de la Verificación Final del Trabajo de Investigación	123

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	48
Tabla 3	Jurados expertos	55
Tabla 4	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	56
Tabla 5	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables	56
Tabla 6	Distribución de frecuencia de los niveles la variable gestión del talento humano	60
Tabla 7	Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión admisión de personas	61
Tabla 8	Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desarrollo de personas	62
Tabla 9	Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión compensación de las personas	63
Tabla 10	Distribución de frecuencia de los niveles la variable desempeño laboral	64
Tabla 11	Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño de tareas	65
Tabla 12	Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño de contextual	66
Tabla 13	Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño organizacional	67

Tabla 14	Correlación de Spearman entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral	68
Tabla 15	Correlación de Spearman entre la admisión de personas y el desempeño laboral	69
Tabla 16	Correlación de Spearman entre desarrollo de personas y el desempeño laboral	70
Tabla 17	Correlación de Spearman entre la compensación de personas y el desempeño laboral	71

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño de investigación	45
Figura 2 Diagrama de barras de los niveles de gestión del talento humano	58
Figura 3 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión admisión de personas	59
Figura 4 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desarrollo de personas	60
Figura 5 Diagrama de barras de los niveles de la dimensión compensación de las personas	61
Figura 6 Diagrama de barras de los niveles de desempeño laboral	62
Figura 7 Diagrama de barras de los niveles de desempeño de tareas	63
Figura 8 Diagrama de barras de los niveles de desempeño contextual	64
Figura 9 Diagrama de barras de los niveles de desempeño organizacional	65

Resumen

El presente trabajo de Investigación de título “**La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018**”; el objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico.

La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 2000 trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, la muestra fue probabilística considero a 322 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Asimismo, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$.

Palabras Clave: La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Abstract

The present work of research of title "**The management of the human talent and the labor performance of the workers of the Municipality of San Juan de Lurigancho, 2018**"; the objective of the research was to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Performance of the Municipality of San Juan de Lurigancho, 2018; this investigation is descriptive correlational, of quantitative approach and of basic type that gathered the information in a specific period.

The population or universe of interest of this research, was made up of 2000 administrative workers of the Municipality of San Juan de Lurigancho, the probabilistic sample was 322 workers, of which the following variables have been used: The Management of Human Talent and the Job performance. Also, the method used in the investigation was the hypothetico-deductive. Both questionnaires were on the Likert scale (Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never, Never). The questionnaires provided information about the management of human talent and job performance and its dimensions, whose graphs are presented graphically and textually.

The investigation concludes with the result 0.775 which indicates that there is a positive relationship between the variables and is found at the high correlation level, with the level of bilateral significance $p = 000$.

Key words: Human Talent Management and Labor Performance

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La gestión del talento humano es un tema que en los últimos años ha tomado importancia en las diferentes instituciones públicas, con la finalidad de obtener mejores resultados en las organizaciones del estado; es por ello que se busca contar con personas adecuadas y con la preparación necesaria para que puedan cubrir los diferentes cargos y puestos de trabajo de estas instituciones; por lo que, teniendo una aplicación adecuada de los procesos de la gestión del talento humano se puede generar un mejor desempeño laboral de los trabajadores dentro de las instituciones públicas; y con ello traer como consecuencia inmediata buenos resultados no solo a favor de la organización sino también a favor de la población; es decir mejorar el servicio brindado a favor de los ciudadanos en nuestro país.

De la misma forma, ello se ve reflejado dentro de un enfoque internacional donde por ejemplo Calderón, en su libro *Gerencia del talento humano en el sector público*, manifestó que la gestión del talento humano en el sector público se ha centrado en la administración de personal, y poco se ha avanzado en la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales colombianas; por lo que afirma que la gestión humana en las organizaciones estatales estudiadas está en deuda frente a las expectativas de los altos directivos institucionales y a los avances y desarrollos teóricos de la disciplina; asimismo señala que en las áreas de talento humano poco aportan al desarrollo estratégico de las organizaciones; es por ello que precisa que existe falencias organizacionales en las entidades públicas de Colombia ya que no desarrollan estrategias para socorrer el problema.

Para el enfoque nacional Valeriano, en su libro *Cómo optimizar la gestión pública del Perú*, expuso que el actual nivel educativo de los trabajadores de la administración pública demanda capacitación, especialización y perfeccionamiento, la que debe ser integral para todos los trabajadores, precisando las carreras profesionales y las líneas de capacitación a atenderse en función a la planificación nacional y regional; asimismo indica que es necesario promover una nueva legislación laboral para los trabajadores de la administración pública, que contribuya a elevar los indicadores de eficiencia y eficacia laboral en la prestación

de los servicios, además de modernizar la actual legislación laboral pública que tiene muchas décadas de vigencia; toda vez que, se evidencia que en el Perú muchas de las entidades públicas requiere urgente una reingeniería para mejorar la gestión que brindan, empezando con la capacitación de los colaboradores, sin ello el personal continuara con las deficiencias y repercutirá en el servicio al ciudadano. Por otro lado, en estas prácticas fomentar el trabajo en equipo, liderazgo, que este motivados en sus funciones y sobre todo que se sientan identificados con la entidad.

Es por ello, que las instituciones públicas como las municipalidades no son ajenos a lo señalado anteriormente; por lo que la presente investigación se basara en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Que, a partir de los distintos inconvenientes observados en dicha institución edil, se encuentra la falta de planificación del talento humano, ya que ello no es algo primordial para la institución, toda vez que no está constituido por un proceso adecuado ni existe actividades atribuidas a la admisión del personal; ya que muchas veces el personal es seleccionado a razón de que son integrantes de la agrupación política que gana las elecciones, teniendo en cuenta que son su personal de confianza, las cuales pondrán para cubrir los diferentes puestos de trabajo, sin tener en cuenta si el personal a contratar cuenta con los conocimientos y habilidades para estar en un puesto de trabajo determinado; asimismo se observa que no hay ningún efecto sustancial para el fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos; debido a que no existe una verdadera decisión respecto a mejorar de la calidad del personal y sostenibilidad de esta en el tiempo, generando con ello la falta de un verdadero desarrollo del personal dentro de la institución; por otra parte la falta de incentivos salariales repercuten en una verdadera compensación del personal; por todo lo manifestado se genera un bajo desempeño laboral de los trabajadores en cumplimiento de sus funciones, ya que no se ejecuta una verdadera gestión del talento humano; trayendo como consecuencia que el servicio brindado por dicha institución, no cumpla con las expectativas al ciudadano.

Por otro lado, no menos importante, se observa que los trabajadores de dicha institución se ven desmotivados por no tener un adecuado ambiente de trabajo, ya que se puede apreciar que en algunas áreas aún existen muebles antiguos, computadoras desfasadas, ambiente de trabajo que no está acorde a las exigencias para prestar un servicio adecuado al ciudadano; pues ello también contribuye a que el desempeño del trabajador dentro de la organización no sea de forma correcta.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes es que en la presente investigación se identificará, cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2018.

1.2 Trabajos Previos

Trabajos Previos Internacionales.

Mariño (2018) desarrollo la tesis: *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, tuvo como objetivo general determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bioalimentar, fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel exploratorio, descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 302 trabajadores que corresponde al capital humano de la empresa Bioalimentar, en la cual se presentó una muestra de 172 colaboradores. Se empleó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que el proceso de capacitación actual en el área de gestión de talento Humano, los resultados de la variable independiente hacen referencia a la capacitación por competencias se tiene que la identificación con la organización tiene un porcentaje del 8,2%; orientación al logro y liderazgo un 10,2%; comunicación y pensamiento analítico un 8,2% y desarrollo de personas el 16,3% fundamentándose en el cumplimiento de objetivos y metas planteadas. En la prueba de hipótesis general se generó que con el programa estadístico SPSS, se puede obtener el valor del chi-cuadrado y así

poder verificar la hipótesis planteada para lo cual se asume la hipótesis alternativa; empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula y basándose en la aproximación normal. En los resultados tenemos que la significancia de Pearson y según la correlación de Spearman tiene valores de 0,715 lo cual al ser mayor de 0,50 se puede utilizar el valor de chi cuadrado de Pearson que es de 0,643.

Arizaga y Jativa (2016) desarrollo la tesis: *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora*; en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, tuvo como objetivo general identificar la correlación entre la evaluación del desempeño laboral por competencias y el potencial del talento humano para establecer criterios efectivos de gestión institucional. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica, de nivel correlacional. Además, el diseño de la investigación fue no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 1519 personas, con una muestra de 1500 colaboradores y personal operativo. Se concluyó que la evaluación por competencias es una herramienta para identificar mejoras en el talento humano de las organizaciones a través de los indicadores conductuales. Asimismo, al analizar la distribución de los datos de las dos variables, la evaluación del potencial tiene un comportamiento con una distribución normal. En la prueba de hipótesis general se generó los grupos ocupacionales existe correlación muy baja entre variables, por estar los valores tan cercanos a 0. De otra manera los resultados del análisis muestran que no existe una correlación muy baja entre las variables analizadas, evaluación del potencial y evaluación del desempeño por competencias. El valor de la correlación global es de 0.034, y los resultados son similares entre todos los grupos ocupacionales.

Caicedo (2015) desarrollo la tesis: *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo*; en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, tuvo como objetivo general proponer un modelo de gestión de talento humano que permita la evaluación de desempeño laboral de los empleados en el Centro Comercial. Fue un estudio con un enfoque cuantitativo y cualitativo,

utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica empleo diferentes métodos como analítico, sintético, inductivo y deductivo. La población está constituida por 49 personas que involucran al personal administrativo y de planta. Se empleó como técnica la encuesta y entrevistas. Se concluyó que el 59% de los encuestados considera que dentro de sus departamentos los capacitan por lo menos una vez al año. El 27% lo califica como que la capacitación más de dos veces al año cuando la necesidad del departamento lo requiera. Y por último solo el 14 % manifiesta que no reciben capacitación. Asimismo, el 64% está conforme con el efecto multiplicador que recibe en las capacitaciones. Además, la gestión de personal que realiza el departamento de recursos humanos favorece al empowerment entre los empleados en forma parcial, es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos. Asimismo, la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales, sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables. Adicionalmente los reconocimientos y los logros entregados por la empresa públicamente son aceptados y miden grados de satisfacción aceptables, sin embargo, el estímulo monetario es gratificante cuando la meta se ha cumplido.

Cáceres (2015) desarrollo la tesis: *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*; en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad. Fue un estudio de nivel descriptivo-correlacional. Asimismo, el método inductivo, permitió partir de los hechos para poder abstraer generalidades y en la presente investigación se lo aplicó en la recolección de las diferentes opiniones del personal docente y administrativo para poder, luego, sintetizarlas. La población estuvo conformada por 696 docentes con nombramiento, y 471 de personal administrativo y la muestra hallada de estudio 248 docentes y 212 administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que la etapa de socialización de los procesos ha sido poco efectiva, ya que la percepción de la comunidad educativa sobre esta implementación es bastante baja, lo que representa que las acciones tomadas en

relación a los objetivos institucionales no son las más adecuadas. Se puede evidenciar que existen acciones a nivel institucional, respaldadas por las autoridades, pero estos se presentan de manera aislada, ya que no existen planes de capacitaciones diseñados de manera sistemática, finalmente en su prueba de hipótesis se indicó que como los valores de Z calculada ($Z_E=14.98$) es mayor que la Z crítica ($Z_C=1.64$) con un nivel de significancia de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; la gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Chafla (2014) desarrollo la tesis: *Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A.*; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, tuvo como objetivo general estudiar la gestión del talento humano y su aplicación de la legislación laboral para así poder definir un modelo que sea amigable con el entorno de la empresa y cree un ambiente de seguridad para los empleados, fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel exploratorio y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental: transversal. La población estuvo conformada por 40 trabajadores de ILA S.A, una muestra censal lo cual indica que la muestra es igual a su universo. Se empleó como técnica la encuesta y fichas bibliográficas y nemotécnicas. Se concluyó que la realidad de la fuerza laboral deja ver que existe personal contratado sin experiencia previa en otras empresas, lo que conduce a un estancamiento en la generación de nuevas ideas. Adicionalmente, los requerimientos de capacitación no guardan relación aparentemente con las condiciones de experiencia y necesidades urgentes que el personal tiene para ser más eficiente y productivo en el desempeño de sus actividades. También estructuralmente el nivel de Gerencias a Nivel Ejecutivo, no responde a la magnitud organizacional de la empresa, siendo necesario implantar en su lugar una estructura de jefaturas. En la prueba de hipótesis general finalmente al ser X^2 calculado $\geq X^2$ crítico, es decir $8 \geq 3.84$, es decir, se rechaza la hipótesis nula (H_0) con lo que se acepta la hipótesis de investigación (H_1) que señala La gestión de talento humano en ILA S.A. permite la aplicación de ley ecuatoriana en cuanto a la legislación laboral.

Trabajos Previos Nacionales.

Heredia (2017) desarrollo la tesis: *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016*; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores; fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos del distrito Judicial de Lima Norte, 2016 por la cual se obtuvo una muestra censal por 110 trabajadores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que la presente investigación demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del distrito Judicial de Lima Norte, 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779; con la dimensión de planificación siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.715; con la dimensión de ejecución de la capacitación siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.651; con la dimensión de evaluación de la capacitación siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725. Igualmente, con la capacitación en los trabajadores siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.791. En la prueba de hipótesis general se tuvo como resultado de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$.

Asencios (2017) desarrollo la tesis: *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población fue de 135 servidores administrativos del régimen laboral de la Ley 276 y que laboran actualmente en las áreas administrativas del

Hospital Nacional Hipólito Unanue y su muestra fue de 100 servidores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por medio de la prueba de hipótesis se obtuvo el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, existe relación entre la dimensión admisión de personal y el desempeño laboral obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000. Por otro lado, existe relación entre la dimensión capacidades y el desempeño laboral obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de significancia de 0.000. También existe relación entre la dimensión compensación de personal y el desempeño laboral. Obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.591 y un valor de significancia de 0.000.

Del Castillo (2017) desarrollo la tesis: *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general determinar la dimensión predominante de la gestión del talento humano asociado a la gestión del desempeño laboral. Fue un estudio bajo el enfoque cualitativo, tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población está conformada por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, por la cual se obtuvo una muestra censal o poblacional, por 82 trabajadores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que la presente investigación demuestra que 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. Por otro lado, la presente investigación demuestra que existe relación significativa entre el conocimiento con el desempeño laboral, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71. Igualmente se demuestra que existe relación significativa

entre las habilidades con el desempeño laboral siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.94.

Bardales (2017) desarrollo la tesis: *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada Tingo de la unidad de gestión educativa local Luya, Amazonas – 2016*, en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general relacionar la gestión del talento humano con el desempeño del personal que labora en la oficina de Coordinación Educativa. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo métodos deductivo, inductivo y sistemático; tipo de investigación básica en un nivel correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población fueron 12 trabajadores de la oficina de coordinación educativa con una muestra censal o poblacional representada por 12 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que los trabajadores de la Oficina de Coordinación Educativa aplico un test de talento humano los resultados, el cual permitió identificar que el 33.33 % indicaron que la gestión del talento humano era baja; mientras que el resto de docentes ubicaron la gestión, en la categoría muy bajo con un 66.67%. Asimismo, se identificó que el 58.33 % se encontraron en la categoría regular de desempeño; mientras que el resto de agentes se ubicaron en la categoría bajo de desempeño con un 41.67%. En la prueba de la hipótesis de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los alumnos de la IE (Talento humano y desempeño) = 0.9665 lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de gestión de talento humano y desempeño.

Ángeles (2016) desarrollo la tesis: *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*; en la Universidad Cesar Vallejos, Perú, tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el área de recursos humanos. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel descriptivo correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental. La población para esta investigación está constituida por los 40 servidores en el área de recursos

humanos de la UGEL 06 y su muestra fue de 40 servidores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, además de la ficha técnica. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,645 y con un nivel de significancia menor a 0,05. Asimismo, entre la gestión del talento humano y las producciones de la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,598 y con un nivel de significancia menor a 0,05. Igualmente, entre la gestión del talento humano y los valores de la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,493 y con un nivel de significancia menor a 0,05. Por otro lado, la gestión del talento humano y las presunciones subyacentes básicas de la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,512 y con un nivel de significancia menor a 0,05. En la prueba de hipótesis general se observa un grado de correlación de Rho de Spearman de 0,645 lo que significa que existe una relación positiva moderada, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor a 0,05.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

Base teórica de Gestión del talento humano.

Chiavenato (2002), definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso sin incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo” (p.5).

En relación al tema este se encuentra vinculado con las actitudes, características que los individuos utilizan para guiar a un grupo de personas.

De acuerdo Chiavenato (citado en Armar, Llanos y Traverso 2017), indicó que, Gestión del Talento Humano; menciona que administración del recurso humano se basa en el cumplimiento de las prácticas y políticas necesarias para administrar el trabajo de las personas; sin embargo, para lograr tal administración, o en una concepción más actualizada y holística gestión de talento humano, es necesario considerar diferentes procesos, que aseguren que las partes medulares no sean descuidadas. Entre los múltiples procesos y actividades atribuidas al área

de talento humano, encontramos: selección de personal; diseño de cargos; capacitación y desarrollo; retención de personal; evaluación del desempeño; higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo; procesos de control y auditoría, entre los principales (p.66).

En este caso se comprende que para liderar una buena administración y ejercer diferentes cargos se debe de cumplir una serie de procesos para lograr alcanzar los objetivos propuesto por la empresa.

Tejada (2003), señaló que, la gestión del talento humano como el principio de la legalización en que la potencialidad humana se vincula con los métodos productivos eficientemente, seguros y fuertes. Así, como el cargo que ocupa el directivo, conjuntamente desempeña lo que a diario a realizado (por lo cual se relaciona con la orientación, toma de decisiones, la gestión, etc.), es que se logren conocimientos que le permitan descubrir, apoyar, promover, instalar métodos de estudio y estimular el intelecto de sus socios y el suyo propio; esto como una manera alternativa a la transformación organizacional (p. 117).

De modo que la potencialidad humanada es uno de los métodos más productivos en una organización ya que gestiona diferentes cargos y logran conocimientos en apoyar, promover técnicas de estudios para la formación organizacional.

García (2009), manifestó que, la gestión humana se define como las técnicas y función esimportantecomoguí, base y soporte a la orientación de la organización, formada por un grupo de políticas, reglas, eventos y actividades, con el objetivo de lograr, constituir, premiar, desarrollar y motivar el personal citado para transformar la organización(p. 165).

De igual forma manifestó que el personal es importante en una organización la cual está formada por reglas, tareas y eventos que se realizan para motivar y premiar los resultados obtenidos por los trabajadores.

Además, Lledó (2011), indicó que, los recursos humanos poseen una dirección de manejo y ejercicio de las funciones más valiosa dentro de las estructuras o compañías estándola gestión del talento humano como pilar principal

para el progreso exitoso de los métodos, ya que en definitiva los individuos son los encargados de desempeñar sus tareas porque los trabajos no se desarrollan solos (p. 34).

De modo que se tiene claro que la ejecución de las actividades de una empresa se lleva a cabo por el personal del talento humano que labora ya que ellos son los encargados de desempeñar las actividades laborales porque sin ellos no hay empresa.

Con respecto a Salgado (2006), manifestó que, la gestión de recursos humanos viene hacer un grupo de modelos o aproximaciones el cual, orientándolos de manera correcta, incrementan los niveles de productividad. La dirección de recursos humanos, determinada en desempeñar los deberes administrativos, radica en proyectar, establecer, administrar, clasificar y vigilar el recurso humano (p.28).

De esta manera se verifica que el personal de recursos humanos sea el modelo en determinar y desempeñar las obligaciones que tiene cada individuo en su puesto de trabajo.

Por último, Alles (2007) describió que, la gestión del talento humano implica aspectos vinculados a sus capacidades o aptitudes profesionales, en la responsabilidad de realizar su trabajo y el hecho de ejecutarlas bien; de esta manera, cuando se habla del talento humano debe efectuarse con los tres aspectos citados y que ese individuo manifieste su capacidad a través de su desempeño profesional, que es superior al promedio o al estándar de evaluación (p. 30).

Del mismo modo resalta el compromiso que se adquiere en realizar las actividades programadas por la organización y lograr ejecutarlas adecuadamente, ya que el mismo se mide por su capacidad de desempeño.

Teorías de relaciones humanas de Elton Mayo

De acuerdo con la UNAM (2006), expresó que, fue uno de los primordiales pilares y el precursor de la teoría de las relaciones humanas. Inicio sus aprendizajes e investigaciones a inicios de 1923, encabezando una averiguación en una industria

textil situada en los alrededores de Filadelfia, EE.UU. A simple vista, esta industria estaba en un movimiento enorme de personal (cerca de 250 por ciento, anualmente). Los directores de la empresa estaban realizando todo tipo de estímulos para contener al personal, lo cual no resultó. Para solucionar este conflicto, Elton Mayo incluyó en algunos cambios en la dirección laboral. Es donde comienza el aprendizaje de Mayo, en cuatro fases:

Primera. Se seleccionaron dos grupos en el cual realizaran las mismas maniobras en situaciones semejantes. El primero fue nombrado "experimental" y trabajó bajo una fuerza inestable de luz; "de control", bajo una fuerza firme. Resaltaron varios elementos uno de los principales fue la influencia del agente psicológico sobre el fisiológico.

Segunda. Se dio como prioridad la verificación del agotamiento en el trabajo. Se realizaron cambios de programas en las horas de trabajo, así como la inclusión de pausas de reposo fueron unas de áreas analizadas primordialmente. En este caso fueron escogidos dos grupos igual (experimental y de control). Lo obtenido de cada uno de los grupos fue lo primordial para definir el desempeño de los trabajadores en diferentes áreas.

Tercera. El objetivo primordial era analizar más el aspecto personal; el estado físico de trabajo pasó a segundo término. De esta manera se comenzó un estudio de las relaciones humanas en el trabajo. En septiembre de 1928, inició el programa de diálogos, con el fin de entender más las cualidades y conocimiento del personal (p.2).

Teoría de las corrientes humanísticas de Mary ParketFollet

Según la UNAM (2006), expresó que, es considerada dentro de la corriente humanística como una de las precursoras fundamentales del pensamiento administrativo. Teorizó algunos elementos básicos de la administración; fue partidaria de la práctica democrática de la administración; humanizó conceptos como autoridad y liderazgo; y exhortó al estado y a la dirección de las empresas a ubicarse en el nivel de las necesidades de la sociedad y del trabajador. Según Mary

ParketFollet menciona algunos de los conceptos que propuso para una buena administración:

Liderazgo. Líder es quien visualiza la situación completa, organiza la experiencia de un grupo, ofrece una visión del futuro y capacita a sus seguidores para que también sean líderes.

Autoridad. La manera más efectiva de ejercer autoridad consiste en dar órdenes despersonalizadas, haciendo énfasis en la tarea y no en el poder de una persona sobre otra.

Ética corporativa. Cada empresa establece códigos de ética que se anteponen a los del trabajador.

Conflicto. Manifestación de diferencias de opiniones o intereses. Es posible emplear en conflicto a nuestro favor y obtener resultados positivos del mismo.

Poder. Debe reconsiderarse el modelo tradicional del “poder sobre la gente” que puede ser degradante y contraproducente, y en su lugar practicar el “poder de la gente” (p.7).

Relaciones humanas y creencia de la bondad humana y el espíritu de cooperación. A través de un gobierno democrático podemos desarrollar nuestro potencial y fortalecer los grupos a los que pertenecemos. En una verdadera democracia, cada individuo toma parte en el proceso de toma de decisiones y acepta su responsabilidad personal en el resultado global (p.20).

Dimensiones:

Admisión de personas.

Según Chiavenato (2009) aludió que:

La aceptación de individuos es el proceso de atracción de aspirantes competentes para un empleo, asimismo está vinculada con dos aspectos

importantes: reclutar y seleccionar el personal. De acuerdo con esto, simboliza un método característico e importante en el comportamiento humano y el concepto cualitativo los cuales podrían enfocarse en aspectos esenciales para asegurar toda la congruencia o relación a los fines organizacionales (p.168).

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

Robbins (2003), señaló que:

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

Desarrollo de personas.

De acuerdo a Chiavenato (2009), manifestó que, el desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo

que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana (p.169).

Asimismo, Armas (citando en Armar, Llanos y Traverso 2017), manifestó que, el término desarrollo se aplica cuando el cambio es intencional y es planeado con anticipación y que el desarrollo organizacional parte del supuesto de que es enteramente posible que las metas de los individuos se integren a los objetivos de la organización, en un plan en el cual el trabajo además de que sea estimulante y gratificante, ofrezca posibilidades para el desarrollo personal.”. Por tanto, el desarrollo organizacional deja de ser un evento casual y por el contrario el viene de la mano de procesos estructurados, empezados con el fin en mente de desarrollo personal (p.109).

Dolan y Cabrera (2007), definieron al desarrollo del empleado como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Normalmente la formación tiene como principal objetivo la mejora del rendimiento en un puesto concreto mediante el incremento de las habilidades y conocimientos del individuo; a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización (p.59).

La compensación de personas.

Chiavenato (2009), señaló que, la compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales. En tal sentido, los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta tanto los objetivos individuales que se deben alcanzar (p.170).

Para Galicia (citado en Hernández 2015), indico que un sistema de compensación e incentivos es una herramienta de gestión que, como muchas otras, pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la empresa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de

satisfacción. Por tanto, es importante que, los incentivos y compensaciones se diseñan en la empresa, para estimular desempeños y comportamientos deseados (p.92).

Según Chiavenato (2002) indicó que:

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

Por tanto, de acuerdo con Armar, Llanos y Traverso (2017), manifiesta que se entiende como compensación, a la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, las cuales favorecen los sistemas de retención y mantenimiento dentro de las organizaciones estos indican que las compensaciones pueden también ser denominadas: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios psicosociales e incentivos, en forma de premios, etc. (p.114).

Objetivo de la gestión de talento humano.

Por otro lado, Chiavenato (2002), indagó en que, los individuos forman el primordial activo de las empresas. Las empresas famosas descubren que solo progresan, mejoran y mantiene su secuencia si son competentes de mejorar el progreso sobre las inversiones de todos los accionistas, especialmente de los trabajadores. La misión del talento humano en las organizaciones es la gestión que consiente en apoyo eficaz de los individuos (trabajadores, empleados, recursos humanos o cualquier designación manejada) para lograr la meta organizacional e individual. El termino administración de recursos humanos (ARH) aún es la más común. Los trabajadores pueden incrementar o reducir las fortalezas y debilidades de una empresa dependiendo del trato. La ARH debe ayudar en la eficiencia empresarial por medio de lo siguiente:

- Apoyar a las empresas en lograr sus metas y alcázar su cometido: no se puede comprender el cargo de RH sin entender los trabajos de una empresa. Cada empresa tiene distintas participaciones para la ARH, siendo su primordial objetivo apoyar a las empresas en lograr sus propósitos y metas, y a realizar su misión.
- Ofrecer competitividad a las industrias: esto representa saber utilizar las destrezas y talento de la energía del trabajador.
- Proporcionar a la empresa de personal bien capacitado y determinado: reconocerle a los trabajadores y no solo dinero establece el componente primordial de la estimulación humana. Para estar claros, el personal debe distinguir que ese premio se lo gana con su esfuerzo. Premiar el fruto de su trabajo al personal descartando a los que no realizan su función, su propósito de ser claro, así como su técnica para medirlos.
- Aprobar el crecimiento de la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores en su labor: los trabajadores no satisfechos no precisamente son los más productores, pero los trabajadores descontentos tienden a desvincularse de la compañía, se observan más sus ausencias y proporcionan artículos de baja calidad. El sentirse cómodo, feliz en las empresas y complacido en su labor define en su totalidad el éxito del mismo.
- Ampliar y conservar la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un significado en relación a su desempeño laboral, como estilo de gerencia, libertad e independencia para decidir, mantener un ambiente agradable, seguridad en el trabajo, horario acorde y faenas significativas, con el fin de transformar la industria en un lugar fascinante y envidiable.
- Dirigir el cambio: en los últimos años se observaron fuertes cambios sociales, científicos, financieros, culturales y políticos. Los cuales traen como consecuencia nuevas direcciones más flexibles y rápidas, que se utilizaran para garantizar el rendimiento que se deben manejar para asegurar la duración de las industrias.

- Crear políticas éticas y desarrollar conductas socialmente responsables: tanto los individuos como las industrias deben seguir pautas establecidas de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es un requerimiento para las industrias, también se enfoca especialmente al personal que labora allí (pp.7-8).

Vallejo (2016), señaló que, la finalidad de la administración del talento humano debe colaborar a la eficacia de la organización; estos son:

- Apoyar a las industrias en alcanzar sus metas y ejecutar su cometido.
- Ofrecer competitividad a las industrias.
- Proporcionar a las industrias personas idóneas y motivadas.
- Ampliar la satisfacción en el trabajo
- Ampliar y conservar la buena actitud en el trabajo
- Dirigir y generar cambios
- Mantener los protocolos transparencia del mismo
- Sinergia
- Diseñar el trabajo individual y en equipo
- Recompensar a los talentos
- Evaluar su desempeño (p.19).

Importancia de Gestión de Talento Humano.

Igualmente, Vallejo (2016), fijó que, existen trabajadores que se encuentran descontentos con el trabajo que realiza o la atmosfera que se presenta, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. Es por ello que las áreas financieras y el suministro de planta son indispensables para las industrias, los trabajadores tienen su gran interés, el talento humano suministra la creativa en cualquiera de las organizaciones; las personas se ocupan de elaborar y proyectar los bienes y servicios, de inspeccionar la calidad, de comercializar los productos, de establecer recursos financieros, de fijar las metas y habilidades para las organizaciones. Sin trabajadores, es imposible que una industria cumpla sus metas. El objetivo del administrador del talento humano es actuar en las relaciones empresa-empleado (p.21).

Técnicas de la gestión del talento humano

Por otro lado, Chiavenato (2009), refirió que, las conductas o técnicas de la gestión del talento humano son los siguientes:

- Aceptación de trabajadores, procedimientos de abastecimiento o suministro de personas, implica el reclutamiento y elección de individuos.
- Manejo del personal, técnicas empleadas para plantear las tareas que las personas ejecutan en la compañía, situar y seguir su desempeño.
- Indemnización del personal, técnicas empleadas para estimular al personal y satisfacer las necesidades individuales. Introducen premios, remuneración, beneficios y servicios sociales.
- Crecimiento del personal, técnicas utilizadas para preparar y ampliar el progreso profesional y personal. Involucran preparación y crecimiento de las personas, programas de cambio y mejora de las carreras y comunicación e integración.
- Mantenimiento de personal, técnicas empleadas para establecer un entorno de condiciones ambientales y psicologías actas para las actividades del personal, implica, dirección de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
- Valoración del personal, técnicas utilizadas para conducir e inspeccionar las actividades del personal y comprobar resultados. Implica base de datos y sistemas de información gerenciales (pp. 7-8).

Componentes de la gestión del talento humano en el Sector Publico

Sanabria (2015), refirió que, la gestión del talento humano en el sector público es manifestó que son por aspectos o componentes como son:

- Reclutamiento, elección, conservación y desvinculación; son aspectos vinculados a la aceptación del personal dentro de la estructura, esta

admisión está asentada en el formato del puesto requerido; también de su cese o desvinculación de la entidad.

- Formas de contratación y diseño de puestos, son aspectos vinculados a la explicación de las características, o condición, de los roles para un puesto en particular.
- Indemnización, son los vinculados al pago o retribución a otros beneficios concedidos al empleado por el desempeño de las funciones asignadas.
- Gestión del desempeño, están conectados a la evaluación del trabajo ejecutado por el empleado dentro de la organización, por medio de un estudio en su desempeño.
- Desarrollo personal y profesional, este aspecto está vinculado a ofrecer aprendizajes, cursos, talleres y otras acciones conducentes a estimular al empleado dentro de la organización.
- Negociación colectiva, tiene relación la comunicación afirmativa entre los empleados en la organización.
- Manejo de la diversidad, en este aspecto se debe reducir las grietas de diferencias que existen entre instituciones públicas.
- Rol de la unidad de personal, estas están relacionado a la evaluación de lineamientos y técnicas para que se efectúe acciones encaminadas y dirigidas en cumplir el cometido de la organización (p. 28).

Bases Teóricas del Desempeño Laboral.

Chiavenato (2002), expuso que, el desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas(p.362).

Cuando se habla de desempeño laboral, se hace referencia a la manera en la que los colaboradores ejecutan sus actividades, la cual será evaluada por sus rendimientos como por ejemplo la medición de su capacidad de aprendizaje, sus habilidades, su productiva, etc.

Además, Pérez (2009), señaló que, el desempeño laboral es como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo (p.51).

El papel más relevante que cumple el área de recursos humanos es evaluar el desempeño en el ámbito laboral, lo que nos da entender que es un instrumento que permite medir la efectividad de las funciones realizadas por los trabajadores a fin de mejorarlas para la eficiencia de la empresa.

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

El autor mencionó que el desempeño pueden ser las habilidades o la destreza que un individuo posee para efectuar alguna actividad, asimismo es el resultado de grupo de experiencia, actitud, conocimiento, etc.

Dimensiones:

Desempeño de tareas.

Según Borman, *et al.*, (2001), considera al desempeño de tarea como la típica concepción de realización; el que hace alusión a las actitudes origina el producto o servicio que complace los compromisos que tiene la empresa. La

primordial anticipación de tarea es la aptitud cognitiva constituida por los conocimientos del área, las habilidades, comprendida como modelos estandarizados de solucionar dificultades, y las costumbres, interpretadas como respuestas características.

Es la acción de enfocarse en realizar alguna actividad laboral a fin de cumplir con las expectativas de sus superiores para lograr el objetivo de la organización.

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

El experto indicó que el desempeño de tareas depende de su área y jornada establecida, en donde el trabajador demuestra sus habilidades y capacidades.

Desempeño contextual.

El desempeño contextual trata de variables moderadoras que se refiere al entorno empresarial, psicológico y social de la práctica, que intervienen como catalizadoras haciendo fácil, difícil inclusive cohibiéndola. Variables que pueden ser parte en el nivel individual y también en el nivel grupal. Para BormanyMotowidlo (1993) los motivos por lo que hay esta forma de variables son: a) ya que determinan el clima laboral, b) en vista que son semejante a la mayoría de los trabajos de una empresa, c) porque son muy motivadoras y poco cognitivas, d) ya que así sean deseable, son más dudosas que claras (p.4).

El desempeño contextual es el comportamiento individual y espontaneo de los colaboradores, que normalmente sobrepasa de lo esperado en su cargo y logra mejorar el funcionamiento de la compañía.

Salgado y Cabal (2011), precisó que, el desempeño contextual mencionó que los obreros tienen que respetar las normas de fidelidad y buena fe con la gestión en lo que brindan servicios, y con sus compañeros, con sus jefes, subordinados y con los ciudadanos, exhibiéndose colaboradores para alcanzar las metas que son propuestas como institución (p. 3).

Dentro del desempeño contextual existen reglamentos que los trabajadores deben cumplir, en donde principalmente se expresa la ética que estos deben tener con la empresa tanto internamente como externamente.

Desempeño organizacional.

Es una serie de tareas y acciones buenas y malas, que se hacen por voluntad propia en acuerdo o de acuerdo de los propios intereses de la empresa.

Principalmente son funciones que se ejecutan por pactos que cumplan con los beneficios que la organización desea.

Salgado y Cabal (2011), señala que la dimensión del desempeño organizacional se manifiesta que el colaborador tiene que mantener su productividad laboral y dejarla ver, igual como mantener la calidad de trabajo que se realiza. Del mismo modo el colaborador debe enseñar el correcto uso del tiempo, y hacer permanecer el ritmo voluntario del trabajo eficiente (p. 5).

Evaluación del Desempeño Laboral.

Cuesta (2010), estimó que, el análisis del desempeño es el desarrollo o actividad clave de la Gestión de Recursos Humanos estable en un proceso que intenta valorar de una manera sistemática posible y objetiva, el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa. De hecho, que el estudio del desempeño por competencias es una etapa superior del estudio del desempeño (p.80).

Es un proceso que se sigue con la finalidad de conocer detalladamente la forma en la que se desenvuelven o desempeñan todos los empleados, asimismo se busca ejecutar nuevos planes de mejora.

Según Chiavenato (2002) mencionó que:

El desempeño humano, en la función es demasiado situacional y cambia de una persona a otra, esto depende de infinitos aspectos que ponen límites y además son bastantes influyentes. Cada individuo analiza la relación entre costo-beneficio para que de esta manera se pueda saber cuánto equivale la

pena de haber hecho un sacrificio. Así mismo el sacrificio personal necesita de las competencias del individuo y de la tarea que debe realizar (p. 364).

Es un instrumento fundamental en toda organización debido a que se mide el cumplimiento de las actividades de cada trabajador. Lo mencionado, aporta a que la compañía tome mejores decisiones, por ejemplo, si el colaborador está en bajo nivel, se toma medidas correctivas, si está en un nivel alto, se le motiva.

1.4 Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos

PE 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018?

PE 2: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018?

PE 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018?

1.5 Justificación

Justificación Teórica.

Es esencial ya que deja evaluar las dificultades que se presenta en la indagación requiriendo a la comprobación de trabajos semejantes que se han hecho en tiempos anticipados, por ejemplo, a las técnicas y teorías que detalla la variable. Gestión del Talento Humano y sus dimensiones aceptación de Personas, incremento de Personas y Compensación de Personas, así como la variable

Desempeño Laboral; orientándose al servidor administrativo. Este trabajo permitió mostrar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Es así que según Valderrama (2015), indicó que la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica. A partir de esos enfoques, se espera avanzar en el conocimiento planteado o encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial (p.140).

Justificación Práctica.

El presente trabajo de investigación es práctica ya que posee tendencia a resolver las dificultades que contribuye en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho - 2018 sugiriendo métodos que ayuden a resolverlo. Cuando se da datos que pueden ser usados para pensar en medidas propensas a enriquecer o renovar una organización, un sector, etc. El estudio del talento humano, se emplea para reconocer, clasificar y analizar, las percepciones que los trabajadores tienen respecto a la empresa, en un prolongado tiempo, sirviéndose de técnicas de recopilación de información.

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

Justificación Metodológica.

El presente trabajo de investigación va surgiendo de una científica metodología, ya que deja definir un análisis situacional de cómo se va mejorando la Gestión Del Talento Humano. Para recopilar los datos que se proyecta una herramienta de medición, que cumpla con lo que se requiere como la confiabilidad y validez para analizar la Gestión del Talento Humano y sus dimensiones; lo cual sería una ayuda para ser adaptado en otros análisis semejantes, previa evaluación.

Con el reciente estudio se tenía como propósito producir y amplificar estudios que están vinculados con la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del responsable administrativo y su afinidad con las metas propuestas; del mismo modo, con los productos de la presente investigación se pretende tener como referencia para que de esta manera pueda ser adaptado en las otras instituciones públicas, que acepte enriquecer grado de gestión del talento humano de empresa publicas semejantes.

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

1.6 Hipótesis

Hipótesis General.

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis Específicas.

HE1: Existe relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

HE2: Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

HE3: Existe relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

1.7 Objetivo

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivo específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

OE2: Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

OE3: Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

II. Método

2.1. Diseño

Método.

La investigación aplicó un método hipotético - deductivo que consistió en realizar procedimientos que parten de las aseveraciones en calidad de una hipótesis general y tres específicas y buscó rebatir o rechazar las mismas, infiriendo de estas hipótesis conclusiones que fueron confrontadas con la realidad. Rojas (2004) define al método hipotético-deductivo como, el método que:

Toma en cuenta la forma como se define los conceptos y se analiza en varias etapas de intermediación que permite pasar de afirmaciones generales a más particulares hasta acercarse a la realidad a través de referentes empíricos Este procedimiento es necesario para comprobar las hipótesis con base empírica obtenida de la práctica científica. (p. 85)

Enfoque.

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que emplea la técnica científica y la estadística como uno de sus instrumentos.

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

Tipo.

El estudio de este trabajo “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018” es de tipo básico, ya que se intenta cooperar teóricamente con datos relacionados a las variables de estudio, y así ampliar su conocimiento.

De acuerdo con Tamayo (2005) mencionó que “La investigación básica, se le llama también investigación teórica, o pura fundamental, el cual no produce soluciones inmediatas, su contribución se establece en mejorar el conocimiento teórico – científico dirigido esencialmente al reconocimiento de leyes y principios” (p. 64).

El diseño de la presente investigación es no experimental, correlacional - causal, transversal. Para el cual se implanta las interpretaciones o definiciones siguientes:

Nivel.

Según el nivel la investigación fue descriptiva correlacional, porque se describió las variables sujetas de estudio en su situación actual y a la vez se buscó su relación entre ellas y se determinó si esta relación fue directa o inversamente proporcional, la investigación descriptiva para Hernández, Fernández y Baptista (2014) se “tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc.” (p.149); mientras que la correlacional para Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene como “función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular”. (p.157)

Diseño.

Este trabajo maneja un diseño no experimental, debido a que la persona quien se ha dedicado a la investigación no ha tocado la información que ha obtenido respecto las variables. Es decir, las variables no son manipuladas en el proceso del trabajo.

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

Corte transversal.

Se le considera que tiene corte transversal o transaccional, para esta investigación “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018” ya que los datos de cada variable se recopilaban en un solo instante.

Para Valderrama (2015) infirió “Hace referencia a la manera de efectuar un en un solo momento la recolección de los datos en estudio, posee como finalidad la descripción de estas variables de una manera simultánea y a su vez examinar su acontecimiento o interrelación” (p.68).

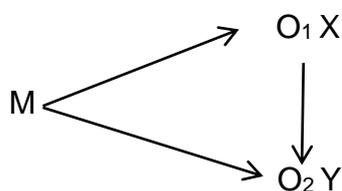


Figura 1. Esquema de diseño de investigación

Donde:

M: Muestra

O₁; O₂: relación de las variables

X: Gestión del Talento Humano

Y: Desempeño Laboral

2.2. Variables, operacionalización

Por otro lado, Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) indica que: “Tanto en la pregunta como en la hipótesis se mencionan uno o varios elementos centrales, y en torno a ellos girará toda la investigación; a estos conceptos se les denomina variables” (p.55).

Variable 1: Gestión del Talento Humano.

Definición conceptual.

Chiavenato (2002) definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo” (p.5).

Definición operacional.

La gestión del talento humano se midió con un cuestionario de 28 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones Admisión de individuos, desarrollo de individuos y compensación de individuos; que a su vez se medirán a través de Reclutamiento, Selección, Inducción Capacitación, Perfil de habilidades, Relaciones, Remuneración, Motivación y Planes de carrera; este cuestionario tuvo respuestas tipoLikert que permitió recoger la información y facilitó el procesamiento de datos.

Variable 2: Desempeño Laboral.

Definición conceptual

Chiavenato (2002), expuso que, el desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas(p.362).

Definición operacional.

El desempeño laboral se midió con un cuestionario de 22 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones de desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño laboral; que a su vez se medirán a través de la Capacidad de toma de decisiones, Capacidad de organización y planificación, Capacidad de resolución de problemas, Conocimiento de sus funciones, Productividad,

Capacidad de aprendizaje, Minuciosidad y responsabilidad, Esfuerzo y perseverancia, Iniciativa, Compromiso con la organización, Colaboración y cooperación con compañeros, Compartir y transmitir conocimiento, Orientación a objetivos y resultados, Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, y Ritmo voluntario eficiente del trabajo; este cuestionario tuvo respuestas tipo Likert que permitió recoger la información y facilitó el procesamiento de datos.

Operacionalización de las variables

Asimismo, para Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) indicó que la definición operacional “También es conocida como concepto de trabajo o funcional. es edificada por el indagador con base en la teoría leída y con lo observado en la realidad” (p. 56).

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Admisión de personas	Reclutamiento	De 1 hasta 9		
	Selección			
	Inducción			
Desarrollo de Personas	Capacitación	De 10 hasta 17	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 26 - 60
	Perfil de habilidades			Regular 61 - 95
	Relaciones			Eficiente 96 - 130
Compensación de Personas	Remuneración	De 18 hasta 26		
	Motivación			
	Planes de carrera			

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Desempeño de Tarea	Capacidad de toma de decisiones	De 1 hasta 8		
	Capacidad de organización y planificación			
	Capacidad de resolución de problemas			
	Conocimiento de sus funciones			
	Productividad (cantidad y calidad del trabajo)			
	Capacidad de aprendizaje			
	Minuciosidad y responsabilidad			
	Esfuerzo y perseverancia			
Desempeño Contextual	Iniciativa	De 9 hasta 17	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 22 - 51
	Compromiso con la organización			Regular 52 – 81
	Colaboración y cooperación con compañeros			
	Compartir y transmitir conocimiento			
	Orientación a objetivos y resultados			Eficiente 82 - 110
Desempeño Organizacional	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	De 18 hasta 22		
	Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo			
	Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales			
	Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo			
	Ritmo voluntario eficiente del trabajo			

2.3. Población y muestra

Población.

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

En el presente trabajo de investigación la población está establecida por 2000 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, quienes facilitan información correspondiente a los aspectos de cada una de las variables.

Muestra.

Además, Según Bernal (2010)

Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio (p. 161).

Para determinar la muestra se emplea la siguiente formula:

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

N= (tamaño poblacional) = 2000

Z= Nivel de confianza = 1.96

p= proporción = 0.5

e= Error estándar = 0.05

La muestra del presente estudio fue intencionada y estuvo constituida por 322 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Muestreo.

En el trabajo de investigación realizada se utilizó el muestreo probabilístico, es decir, todos los asistentes administrativos, consideraron la misma probabilidad de ser parte del estudio.

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

Unidades de muestreo.

La unidad primaria de muestreo son los servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2010)

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

Técnicas de recolección.

En el estudio se aplica la técnica de la encuesta de la que señala Hernández, *et al.*(2014) “Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías”

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

Instrumento de recolección.

El instrumento que se aplicó a la presente investigación fue el cuestionario, que según Valderrama (2015) expresó que:

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

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad. Es así que el instrumento que se empleo fue el cuestionario y de acuerdo con Valderrama (2015) precisó que “Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, que se contestan con lápiz y papel, asimismo que ahorra tiempo porque dispone que los individuos lo llenen sin intervención directa del investigador (p.149).

Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión de talento humano.

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano
Autor y Año	Orozco Araoz Evelyn
Universo de estudio	Servidores Públicos - MSJL
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%

Tamaño muestral	322
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	2018
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	12 minutos

Ficha técnica del cuestionario sobre el desempeño laboral.

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor y Año	Orozco Araoz Evelyn
Universo de estudio	Servidores Públicos - MSJL
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	322
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	2018
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	12 minutos

Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez.

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

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

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

Tabla 3

Jurados expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. William Sebastián Porras Sotelo	Temático	Aplicable
Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández	Metodólogo	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia de la autora

Confiabilidad.

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 30 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 23.0.

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

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Como podemos observar, la tabla 4 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 5

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

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión de talento humano	0,923	26
Desempeño laboral	0,964	22

Fuente: Spss v.23

Como se observa en la tabla 5, las variables gestión del talento humano y desempeño laboral tienen fiabilidad muy alta de acuerdo con la tabla de coeficiente de confiabilidad. Por lo tanto, podemos afirmar que los instrumentos que miden dichas variables son confiables.

2.5. Método de análisis de datos

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

Se realizaron los procedimientos y estrategias necesarias para en un primer instante, buscar los antecedentes sobre las variables de investigación y la información teórica atinente a cada variable. Posteriormente, se teorizó con las variables y sus dimensiones respectivas.

El enfoque es cuantitativo, dado que se utilizan los procedimientos del método científico y también se utilizó a la estadística como una herramienta para el procesamiento, análisis de los datos, y presentación de los resultados.

La validez se realizó mediante el juicio de expertos y se analizó el contenido, teniendo en cuenta la pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los cuestionarios. Asimismo, la fiabilidad se realizó utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, dado que los cuestionarios están contruidos con escalas politómicas u ordinales.

Una vez probada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procedió a aplicarlos a la muestra de 322 servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Quienes respondieron en un tiempo aproximado de 12 minutos.

Para finiquitar en la estadística parte del análisis descriptivo del cual son demostrados los resultados mediante los gráficos y tablas, en ello se verificará los niveles de rangos que son deficiente, regular y eficiente, luego de ello se procede la constatación de las hipótesis mediante el Rho de Spearman, es entonces que se verificará y analizará los resultados del estudio.

2.6. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere

a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

3.1 Descripción

Descripción de la variable gestión del talento humano.

Tabla 6

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

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	71	22,0
Regular	220	68,3
Eficiente	31	9,6
Total	322	100,0

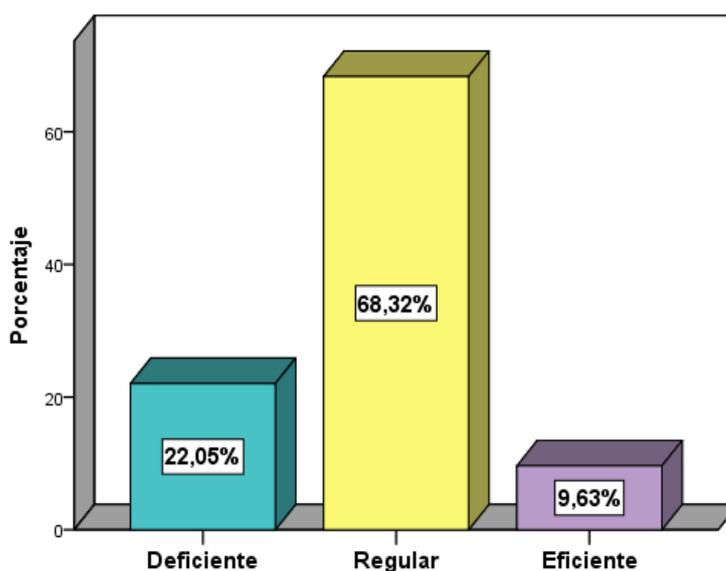


Figura 2. Diagrama de barras de los niveles de gestión del talento humano

Como se observa en la Tabla 6 y Figura 2, el 68.32% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho expresan que hay nivel regular de gestión del talento humano; mientras 22.05% afirma que el nivel es deficiente. Solo un el 9.63% expresa que la gestión del talento humano presenta un nivel eficiente.

Descripción de las dimensiones de la variable gestión del talento humano.

Dimensión admisión de las personas

Tabla 7

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

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	45	13,9
Regular	204	63,4
Eficiente	73	22,7
Total	322	100,0

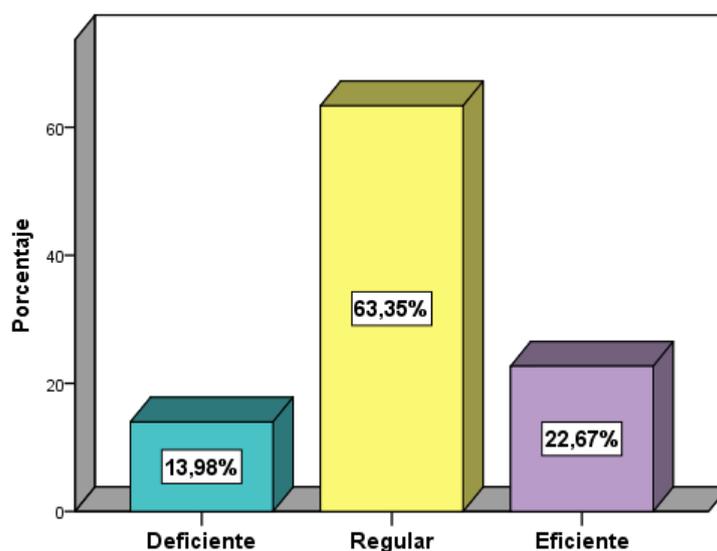


Figura 3. Diagrama de barras de los niveles de la dimensión admisión de personas

Como se observa en la Tabla 7 y Figura 3, el 63.25% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular de admisión de personas; mientras 22.67% tienen un nivel eficiente. Solo un el 13.98% expresa que la admisión de personas presenta un nivel deficiente.

Dimensión desarrollo de personas

Tabla 8

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

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	110	34,2
Regular	167	51,9
Eficiente	45	13,9
Total	322	100,0

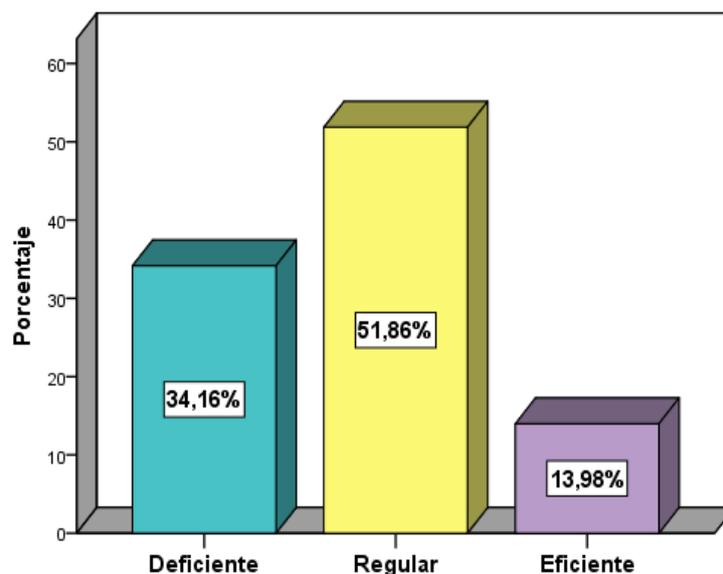


Figura 4. Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desarrollo de personas

Como se observa en la Tabla 8 y Figura 4, el 51.86% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular desarrollo de personas; mientras 34.16% tienen un nivel deficiente. Solo un el 13.98% expresa que el desarrollo de personas presenta un nivel eficiente.

Dimensión compensación de las personas

Tabla 9

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión compensación de las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	98	30,4
Regular	205	63,6
Eficiente	19	6,0
Total	322	100,0

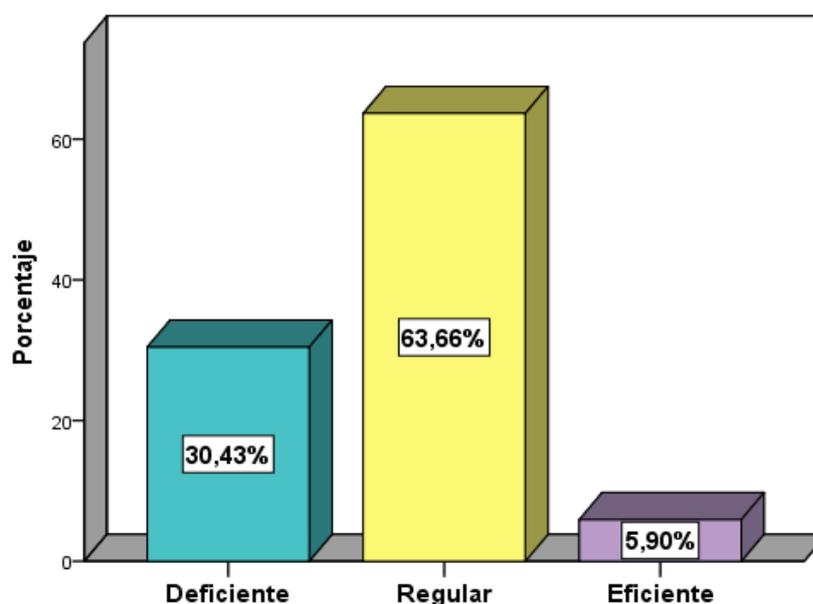


Figura 5. Diagrama de barras de los niveles de la dimensión compensación de las personas

Como se observa en la Tabla 9 y Figura 5, el 63.66% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular compensación de las personas; mientras 30.43% tienen un nivel deficiente. Solo un el 5.90% expresa que la admisión de compensación de personas presenta un nivel eficiente.

Descripción de la variable desempeño laboral.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de los niveles la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	37	11,5
Regular	189	58,7
Eficiente	96	29,8
Total	322	100,0

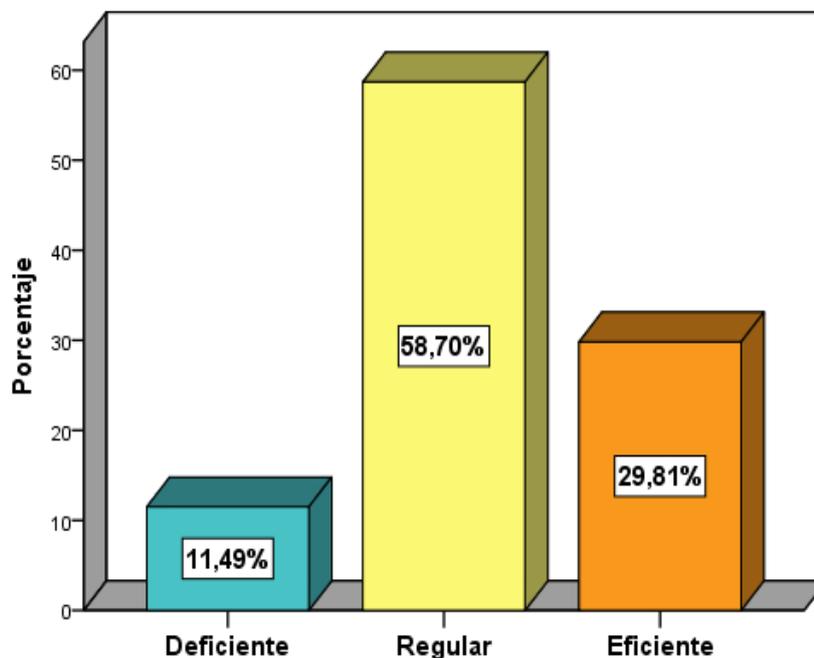


Figura 6. Diagrama de barras de los niveles de desempeño laboral

Como se observa en la Tabla 10 y Figura 6, el 58.70% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular de desempeño laboral; mientras 29.81% tienen un nivel eficiente. Solo un el 11.49% expresa que el desempeño laboral presenta un nivel deficiente.

Dimensión desempeño de tareas

Tabla 11

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	51	15,8
Regular	184	57,1
Eficiente	87	27,0
Total	322	100,0

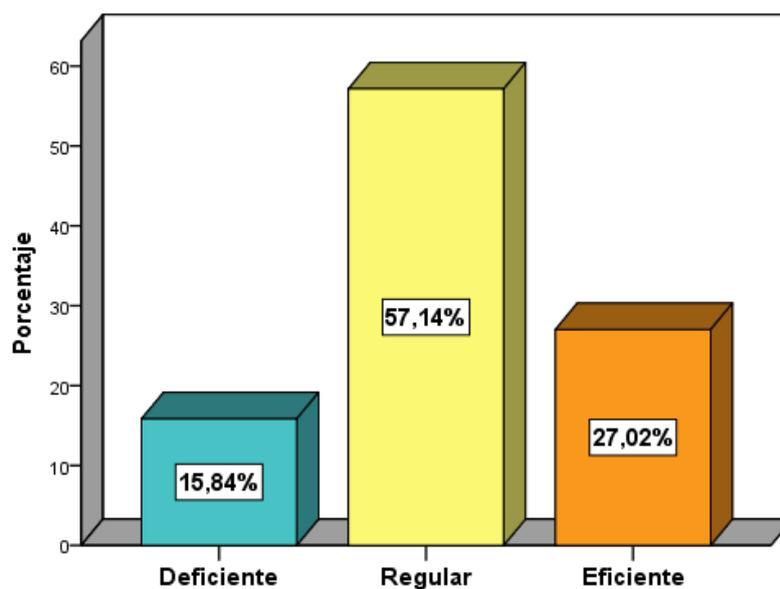


Figura 7. Diagrama de barras de los niveles de desempeño de tareas

Como se observa en la Tabla 11 y Figura 7, el 57.14% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular de desempeño de tareas; mientras 27.02% tienen un nivel eficiente. Solo un el 15.84% expresa que el desempeño de tareas presenta un nivel deficiente.

Dimensión desempeño contextual

Tabla 12

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

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	10,6
Regular	174	54,0
Eficiente	114	35,4
Total	322	100,0

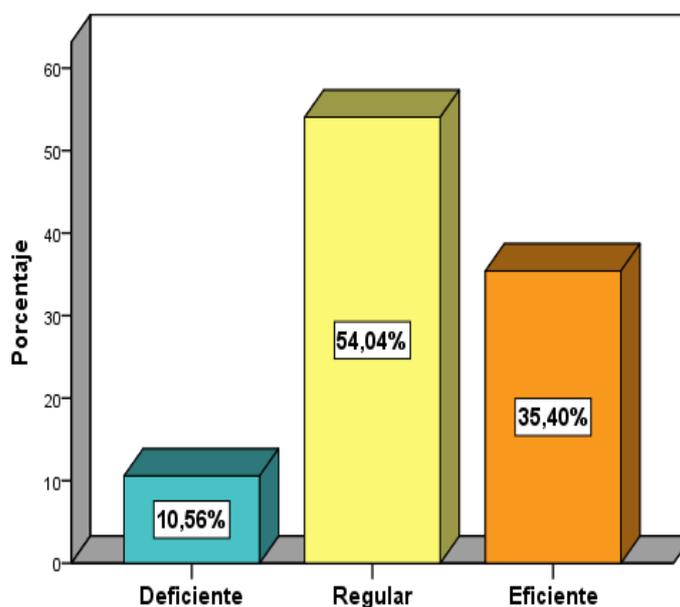


Figura 8. Diagrama de barras de los niveles de desempeño contextual

Como se observa en la Tabla 12 y Figura 8, el 54.04% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular de desempeño contextual; mientras 35.40% tienen un nivel eficiente. Solo un el 10.56% expresa que el desempeño contextual presenta un nivel deficiente.

Dimensión desempeño organizacional

Tabla 13

Distribución de frecuencia de los niveles de la dimensión desempeño organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	40	12,4
Regular	195	60,6
Eficiente	87	27,0
Total	322	100,0

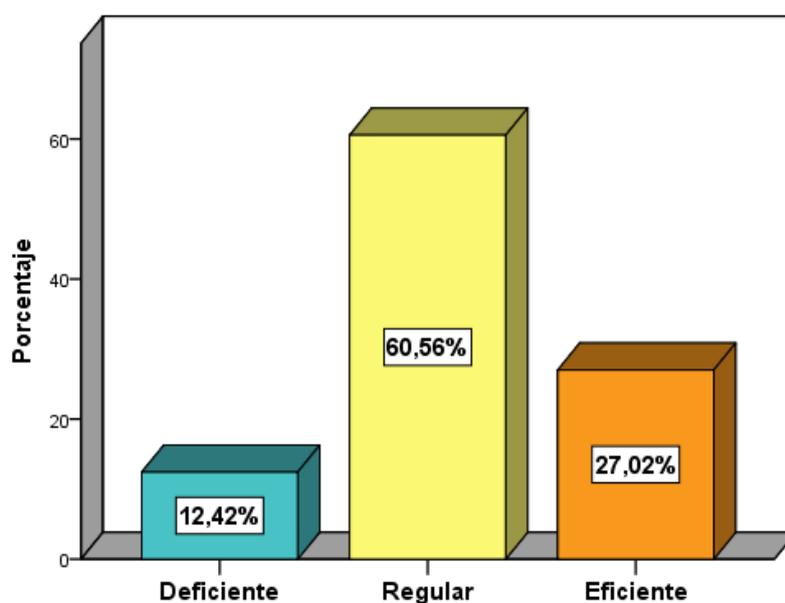


Figura 9. Diagrama de barras de los niveles de desempeño organizacional

Como se observa en la Tabla 13 y Figura 9, el 60.56% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular de desempeño organizacional; mientras 27.02% tienen un nivel eficiente. Solo un el 12.42% expresa que el desempeño contextual presenta un nivel deficiente.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general.

H₀: No existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁: Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H₀

Si $p_{valor} > 0,05$, aceptar H₀

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral

			Gestióndeltalen tohumano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

En la Tabla 14, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,550), indica que esta relación es directa y moderada.

3.3. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁: Existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H₀

Si $p_{valor} > 0,05$, aceptar H₀

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la admisión de personas y el desempeño laboral

			Administración de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Administración de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

En la Tabla 15, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,451), indica que esta relación es directa y moderada.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁: Existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H₀

Si $p_{valor} > 0,05$, aceptar H₀

Tabla 16

Correlación de Spearman entre desarrollo de personas y el desempeño laboral

			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

En la Tabla 16, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,480), indica que esta relación es directa y moderada.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

H₁: Existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 0,05

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H₀

Si $p_{valor} > 0,05$, aceptar H₀

Tabla 17

Correlación de Spearman entre la compensación de personas y el desempeño laboral

			Compensación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	322	322

En la Tabla 16, se observa que la significancia bilateral es igual a $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman (0,574), indica que esta relación es directa y moderada.

IV. Discusión

De acuerdo con la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.

Para constatar las hipótesis, se utiliza el Rho de Spearman en el cual la significancia bilateral tiene que resultar menor a 0,05, entonces si eso sucede se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o si es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna, además se toma como referencia el coeficiente de correlación para conocer el nivel de relación que presentan las variables.

En la hipótesis general se obtiene una significancia = 0,000 que resulta menor a < 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0,550), que es una relación es directa y moderada. Por lo tanto, existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Asimismo, en la estadística descriptiva el 68.32% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho expresan que hay nivel regular de gestión del talento humano; mientras 22.05% afirma que el nivel es deficiente. Solo un el 9.63% expresa que la gestión del talento humano presenta un nivel eficiente. Por otro lado, el 58.70% de los servidores públicos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho presentan un nivel regular de desempeño laboral; mientras 29.81% tienen un nivel eficiente. Solo un el 11.49% expresa que el desempeño laboral presenta un nivel deficiente.

Para constatar la hipótesis es de acuerdo a Del Castillo (2017) en su trabajo de investigación titulado *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. La población está conformada por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, por la cual se obtuvo una muestra censal o poblacional, a criterio del investigador conformada por 82 trabajadores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que la presente investigación demuestra que 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

En la hipótesis específica 1 se obtiene una significancia = 0,000 que resulta menor a $< 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0,451), que es una relación es directa y moderada. Por lo tanto, existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Se constata la siguiente hipótesis mediante Ángeles (2016) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*. La población para esta investigación está constituida por los 40 servidores en el área de recursos humanos de la UGEL 06 y su muestra fue de 40 servidores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, además de la ficha técnica. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,645 y con un nivel de significancia menor a 0,05.

En la hipótesis específica 2 se obtiene una significancia = 0,000 que resulta menor a $< 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0,480), que es una relación es directa y moderada. Por lo tanto, existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Se constata la hipótesis de acuerdo a Heredia (2017) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016*. La población estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016 por la cual se obtuvo una muestra censal o poblacional, representada por 110 trabajadores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que la presente investigación demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779.

En la hipótesis específica 3 se obtiene una significancia = 0,000 que resulta menor a $< 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además el coeficiente de correlación de Spearman fue de (0,574), que es una relación es directa y moderada. Por lo tanto, existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Se constata la hipótesis de acuerdo con Asencios (2017) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Su muestra fue de 100 servidores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por medio de la prueba de hipótesis se obtuvo el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera: Se concluye que se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,550.

Segunda: Se concluye que se determinó la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,451.

Tercera: Se concluye que se determinó la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,480.

Cuarta: Se concluye que se determinó la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,574.

VI. Recomendaciones

Primera: De acuerdo con los resultados, se recomienda fortalecer las debilidades que presenta el área de recursos humanos, implantando medidas de contingencia en su proceso de reclutamiento o rediseñar su proceso con nuevos formularios y medidas para evaluar el desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda rediseñar el proceso de reclutamiento de personal, priorizando las etapas más importantes donde permita tener como resultado al mejor candidato, asimismo tomar en cuenta las aptitudes y conocimientos presentes.

Tercera: Asimismo, se recomienda mantener una constante capacitación al personal, donde permita mejorar sus capacidades y el de tomar decisiones en momentos de incertidumbre, como también sentirse motivados en sus funciones y por último que se sientan identificados con la entidad.

Cuarta: Por último, se recomienda brindarle al colaborador incentivos de acuerdo al nivel de desarrollo profesional, o de alguna manera con algún curso de obsequio o seminario, así el colaborador se sentirá más motivado en aprender y aplicarlo en la entidad.

VII. Referencias

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A. Recuperada desde http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/talento-humano_a.pdf
- Ángeles, A. (2016). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú 2017.
- Armar, Y; Llanos, M y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC: Ecuador.
- Arizaga, F. y Jativa, S. (2016). *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora*. Quito 2016. (Tesis para Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11230/TESIS%20CORRELACION%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20LA%20EVALUACION%20DEL%20POTENCIAL%20CON%20INFORMACION%20RECOPIADA%20POR%20UNA%20EMPRESA%20CONSULTORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Bardales. N. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada tingo de la unidad de gestión educativa local luya, Amazonas – 2016*. Chachapoyas, 2017. (Tesis de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. 3. ° ed. Colombia: Pearson Educación.

- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). *Personality Predictors of Citizenship Performance. International Journal of Selection and Assessment, Vol. 9.*
- Cáceres, A. (2015) *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.* (Tesis para Magíster en Gestión Empresarial). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf
- Caicedo, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. Ecuador, 2015.* (Tesis para Magíster en administración de empresas). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf>
- Calderón, G. (2004). *Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia, 17 (28), pp. 71-90,* Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima: Editorial San Marcos.
- Capuano, A. (2004), *Evaluación del desempleo: desempeño por competencias.* (vol. 7, pp. 139-150). Rosario, Argentina. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Chafla, V. (2014). *Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A.* Ambato 2015. (Tesis para Maestría en Tributación y Derecho Empresarial). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Recuperado de
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7619/1/TMTR024-2014.pdf>

Chiavenato I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: MC GRAW HILL.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>.

Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Colombia: ECOE Ediciones.

Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). Investigación. Fundamentos y Metodologías. (1 ed.). México: Pearson Educación.

Del castillo A. Y. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis para Maestra en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.

Dolan S. L, Cabrera R. V., Jackson S. E., Schuler R. S. (2007). *Gestión de Recursos Humanos*. (3a. Edición). Madrid – España: McGraw-Hill/Interamericana. Recuperada desde http://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECursos_HUMANOS_-DOLAN-MC_GRAW

García A. P. (2013). En su tesis titulada *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Recuperada de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/145/1/138%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%92N%20DEL%20RECURSO%20HUMANO%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20Y%20DE%20SERVICIOS%20%20-%20GARC%C3%8CA%20OBANDO%2c%20AMANDA.pdf>

- García, M. (2009). Los macros – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana. Universidad del valle: Colombia. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/4957>
- Heredia, N. (2017). *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.* (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú 2017.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, J. (2015). *Dirección y gestión organizacional especialización.* UNIREMIGTON: Colombia.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos (2a. Edición).* España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Lledó P. (2011). *Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos.* Tercera Edición, Victoria BC Canadá.
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral.* Ecuador 2018. (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Pérez A. (2009) *Evaluación del desempeño laboral.* Tabasco: UPIICSA XVII,VII.
- Prieto P. G. (2013). En su tesis Titulada *Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal* en la Universidad de Medellín en la Universidad de Medellín – Colombia. Recuperado desde: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n>

%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1

- Robbins, S. P. 2003. *Comportamiento Organizacional*. Esp.: Prentice Hall.
- Salgado, E. (2006). *Gerencia De Recursos Humanos. Reflexiones Sobre Su Práctica en Colombia*. Colombia: Monografías de Administración, Universidad de los Andes.
- Salgado, J y Cabal, Á. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. Recuperado http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001&lng=es&tlng=es.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (1a. Edición). Bogotá, D. C., Colombia: EditorialKimpres S.A.S.
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: LIMUSA.
- Tejada A. (2003). *Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por Competencias*. Colombia: Universidad del Norte Barranquilla. Recuperada desde <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. *Revista Española de Pedagogía*.
- Vallejo L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado desde: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Valeriano, L. (2013). Cómo optimizar la gestión pública del Perú, 16 (31), pp. 73-79, Perú. Recuperado de file:///C:/Users/MASTER%202/Downloads/8766-30409-1-PB.pdf

VIII. Anexos

Título: Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Gestión de Talento Humano				
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2018?	Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Admisión de personas	Reclutamiento	De 1 hasta 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 26 - 60 Regular 61 – 95 Eficiente 96 - 130
				Selección			
				Inducción			
Desarrollo de Personas	Capacitación	De 10 hasta 17					
	Perfil de habilidades						
	Relaciones						
Compensación de personas	Remuneración	De 18 hasta 26					
	Motivación						
	Planes de carrera						
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1	Variable 2: Desempeño Laboral				
¿Cuál es la relación que existe entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación que existe entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre la Admisión de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
PROBLEMA ESPECÍFICO 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2	Desempeño de Tarea	Capacidad de toma de decisiones	De 1 hasta 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 22 - 51 Regular 52 – 81 Eficiente 82 - 110
				Capacidad de organización y planificación			
				Capacidad de resolución de problemas			
				Conocimiento de sus funciones			
				Productividad (cantidad y calidad del trabajo)			
				Capacidad de aprendizaje			
PROBLEMA ESPECÍFICO 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3					
¿Cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación que existe entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre el Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.					
PROBLEMA ESPECÍFICO 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3					
¿Cuál es la relación que existe entre la Compensación de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar la relación que existe entre la Compensación de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.	Existe relación entre la Compensación de Personas y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.					

				Minuciosidad y responsabilidad			
				Esfuerzo y perseverancia			
			Desempeño Contextual	Iniciativa	De 9 hasta 17		
				Compromiso con la organización			
				Colaboración y cooperación con compañeros			
				Compartir y transmitir conocimiento			
				Orientación a objetivos y resultados			
			Desempeño Organizacional	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	De 18 hasta 22		
				Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo			
				Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales			
				Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo			
				Ritmo voluntario eficiente del trabajo			

Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Gestión de Talento Humano

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable *Gestión de Talento Humano* en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. El cuestionario consta de 28 preguntas dividido en 3 secciones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: **(5)** Siempre; **(4)** Casi siempre; **(3)** A veces; **(2)** Casi nunca; y, **(1)** Nunca. Cualquier consulta al correo: evelyn_1993_20@hotmail.com

Nº	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Admisión de personas						
1	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?					
2	¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?					
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?					
4	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?					
5	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
6	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?					
7	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
8	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?					
9	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?					
Dimensión 2: Desarrollo de Personas		5	4	3	2	1
10	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?					
11	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?					
12	¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?					
13	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?					

Nº	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
14	¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica?					
15	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución?					
16	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?					
17	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?					
Dimensión 3: Compensación de personas		5	4	3	2	1
18	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?					
19	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?					
20	¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos?					
21	¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?					
22	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico?					
23	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?					
24	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?					
25	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?					
26	¿Se le brinda oportunidades de superación en su institución?					

Anexo 3. Instrumento de medición de la Variable Desempeño Laboral

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable *Desempeño Laboral* en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. El cuestionario consta de 22 preguntas dividido en 3 secciones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: **(5)** Siempre; **(4)** Casi siempre; **(3)** A veces; **(2)** Casi nunca; y, **(1)** Nunca. Cualquier consulta al correo:

evelyn_1993_20@hotmail.com

Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Desempeño de Tarea						
1	¿Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?					
2	¿Considera usted que Planifica y organiza sus actividades a realizar?					
3	¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?					
4	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?					
5	¿Considera usted que la cantidad y calidad de trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la institución?					
6	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?					
7	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos?					
8	¿Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas?					
Dimensión 2: Desempeño Contextual						
9	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?					
10	¿Considera usted que se muestra asequible al cambio?					
11	¿Demuestra Ud. compromiso con la institución?					
12	¿Cree usted que se anticipa a las dificultades?					
13	¿Ud. muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?					
14	¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?					
15	¿Considera usted que comparte información académica con sus compañeros?					

Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
16	¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?					
17	¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?					
Dimensión 3: Desempeño Organizacional		5	4	3	2	1
18	¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?					
19	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?					
20	¿Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?					
21	¿Usted asistido puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se le ha convocado?					
22	Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente					

Anexo 4. Certificados de Validación de Instrumentos


 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?	✓		✓		✓		
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
5	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?	✓		✓		✓		
6	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?	✓		✓		✓		
7	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?	✓		✓		✓		
8	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?	✓		✓		✓		
9	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS								
10	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica?	✓		✓		✓		
15	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMPENSACIÓN DE PERSONAS								
18	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?	✓		✓		✓		
19	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos?	✓		✓		✓		
21	¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico?	✓		✓		✓		
23	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?	✓		✓		✓		
24	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?	✓		✓		✓		
25	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?	✓		✓		✓		
26	¿Se le brinda oportunidades de superación en su institución?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE LA TAREA								
1	¿Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que Planifica y organiza sus actividades a realizar?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que la cantidad y calidad de trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
9	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?	✓	No	✓	No	✓	No	
10	¿Considera usted que se muestra asequible al cambio?	✓		✓		✓		
11	¿Demuestra Ud. compromiso con la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que se anticipa a las dificultades?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que comparte información académica con sus compañeros?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?	✓		✓		✓		
17	¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
18	¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?	✓	No	✓	No	✓	No	
19	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
21	¿Usted asistido puntualmente a la institución así como a las reuniones que se le ha convocado?	✓		✓		✓		
22	Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/ Mg):

Uribe Hernandez Yrene Cecilia

DNI: *21413122*

Especialidad del validador:

Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de *06* del 20*18*

[Firma]

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?	✓		✓		✓		
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
5	¿El curriculum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?	✓		✓		✓		
6	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?	✓		✓		✓		
7	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?	✓		✓		✓		
8	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?	✓		✓		✓		
9	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS								
10	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica?	✓		✓		✓		
15	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMPENSACIÓN DE PERSONAS								
18	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?	✓		✓		✓		
19	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos?	✓		✓		✓		
21	¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico?	✓		✓		✓		
23	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?	✓		✓		✓		
24	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?	✓		✓		✓		
25	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?	✓		✓		✓		
26	¿Se le brinda oportunidades de superación en su institución?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE LA TAREA								
1	¿Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que Planifica y organiza sus actividades a realizar?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que la cantidad y calidad de trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
9	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?	✓	No	✓	No	✓	No	
10	¿Considera usted que se muestra asequible al cambio?	✓		✓		✓		
11	¿Demuestra Ud. compromiso con la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que se anticipa a las dificultades?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que comparte información académica con sus compañeros?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?	✓		✓		✓		
17	¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
18	¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?	✓	No	✓	No	✓	No	
19	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
21	¿Usted asistido puntualmente a la institución así como a las reuniones que se le ha convocado?	✓		✓		✓		
22	Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: ALCAZ ZAPATA NOEL DNI: 06164282

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 05 del 2018



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?	✓		✓		✓		
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
5	¿El curriculum vitae es importante para la selección del personal en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?	✓		✓		✓		
6	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?	✓		✓		✓		
7	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?	✓		✓		✓		
8	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?	✓		✓		✓		
9	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS								
10	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica?	✓		✓		✓		
15	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMPENSACIÓN DE PERSONAS								
18	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?	✓		✓		✓		
19	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos?	✓		✓		✓		
21	¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico?	✓		✓		✓		
23	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?	✓		✓		✓		
24	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?	✓		✓		✓		
25	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?	✓		✓		✓		
26	¿Se le brinda oportunidades de superación en su institución?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	¿Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que Planifica y organiza sus actividades a realizar?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que la cantidad y calidad de trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que se muestra asequible al cambio?	✓		✓		✓		
11	¿Demuestra Ud. compromiso con la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que se anticipa a las dificultades?	✓		✓		✓		
13	¿Ud. muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que comparte información académica con sus compañeros?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?	✓		✓		✓		
17	¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL							
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
21	¿Usted asistido puntualmente a la institución así como a las reuniones que se le ha convocado?	✓		✓		✓		
22	Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Flores Sotelo Wilian Sebastian* DNI: *06175727*

Especialidad del validador: *Docencia Investigador de Posgrado / Feminista*

25 de *07* del 20*18*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Dr. Wilian Sebastian Flores Sotelo
Docente Investigador de Posgrado
CEL N° 09426

Anexo 5. Análisis de Confiabilidad

Alfa de Cronbach: Gestión de talento humano

The screenshot displays the SPSS Statistics interface for a reliability analysis. The main window shows the following sections:

- Fiabilidad**: [ConjuntoDatos1]
- Escala: ALL VARIABLES**
- Resumen de procesamiento de casos**:

Casos	Válido	N	%
		28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
- Estadísticas de fiabilidad**:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	28
- Estadísticas de elemento**:

	Media	Desviación estándar	N
Pregunta 01	2,11	1,231	35
Pregunta 02	2,20	,677	35
Pregunta 03	2,37	1,262	35
Pregunta 04	2,23	1,003	35
Pregunta 05	2,63	1,087	35
Pregunta 06	2,17	1,014	35
Pregunta 07	2,23	1,215	35
Pregunta 08	1,89	1,183	35
Pregunta 09	2,23	1,374	35
Pregunta 10	2,60	1,311	35
Pregunta 11	2,23	1,060	35
Pregunta 12	2,09	1,358	35
Pregunta 13	2,17	1,175	35
Pregunta 14	2,26	1,067	35
Pregunta 15	2,37	1,087	35
Pregunta 16	2,20	1,052	35
Pregunta 17	2,29	1,363	35
Pregunta 18	2,69	,993	35
Pregunta 19	2,80	,994	35
Pregunta 20	2,57	1,145	35
Pregunta 21	2,00	,874	35

The taskbar at the bottom shows the Windows operating system with the date 28/08/2018 and time 01:58.

Alfa de Cronbach: desempeño laboral

The screenshot displays the SPSS output window for a reliability analysis. The main window title is '7. SUMMARY-TOTAL.'. The output is organized into several sections:

- Fiabilidad**: The overall reliability section.
- Escala: ALL VARIABLES**: The scale name.
- Resumen de procesamiento de casos**: A summary table showing the number of valid and excluded cases.
- Estadísticas de fiabilidad**: A table showing the Cronbach's Alpha coefficient and the number of items.
- Estadísticas de elemento**: A detailed table for each item, including its mean, standard deviation, and number of cases.

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	22	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	22

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Pregunta 01	2,71	,860	35
Pregunta 02	2,00	,939	35
Pregunta 03	2,17	1,124	35
Pregunta 04	1,89	1,323	35
Pregunta 05	2,11	1,301	35
Pregunta 06	2,43	1,243	35
Pregunta 07	2,69	,796	35
Pregunta 08	1,69	1,183	35
Pregunta 09	2,31	,796	35
Pregunta 10	1,94	1,235	35
Pregunta 11	2,63	1,215	35
Pregunta 12	2,29	1,100	35
Pregunta 13	2,23	1,352	35
Pregunta 14	2,26	1,268	35
Pregunta 15	2,46	1,291	35
Pregunta 16	2,20	1,106	35
Pregunta 17	2,00	,907	35
Pregunta 18	2,17	1,098	35
Pregunta 19	2,86	,944	35
Pregunta 20	2,14	1,264	35
Pregunta 21	2,37	1,215	35
Pregunta 22	1,91	,951	35

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the system clock at 02:02 on 28/08/2018.

Anexo 6. Base de Datos de la Prueba Piloto

Variable 1: Gestión De Talento Humano

Suje	Gestión de Talento Humano																											
	Admisión de personas									Desarrollo de Personas									Compensación de personas									
	Pqta01	Pqta02	Pqta03	Pqta04	Pqta05	Pqta06	Pqta07	Pqta08	Pqta09	Pqta10	Pqta11	Pqta12	Pqta13	Pqta14	Pqta15	Pqta16	Pqta17	Pqta18	Pqta19	Pqta20	Pqta21	Pqta22	Pqta23	Pqta24	Pqta25	Pqta26	Pqta27	Pqta28
1	2	4	4	5	5	5	4	4	2	5	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	3	4
2	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5
3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4
4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5
5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
7	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
8	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
10	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	
11	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5
13	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
14	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5
15	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5
16	2	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	5	3	4
17	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
20	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5
22	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4
23	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
24	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4
27	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5
28	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
29	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5
30	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	3	3	4	3	5	5

Variable 2: Desempeño Laboral

Sujeto	Desempeño Laboral																					
	Desempeño de Tarea								Desempeño Contextual									Desempeño Organizacional				
	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Pgta17	Pgta18	Pgta19	Pgta20	Pgta21	Pgta22
1	1	3	2	2	4	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2
4	3	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	5	3	2
5	3	3	2	1	2	2	4	4	4	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2
6	5	1	2	2	5	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1
7	5	2	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	5	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4
9	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	4	3	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	1
11	3	3	4	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
12	2	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	1	3
13	5	5	5	4	5	4	1	3	2	5	4	4	4	1	1	3	3	5	2	2	4	5
14	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	5	3	2
17	3	3	2	1	2	2	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2
18	5	1	2	2	5	5	5	2	2	3	2	5	1	5	1	4	4	1	1	2	1	1
19	5	2	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4
21	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	4	4	3	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	5	1	2	3	2	2	1	3	1
23	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	1	1	1	2
26	3	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	5	2	3	3	3	1	5	3	2
27	3	3	2	5	2	2	4	4	4	5	1	5	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2
28	4	4	3	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	1	3	1
29	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
30	2	5	1	2	4	1	2	4	2	2	4	4	1	2	4	4	2	4	4	1	1	3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	
73	5	1	2	2	5	1	1	2	2	21	4	4	4	3	3	3	26	3	1	5	3	2	4	1	1	2	22	69			
74	3	3	2	4	4	2	3	2	2	25	1	1	1	1	1	1	8	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	16	49	
75	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	1	1	1	1	1	1	11	4	4	1	3	2	3	2	3	2	2	3	24	59	
76	2	5	4	4	5	4	2	1	3	30	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	18	65
77	2	5	4	4	5	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	28	96	
78	3	3	2	4	3	4	4	2	3	28	5	4	4	4	4	3	31	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	12	71	
79	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	2	2	2	2	2	2	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	71
80	3	2	2	3	3	2	1	2	3	21	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13	51	
81	4	5	2	2	2	2	1	2	3	23	4	4	4	4	4	4	31	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	30	84	
82	3	3	2	4	4	2	3	2	2	25	5	4	4	4	4	3	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	67	
83	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	1	2	1	2	1	2	13	2	2	1	3	1	5	1	1	1	1	1	17	54	
84	3	3	2	4	4	2	3	2	2	25	1	2	1	2	1	1	13	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16	54	
85	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	2	2	1	1	1	1	12	4	4	1	1	3	4	2	4	3	2	4	26	62	
86	3	5	3	2	5	3	3	3	2	29	2	2	2	2	2	2	17	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	16	62
87	4	3	4	3	4	2	1	2	3	26	4	4	4	4	4	4	31	4	4	1	1	3	4	4	2	4	3	26	83		
88	2	5	4	4	4	5	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	31	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	38	105	
89	3	3	3	3	3	2	1	3	3	24	4	4	4	3	3	26	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	60	
90	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	50	
91	2	5	4	4	5	4	2	1	3	30	1	1	1	1	1	1	2	3	11	4	3	1	2	3	2	2	3	22	63		
92	2	5	4	4	5	4	4	4	4	31	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	16	72	
93	3	3	2	4	3	4	4	2	3	28	4	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	28	87	
94	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	5	4	4	4	4	4	31	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	12	76	
95	3	2	2	3	3	2	1	2	3	21	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	47	
96	3	3	3	3	3	2	1	3	3	24	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13	53	
97	4	4	3	3	3	1	3	3	3	26	2	2	2	2	2	2	16	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	30	72		
98	3	3	4	3	3	4	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	38	64	
99	2	5	5	5	5	4	5	4	5	39	2	2	4	5	4	1	2	3	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	72	
100	5	5	5	4	5	4	5	3	5	41	1	2	4	2	3	2	4	3	21	4	4	1	1	3	4	2	4	3	26	88	
101	5	1	1	1	1	1	1	1	2	14	2	2	2	2	2	2	17	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	38	69	
102	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	4	4	4	4	4	4	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	65	
103	3	3	2	4	4	2	3	2	2	25	5	4	4	4	4	4	3	3	31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	74	
104	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	2	2	1	1	1	1	12	4	4	1	3	2	2	1	2	2	2	2	16	52	
105	3	5	3	2	5	3	3	3	2	29	2	2	2	2	2	2	20	4	4	1	1	3	4	2	4	3	2	4	26	75	
106	4	3	4	3	4	2	1	2	3	26	1	2	1	2	1	2	13	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	38	77	
107	2	5	4	4	4	5	4	4	4	36	3	1	3	1	2	2	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	60	
108	3	3	3	3	3	2	1	3	3	24	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	50	
109	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	1	1	1	1	1	1	2	3	11	3	1	1	1	2	3	1	2	2	16	51	
110	2	5	4	4	5	4	2	1	3	30	2	2	2	2	2	2	17	4	4	1	3	2	3	2	3	2	2	3	24	71	
111	2	5	4	4	5	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	31	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	16	66	
112	3	3	2	4	3	4	4	2	3	28	5	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	28	87	
113	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	3	3	3	3	3	3	22	4	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	22	77	
114	1	3	2	2	4	2	3	2	3	22	3	2	3	2	3	2	21	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	60	
115	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	4	4	4	4	4	4	32	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22	71	
116	5	4	3	4	3	3	2	3	3	30	1	2	1	2	1	2	13	4	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	22	65	
117	3	3	2	3	4	2	1	3	3	24	1	2	1	2	1	1	2	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	46	
118	3	3	2	1	2	2	4	4	4	25	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	14	55		
119	5	1	2	2	5	1	1	2	2	21	2	2	2	2	3	2	3	20	3	1	5	3	2	4	1	1	1	2	22	63	
120	5	1	2	2	5	1	1	2	2	21	2	2	4	5	4	1	2	3	23	3	1	1	1	2	3	1	2	2	16	60	
121	5	2	1	1	5	1	1	2	2	20	1	2	4	2	3	2	4	3	21	4	4	1	3	2	3	2	2	3	24	65	
122	2	5	4	4	4	5	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	18	78	
123	3	3	3	3	3	2	1	3	3	24	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	28	74	
124	4	4	3	3	1	1	3	3	4	26	3	2	3	2	3	2	3	21	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	12	59	
125	3	3	4	3	3	4	2	2	2	26	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	76	
126	2	5	5	5	4	5	4	4	5	39	1	2	1	2	1	2	13	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13	65	
127	3	3	3	3	3	2	1	3	3	24	1	2	1	2	1	2	13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	28	65	
128	4	4	3	3	3	1	1	3	3	4	26	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	12	54	
129	3	3	4	3	3	4	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	60	
130	2	5	5	5	4	5	4	4	5	39	2	2	2	2	3	2	3	20	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	72	
131	5	5	5	4	5	4	5	3	5	41	1	2	1	2	1	2	13	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	16	70	
132	5	1	1	1	1	1	1	1	2	14	3	1	2	1	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44	
133	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	1	2	1	2	1	2	13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	51	
134	3	5	3	3	3	2	3	3	3	27	1	2	1	2	1	1	2	3	13	4	3	1	2	3	2	2	2	3	22	62	
135	2	4	3	4	4</																										

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
289	3	4	3	3	4	2	2	2	3	26	1	2	1	2	1	1	2	3	13	4	3	1	2	3	2	2	2	3	22	61
290	1	3	2	2	4	2	3	2	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	1	1	3	3	3	2	1	1	16	70
291	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	1	2	1	2	1	1	2	3	13	4	4	1	1	3	4	2	4	3	26	56
292	5	4	3	4	3	3	2	3	3	30	1	2	1	2	1	1	2	3	13	5	2	2	4	5	5	5	5	5	38	81
293	3	3	2	3	4	2	1	3	3	24	2	2	1	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	46
294	3	3	2	1	2	2	4	4	4	25	1	2	1	2	1	1	2	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	56
295	5	1	2	2	5	1	1	2	2	21	1	2	1	2	1	1	2	3	13	3	2	2	1	1	1	1	1	1	13	47
296	5	2	1	1	5	1	1	2	2	20	2	2	1	1	1	1	1	3	12	1	1	1	3	3	3	2	1	1	16	48
297	2	5	4	4	4	5	4	4	4	36	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	2	2	2	1	2	2	16	60
298	3	3	3	3	3	2	1	3	3	24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	4	4	1	3	2	3	2	2	3	24	56
299	4	4	3	3	1	1	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	1	1	3	2	2	3	18	68
300	3	3	4	3	3	4	2	2	2	26	3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	3	3	4	3	3	3	3	2	28	76
301	2	5	5	5	4	5	4	4	5	39	3	2	3	2	3	2	3	3	21	1	1	1	1	1	3	1	1	2	12	72
302	5	5	5	4	5	4	5	3	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	83
303	5	1	1	1	1	1	1	1	2	14	1	2	1	2	1	1	2	3	13	4	3	1	2	3	2	2	2	3	22	49
304	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	1	2	1	2	1	1	2	3	13	1	1	1	3	3	3	2	1	1	16	57
305	3	5	3	3	3	2	3	3	2	27	1	2	4	2	3	2	4	3	21	4	4	1	3	2	3	2	2	3	24	72
306	2	4	3	4	4	4	5	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	1	1	3	2	2	3	18	73
307	2	4	2	1	2	2	2	2	2	19	3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	3	3	4	3	3	3	3	2	28	69
308	3	3	3	3	3	2	3	2	4	26	3	2	3	2	3	2	3	3	21	1	1	1	1	1	3	1	1	2	12	59
309	2	5	4	4	5	4	2	1	3	30	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	64
310	2	5	4	4	5	4	4	4	5	37	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	1	1	1	1	1	1	13	66
311	3	3	2	4	3	4	4	2	3	28	2	2	2	3	3	2	3	3	20	1	1	1	3	3	3	2	1	1	16	64
312	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	2	2	4	5	4	1	2	3	23	2	2	1	2	2	2	1	2	2	16	72
313	3	2	2	3	3	2	1	2	3	21	1	2	4	2	3	2	4	3	21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	52
314	4	5	2	2	2	2	1	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	1	2	3	2	2	2	3	22	69
315	3	3	2	4	4	2	3	2	2	25	3	3	3	3	3	3	2	2	22	1	1	1	3	3	3	2	1	1	16	63
316	4	2	3	3	4	2	1	2	3	24	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	4	2	3	4	4	4	3	3	30	75
317	3	5	3	2	5	3	3	3	2	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	72
318	4	3	4	3	4	2	1	2	3	26	1	2	1	2	1	1	2	3	13	2	2	1	3	1	5	1	1	1	17	56
319	3	3	1	2	4	3	4	1	2	23	1	2	1	2	1	1	2	3	13	2	2	1	2	2	2	1	2	2	16	52
320	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	1	1	1	1	1	1	1	1	8	4	4	1	1	3	4	2	4	3	26	67
321	3	2	2	3	3	2	1	2	3	21	4	4	4	3	3	3	2	3	26	5	2	2	4	5	5	5	5	5	38	85
322	4	5	2	2	2	2	1	2	3	23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	41

Variable 2: desempeño laboral

	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	DIM_4	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	DIM_5	P18	P19	P20	P21	P22	DIM_6	VAR_2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	33	3	5	3	3	3	2	4	3	23	4	3	3	3	3	3	16	78
2	2	4	4	5	5	5	5	4	36	3	5	5	4	5	5	5	5	42	5	2	5	5	5	5	22	100
3	2	5	5	5	5	5	5	5	34	3	5	5	3	4	5	4	4	37	4	3	4	4	4	4	19	30
4	3	4	5	5	4	4	4	5	38	3	5	5	5	5	4	4	5	40	5	3	5	5	5	5	23	101
5	4	5	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	19	30
6	3	4	4	4	3	5	5	5	30	3	3	5	4	5	4	4	4	38	5	2	5	5	5	5	22	30
7	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	5	5	4	5	4	4	4	40	4	3	5	4	4	4	21	31
8	3	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	5	5	5	5	22	102
9	4	4	4	4	5	4	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	5	4	5	5	22	105
10	3	5	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	5	5	4	4	41	4	3	5	5	5	5	22	37
11	1	4	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	4	5	41	4	3	5	5	5	5	22	37
12	3	3	4	4	3	4	4	4	23	3	3	4	3	3	4	4	4	20	30	4	3	2	4	4	17	76
13	3	3	4	4	4	4	4	5	33	3	4	5	5	4	4	4	4	38	5	3	4	4	4	5	21	32
14	4	5	4	4	5	5	4	5	37	4	4	4	5	5	5	4	5	42	5	4	4	4	5	5	23	102
15	2	2	5	4	1	5	5	5	34	4	5	3	3	3	3	2	4	41	5	3	5	5	5	5	23	33
16	2	3	3	3	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	4	5	5	5	21	37
17	3	3	3	3	3	5	5	5	30	4	5	4	4	5	5	4	4	40	4	2	4	4	4	4	18	88
18	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	5	5	5	5	5	42	5	1	4	4	5	5	20	33
19	3	2	4	4	4	4	4	4	29	1	3	3	3	3	2	2	4	24	4	3	4	4	3	4	18	71
20	3	2	5	3	3	5	3	4	28	4	3	5	4	5	5	4	5	40	5	3	4	3	5	5	20	88
21	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	15	63
22	4	5	5	3	3	5	5	5	37	4	3	3	4	4	4	4	5	42	5	2	5	4	5	5	21	100
23	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	3	3	19	76
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	2	3	4	4	4	3	4	31	4	3	4	3	3	3	16	79
25	3	4	4	4	5	3	2	5	4	30	3	3	5	4	5	5	4	36	4	3	4	3	3	3	17	83
26	3	4	4	4	5	3	2	4	30	3	3	5	4	5	5	4	3	36	4	3	4	3	3	3	17	83
27	2	4	4	4	4	4	4	4	33	3	4	3	3	4	4	4	4	33	3	3	5	4	4	4	19	87
28	3	4	4	4	5	3	2	5	4	30	3	3	5	4	5	4	3	36	4	3	4	3	3	3	17	83
29	4	5	5	4	5	4	4	4	36	4	4	3	5	4	4	5	4	38	3	3	5	5	4	3	19	33
30	3	4	4	4	5	2	5	4	30	3	3	5	4	5	4	3	4	36	4	3	4	3	3	3	17	83
31	4	5	5	4	5	4	4	5	36	4	4	3	3	4	4	5	4	36	3	2	5	5	4	4	19	31
32	2	4	4	4	5	5	4	4	33	3	5	3	3	3	2	4	3	29	4	3	3	3	3	3	16	78
33	3	5	5	5	1	1	5	5	30	3	5	5	4	5	5	5	5	42	5	2	5	5	5	5	22	34
34	3	4	4	4	5	3	4	5	30	3	5	5	3	4	5	4	4	37	4	3	4	4	4	4	19	86
35	3	3	4	4	3	4	3	4	27	3	5	5	5	5	4	5	4	40	5	3	5	5	5	5	23	30
36	3	3	3	3	3	3	3	3	26	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	19	83
37	4	4	3	3	4	5	4	3	31	4	3	5	4	5	5	4	4	38	5	2	3	4	5	5	22	31
38	2	2	3	2	2	3	2	3	21	3	3	4	3	3	4	4	2	30	4	3	5	5	4	4	21	72
39	3	3	4	4	4	4	4	4	29	3	4	5	5	4	4	4	5	38	5	2	5	5	5	5	22	89
40	3	3	4	4	4	5	5	5	33	4	4	5	5	5	5	4	5	42	5	3	5	4	5	5	22	37
41	4	5	4	5	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	41	4	3	5	5	5	5	22	100
42	2	2	5	4	1	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	2	4	4	4	17	31
43	3	4	3	5	4	5	4	4	32	4	5	4	4	5	4	5	4	40	5	3	4	4	5	5	21	33
44	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	4	4	5	5	5	5	5	42	5	4	4	5	5	5	23	103
45	3	5	3	4	4	4	4	4	31	4	3	5	4	5	4	4	5	38	5	1	4	5	5	5	20	89
46	4	4	3	5	4	5	4	5	35	4	5	5	4	5	4	4	5	40	4	3	4	4	3	4	18	33
47	4	4	3	4	4	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	4	3	3	5	20	38
48	4	4	3	4	4	4	3	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	3	3	3	3	3	15	31
49	2	2	3	2	2	2	3	2	21	4	5	5	4	5	5	4	5	41	5	2	3	4	4	5	21	83
50	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	19	78
51	3	3	4	4	4	5	5	5	33	3	4	5	5	4	4	4	5	38	4	3	3	3	3	3	16	87
52	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	3	4	3	3	3	17	36
53	3	4	4	4	5	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	3	5	4	4	4	19	35
54	3	4	5	5	5	5	4	5	36	3	5	3	3	3	3	2	4	29	4	3	4	3	3	3	17	82
55	3	3	5	4	4	5	3	5	32	3	5	5	4	5	5	5	5	42	3	2	5	5	4	4	19	33
56	3	3	4	4	4	5	5	5	33	3	5	5	3	4	5	4	4	37	4	3	4	3	3	3	17	87
57	4	5	5	4	5	4	5	4	37	3	5	5	5	5	4	4	4	40	4	3	4	4	4	4	19	36
58	3	4	4	5	5	4	4	4	34	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	2	5	5	5	5	22	34
59	3	4	4	5	5	1	4	5	31	3	3	5	4	5	4	4	4	38	4	3	5	5	4	4	21	38
60	3	4	4	5	5	4	5	5	36	4	3	5	4	5	4	4	4	38	4	3	5	5	5	5	21	38
61	4	5	5	4	5	4	5	5	36	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	2	5	5	5	5	22	38
62	2	4	4	4	4	5	5	5	32	1	3	3	3	3	3	2	4	24	5	3	5	4	4	4	22	79
63	2	5	4	4	4	3	3	3	28	4	3	5	4	5	5	4	5	40	4	3	5	5	5	5	22	30
64	3	1	5	3	4	5	4	5	30	3	4	3	3	2	3	3	2	26	4	3	2	4	4	4	17	73
65	5	5	5	5	5	3	2	3	33	4	3	4	3	5	5	5	5	42	5	3	4	4	4	4	21	36
66	5	3	5	5	5	4	4	4	33	3	3	4	4	4	4	4	4	34	5	4	4	5	5	5	23	30
67	2	3	3	3	5	5	5	5	31	4	2	3	4	4	4	3	4	31	5	3	5	5	5	5	23	85
68	2	4	5	5	5	5	4	4	33	3	3	5	4	5	5	4	3	36	3	3	3	3	3	3	15	84
69	5	5	5	5	5	4	5	4	36	4	4	5	5	5	5	4	5	42	5	3	5	4	5			

	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	
73	3	5	5	5	1	1	5	5	30	1	3	3	3	3	2	2	4	3	24	4	3	4	3	3	17	71	
74	3	4	4	4	1	5	4	5	30	4	3	5	4	5	5	4	5	5	40	3	3	5	4	4	13	83	
75	4	4	4	5	4	4	5	5	35	3	4	3	3	2	3	3	3	2	26	4	3	4	3	3	17	76	
76	3	3	3	3	3	1	3	3	22	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42	4	3	4	3	3	17	81	
77	4	5	5	5	3	5	5	5	37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	3	2	5	5	4	19	90	
78	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	2	3	4	4	4	3	4	3	31	4	3	4	3	3	17	71	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	3	2	5	5	4	13	87	
80	3	4	4	5	3	2	5	4	30	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	3	3	3	16	82	
81	3	4	4	4	3	2	5	4	30	3	3	4	3	5	4	5	4	3	35	5	2	5	5	5	22	87	
82	2	4	5	4	4	4	4	5	33	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	4	13	88	
83	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	5	3	5	5	5	23	93	
84	3	4	4	4	3	5	5	5	33	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	4	13	88	
85	3	5	5	5	1	1	5	5	30	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	3	5	4	5	22	82	
86	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	3	5	5	5	22	90	
87	4	4	4	4	5	4	4	5	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	2	4	4	17	90	
88	3	5	5	5	5	5	5	5	38	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	5	3	4	4	4	5	21	97
89	1	4	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	4	4	5	5	23	97	
90	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	5	5	5	5	4	4	5	4	40	5	3	5	5	5	23	92	
91	2	4	5	5	5	5	5	4	33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	2	4	5	5	21	92	
92	2	5	5	5	5	5	5	4	36	3	3	5	4	5	5	4	5	38	4	2	4	4	4	4	15	92	
93	3	4	5	5	4	4	4	5	34	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	1	4	5	5	20	94	
94	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	3	3	5	4	4	13	93	
95	3	4	4	4	3	5	5	5	33	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	4	3	4	3	3	17	88	
96	3	5	5	5	1	1	5	5	30	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	3	2	5	5	4	13	85	
97	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	3	4	3	3	4	4	3	4	30	4	3	4	3	3	17	77	
98	4	4	4	4	4	4	4	5	35	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	3	2	5	5	4	13	92	
99	3	5	5	5	5	5	5	5	38	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	3	3	3	16	90	
100	3	3	3	3	3	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	2	5	5	5	22	94	
101	3	4	4	4	3	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	4	3	4	4	4	13	91	
102	3	2	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	5	5	5	23	97	
103	3	2	5	3	3	5	3	4	28	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40	4	3	4	4	4	13	87	
104	3	3	3	3	3	1	3	3	22	1	3	3	3	3	2	2	4	3	24	5	2	5	5	5	22	68	
105	4	5	5	5	3	5	5	5	37	4	3	5	4	5	5	4	5	5	40	4	3	5	5	4	21	98	
106	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42	5	2	5	5	5	22	102	
107	3	4	4	4	3	5	5	5	33	3	5	5	3	4	5	4	4	4	37	5	3	5	4	5	22	92	
108	3	5	5	5	1	1	5	5	30	3	5	5	5	5	4	4	5	4	40	4	3	5	5	5	22	92	
109	3	4	4	4	1	5	4	5	30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	2	4	4	17	85	
110	4	4	4	5	4	4	5	5	35	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	5	3	4	4	5	21	94	
111	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	5	5	23	106	
112	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41	4	3	4	4	3	18	89	
113	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	3	4	3	5	20	80	
114	4	4	4	4	4	4	4	5	35	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	3	3	3	3	3	15	88	
115	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	2	5	4	5	21	98	
116	4	4	4	4	5	5	5	5	37	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	4	4	4	4	3	13	86	
117	1	3	3	3	3	2	2	4	21	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	3	3	3	3	16	75	
118	4	3	5	4	5	5	4	5	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	3	3	17	90	
119	3	5	5	5	5	5	5	5	38	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	3	4	3	3	17	93	
120	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	3	3	5	4	4	13	89	
121	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	5	5	5	5	4	4	5	4	40	4	3	3	3	3	16	86	
122	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	2	5	5	5	22	95	
123	3	2	5	3	3	5	3	4	28	3	5	4	5	4	5	4	4	5	38	4	3	4	4	4	13	85	
124	3	3	3	3	3	1	3	3	22	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	3	5	5	5	23	85	
125	4	5	5	5	3	5	5	5	37	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	4	13	92	
126	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	5	2	5	5	5	22	98	
127	3	4	4	4	3	5	5	5	33	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	5	5	4	21	90	
128	3	5	5	5	1	1	5	5	30	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	2	5	5	5	22	82	
129	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	5	3	5	4	5	22	90	
130	4	4	4	5	4	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	5	5	5	22	102	
131	3	5	5	5	5	5	5	5	38	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40	4	3	2	4	4	17	95	
132	3	4	4	4	1	5	4	5	30	4	4	3	5	5	5	5	5	5	42	5	3	5	5	5	23	95	
133	3	4	4	4	3	4	4	5	31	1	3	3	3	2	2	4	3	24	5	2	4	5	5	5	21	76	
134	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	3	5	4	5	5	4	5	5	40	4	2	4	4	4	15	88	
135	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	4	3	3	2	3	3	3	2	26	5	1	4	5	5	20	76	
136	3	4	4	4	3	4	4	5	31	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42	4	3	4	4	3	18	91	
137	3	3	3	3	3	5	5	5	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	5	3	4	3	5	20	84	
138	3	4	4	4	3	4	4	5	31	4	2	3	4	4	4	3	4	3	31	3	3	3	3	3	15	77	
139	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	5	4	5	4	4	3	4	36	5	2	5	4	5	21	86	
140	3	2	5	3	3	5	3	4	28	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	4	4	4	3	13	85	
141	3	3	3	3	3	1	3	3	22	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4	3	3	3	3	16	78	
142	4	5	5	5	3	5	5	5	37	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	2	5	5	5	22	95	
143																											

	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	
146	3	4	5	5	4	4	5	5	34	3	5	5	5	5	4	4	5	4	40	5	2	5	5	5	22	36	
147	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	5	5	4	4	21	37
148	3	5	5	5	1	1	5	5	30	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	2	5	5	5	22	82	
149	3	4	4	4	4	1	5	4	30	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	5	3	5	4	5	22	30	
150	4	4	4	4	5	4	4	5	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	5	5	5	22	35	
151	3	5	5	5	5	5	5	5	38	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	3	2	4	4	4	17	33
152	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	1	4	4	5	20	30	
153	3	4	4	4	4	1	5	4	30	3	5	5	5	5	4	4	5	4	40	4	3	4	4	3	18	88	
154	3	4	4	4	4	1	5	4	30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	3	4	3	5	20	88	
155	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	3	3	3	3	3	15	80	
156	3	3	3	3	5	3	3	3	26	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	2	5	4	5	21	87	
157	4	4	4	3	4	5	4	3	31	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	4	4	4	3	19	86	
158	2	2	3	2	5	2	3	2	21	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	5	1	4	5	5	20	79	
159	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	3	18	83	
160	3	3	4	4	4	4	5	5	33	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	3	4	3	5	20	83	
161	4	5	4	5	5	5	4	5	37	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	3	3	3	3	3	15	30	
162	2	2	5	4	1	5	5	5	29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	2	5	4	5	21	88	
163	3	4	3	5	4	5	4	4	32	3	3	5	4	5	5	4	5	38	4	4	4	4	4	3	19	89	
164	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4	3	3	3	3	16	34	
165	3	2	5	3	3	5	3	4	28	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	3	3	17	81	
166	3	3	3	3	3	1	3	3	22	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	4	3	4	3	3	17	77	
167	4	5	5	5	3	5	5	5	37	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	3	3	5	4	4	19	32	
168	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	4	3	3	3	3	16	84	
169	4	5	4	4	5	5	4	4	35	3	4	5	5	4	4	4	4	5	36	5	2	5	5	5	22	35	
170	4	4	4	4	5	5	5	5	37	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	4	3	4	4	4	13	38	
171	1	3	3	3	3	2	2	4	21	5	5	5	5	5	5	5	1	41	5	3	5	5	5	5	23	85	
172	4	3	5	4	5	5	5	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	4	4	4	19	39	
173	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	29	5	2	5	5	5	22	78	
174	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42	4	3	5	5	4	21	89	
175	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	5	2	5	5	5	22	31	
176	3	5	5	5	5	5	5	5	38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	3	5	4	5	22	38	
177	3	5	5	4	1	1	5	5	30	3	3	5	4	5	5	4	5	3	30	4	3	5	5	5	22	30	
178	3	4	4	4	4	1	5	4	30	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	1	4	5	5	5	20	30	
179	4	4	4	5	4	5	4	5	35	3	5	5	5	5	4	4	5	4	40	5	2	5	5	5	22	37	
180	4	3	5	4	5	4	5	4	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	3	5	4	5	22	35	
181	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	3	5	5	5	22	87	
182	3	3	3	3	5	3	3	3	26	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	4	3	2	4	4	17	81	
183	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	3	4	4	5	21	88	
184	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	4	4	5	5	23	80	
185	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3	4	5	4	4	4	4	4	5	38	4	3	3	3	3	16	80	
186	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	2	5	5	5	22	34	
187	3	4	4	4	1	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	3	4	4	4	19	30	
188	4	4	4	4	5	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	5	5	5	23	103	
189	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	5	3	3	3	3	2	4	3	29	4	3	4	4	4	19	78	
190	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42	5	2	5	5	5	22	31	
191	3	3	3	3	3	3	3	3	22	3	4	5	4	4	4	4	4	5	38	4	3	5	5	4	21	81	
192	4	5	5	5	3	5	5	5	37	4	5	5	4	5	5	5	5	1	41	4	3	4	4	4	19	30	
193	4	5	5	5	5	4	5	5	38	3	5	3	3	3	3	2	4	3	29	4	3	5	4	5	22	89	
194	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42	4	3	5	5	5	22	34	
195	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	5	5	3	4	5	4	4	4	37	4	3	2	4	4	17	81	
196	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3	5	5	5	5	4	4	5	4	40	3	3	3	3	3	15	81	
197	4	4	3	4	5	4	3	4	31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	2	5	4	5	21	30	
198	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	4	4	4	3	19	35	
199	3	4	4	4	3	5	5	5	33	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	1	4	5	5	5	20	33	
200	3	5	5	5	1	1	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	4	4	3	18	33	
201	3	4	4	4	4	1	5	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	4	3	5	20	35	
202	4	4	4	4	5	4	4	4	35	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41	3	3	3	3	3	15	31	
203	3	5	5	5	5	5	5	5	38	3	3	4	3	3	3	4	4	2	30	5	2	5	4	5	21	89	
204	1	4	5	5	4	5	5	5	34	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	3	19	31	
205	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	42	4	3	3	3	3	16	87	
206	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	4	3	4	3	3	17	36	
207	3	4	4	4	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	4	4	4	19	37	
208	3	5	5	5	5	1	1	5	30	3	4	5	5	5	4	4	5	4	38	5	3	5	5	5	23	31	
209	3	4	4	4	1	5	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	19	87	
210	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	5	4	4	5	4	4	5	38	5	2	5	5	5	22	83	
211	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4	3	5	5	4	21	33	
212	3	4	4	4	3	2	5	4	30	3	5	5	5	5	5	4	5	4	40	5	3	4	4	4	5	22	82
213	3	4	4	4	5	3	2	5	4	30	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	3	5	4	5	22	30	
214	2	4	5	4	4	4	5	5	33	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	3	5	5	5	22	33	
215	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	1	4	5				

	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD
218	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	3	4	4	4	19	83
219	4	4	3	4	5	4	3	4	31	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	2	5	5	5	22	93
220	2	2	3	2	5	2	3	2	21	3	5	5	5	4	4	5	4	40	4	3	5	5	4	21	82	
221	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	2	5	5	5	22	89	
222	3	3	4	4	4	5	5	5	33	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	5	3	5	4	5	22	93
223	4	5	4	5	5	5	4	5	37	4	5	5	4	5	4	4	5	40	4	3	5	5	5	22	99	
224	2	2	5	4	1	5	5	5	29	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	2	4	4	17	82
225	3	4	3	5	4	5	4	4	32	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	2	5	5	5	22	90
226	5	4	5	5	5	5	5	4	38	3	3	4	3	3	4	4	2	30	5	3	5	4	5	22	90	
227	2	4	4	4	3	5	5	5	32	3	4	5	5	4	4	4	5	38	4	3	5	5	5	22	92	
228	2	5	4	4	4	3	3	3	28	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	3	2	4	4	17	83	
229	3	1	5	3	4	5	4	5	30	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	5	3	4	4	5	21	89
230	5	5	5	5	5	3	2	3	33	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	4	4	5	5	23	96	
231	5	3	5	5	5	4	2	4	33	3	5	5	5	5	4	4	5	40	5	3	5	5	5	23	96	
232	2	3	3	3	5	5	5	5	31	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	2	4	5	5	21	90	
233	3	1	5	3	4	5	4	5	30	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	2	4	4	4	18	86
234	5	5	5	5	5	3	2	3	33	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	1	4	5	5	20	93	
235	5	3	5	5	5	4	2	4	33	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	3	18	87
236	2	3	3	3	5	5	5	5	31	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	5	3	5	5	5	23	92
237	3	3	3	3	3	5	5	5	30	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	2	4	5	5	21	87
238	3	4	4	4	3	4	4	5	31	3	3	4	3	3	4	4	2	30	4	2	4	4	4	4	18	79
239	4	5	5	5	4	5	5	5	38	3	4	5	5	4	4	4	5	38	5	1	4	5	5	20	96	
240	3	4	4	4	3	5	5	5	33	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	3	18	87
241	3	5	5	5	1	1	5	5	30	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	4	4	4	4	3	19	87
242	3	4	4	4	1	5	4	5	30	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	1	4	5	5	20	86
243	4	4	4	5	4	4	5	3	35	4	5	5	4	5	4	4	5	40	4	3	4	4	3	18	93	
244	3	5	2	4	1	5	2	3	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	4	3	5	20	90	
245	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	3	4	3	3	4	4	2	30	3	3	3	3	3	15	67	
246	4	5	5	5	3	5	5	5	37	3	4	5	5	4	4	4	5	38	5	2	5	4	5	21	96	
247	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	3	19	80	
248	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	3	3	3	3	16	86
249	3	4	4	4	5	3	2	5	4	30	4	5	5	4	4	4	5	40	4	3	4	3	3	17	87	
250	3	4	4	4	5	3	2	5	4	30	3	5	5	5	4	5	4	40	5	3	4	3	5	20	90	
251	2	4	5	4	4	5	5	5	33	4	5	5	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	15	86	
252	3	5	5	5	5	5	5	5	36	3	3	5	4	5	5	4	5	38	5	2	5	4	5	21	97	
253	1	4	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	4	5	4	4	5	40	4	4	4	3	3	19	93	
254	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	3	3	16	81	
255	5	3	5	5	5	4	2	4	33	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	3	17	86	
256	2	3	3	3	5	5	5	5	31	3	4	3	5	4	4	5	3	35	5	1	4	5	5	20	86	
257	3	3	3	3	3	5	5	5	30	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	3	18	84
258	3	4	4	4	3	4	4	5	31	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	4	4	4	4	3	19	88
259	2	3	5	4	3	2	1	5	25	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	1	4	5	5	20	81
260	2	4	4	4	3	5	5	5	32	3	3	4	3	3	4	4	2	30	4	3	4	4	3	18	80	
261	2	5	4	4	4	3	3	3	28	3	3	4	3	3	4	4	2	30	5	3	4	4	3	5	20	78
262	3	1	5	3	4	5	4	5	30	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	3	3	3	3	15	83	
263	5	5	5	5	5	3	2	3	33	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	1	4	5	5	20	91	
264	5	3	5	5	5	4	2	4	33	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	3	4	4	3	18	89
265	2	3	3	3	5	5	5	5	31	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	3	4	3	5	20	91	
266	3	3	3	3	3	5	5	5	30	3	5	5	5	5	4	4	5	40	3	3	3	3	3	15	85	
267	3	4	4	4	4	4	4	5	31	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	2	5	4	5	21	90	
268	3	2	4	4	4	4	4	4	29	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	4	4	4	4	3	19	86
269	3	2	5	3	5	3	4	5	28	4	5	5	4	5	4	4	5	40	4	4	4	4	3	19	87	
270	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	4	3	3	2	3	3	2	26	5	1	4	5	5	20	68	
271	4	5	5	3	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	42	4	3	4	4	3	18	97	
272	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	4	4	4	4	4	4	34	5	3	4	3	5	20	77	
273	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	2	3	4	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	15	78	
274	3	3	4	4	4	5	5	5	33	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	2	5	4	5	21	90
275	4	5	5	4	5	5	4	5	37	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	4	4	4	3	19	92
276	3	4	5	5	5	4	4	4	34	3	4	3	5	4	4	5	4	35	4	3	3	3	3	16	85	
277	3	4	4	5	1	4	5	5	31	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	3	3	17	84
278	3	4	5	5	5	5	4	5	36	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	5	3	5	5	5	23	97
279	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	4	4	4	19	78
280	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	2	5	5	5	22	94	
281	3	4	4	5	3	2	5	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	5	5	4	21	96	
282	3	4	4	5	3	2	5	4	30	3	3	4	3	3	4	4	2	30	5	2	5	5	5	22	82	
283	2	4	5	4	4	5	5	5	33	3	4	5	5	4	4	4	5	38	5	3	5	4	5	22	93	
284	3	4	4	5	3	2	5	4	30	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	3	5	5	5	22	90	
285	4	5	5	4	5	4	4	5	36	3	3	5	4	5	5	4	5	38	5	3	5	4	5	22	96	
286	3	4	4	5	3	2	5	4	30	4	5	5	4	5	4	4	5	40	4	3	5	5	5	22	92	
287	4	5	5	4	5	4	4	5	36	3	5	5	5	5	4	4	5	40	4	3	2	4	4	17	93	
288	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	3	16	83	
289	2	4	4	5	5	5	4	4	33	3	3	5	4													

	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD
288	3	4	4	4	29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	3	16	83
289	5	5	4	4	33	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	5	2	5	5	5	22	93
290	5	5	4	5	36	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4	3	4	4	4	19	95
291	4	4	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	5	5	5	23	102
292	4	5	5	5	38	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	3	4	4	4	19	95
293	3	5	5	5	33	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	2	5	5	5	22	97
294	1	1	5	5	30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4	3	5	5	4	21	91
295	1	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	5	5	5	22	97
296	4	4	5	5	35	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	3	5	4	5	22	87
297	5	5	5	5	38	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	3	5	5	5	22	98
298	4	5	5	5	34	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	4	3	2	4	4	17	93
299	3	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	5	2	4	5	5	21	91
300	1	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	2	4	4	4	18	93
301	4	3	4	3	27	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	1	4	5	5	20	89
302	5	3	3	3	26	3	3	5	4	5	5	4	4	5	38	5	3	4	4	5	21	85
303	5	4	3	4	31	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	5	4	4	5	5	23	94
304	5	2	3	2	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	5	5	5	23	89
305	3	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	4	5	5	21	95
306	4	5	5	5	33	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41	4	2	4	4	4	18	92
307	5	5	4	5	37	3	3	4	3	3	4	4	4	2	30	5	1	4	5	5	20	87
308	5	4	4	4	34	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	3	4	4	3	18	90
309	1	4	5	5	31	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	3	4	3	5	20	93
310	5	5	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	5	3	5	5	5	23	100
311	4	4	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	4	5	5	21	97
312	5	5	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	2	4	4	4	18	94
313	5	5	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1	4	5	5	20	101
314	4	4	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	5	5	5	22	101
315	4	5	5	5	38	3	2	3	4	4	4	3	4	3	30	5	3	5	4	5	22	90
316	3	5	5	5	33	4	3	5	4	5	3	4	3	4	35	4	3	5	5	5	22	90
317	1	1	5	5	30	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	4	3	2	4	4	17	83
318	1	5	4	5	30	3	4	3	5	4	4	5	4	3	35	5	3	4	4	5	21	86
319	4	4	5	5	35	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	4	4	5	5	23	94
320	5	5	5	5	38	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38	5	3	5	5	5	23	99
321	4	5	5	5	34	3	3	5	4	5	5	4	3	4	36	5	2	4	5	5	21	91
322	3	4	4	4	29	4	4	3	3	4	4	5	4	5	36	4	2	4	4	4	18	83

Anexo 8. Carta de Presentación para la Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 22 de junio de 2018

Carta P. 0440-2018-EPG-UCV-LN

SEÑOR JUAN NAVARRO JIMENEZ
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
Municipalidad de San Juan de Lurigancho

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a EVELYN ROCIO OROZCO ARAOZ identificado con DNI N.º 48005241 y código de matrícula N.º 6700246523; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

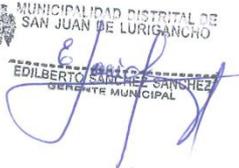
RCD/A

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 9. Aceptación de la institución para la Investigación

	MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	GERENCIA MUNICIPAL
<i>"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"</i>		
San Juan de Lurigancho, 28 de Agosto de 2018		
<u>OFICIO N° 200 -2018-GM/MDSJL</u>		
Doctor CARLOS VENTURO ORBEGOZO Jefe de la escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo Campus Lima Norte Presente.-		
Referencia: Carta P. N° 0440-2018-EPG-UCV-LN.		
<p>Tengo el agrado de dirigirme a usted por encargo del señor Alcalde Juan Navarro Jiménez, para saludarlo cordialmente y a la vez dar respuesta a su carta de la referencia respecto a presentar a la Srta. EVELYN ROCIO OROZCO ARAOZ como alumna de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, específicamente en el Campus Lima Norte.</p> <p>Sobre el particular es necesario expresarle que es política de la actual gestión municipal promover la participación de sus trabajadores y/o personal de servicios en las diversas actividades académicas que brindan los distintos centros universitarios y destacadas instituciones de carreras técnicas que permiten el mejoramiento de sus conocimientos en las diversas especialidades que les ha tocado ejercer y poder así contribuir con el mejoramiento de su perfil laboral para atender a los administrados en sus diversas demandas.</p> <p>Considerando que la institución a la cual pertenece tiene un convenio interinstitucional de reciprocidad con nuestra Corporación, que reafirma la política institucional puesta de manifiesto por la actual administración municipal, se le informa que se ha autorizado a la Srta. EVELYN ROCIO OROZCO ARAOZ el permiso correspondiente para darle las facilidades del caso para el desarrollo de su trabajo de investigación denominada "Gestión de Talento Humano y desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho".</p> <p>Agradeciendo la atención al presente, aprovecho la ocasión para expresarle los sentimientos de aprecio y estima.</p> <p style="text-align: center;">Atentamente,</p>		
		
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO EDILBERTO SÁNCHEZ SÁNCHEZ GERENTE MUNICIPAL		
ESS/cgr.		
----- Sede Central: Jirón Los Amautas N° 180 Urbanización Zárate - San Juan de Lurigancho / Central Telefónica: 4580509 / Fax: 3762666 / www.munisjl.gob.pe		
Página 1 de 1		

Anexo 10. Acta de aprobación de Originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”** del estudiante **Evelyn Rocío Orozco Araoz**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de setiembre del 2018



Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Anexo 11. Pantallazo del Software TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://rev.turnitin.com/app/cartas/?lang=es&co=989166639&cu=1075766362&sa=1

feedback studio Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Tra... /0 5 de 5

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Luriguacho, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTOR:
Bé Evelyn Rocio Orozco Aranz

ASISOR:
Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Página: 1 de 66 Número de palabras: 14089 Text-only Report High Resolution Activado

Búsqueda en Windows 11:49 a. m. 11/08/2018

Resumen de coincidencias

24 %

Rank	Source	Percentage
1	pt.scribd.com	4 %
2	thgestionth.blogspot.c...	3 %
3	www.researchgate.net	1 %
4	www.munisjl.gob.pe	1 %
5	repositorio.uilasameric...	1 %
6	repositorio.urgv.edu.pe	1 %
7	repositorio.uladtech.ed...	1 %

[Handwritten signature]

Anexo 12. Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis



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: (solo los datos del que autoriza)

ORZCO ARAZO EVELYN POCO

D.N.I. : 48005241

Domicilio : J.C. LIBERTAD N°400, CARMEN DE LA LEONIA, Callao

Teléfono : Fijo : Móvil : 940286945

E-mail : evelyn.1993_20@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION PUBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ORZCO ARAZO EVELYN POCO

.....

Título de la tesis:

GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LUPIGANCHO, 2018.

Año de publicación : 2018

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 : 19/09/2018

Anexo 13. Autorización de la Verificación Final del Trabajo de Investigación**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OROZCO ARAOZ EVELYN ROCIO

INFORME TITULADO:

GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DE SAN JUAN DE JURIGANCHO, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION PUBLICASUSTENTADO EN FECHA: 29 DE AGOSTO DE 2018NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN