



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño  
laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de  
Chota, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR**

Br. Miranda Edquén, Noima

**ASESOR**

Dr. Vergara Abanto, Fernando Martín

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

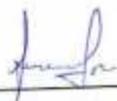
**PERU - 2018**

**PÁGINA DEL JURADO**



---

Dr. César Marrufo Zorrilla  
PRESIDENTE



---

Dr. José Rolando Vásquez Barboza  
SECRETARIO



---

Dr. Fernando Martín Vergara Abanto  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

Con intachable aprecio y orgullo dedico este presente trabajo de investigación a mis adorados hijos Bryan Joan y Gustavo Matías.

**El autor**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo en su Escuela de Post Grado, mi gratitud por la oportunidad y por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría;

Al Dr. Fernando Martin Vergara Abanto, por su asesoría y por su colaboración durante el desarrollo de la presente investigación, a todas las personas que me apoyaron directa o indirectamente en la realización de mi proyecto, sin embargo agradezco de una forma muy especial a los integrantes de mi familia; y también mi agradecimiento a los representantes de la Municipalidad Provincial de Chota que me brindaron las disposiciones para realizar mi investigación.

***El autor***

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Noima Mirando Edquén, con DNI N° 40428683, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Chiclayo, Agosto del 2018

Noima Mirando Edquén

# PRESENTACIÓN

## **Señores Miembros del Jurado:**

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, presento ante ustedes la tesis titulada **“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”**, la finalidad tiene como objetivo resaltar el valor de la Gestión del Talento Humanos de los Gestores Públicos de la Municipalidad Provincial de Chota.

El autor

# INDICE

CARATULA .....	i
PAGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
PRESENTACIÓN .....	vi
INDICE .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Realidad Problemática.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Trabajos previos. ....</b>	<b>15</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema .....</b>	<b>22</b>
<b>1.3.1 Gestión del Talento Humano: .....</b>	<b>22</b>
<b>1.3.2 Desempeño Laboral: .....</b>	<b>31</b>
<b>1.4. Formulación del problema.....</b>	<b>37</b>
<b>1.5. Justificación del estudio.....</b>	<b>37</b>
<b>1.6. Hipótesis. ....</b>	<b>38</b>
<b>1.7. Objetivos. ....</b>	<b>38</b>
<b>1.7.1. General.....</b>	<b>38</b>
<b>1.7.2. Específicos. ....</b>	<b>39</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>39</b>
<b>2.1. Diseño de investigación.....</b>	<b>39</b>
<b>2.2. Variables. Operacionalización:.....</b>	<b>40</b>
<b>Operacionalización de las variables. ....</b>	<b>40</b>
<b>2.3. Población y muestra .....</b>	<b>44</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad. ...</b>	<b>44</b>
<b>2.5. Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>45</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>46</b>
<b>3.1. Descripción de resultados.....</b>	<b>46</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>60</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES:.....</b>	<b>65</b>

<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	65
<b>ANEXOS</b> .....	71
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL .....	72
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	73

## RESUMEN

Este trabajo de investigación está basado en el “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”, con el fin de establecer relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores, el método de análisis de los resultados propuesto en este trabajo de Investigación, se realizó por medio de cuadros y graficas en Excel (estadística descriptiva), cuyos resultados, establecieron que la Gestión del talento humano no es percibida por los trabajadores en un promedio del 69% y el desempeño laboral igual en un 71.1% por lo tanto existe una relación significativa en un promedio de 70.1% entre ambas variables por lo que se confirma nuestra hipótesis.

La Gestión del Talento Humano tiene sus fortalezas en la integración, desarrollo y seguridad laboral institucional de los trabajadores en nuestra investigación de la Municipalidad Provincial de Chota

El desempeño Laboral tiene sus fortalezas en la evaluación laboral de sus desempeños y la oportunidad de su desarrollo de capacidades, así como de la organización institucional que promueva la integración, crecimiento, tecnología, sistematización de su información y ambientes laborales adecuados que haga sentir a los trabajadores que están en una gran institución municipal.

**Palabras Claves:** Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

## **ABSTRACT**

The present research work is based on the "Human talent management and its impact on the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Chota, 2018", in order to establish existing relationship between Human Talent Management and performance. The work method of the workers, the method of analysis of the results proposed in this research work, was carried out by means of tables and graphs in Excel (descriptive statistics), whose results established that the management of human talent is not perceived by workers in an average of 69% and the work performance equal in a 71.1% therefore there is a significant relationship in an average of 70.1% between both variables so our hypothesis is confirmed.

The Human Talent Management has its strengths in the integration, development and institutional labor security of the workers in our investigation of the Provincial Municipality of Chota.

Labor performance has its strengths in the labor evaluation of its performance and the opportunity of its capacity development, as well as the institutional organization that promotes the integration, growth, technology, systematization of its information and adequate work environments that make the workers who are in a large municipal institution.

**Key Words:** Human Talent Management and Labor Performance

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

En la Municipalidad Provincial de Chota, los servicios de calidad de los gestores públicos ante la ciudadanía es una preocupación de la deficiencia en el gasto público en el 2017 de su presupuesto de S/. 81´030,968. - solo se gastó el 63%, lo que más nos preocupa que el presupuesto que se usa para el mejoramiento de calidad de vida de la ciudadanía de S/. 56´691, 605.- solo se gastó el 56.1%, la idea central es saber definir si los gestores públicos que trabajan en la Municipalidad Provincial de Chota son un equipo, es decir que manejan una cultura organizacional capaz de mejorar las responsabilidades que se les ha asignado con la sintonía de la ciudadanía, con esos datos el valor público ciudadano es débil, por lo que se debe de investigar a que se debe esas deficiencias del cumplimiento del rol de la municipalidad con la ciudadanía.

Queremos verificar si las deficiencias ocasionadas es porque no se toma decisiones en gestión del talento humano como inducción, capacitación, motivación en los trabajadores, cual es el interés de los gestores públicos, cual es el clima organizacional que se vive, ellos son los responsables de conducir, dirigir la vida de la institución pública son motor y ejes centrales del éxito o fracaso de la misma y más aún los responsables de generar valor público en la ciudadanía quién califica si la organización cumple o no cumple su labor por la cual fueron creados, su principal labor es servir al ser humano por la cual deben de estar emocionalmente y técnicamente.

Todas las instituciones públicas, tienen trabajadores públicos cuya Gestión del talento humano resulta clave en búsqueda de la gestión pública, se exige a las instituciones públicas cambiar su forma de administración de personal tradicional a nuevas formas de gestión de valor público medido en el bienestar que generan en la ciudadanía quienes dan valor a su existencia. El desafío, está en la

obligación y la necesidad urgente de que las instituciones públicas tengan la capacidad de gestionar el desarrollo del talento humano del personal que tienen en su organización, desde la etapa de su incorporación hasta lograr los mejores talentos en la organización.

“La profesionalización de los sistemas de servicio civil en América Latina forma parte de los esfuerzos que los países de la región han venido llevando a cabo durante las últimas décadas los gobiernos de la región han hecho denodados esfuerzos en búsqueda de poner al Estado al servicio de procesos como el desarrollo, la democratización, la gobernabilidad y equidad de su sociedad. Para lograr este cometido los gobiernos invierten en diversas iniciativas, destacando los esfuerzos puestos en la profesionalización de los sistemas de servicio civil. Los estudios que abordan el servicio civil en el contexto de América Latina, ha cobrado fuerte impulso a finales de la década de los 90s. Se pueden incluir en estos a diversos trabajos, declaraciones y acuerdos logrados por estados y organizaciones de la región, a partir de los cuales se han obtenido base doctrinaria para la definición de reglas que sirvan como marco regulatorio para los vínculos entre el Estado y los servidores públicos (Oslak, 2009).

La carta Iberoamericana de función pública (2003) precisa que la articulación de las relaciones de carácter social tiene como la máxima instancia al Estado. Alcanzar horizontes crecientes de bienestar social requiere del papel del Estado, sobre todo en sociedades modernas, en campos como la gobernabilidad, el crecimiento monetario y la minimización del desacuerdo social. En esta realidad, la profesionalización de la función pública es una necesidad para alcanzar un Estado principal, que se constituya en un instrumento para el adelanto de los países. Para garantizar tal situación se considera una serie de atributos, entre los que se incluyen la capacidad, el mérito, la eficacia en el desempeño de su función, la honestidad, la aptitud de servicio y la lealtad a los valores

y principios de la democracia. (pág. 03).

La Carta Iberoamericana de la función pública en sus criterios orientadores y principios rectores ha establecido los siguientes enunciados:

- a) La ventaja de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, y la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano disponible por los gobiernos y organizaciones del sector público.
- b) La profesionalidad de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.
- c) La estabilidad del empleo público y su protección frente a la destitución arbitraria, sin perjuicio de la duración, indefinida o temporal, de la duración que se establezca.
- d) La flexibilidad en la organización y gestión del empleo público, necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad.
- e) La responsabilidad de los empleados públicos por el trabajo desarrollado y los resultados del mismo, así como su respeto e implicación en el desarrollo de las políticas públicas definidas por los gobiernos.
- f) La observancia, por parte de todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación, de los principios éticos del servicio público, la honradez, la transparencia, la escrupulosidad en el manejo de los recursos públicos y los principios y valores constitucionales.
- g) El protagonismo de los directivos públicos y la interiorización de su papel como principales responsables de la gestión de las personas a su cargo.

- h) La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, como instrumentos de relación entre los empleadores públicos y su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable, y el mayor grado de alineamiento entre los objetivos de las organizaciones y los intereses y expectativas de su personal.
- i) El impulso de políticas activas para favorecer la igualdad de género, la protección e integración de las minorías, y en general la inclusión y la no discriminación por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad u otras causas. (pág. 8-9).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir nos dice: “La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de una planificación y dirección coherente, producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, de la distorsión del sistema de remuneraciones, del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, han sido varios los intentos de reforma en esta materia en los últimos años, pero los resultados no han sido los esperados.” (pág. ii)

Actualmente, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, que conllevan a un desconcierto en el gobierno porque cada régimen implica diferentes derechos y deberes para los servidores públicos.

A la Fecha SERVIR, no ha integrado a las Entidades Públicas en la Ley del Servicio Civil en especial las municipalidades de ahí que de la mas de 1,870 municipalidades existentes a nivel nacional, solo el 7.4% (tabla 01). Están en la relación de Entidades en Transito al Régimen de la Ley del Servicio Civil a enero del 2018, más aún la Municipalidad Provincial de Chota no ha iniciado su adecuación al Servicio Servir.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **A Nivel Internacional:**

Gracia (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”.

Señala que la globalización ha hecho que las organizaciones reconozcan el aporte significativo del potencial humano en el desarrollo organizacional, por lo que, a través del tiempo, han adoptado enfoques que les ha permitido optimizar sus recursos y alcanzar una mayor productividad, buscando proveerse de los mejores talentos. La Gestión del Talento Humano por Competencias se ha convertido en los últimos años en una herramienta estratégica que permite a las organizaciones el logro de sus objetivos de manera más eficiente y eficaz. Los modelos por competencias además de considerar importantes los conocimientos y habilidades de las personas, hacen especial énfasis en los comportamientos y conductas que permitirán alcanzar los objetivos trazados. La finalidad de este trabajo es contribuir con el Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel” con el diseño de un modelo de gestión del recurso humano por competencias, que favorezca a mejorar el desempeño laboral de los servidores de esta institución, cuyos mayores beneficiarios sean los estudiantes que educan en esta institución. Como punto de partida se realizó un diagnóstico situacional de la organización, para determinar cómo se encuentra organizado y estructurado el sistema de administración de talento humano; con el objetivo de detectar las falencias que existen en el proceso de gestión del recurso humano; para de esta manera establecer como propuesta un Modelo de Gestión del Recurso Humano que se ajuste a las verdaderas necesidades de la institución. (pág. 1).

**Comentario:** Es importante señalar la importancia de la implementación de un plan de evaluación de desempeño laboral para optimizar la Gestión del Talento Humano de los gestores públicos, coincidimos con estas ideas centrales que forman parte de nuestra investigación.

La Torre (2012) en su tesis titulada: “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”. Manifiesta: Aun teniendo en cuenta las mencionadas limitaciones de la presente investigación, las principales aportaciones de los tres estudios desarrollados son las siguientes:

1. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

2. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan efectivamente con el soporte organizacional y la autonomía ayudando la apreciación de los trabajadores de que la organización atiende su bienestar y que les facilita para llevar a cabo su trabajo, lo que causa satisfacción y desempeño. El sustento organizacional modelo su potencial para acrecentar la satisfacción por su carácter discrecionalmente y de reconocimiento.

3. Las perspectivas de empleo futuro se ha analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos

humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

4. Las consecuencias de esta tesis facilitan realidad teórica a la indagación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) son un modelo de cómo el todo es más que la suma de las partes, facilitando en algunos temas, consecuencias dispares para las mismas variables en distintos niveles teóricos. También, facilitan un enfoque habitual del trabajo de la organización, habiendo constricciones, a partir de la objetividad de una serie prácticas de RRHH emplazadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional.

5. Por último, los resultados de la presente tesis aportan certeza práctica en alguna relación propuesta por el tipo integrador de la actividad de la organización de Ostroff y Bowen (2000). Este modelo completo abre nuevos caminos para la indagación a nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.” (pág. 282 – 284).

**Comentario:** El estudio citado guarda relación con nuestro objetivo la de establecer una relación entre los trabajadores y la Municipalidad estableciendo la percepción de unidad y el apoyo organizacional para la satisfacción y reconocimiento del trabajador en su desempeño laboral.

Según Garcés (2011) en su Tesis “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato”, especifica que el trabajo investigativo nace de la insuficiencia de una sobresaliente administración del talento humano en la Empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato, ante la escasez de un proceso de adiestramiento

estipulado que admita el avance de prácticas y destrezas del personal, lo que ha intervenido para que el desempeño de los mismos se manifieste incompleto. Se ha indagado mediante este plan facilitar aprietos que ayuden a detectar las engaños en la sociedad y poder darles el cuidado, Cuando un empleado no está satisfecho puede desmotivarse o cumplir con sus funciones de una manera eficiente y eficaz, esto genera que no se identifique con su trabajo ni con la organización. De ahí surge la necesidad de aplicar el mecanismo de la capacitación. (pág. xiii – xiv)

**Comentario:** Esta investigación se relaciona con el presente estudio en cuanto a la necesidad de mejorar el desempeño laboral, eje fundamental para el progreso de toda organización.

#### **A Nivel Nacional:**

Del Castillo (2016). En su tesis: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”. Nos señala:

El actual trabajo de Indagación de título “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. El objetivo de la Exploración fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. 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 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos estudios constaron por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca).

Las preguntas dieron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, los gráficos se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables asimismo se halla en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 000$ . (pág. xii).

Oscoco (2015). En su investigación: "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014".

Este trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014. Se hizo la encuesta a 35 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS 21, obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman. El 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí ejecuta la organización de personal; el 45.7% de los trabajadores indica que sólo a veces se emplean los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% del personal trabaja de forma habitual. Un elemento importante de ello es el soporte y acompañamiento que realizan los dirigentes de área y jefe de personal a los trabajadores. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral. (pág. xiii).

Nolberto, (2017). En su indagación: “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017”.

Este trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la existencia de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más aptos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de vida de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Se encuestó a 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS. La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que muestra que consta una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano. (pág. vii).

### **A Nivel Local**

En el Perú, las Municipalidades son instituciones públicas que tienen relación directa con la población, pues ésta es su razón de ser, a la vez que tiene una función esencial entre del progreso y estudio de capacidades que conllevan a un mejor bienestar para sus

pobladores, la apreciación de la atención ciudadana a la comunidad a nivel de valor público es bastante negativa, ahondándose más el problema con los temas de corrupción y coimas y la no transparencia de la gestión pública.

El personal que labora en las municipalidades son servidores públicos ya que desarrollan un servicio que está dirigido a la población; este servicio debe ser eficiente y sin ningún tipo de problema que, a la vez, genere beneficios a los pobladores. Cuál es el problema, se ha evidenciado que los servidores públicos en las municipalidades, durante su experiencia laboral, la permanencia en estas instituciones es por cuestiones políticas, ingresa personal sin reglas claras y sin pasar por concursos públicos ni perfiles que permitan definir estándares mínimos de capacidades y de ahí la baja calidad de atención pública ciudadana.

En la Municipalidad Provincial de Chota se ha podido observar una constante preocupación del personal que labora en las distintas áreas por brindar un mejor servicio al público usuario; sin embargo, existen dificultades que se traducen en la insatisfacción del mismo público cuando acude a realizar diversas gestiones encontrándose con personal que no brinda una calidad de servicio adecuado y oportuno, lo que posiblemente tiene como causas falta de capacidad o de preparación en la labor que desempeñan.

Es por ello que, debido a la gravedad de la problemática que ostenta la gestión del talento humano en las organizaciones –sean estas públicas o privadas-, es necesario demostrar la relación que tienen ambas variables toda vez que una deficiente gestión del talento humano afectaría negativamente el desempeño laboral del personal de una organización, especialmente al personal que es nuestro caso en estudio perteneciente a la Municipalidad Provincial de Chota.

La Municipalidad Provincial de Chota desde el 2012 – 2018 no ha presentado un Plan de Desarrollo de las personas ante servir de

acuerdo a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada por resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

Los recursos físicos son importantes como también la tecnología o la estructura organizativa. Pero lo que realmente hace que una organización sea diferente son las personas que en ella trabajan y es por ellas que la administración de la gestión del talento humano resulta estratégicamente importantísima si queremos lograr el cambio y la aceptación de la ciudadanía.

Cuál es la repercusión de la falta de interés en la Capacitación de su Personal, es el interés del presente trabajo de investigación.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

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

Vásconez, (2002). Señala: Actualmente, en el siglo XXI, se reafirma la era del conocimiento en donde el activo principal es el intelectual y la herramienta que la apoya es la innovación, por tanto la necesidad de responder a esta transformación es por su puesto la administración del talento humano eficiente y eficaz, desarrollando destrezas y competencias en los empleados, contando con un modelo estratégico que nos proporcione el liderazgo ejecutivo de excelencia y la lograr la productividad potencializando el desempeño empresarial.

El cambio que requiere la Institución es de mentalidad. De visión de calidad hacia un continuo desarrollo, que todos los procesos por simples que sean, hacerlos bien. Se debe desarrollar nuevos valores corporativos, elevar la autoestima del empleado generando en el trabajo, riqueza, honestidad, creando una nueva cultura organizacional. Desterrando en base a estos valores la corrupción. (pág. 170 -172)

Mejía, Braco, y Montoya (2012). “Son muchos los elementos que podrían nombrarse como factores esenciales para que una empresa

alcance un nivel de desarrollo óptimo, pero el más importante es la integración holística de los empleados con los recursos o herramientas de trabajo que necesitan (tecnologías, sistemas de información, etcétera). La calidad del servicio de una empresa radica en la posibilidad de sostener el talento humano en una línea temporal prolongada”.

Para exponerlo en otras palabras, el talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva.” (pág. 04-05)

Prieto, (2013). “Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento. El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores”. (pág. 78),

Por su parte, Rodríguez (2007), añade que “Los recursos humanos los forman las personas que trabajan para una institución, quienes poseen habilidades y conocimientos acerca del sistema de trabajo, por lo que son de gran valor para los administradores”.

Camejo, y Cejas, M. (2009) “Gestionar las personas implica considerar procesos como el reclutamiento, la selección, la formación, el desarrollo profesional entre otros”.

De estos objetivos y de los alcances que estos tengan fluyen diversos elementos que permiten la contribución efectiva del logro de

los objetivos estratégicos establecidos por la organización, no obstante parte de este compromiso de gestionar los recursos humanos no solo se le atribuye al director de este departamento, sino esta responsabilidad es compartida con la gerencia de todos los departamentos. Por lo tanto, la Gestión de los Recursos Humanos, no solo implica hacer énfasis en los procesos y procedimientos de la administración propia del departamento de Recursos Humanos, sino más bien implica considerara las dimensiones de la organización y las estrategias propias que se han diseñado. En estos objetivos fluyen diferentes elementos que se combinan con otros para mejorar la contribución de los Recursos Humanos, así como la productividad que estos llevan a cabo.” (pág. 06).

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). “La gestión humana indudablemente es un arte que debe ser bien implementado en la organización para obtener los resultados deseados. Para ello esta área de soporte organizacional se sirve de diferentes procesos que se preocupan de la armonía del sistema”. (pág. 66), Hernández, G., Álvarez, C. y Naranjo, J., (2006) citando a Sheppeck y Militello nos dicen:

Se agrupan en cinco dimensiones estratégicas las prácticas propias de gestión humana: (i) destrezas de los empleados, (ii) políticas y prácticas de trabajo que permitan identificar y desarrollar el desempeño superior en los empleados (provisión, entrenamiento, diseño del trabajo y relaciones entre los empleados), (iii) prácticas de soporte al entorno del puesto de trabajo para fomentar la motivación sostenida de los empleados (empoderamiento, asistencia, diversidad, beneficios flexibles), (iv) medidas de desempeño y prácticas de consolidación para focalizar energías de los empleados sobre comportamientos productivos específicos (evaluación y compensación) y (v) prácticas relacionadas con la organización del mercado laboral (diseño alternativo del trabajo, estudio del mercado laboral para definir el sistema de compensación). (pág. 249).

### **1.3.2 Dimensiones de la gestión del talento**

Chiavenato, (2009) menciona cinco procesos que involucra gestionar al recurso humano de una institución. (p.15)

De estos procesos nuestra investigación va a estar centrada en 03 Dimensiones:

#### **DIMENSIONES**

1. Proceso para integrar trabajadores
2. Proceso para desarrollar personas
3. Proceso para retener personas

#### **1. Proceso para integrar personas**

Son técnicas para incluir nuevas personas en la compañía. Se pueden llamar procesos para abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal. (Chiavenato, 2009. p. 15)

Las técnicas para añadir a las Personas simbolizan el rumbo que lleva a su ingreso en la organización. Es la puerta de ingreso que únicamente se abre para los postulantes que tienen sus propias capacidades personales que se ajustan a las que prevalecen en ella. (Chiavenato, 2009. p.102)

El proceso de selección consiste en encontrar lo que las personas brindan, comparándolo con lo que busca la organización. Sin embargo, las organizaciones no son únicas que eligen, las personas además escogen dónde quieren trabajar. Todo el proceso de incorporar a las personas se concentra en el órgano de la administración de recursos humanos (ARH) que toma las decisiones. (Chiavenato, 2009. p. 102).

<b>a. Reclutamiento de personal</b>	1. ¿Conoce Ud. Que, en la MPCH en el año 2017, ¿se realizaron procesos de reclutamiento de personal? 2. ¿El reclutamiento de personal en el año 2017 se realizó de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas?
<b>b. Selección del personal</b>	3. ¿Al personal que ingreso a laborar en la MPCH en el año 2017, le especificaron cual eran sus funciones a desarrollar? 4. ¿El personal seleccionado en el año 2017, cumplió con el perfil solicitado para ocupar el cargo?
<b>c. Diseño organizacional de puestos</b>	5. ¿Ha leído Ud. ¿El manual de organización y funciones de la MPCH? 6. ¿Ha participado en la socialización del manual de organizaciones y funciones de la MPCH?

#### **a. Reclutamiento de personal**

Chiavenato (2008), en el transcurso de incorporación la distribución atrae a aspirantes al MRH para suministrar su proceso de elección. En realidad, la incorporación actúa como un asunto de información: la organización divulga y entrega ocasiones de compromiso al MRH. (p. 116)

La incorporación del personal tal como sucede en el transcurso de información es un asunto de dos caminos: advierte y generaliza oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los postulantes al proceso de elección. (Chiavenato, 2008. p.116)

#### **b. Selección de personal**

Chiavenato (2009) refiere lo siguiente:

La elección de personal marcha como un filtro que sólo consiente ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un viejo concepto popular testimonia

que la selección está en la elección precisa del individuo indicada para el lugar educado en el momento oportuno. (p. 137)

En términos más profundos, la elección indaga, entre varios aspirantes, a quienes sean los más adecuados para los puestos que existen en la estructura o para las competitividades que requiere, y el proceso de selección, por tanto, pretende conservar o acrecentar la eficiencia y el desempeño humano, así como el valor de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o engrandecer. (Chiavenato, 2009. p. 137)

### **c. Diseño organizacional y de puestos**

Chiavenato (2009) refiere:

La manera que las personas trabajan en las organizaciones obedece fundamentalmente de la forma en que su trabajo se trazó, guía y organizo, en resumen, del modo en que se distribuyeron los trabajos. En general, los puestos contienen las tareas. La distribución de los puestos la estipula el esquema organizacional en el que está contenida. Los puestos constituyen parte total de la forma estructural de la organización. (p. 202)

Chiavenato (2009) con respecto al análisis de puesto: Significa detallar lo que exige de su ocupante en términos de conocimientos, habilidades y capacidades para que pueda desempeñar correctamente el puesto. El análisis se hace a partir de la descripción del puesto. (p. 222)

## **2. Proceso para desarrollar personas.**

Son técnicas para instruir e ampliar el progreso competitivo y personal. Involucran la capacitación, la mejora de las personas y el avance organizacional. (Chiavenato, 2009, p. 15)

Desarrollar a las personas no expresa exclusivamente iguales informaciones para que estudien nuevas culturas, habilidades y destrezas y, así, sean eficientemente en lo que crean. Representa, sobre todo, ofrecer la información primordial para que asimilen nuevas cualidades, soluciones, doctrinas y nociones para que cambien sus prácticas, conductas y sean más enérgicos en lo que crean. (Chiavenato, 2009, p.366)

Las técnicas de progreso contienen tres estratos que se sobreponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional. (Chiavenato, 2009, p. 366)

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>a. Capacitación</b>           | 7. ¿Conoce Ud. ¿Si la MPCH ha brindado capacitación a los trabajadores en el año 2017?                 |
| <b>b. Desarrollo de personas</b> | 8. ¿Conoce Ud. Que la MPCH en el año 2017, ¿ha brindado la oportunidad de desarrollar sus capacidades? |

#### **a) Capacitación**

Chiavenato (2009) Hoy la capacitación es un medio que despliega las capacidades del personal para que puedan ser más fructíferas, creativas e innovadoras, a efecto de que ayuden a mejorar los objetivos en la organización y se tornen cada vez más meritorias. (p. 371)

#### **b) Desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional**

Chiavenato (2009) define:

La capacitación y el desarrollo están a la orden del día. El desarrollo de las personas se relaciona más con la formación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación. Por la enseñanza nos referimos a las acciones de progreso personal sujetadas con los procesos más profundos de alineación de la personalidad y de la mejora de la capacidad para alcanzar e descifrar el conocimiento. (p. 414)

El perfeccionamiento está más encaminado hacia la evolución propia del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija sólo en el puesto vigente. (Chiavenato, 2009, p. 414)

### **3. Proceso para retener a las personas**

Son los métodos para organizar las ambientes y psicológicas placenteras para las actividades de las personas. Contienen la dirección de la cultura organizacional, el clima, el método, la limpieza, la seguridad y la calidad de vida. (Chiavenato, 2009, p.15)

La retención de las personas requiere poner el cuidado propio a un conjunto de cuestiones, entre las cuales resaltan las cualidades de los funcionarios, las relaciones con los empleados y los programas de limpieza y seguridad en el trabajo que aseguran la aptitud de existencia dentro de la organización. Las técnicas para retener a personas tienen por objetivo conservar a los colaboradores compensados y motivados, así como asegurar las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que subsistan en la organización, se comprometan con ella y se coloquen la camiseta. (Chiavenato, 2009, p. 440).

- |  |  |
|--|--|
| <b>a) Relac. con los empleados</b>       | 9. ¿Sus superiores prestan atención a sus sugerencias propuestas en la MPCH, para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de las actividades de su área?  |
|  | 10. ¿Cree Ud. ¿Que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?  |
|  | 11. ¿La MPCH lo ha capacitado alguna vez para el mejor desarrollo de sus funciones?  |
| <b>b) Higienes, segur. y calid. Vida</b> | 12. ¿Conoce Ud. Las normas y procedimientos que protegen su integridad física y mental, ¿los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y el ambiente físico en que se debe ejecutar sus labores? |

## **a) Relación con los empleados**

Chiavenato (2009) La relación con los trabajadores dependen de la forma de administración que predomine en la estructura. El esquema de un evento de amistad con los empleados debe estar a la mira de los objetivos de la administración de recursos humanos, de los gestores de línea y de los trabajadores. Los programas de ayuda al empleado (PAE) pretenden de una estrategia escrita y de un coordinador ejecutante. (p. 471)

## **b) Higiene, Seguridad y Calidad de Vida**

Chiavenato (2009) La higiene laboral se refiere a los ambientes de trabajo que responden la salud física y mental y las ambientes de salud y bienestar de las personas. (p. 474)

Chiavenato (2009) Los primordiales puntos del programa de higiene laboral serían: (p. 474, 475)

### **1. Entorno físico del trabajo, que incluye:**

- *Iluminación:* la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.
- *Ventilación:* la expulsión de gases, humos y olores desagradables, así como la ausencia de posibles olores o la utilización de máscaras *Temperatura:* dentro de niveles adecuados.
- *Ruidos:* la expulsión de sonidos o la utilización de protectores auriculares.
- *Comodidad:* un ambiente atrayente, relajado y amigable.

### **2. Entorno psicológico del trabajo, que incluye:**

- Relaciones humanas atrayentes.
- Tipo de actividad agradable y motivadora.
- Estilo de gobierno democrata y participativo.
- Exclusión de posibles fuentes de estrés.

- Entrega personal y emocional.

**3. Aplicación de principios ergonómicos, que incluye:**

- Aparatos y dispositivos adecuados para las características humanas.
- Mesas e infraestructuras ajustadas a la capacidad de las personas.
- Herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano.

Un ambiente laboral agradable presta las relaciones interpersonales y mejora la productividad y también reduce los accidentes, las enfermedades, el ausentismo y la rotación de personas. (Chiavenato, 2009, p. 475)

La higiene y la seguridad en el trabajo se ocupan de prevenir enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Los factores ambientales o los personales pueden provocar estrés en el trabajo y éste se puede reducir con medidas relativamente simples. (Chiavenato, 2009, p. 500)

La seguridad en el trabajo incluye la prevención de lesiones, de inflamaciones y de hurtos. Los accidentes se clasifican como: sin separación, con separación (que incluye incapacidad temporal, parcial permanente o total y permanente) y muerte. Las causas de las lesiones en el trabajo son dos: condiciones inseguras y actos inseguros. Los accidentes se previenen al eliminar los ambientes inseguros y reducir los actos inseguros. (Chiavenato, 2009, p. 500)

**1.3.2 Desempeño Laboral:**

Schermerhorn, (2006) citado Rivera (2015 p. 38-39) sostiene lo siguiente: “Es la cantidad y la calidad de las tareas realizadas por un individuo o un grupo de ellos en el trabajo. El desempeño como comúnmente se dice, es el balance de las personas en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad, y debe contribuir al logro de

los objetivos organizacionales. De hecho, en más y más organizaciones se aplica un criterio de valor agregado para evaluar el mérito de los puestos y/o de sus titulares. El desempeño en cada puesto debe agregar valor a la producción de bienes y/o servicios útiles de la organización”. (p.309).

Tejedor y García (2010). Señalan. “Desempeño significa cumplir con una responsabilidad, hacer lo mejor posible aquello que uno está obligado a hacer; es la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada los saberes, habilidades, actitudes y valores (competencias) que cada uno va acumulando, siendo posible su mejoramiento y el logro de niveles cada vez más altos”. (pág. 441)

Para Araujo y Leal (2007). En el caso específico de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, “Se observa que el Desempeño Laboral, se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalar las habilidades y destrezas del empleado midiendo si son adecuadas o inadecuadas y se proyecta la posibilidad de otorgar ascensos, transferencias o suspensiones. Sin embargo, no se toma en consideración al empleado como un ente integral conformado por diferentes sentimientos y emociones, y se introducen cambios buscando la efectividad institucional, sin una evaluación que tome en consideración la variable emocional, la cual es el ente motivador de toda actividad desarrollada en la institución”. (pág. 134).

Sum (2015). “El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas”. (pág. xi).

### **1.2.1.2 Dimensiones del desempeño Laboral**

Las Dimensiones del Desempeño laboral en nuestra investigación va a estar centrada en 02 Dimensiones:

#### **DIMENSIONES**

1. Proceso Evaluación Laboral
2. Proceso de la organización laboral

#### **1. Proceso de la evaluación laboral**

Según Gil, Ruiz y Ruiz (1997), la evaluación del desempeño: "...supone una herramienta al servicio de la persona, con una concepción más responsable de su trabajo y de la empresa, para la optimización de recursos. Es también una técnica para valorar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos." (pp.129 - 130).

##### **a. Satisfacción Laboral:**

"Es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo." (Chiang, Martín, & Núñez, 2010, p. 156)

Newstrom (2011) lo define como "un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo" (p. 218).

- a. **Satisfacción Laboral**
- a. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la MPCH?
- b. ¿La MPCH en el año 2017 realizó la evaluación de desempeño de sus trabajadores?
- c. ¿En el año 2017 ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?
- d. ¿Conoce Ud. Que, en el año 2017, ¿los ascensos en la MPCH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?
- e. ¿La Municipalidad Provincial de Chota les da oportunidad de Desarrollar sus capacidades?

## 2. Proceso de organización laboral

Schlemenson (1998). “La organización constituye un sistema socio – técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio – económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación”.

- a. **Planificación**
- f. ¿Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan de Desarrollo Local de la Municipalidad?
- b. **Coordinación**
- g. ¿En el año 2017 en la MPCH, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?
- c. **Dirección**
- h. ¿Cree Ud. ¿Que la Municipalidad ha logrado crecer en el año 2017?
- 21. ¿El internet en su institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2017?
- d. **Tecnología**
- 22. ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año 2017?
- 23. ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?

- |  |   |
|--|---|
| <b>e. Organización de la Información</b>         | 24. ¿La información que Ud. manejó o trabajó el año 2017 en la MPCH se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?   |
| <b>f. Condiciones de los Ambientes Laborales</b> | 25. ¿La infraestructura de su institución conto con un mantenimiento permanente en el año 2017?<br>26. ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2017, conto con mobiliario moderno y ergonómico? |

### **1. Planificación:**

Todas las organizaciones públicas como las municipalidades están llamadas a

### **2. Coordinación:**

Robbins y Coulter (2010): “La falta de retroalimentación entre los integrantes del equipo y evaluaciones inexistentes provoca baja productividad y puntos por mejorar. Al existir problemas de comunicación en el equipo de trabajo o entre diferentes equipos la productividad disminuye aumentando el planificar su rol y desarrollo institucional en el ámbito de su competencia, para eso, está llamada a formular el Plan de Desarrollo Local y darlo a conocer a sus trabajadores para el logro de metas institucionales en el ejercicio de sus funciones anuales es decir según Armijo (2011) nos dice: “ El proceso de planificación estratégica debe ser la base para la articulación de los objetivos institucionales con las metas sectoriales y nacionales, y además facilitar la definición de los planes operativos y la programación presupuestaria”. (pág. 22). trabajo adicional de las actividades y el desvío en el cumplimiento de objetivos”. (p. 89).

### **3. Dirección:**

Ferrer (2017). “Se estudió que las empresas están formadas por personas, y son mantenidas por la actividad organizada de éstas, que sólo pueden conseguir sus objetivos individuales mediante la conjugación de los esfuerzos colectivos. A medida que las empresas crecen, sus objetivos iniciales, que se confunden con los objetivos de sus iniciadores, experimentan modificaciones y complejidad gradual, a tal punto que los objetivos organizacionales se tornan gradualmente diferentes e incluso antagónicos frente a los objetivos de las personas que las conforman”. (p.42)

### **4. Tecnología.**

Según Chiavenato (2010) manifiesta que “la tecnología abarca la percepción de los trabajadores sobre el nivel de aplicabilidad de medios tecnológicos en su centro de labores. También, está referida al empleo de herramientas, técnicas y acciones con el fin de convertir las entradas en salidas” (p.186).

Quevedo (2006) en su libro, “Educación y nuevas tecnologías: los desafíos pedagógicos ante el mundo digital” respecto a la tecnología, manifiesta que:

Sin embargo, el cambio tecnológico y el giro cultural que hemos vivido en los últimos treinta años representan para la escuela un desafío diferente del que hasta ahora se venía planteando, ya que en varios sentidos ponen en cuestión sus principios básicos, sus formas ya probadas de enseñanza-aprendizaje, su estructura organizacional y edilicia, así como las capacidades de quienes están al frente de los procesos educativos. (p. 63)

### **5. Organización de la Información:**

La organización de la información genera valor, tiempo y espacio, en las labores requeridas y facilita el desempeño laboral, de ahí la

importancia de organizarla, ordenarla, sistematizarla y darle fácil acceso para apoyar el trabajo de los trabajadores.

## **6. Condiciones de los ambientes laborales**

Mendoza (2016). “Se definen como todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de las personas que trabajan. Se pueden clasificar como: seguridad (edificio o lugar de trabajo, las instalaciones y los equipos de trabajo), higiene (riesgos químicos, físicos y biológicos), ergonómicas (manipulación de cargas, movimientos repetitivos, etc.) y psicosociales (demanda, control, apoyo social, etc.)”. (p. 12)

### **1.4. Formulación del problema.**

#### **1.2.1 Pregunta General**

¿Existirá relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018?

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

Este trabajo de investigación, desarrollara un conocimiento científico sobre la base de variables de estudio, para validar sus relaciones y determinar la importancia de las mismas en su conocimiento y aplicación en la Municipalidad Provincial de Chota, remarcamos que toda innovación y cambio organizacional debe de considerar al talento humano de sus trabajadores como el principal eje de su organización

### **Práctica**

La investigación se justificará si en la práctica se sustenta la utilidad de la de resaltar el valor de la Gestión del Talento Humanos de los Gestores Públicos en la Municipalidad, para el logro del cumplimiento de su ROL determinado en la Ley Orgánica de Municipales ley 27972 que en sus VI y X señalan promover el

desarrollo económico y local y promoción del desarrollo integral humano es ultimo integrado al fin supremo del estado que es la búsqueda del **BIEN COMUN** y que se significa el mejoramiento de calidad de vida que son el único valor público que dan los ciudadano al estado y así demostrar porque es importante desarrollar políticas y actividades de sus recursos humanos para obtener mayores niveles de productividad en el trabajo.

### **Metodológica**

La metodología realizada es motivar a que sea empleada sus resultados logrados para futuras indagaciones ligadas con nuestras variables de estudio, que se convertirán en marcos teóricos que ayudarán a encontrar mayor sustento a sus trabajos de investigación.

#### **1.6. Hipótesis.**

##### **Alternativa ( $H_1$ )**

Existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

##### **Nula ( $H_0$ )**

No existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

#### **1.7. Objetivos.**

##### **1.7.1. General.**

Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018

### 1.7.2. Específicos.

- Diagnosticar la gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.
- Diagnosticar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.
- Establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota

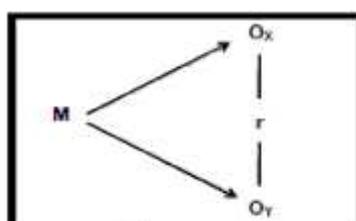
## II. MÉTODO

La investigación es de tipo correlacional, busca establecer las relaciones existentes entre dos variables en una muestra realizada en un único momento de tiempo. Los diseños correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables o categorías. Para nuestra investigación nos permitirá medir el grado de relación existente entre las variables: Gestión del Talento humano y desempeño laboral.

### 2.1. Diseño de investigación.

La investigación es de tipo correlacional, busca establecer las relaciones existentes entre dos variables en una muestra realizada en un único momento de tiempo. Los diseños correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables o categorías. Para nuestra investigación nos permitirá medir el grado de relación existente entre las variables: Gestión del Talento humano y desempeño laboral.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

Ox y Oy = Gestión del talento humano y desempeño laboral

r = Nivel de correlación entre las dos variables.

## **2.2. Variables. Operacionalización:**

### **Operacionalización de las variables.**

Para la medición de la operacionalidad de las variables se realizará encuestas a los trabajadores y funcionarios, los resultados de los mismos serán explicados en nuestras conclusiones.

#### **Variable 1: Gestión del talento humano**

Prieto (2013). “Se puede concluir entonces que la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro”, (pág. 21).

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

Suárez y Pacheco (2015). “El término desempeño laboral se relata a lo que en realidad hace el servidor y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son fundamentales aspectos tales como: las capacidades (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el procedimiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las condiciones personales que se requieren en el ejercicio de determinadas

ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada”. (pág. 28).

**Variables:**

- Variable independiente: Gestión del Talento Humano
- Variable dependiente: Desempeño Laboral

**Tabla 01:**

**Operacionalización de la variable 01:  
Gestión del Talento humano**

VARIABLE	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<b>Variable Independiente:</b> La Gestión del Talento Humano.	Proceso para integrar trabajadores	Reclutamiento de personal	1. ¿Conoce Ud. Que, en la MPCH en el año 2017, ¿se realizaron procesos de reclutamiento de personal? 2. ¿El reclutamiento de personal en el año 2017 se realizó de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas?	Encuesta Cuestionario
		Selección del personal	3. ¿Al personal que ingreso a laborar en la MPCH en el año 2017, le especificaron cual eran sus funciones a desarrollar? 4. ¿El personal seleccionado en el año 2017, cumplió con el perfil solicitado para ocupar el cargo?	
		Diseño organizacional de puestos	5. ¿Ha leído Ud. ¿El manual de organización y funciones de la MPCH? 6. ¿Ha participado en la socialización del manual de organizaciones y funciones de la MPCH?	

	Proceso para desarrollar a las personas	Capacitación	7. ¿Conoce Ud. ¿Si la MPCH ha brindado capacitación a los trabajadores en el año 2017?	
		Desarrollo de personas	8. ¿Conoce Ud. Que la MPCH en el año 2017, ¿ha brindado la oportunidad de desarrollar sus capacidades?	
	Proceso para retener a las personas	Relac. con los empleados	9. ¿Sus superiores prestan atención a sus sugerencias propuestas en la MPCH, para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de las actividades de su área? 10. ¿Cree Ud. ¿Que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral? 11. ¿La MPCH lo ha capacitado alguna vez para el mejor desarrollo de sus funciones?	
		Higienes, segur. y calid. Vida	12. ¿Conoce Ud. Las normas y procedimientos que protegen su integridad física y mental, ¿los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y el ambiente físico en que se debe ejecutar sus labores?	

**Tabla 02:**  
**Operacionalización de la Variable 2:**  
**Desempeño Laboral**

VARIABLE	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Variable Dependiente: El	Proceso Evaluación Laboral	Satisfacción Laboral	13. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la MPCH?	Encuesta Cuestionario

Desempeño Laboral.			<p>14. 14. ¿La MPCH en el año 2017 realizó la evaluación de desempeño de sus trabajadores?</p> <p>15. 15. ¿En el año 2017 ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?</p> <p>16. 16. ¿Conoce Ud. Que, en el año 2017, ¿los ascensos en la MPCH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?</p> <p>17. 17. ¿La Municipalidad Provincial de Chota les da oportunidad de Desarrollar sus capacidades?</p>
	Proceso de la organización laboral	Planificación	18. ¿Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan de Desarrollo Local de la Municipalidad?
Coordinación		19. ¿En el año 2017 en la MDC, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?	
Dirección		20. ¿Cree Ud. ¿Que la Municipalidad ha logrado crecer en el año 2017?	
Tecnología		21. ¿El internet en su institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2017?	
		22. ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año 2017?	
Organización de la Información		23. ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?	
24. ¿La información que Ud. manejó o trabajó el año 2017 en la MPCH se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?			
Condiciones de los Ambientes Laborales	25. ¿La infraestructura de su institución conto con un mantenimiento permanente en el año		

			2017?	
			26. ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2017, conto con mobiliario moderno y ergonómico?	

### 2.3. Población y muestra

La población está constituida por 120 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

La muestra se determina por el muestreo no probabilístico por conveniencia. (Linear & Taylor, 1979),

La muestra que se determinara para responder a las probables causas que se relacionan con las características de la investigación, entonces el procedimiento para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad.

**Técnica:** Encuesta

Permitió adquirir información de primera mano ya que se aplicó directamente a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, la que nos permitió describir y explicar nuestra investigación

**Instrumento:** Cuestionario

Se desarrollará en base a un conjunto de preguntas cerradas y se aplicará al personal de la Municipalidad Provincial de Chota.

Además, realizar un análisis sistemático se utilizó la técnica de Análisis de contenido de las documentaciones escritas usadas para establecer el marco teórico y los instrumentos de recolección de datos utilizados en la presente investigación. Por otra parte, se realizó la búsqueda de los antecedentes y marco teórico por medios electrónicos, es decir Internet, por medio del buscador Google, se encontró las referencias bibliográficas necesarias para

complementar el sustento del marco teórico de la investigación planteada.

## **2.5. Métodos de análisis de datos.**

### **Inductivo - Deductivo.**

#### **METODO DEDUCTIVO:**

Hernández, Fernández y Baptista (1991); Señalan: “Es el que aspira a demostrar en forma interpretativa, mediante la lógica pura, la conclusión en su totalidad a partir de unas premisas, de manera que se garantiza la veracidad de las conclusiones, si no se invalida la lógica aplicada. Se trata del modelo axiomático como el método científico ideal. El método inductivo necesita una condición adicional, su aplicación se considera válida mientras no se encuentre ningún caso que no cumpla el modelo propuesto”.

#### **METODO INDUCTIVO**

Caballero R., A. 2000, no señala: “Es el que crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes o conjunto de conclusiones. Dichas conclusiones podrían ser falsas y, al mismo tiempo, la aplicación parcial efectuada de la lógica podría mantener su validez”.

#### **Métodos de análisis de datos:**

Los datos obtenidos se procesarán a través del programa Excel previa elaboración de tablas de códigos y tablas de matriz. Posteriormente se interpretarán los resultados obtenidos y se construirán las conclusiones del estudio. Se utilizará la estadística descriptiva para el análisis de frecuencia absoluta y porcentual.

## Validez y Confiabilidad.

### Validez:

La validez de la presente investigación estará dada por las encuestas que se realizaran directamente a los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chota.

### Confiabilidad:

La información que se obtiene a través de las encuestas será reservada solo para el uso de la presente investigación.

## III. RESULTADOS.

### 3.1. Descripción de resultados.

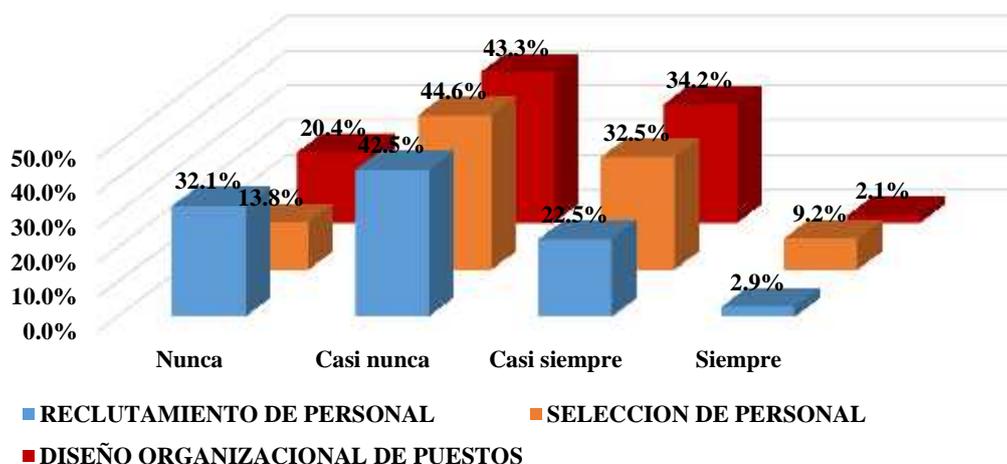
#### 3.1.1 De la operacionalidad de la variable: gestión del talento humano:

**TABLA 03**  
**Proceso para integrar personas**

PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS																							
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL				SELECCIÓN DE PERSONAL								DISEÑO ORGANIZACIONAL DE PUESTOS											
1. ¿Conoce Ud. Que, en la MPCH en el año 2017, ¿se realizaron procesos de reclutamiento de personal?				2. ¿El reclutamiento de personal en el año 2017 se realizó de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas?				3. ¿Al personal que ingreso a laborar en la MPCH en el año 2017, le especificaron cual eran sus funciones a desarrollar?				4. ¿El personal seleccionado en el año 2017, cumplió con el perfil solicitado para ocupar el cargo?				5. ¿Ha leído Ud. ¿El manual de organización y funciones de la MPCH?				6. ¿Ha participado en la socialización del manual de organización es y funciones de la MPCH?			
N	C	C	S	N	C	C	S	N	C	C	S	N	C	C	S	N	C	C	S	N	C	C	S
u	a	a	i	u	a	a	i	u	a	a	i	u	a	a	i	u	a	a	i	u	a	a	i
n	s	s	e	n	s	s	e	n	s	s	e	n	s	s	e	n	s	s	e	n	s	s	e
c	i	i	m	c	i	i	m	c	i	i	m	c	i	i	m	c	i	i	m	c	i	i	m
a	n	n	p	a	n	n	p	a	n	n	p	a	n	n	p	a	n	n	p	a	n	n	p
	u	u	pr		u	u	pr		u	u	pr		u	u	pr		u	u	pr		u	u	pr
	n	n	e		n	n	e		n	n	e		n	n	e		n	n	e		n	n	e
	ca	ca	re		ca	ca	re		ca	ca	re		ca	ca	re		ca	ca	re		ca	ca	re
50	42	24	4	27	60	30	3	14	56	36	14	19	51	42	8	18	54	45	3	31	50	37	2
41.7%	35.0%	20.0%	3.3%	22.5%	50.0%	25.0%	2.5%	11.7%	46.7%	30.0%	11.7%	15.8%	42.5%	35.0%	6.7%	15.0%	55.0%	37.5%	2.5%	25.8%	41.7%	30.8%	1.7%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS				
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	32.1%	42.5%	22.5%	2.9%
SELECCION DE PERSONAL	13.8%	44.6%	32.5%	9.2%
DISEÑO ORGANIZACIONAL DE PUESTOS	20.4%	43.3%	34.2%	2.1%

**FIGURA 01**  
**PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS**



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota

En la Dimensión Proceso para integrar personas en la Municipalidad Provincial de Chota, hemos desarrollado los indicadores de: Reclutamiento de Personal, Selección del Personal y Diseño Organizacional de Puestos de las encuestas podemos afirmar que:

**Reclutamiento de Personal: Proceso de reclutamiento de Personal de acuerdo a Normas Establecidas.**

1. En el reclutamiento del Personal se mide si el proceso del mismo se hizo de acuerdo a normas establecidas en la Municipalidad Provincial de Chota el 74.6% son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 32.1% y el casi nunca el 42.5%.

2. En el reclutamiento del Personal se mide si el proceso del mismo se hizo de acuerdo a normas establecidas en la Municipalidad Provincial de Chota el 25.4% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 22.5% y él siempre es el 2.9%

**Selección del Personal: El personal que ingresa en la MPCH les especifica sus funciones y cumple con el perfil solicitado para el cargo**

1. En la Selección del Personal se mide si el trabajador que ingresa a la MPCH se les especifica sus funciones y cumplen con el perfil del puesto requerido, el 58.3% son repuestas desfavorables, donde el nunca representa el 13.8% y el casi nunca representa el 44.6%.
2. En la Selección del Personal se mide si el trabajador que ingresa a la MPCH se les especifica sus funciones y cumplen con el perfil del puesto requerido 41.7% son repuestas favorables donde el casi siempre representa el 32.5% y él siempre es el 9.2%

**Diseño Organizacional de Puestos: Conocimiento del manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Chota - MPCH**

1. En el Diseño Organizacional de Puestos, se mide el conocimiento al manual de organización y funciones de la MPCH el 63.8% son repuestas desfavorables, donde el nunca representa el 20.4% y el casi nunca representa el 43.3%.
2. En el Diseño Organizacional de Puestos, se mide el conocimiento al manual de organización y funciones de la MPCH el 36.3% son repuestas favorables donde el casi siempre representa el 34.2% y él siempre es el 2.1%

**Conclusiones:**

En la Dimensión proceso para integrar personas a la Municipalidad "Provincial de Chota, el sentir de los trabajadores es desfavorable en

un promedio de 65.6%, no se está cumpliendo con las normas establecidas, solo el 34.4% está conforme. Los Indicadores de Reclutamiento de personal el 74.6% de los trabajadores manifestaron su desacuerdo, en la Selección del Personal el 58.3% está con opinión desfavorable y en la implementación del diseño organizacional de puestos el 63.8% manifiesta que no se ha implementado ya que no se conoce los manuales de organización de la institución y menos se ha discutido el trabajo en grupos, podemos afirmar que el proceso de integrar personas a la Municipalidad provincial de Chota es negativa para el logro de sus fines deseado por lo que debe de mejora su política de ingresos de personal a la municipalidad.

### 3.1.1.1 Proceso para desarrollar a las personas

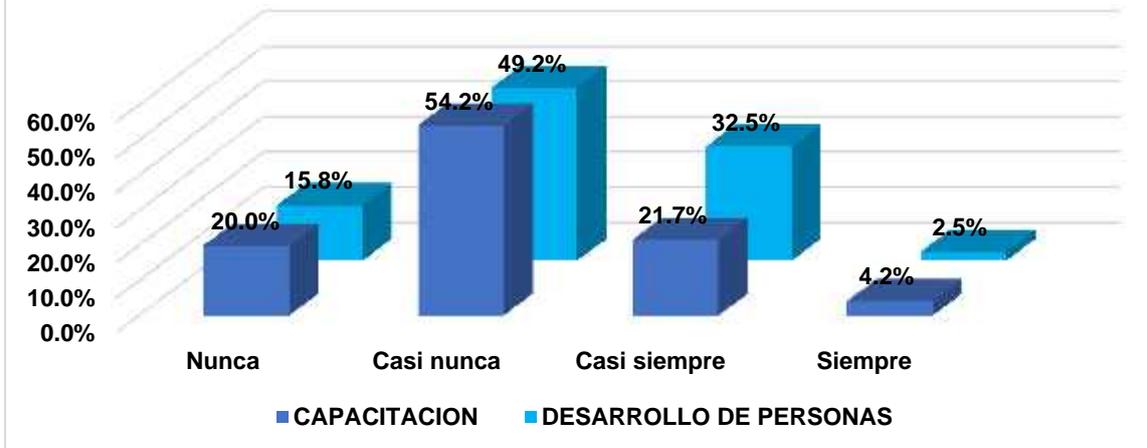
**Tabla 04**

#### **Proceso para desarrollar personas**

PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS							
CAPACITACION				DESARROLLO DE PERSONAS			
7. ¿Conoce Ud. ¿Si la MPCH ha brindado capacitación a los trabajadores en el año 2017?				8. ¿Conoce Ud. Que la MPCH en el año 2017, ¿ha brindado la oportunidad de desarrollar sus capacidades?			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
24	65	26	5	19	59	39	3
20.0%	54.2%	21.7%	4.2%	15.8%	49.2%	32.5%	2.5%

OPINIONES PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	FAVORABLES		DESAVORABLES	
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
CAPACITACION	20.0%	54.2%	21.7%	4.2%
DESARROLLO DE PERSONAS	15.8%	49.2%	32.5%	2.5%

**FIGURA 02  
PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS  
PERSONAS**



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

En la Dimensión Proceso para Desarrollar Personas en la Municipalidad Provincial de Chota, hemos desarrollado los indicadores de: Capacitación y Desarrollo de Personas de las encuestas podemos afirmar que:

**Proceso para Desarrollar Personas: Capacitación a los trabajadores**

1. En el proceso para desarrollar personas se mide las capacitaciones que brinda la MPCH a sus trabajadores el 74.2% son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 20% y el casi nunca el 54.2%.
2. En el proceso para desarrollar personas se mide las capacitaciones que brinda la MPCH a sus trabajadores el 25.8% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 21.7% y él siempre es el 4.1%

## Desarrollo de Personas: Oportunidades de desarrollo de Capacidades

En el Desarrollo de personas, se mide de las oportunidades que brinda la MPCH a sus trabajadores para desarrollar sus capacidades el 65% son respuestas desfavorables, donde el nunca representa el 15.8% y el casi nunca representa el 49.2%.

1. En el Desarrollo de personas, se mide de las oportunidades que brinda la MPCH a sus trabajadores para desarrollar sus capacidades el 35% son respuestas favorables donde el casi siempre representa el 32.5% y el siempre es el 2.5%

### Conclusiones:

En la Dimensión Proceso para Desarrollar Personas en la Municipalidad Provincial de Chota, el sentir de los trabajadores es muy desfavorable en un promedio del 69.6%, solo el 30.4% está conforme. En los indicadores de proceso para desarrollo de personas 74.2% son respuestas desfavorables y en el desarrollo de personas es el 65%; por lo que podemos afirmar que no está en las metas de la Municipalidad realizar un proceso de desarrollo de capacitaciones ni brindar oportunidad de desarrollo de capacidades.

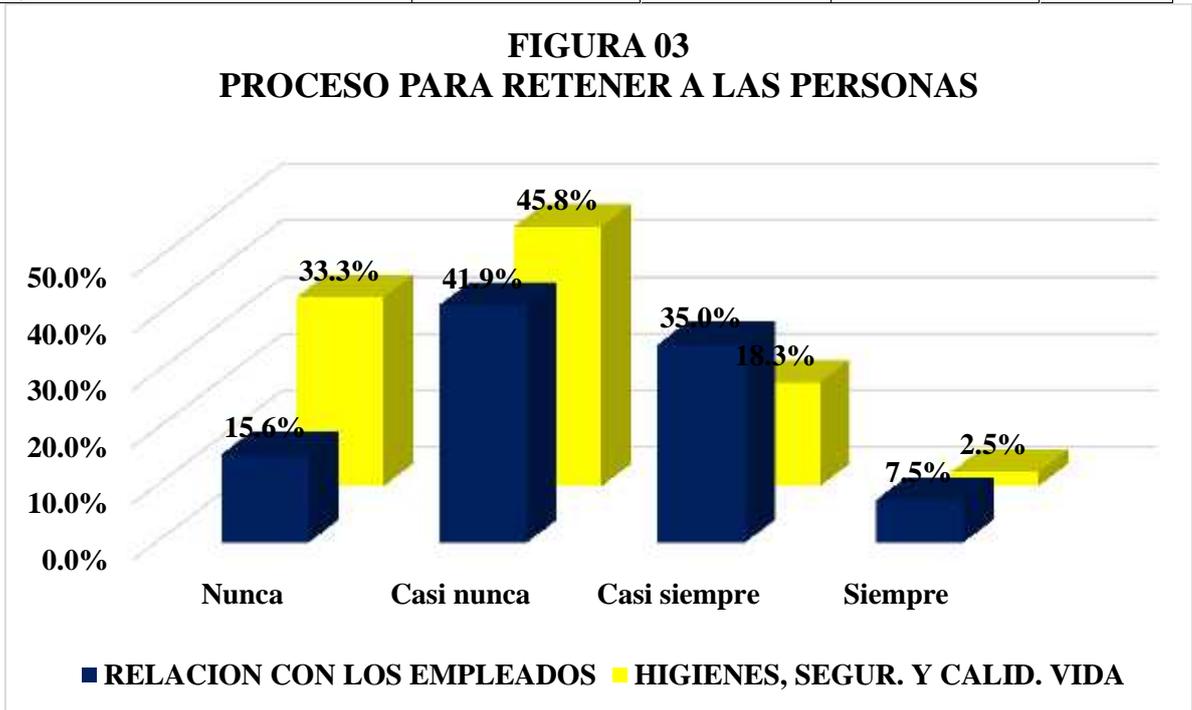
**Tabla 05**

### Proceso para retener a las personas

PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS															
RELACION CON LOS EMPLEADOS												HIGIENES, SEGUR. Y CALID. VIDA			
9. ¿Sus superiores prestan atención a sus sugerencias propuestas en la MPCH, para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de las actividades de su área?				10. ¿Cree Ud. ¿Que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?				11. ¿La MPCH lo ha capacitado alguna vez para el mejor desarrollo de sus funciones?				12. ¿Conoce Ud. Las normas y procedimientos que protegen su integridad física y mental, ¿los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y el ambiente físico en que se debe ejecutar sus labores?			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

	nun ca	pre			nun ca	pre			nun ca	pre			ca	pre	
18	49	48	5	17	39	45	19	21	63	33	3	40	55	22	3
15.0%	40.8%	40.0%	4.2%	14.2%	32.5%	37.5%	15.8%	17.5%	52.5%	27.5%	2.5%	33.3%	45.8%	18.3%	2.5%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
RELACION CON LOS EMPLEADOS	15.6%	41.9%	35.0%	7.5%
HIGIENES, SEGUR. Y CALID. VIDA	33.3%	45.8%	18.3%	2.5%



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

En la Dimensión Proceso para Retener Personas en la Municipalidad Provincial de Chota, hemos desarrollado los indicadores: Relación con los empleados e higiene, seguridad y calidad de vida, de las encuestas podemos afirmar que:

**Relación con los Empleados: Atención de los superiores sobre las sugerencias de los trabajadores, la capacitación para la satisfacción laboral y desarrollo de funciones**

1. En la Relación con los empleados se mide la atención de los superiores sobre las sugerencias de los trabajadores y la capacitación para la satisfacción laboral y desarrollo de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 57.5% son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 15.6% y el casi nunca el 41.9%.
2. En la Relación con los empleados se mide la atención de los superiores sobre las sugerencias de los trabajadores y la capacitación para la satisfacción laboral y desarrollo de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 42.5% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 35% y él siempre es el 7.5%

**Higiene, Seguridad integral, calidad de vida: Protección de su integridad física y mental**

1. En la Higiene, Seguridad integral, calidad de vida: Protección de su integridad física y mental de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 79.2% son repuestas desfavorables, donde el nunca representa el 33.3% y el casi nunca representa el 45.9%.
2. En la Higiene, Seguridad integral, calidad de vida: Protección de su integridad física y mental de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 20.8% son repuestas favorables donde el casi siempre representa el 18.3% y él siempre es el 2.5%

**Conclusiones:**

En la Dimensión Proceso para retener a las personas en la Municipalidad "Provincial de Chota, el sentir de los trabajadores es muy desfavorable en un promedio de 68.3% solo 31.7% está conforme. En los indicadores de las relaciones con los empleados de parte de los funcionarios y la municipalidad el sentir de los trabajadores es desfavorable en el 57.5% y en la seguridad integral,

higiene y calidad de vida para la integridad física y mental de los trabajadores el sentir de los trabajadores es muy alto el desfavorable en un 79.2%; por lo que podemos afirmar que el proceso para retener a los trabajadores es muy débil, si bien es cierto hay un proceso de atención de los superiores esta no se concretiza y más aún la consideración que hay mucho riesgo laboral para su integridad física y mental.

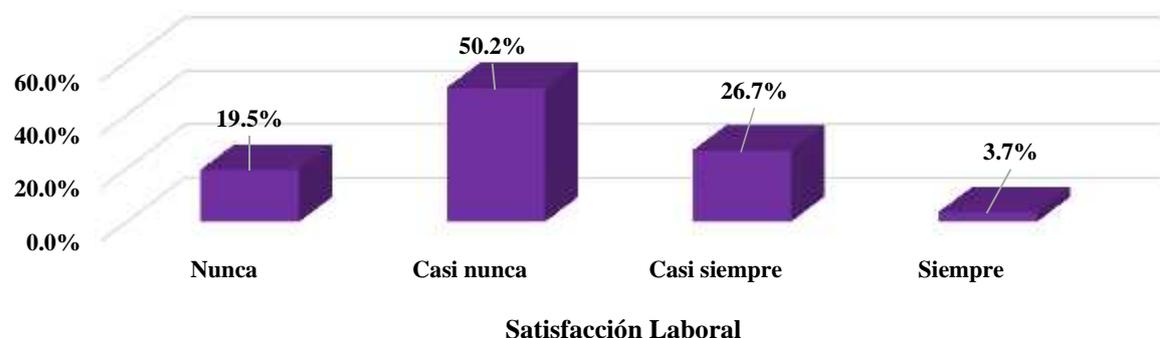
### 3.1.2 De la operacionalidad de la variable: desempeño laboral:

**Tabla 06**  
**Proceso evaluación laboral**

PROCESO EVALUACION LABORAL																			
SATISFACCION LABORAL																			
13. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la MDCH?				14. ¿La MDCH en el año 2017 realizó la evaluación de desempeño de sus trabajadores?				15. ¿En el año 2017 ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?				16. ¿Conoce Ud. Que, en el año 2017, ¿los ascensos en la MDCH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?				17. ¿La Municipalidad Provincial de Chota les da oportunidad de Desarrollar sus capacidades?			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
14	61	42	3	36	60	21	3	18	63	29	10	24	59	34	3	25	58	34	3
11.7%	50.8%	35.0%	2.5%	30.0%	50.0%	17.5%	2.5%	15.0%	52.5%	24.2%	8.3%	20.0%	49.2%	28.3%	2.5%	20.8%	48.3%	28.3%	2.5%

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
PROCESO EVALUACION LABORAL	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
SATISFACCION LABORAL	19.5%	50.2%	26.7%	3.7%

**FIGURA 04**  
**PROCESO EVALUACION LABORAL**



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota

En la Dimensión Proceso de Evaluación Laboral de los trabajadores la Municipalidad Provincial de Chota, hemos desarrollado los indicadores: Satisfacción Laboral, de las encuestas podemos afirmar que:

**Satisfacción Laboral: Satisfacción en el puesto, evaluación de desempeño, estímulos, méritos y oportunidad de desarrollo de capacidades.**

1. En Relación con la Satisfacción Laboral, Satisfacción en el puesto, evaluación de desempeño, estímulos, méritos y oportunidad de desarrollo de capacidades, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 69.7% son repuestas desfavorables donde el nunca representa es el 19.5% y el casi nunca el 50.2%.

2. En Relación con la Satisfacción Laboral, Satisfacción en el puesto, evaluación de desempeño, estímulos, méritos y oportunidad de desarrollo de capacidades, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 30.3% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 26.7% y él siempre es el 3.7%

## Conclusiones:

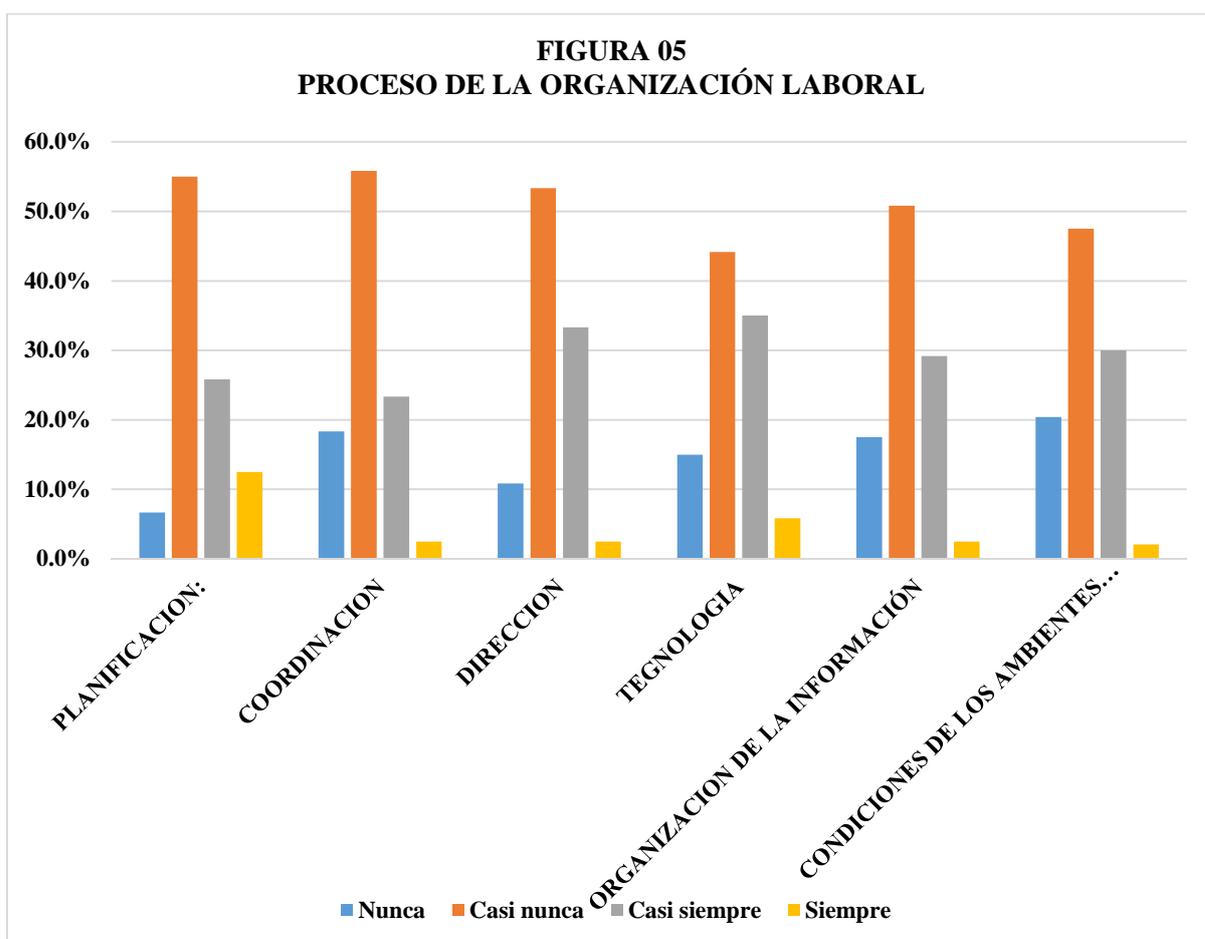
En la Dimensión Proceso de proceso de evaluación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, donde se desarrolló el indicador satisfacción laboral el sentir es muy desfavorable en un 69.7% solo el 19.5 está conforme, por lo que podemos afirmar que en la Municipalidad Provincial de Chota e los trabajadores no se encuentran satisfechos en sus labores, no siente que tiene oportunidades de crecimiento y de fortalecimiento de capacidades, no tienen estímulos, ni incentivan sus méritos.

### 3.1.2.2 Proceso de la organización laboral:

**Tabla 07**  
**Proceso de la organización laboral**

PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL																																																		
PLANIFICACION:			COORDINACION			DIRECCION			TEGNOLOGIA						ORGANIZACION DE LA INFORMACION			CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES																																
18. ¿Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan de Desarrollo Local de la Municipalidad?			19. ¿En el año 2017 en la MPCH, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?			20. ¿Cree Ud. ¿Que la Municipalidad ha logrado crecer en el año 2017?			21. ¿El internet en su institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2017?			22. ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año 2017?			23. ¿Se encuentra Ud. Capacidad o en el uso del sistema en red?			24. ¿La información que Ud. manejó o trabajó el año 2017 en la MPCH se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?			25. ¿La infraestructura de su institución conto con un mantenimiento permanente en el año 2017?			26. ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2017, conto con mobiliario moderno y ergonómico?																										
N	C	S	N	C	S	N	C	S	N	C	S	N	C	S	N	C	S	N	C	S	N	C	S	N	C	S																								
u	a	i	u	a	i	u	a	i	u	a	i	u	a	i	u	a	i	u	a	i	u	a	i	u	a	i	u	a	i																					
n	s	n	n	s	n	n	s	n	n	s	n	n	s	n	n	s	n	n	s	n	n	s	n	n	s	n	n	s	n																					
n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e	n	c	e																		
c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p	c	a	p																		
a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r	a	r	r																		
8	6	1	2	6	2	3	1	3	4	6	4	3	2	8	4	4	7	3	6	8	4	2	3	1	9	4	4	4	1	2	1	6	3	5	3	3	2	5	3	2	2	1	7	6	4	0	4	3	2	3
69.7%	55.8%	21.5%	18.3%	53.3%	28.3%	20.5%	13.3%	23.3%	40.3%	33.3%	26.3%	23.3%	40.3%	36.3%	33.3%	56.7%	25.3%	25.3%	67.0%	8.7%	42.5%	33.3%	24.2%	17.5%	55.8%	26.7%	27.5%	17.5%	55.8%	29.2%	25.0%	50.2%	25.0%	47.0%	26.7%	17.7%	14.0%	52.0%	33.3%	0.0%	33.3%	23.5%	20.0%	56.5%						

OPINIONES	FAVORABLES		DESFAVORABLES	
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL				
PLANIFICACION:	6.7%	55.0%	25.8%	12.5%
COORDINACION	18.3%	55.8%	23.3%	2.5%
DIRECCION	10.8%	53.3%	33.3%	2.5%
TEGNOLOGIA	15.0%	44.2%	35.0%	5.8%
ORGANIZACION DE LA INFORMACIÓN	17.5%	50.8%	29.2%	2.5%
CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES	20.4%	47.5%	30.0%	2.1%



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota

En la Dimensión Proceso de la Organización Laboral en la Municipalidad Provincial de Chota, se ha desarrollado los indicadores: Planificación, Coordinación, Dirección, Tecnología, Organización de la información y condiciones de los ambientes laborales de las encuestas podemos afirmar que:

### **Planificación: Conocimiento sobre el Plan de Desarrollo Local**

1. En la planificación se ha medido el conocimiento del plan de desarrollo local por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 61.7% son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 6.7% y el casi nunca el 55%.
2. En la planificación se ha medido el conocimiento del plan de desarrollo local por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 38.3% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 25.8% y él siempre es el 12.5%

### **Coordinación: Reuniones con el jefe de área**

1. En el Proceso de coordinación entre el jefe de área y los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 74.2% son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 18.3% y el casi nunca el 55.8%.
2. En el Proceso de coordinación entre el jefe de área y los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 25.8% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 23.3% y él siempre es el 2.5%

### **Dirección: Crecimiento Institucional de la Municipalidad**

1. En la dirección que mide el crecimiento institucional de la municipalidad el 64.2% son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 10.8% y el casi nunca el 53.4%.
2. En la dirección que mide el crecimiento institucional de la municipalidad el 35.8% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 33.3% y él siempre es el 2.5%

### **Tecnología: Internet, equipos modernos y manejo de redes**

1. En el uso de las tecnologías de la información y su modernización, equipos modernos, rapidez de internet y manejo de redes de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de

Chota el 59.2% son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 15 % y el casi nunca el 44.2%.

2. En el uso de las tecnologías de la información y su modernización, equipos modernos, rapidez de internet y manejo de redes de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 40.8% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 35% y él siempre es el 5.8%

### **Organización de la Información: Información sistematizada y organizada**

1. En la organización de la información se mide si esta sistematizada y organizada los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota manifestaron el 68.3 % son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 17.5% y el casi nunca el 50.8%.
2. En la organización de la información se mide si esta sistematizada y organizada los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota manifestaron el 31.7 % son repuestas favorables donde el casi siempre es el 29.2% y él siempre es el 2.5%

### **Condiciones de los ambientes Laborales: Infraestructura adecuada y con mantenimiento y ergonómica.**

1. En las condiciones de los ambientes laborales se mide si la infraestructura es adecuada goza de mantenimiento y son ergonómicas los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota manifestaron el 67.9 % son repuestas desfavorables donde el nunca representa el 20.4% y el casi nunca el 47.5%.
2. En las condiciones de los ambientes laborales se mide si la infraestructura es adecuada goza de mantenimiento y son ergonómicas los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota manifestaron el 32.1% son repuestas favorables donde el casi siempre es el 30% y él siempre es el 2.1%.

## **Conclusiones:**

En la Dimensión Proceso de la Organización Laboral en la Municipalidad Provincial de Chota, es desfavorable en un promedio del 65.9% a nivel general, solo el 34.1% está conforme. En sus indicadores de Planificación que mide el conocimiento del Plan de Desarrollo Local el 61.7% de los trabajadores no lo conocen, en las reuniones de coordinación con el jefe de área la repuesta es desfavorable en un 74.2%, en la dirección institucional sobre el crecimiento de la municipalidad las repuestas son desfavorables en un 64.2%, en el uso de la tecnología en donde se usa el servicio del internet, el manejo de redes y la implementación de equipos modernos las repuestas es desfavorable en un 59.2%, en la organización de la información a nivel sistematizada y ordenada las repuestas fueron desfavorables en un 68.3% y por último en las condiciones de los ambientes laborales las repuestas fueron desfavorables en un 67.9%, por lo que podemos afirmar que la Municipalidad Provincial de Chota su organización laboral es muy débil, tiene que mirar a los indicadores señalados para fortalecerla en función del logro de sus metas y objetivos institucionales.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1 De la operacionalidad de la variable: Gestión del talento humano.**

Chiavenato (2009) menciona cinco procesos que involucra gestionar al recurso humano de una institución. (p.15)

De estos procesos nuestra investigación estuvo centrada en 03 Dimensiones:

#### **DIMENSIONES**

Procesos para integrar trabajadores

Procesos para desarrollar personas

## Proceso para retener las personas

### **Procesos para integrar personas**

Son los procesos para capacitar e aumentar el progreso competitivo y personal. Involucran la capacitación, el progreso de las personas y el desarrollo de la organización. (Chiavenato, 2009, p. 15)

En la Dimensión Proceso para Desarrollar Personas en la Municipalidad Provincial de Chota, el sentir de los trabajadores es muy desfavorable en un promedio del 69.6%, solo el 30.4% está conforme. En los indicadores de proceso para desarrollo de personas 74.2% son repuestas desfavorables y en el desarrollo de personas es el 65%; por lo que podemos afirmar que no está en las metas de la Municipalidad realizar un proceso de desarrollo de capacitaciones ni brindar oportunidad de desarrollo de capacidades.

### **Proceso para retener personas**

Son los técnicas para establecer los escenarios de ambientes y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Contienen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida. (Chiavenato, 2009, p.15)

En la Dimensión Proceso para retener a las personas en la Municipalidad Provincial de Chota, el sentir de los trabajadores es muy desfavorable en un promedio de 68.3% solo 31.7% está conforme. En los indicadores de las relaciones con los empleados de parte de los funcionarios y la municipalidad el sentir de los trabajadores es desfavorable en el 57.5% y en la seguridad integral, higiene y calidad de vida para la integridad física y mental de los trabajadores el sentir de los trabajadores es muy alto el desfavorable en un 79.2%; por lo que podemos afirmar que el proceso para retener a los trabajadores es muy débil, si bien es cierto hay un proceso de atención de los superiores esta no se concretiza y más

aún la consideración que hay mucho riesgo laboral para su integridad física y mental

#### **4.2 De la operacionalidad de la variable: Desempeño Laboral:**

##### **1. Proceso de evaluación laboral**

Según Gil, Ruiz y Ruiz (1997), la evaluación del desempeño: "...supone una herramienta al servicio de la persona, con una concepción más responsable de su trabajo y de la empresa, para la optimización de recursos. Es también una técnica para apreciar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos." (pp.129 - 130).

En la Dimensión Proceso de proceso de evaluación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, donde se desarrolló el indicador satisfacción laboral el sentir es muy desfavorable en un 69.7% solo el 19.5 está conforme, por lo que podemos afirmar que en la Municipalidad Provincial de Chota e los trabajadores no se encuentran satisfechos en sus labores, no siente que tiene oportunidades de crecimiento y de fortalecimiento de capacidades, no tienen estímulos, ni incentivan sus méritos.

##### **2. Proceso de organización laboral.**

Schlemenson (1998). "La organización constituye un sistema socio – técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio – económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación".

En la Dimensión Proceso de la Organización Laboral en la Municipalidad Provincial de Chota, es desfavorable en un promedio del 65.9% a nivel general, solo el 34.1% está conforme. En sus

indicadores de Planificación que mide el conocimiento del Plan de Desarrollo Local el 61.7% de los trabajadores no lo conocen, en las reuniones de coordinación con el jefe de área la repuesta es desfavorable en un 74.2%, en la dirección institucional sobre el crecimiento de la municipalidad las repuestas son desfavorables en un 64.2%, en el uso de la tecnología en donde se usa el servicio del internet, el manejo de redes y la implementación de equipos modernos las repuestas es desfavorable en un 59.2%, en la organización de la información a nivel sistematizada y ordenada las repuestas fueron desfavorables en un 68.3% y por último en las condiciones de los ambientes laborales las repuestas fueron desfavorables en un 67.9%, por lo que podemos afirmar que la Municipalidad Provincial de Chota su organización laboral es muy débil, tiene que mirar a los indicadores señalados para fortalecerla en función del logro de sus metas y objetivos institucionales.

*Validación del instrumento de recolección de datos:*

**Alfa de Cronbach** - validez y consistencias de los datos recopilados – ver anexo

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems	26
Si <sup>2</sup> : Sumatoria de Varianzas de los Ítems	15.6356
S <sub>t</sub> <sup>2</sup> : Varianza de la suma de los Ítems	232.8850
	0.9702

: Coeficiente de Alfa de  
Cronbach

De acuerdo al coeficiente obtenido la confiabilidad y validez de las encuestas es 0.97 con un significado de muy excelente para el desarrollo de nuestra investigación.

## **V. CONCLUSIONES**

1. La Gestión del talento humano no es percibida por los trabajadores en un promedio del 67.8% y el desempeño laboral igual en un 69% por lo tanto existe una relación significativa en un promedio de 69% entre ambas variables por lo que se confirma nuestra hipótesis, De acuerdo al coeficiente alfa de cronbach obtenido la confiabilidad y validez de las encuestas es 0.97 con un significado de muy excelente para el desarrollo de esta investigación.
2. Las Gestión del Talento Humano es base para el desempeño laboral una percepción negativa influye en la misma dimensión en el desempeño laboral.
3. La Gestión del Talento Humano tiene sus fortalezas en la integración, desarrollo y seguridad laboral institucional de los trabajadores en nuestra investigación de la Municipalidad Provincial de Chota
4. El desempeño Laboral tiene sus fortalezas en la evaluación laboral de sus desempeños y la oportunidad de su desarrollo de capacidades, así como de la organización institucional que promueva la integración, crecimiento, tecnología, sistematización de su información y ambientes laborales adecuados que haga sentir a los trabajadores que están en una gran institución municipal.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chota reconocer y orientar su institucionalidad a la Gestión del Talento Humano de sus trabajadores para la realización la ejecución y potenciación del buen desempeño laboral de su personal
2. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chota mejorar sus fortalezas en la integración, desarrollo y seguridad laboral institucional de los trabajadores para potenciar con éxito la gestión del talento humano de su personal.
3. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chota mejorar el desempeño Laboral de sus
4. Trabajadores incidiendo en la evaluación laboral de sus desempeños y la oportunidad de su desarrollo de capacidades, así como de la organización institucional que promueva la integración, crecimiento, tecnología, sistematización de su información y ambientes laborales adecuados que haga sentir a los trabajadores que están en una gran institución municipal.

## **VII. REFERENCIAS**

- Araujo, y Leal, (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Armando, J; Camejo; Cejas, M., (2009). Responsabilidad Social: factor clave de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones del siglo xxi. Publicación Electrónica de la Universidad Complutense | ISSN 1578-6730. Obtenido de <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0909140127A>

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES, Universidad ECOTEC, Samborondón - Ecuador. Recuperado de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Recuperado en: <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

Chiavenato; I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.

De la Cruz, A. (2011). Tesis “La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Maste (Garcés; R., 2011)r Light Cía. Ltda.” Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador.

Del Castillo (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Peru. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Garcés; R. (2011). Tesis “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <http://studylib.es/doc/4475963/433>

García; A. (2013) 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. 68 Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145>

- Gibson, J. (1996). Las Organizaciones. Colombia. Editorial McGraw Hill. Octava edición.
- Hernández, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, código 2020100116, Bogotá – Colombia. Recuperado de [http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/viewFile/4314/3268](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/4314/3268)
- Hernandez, Sampieri y otros, (2003) Metodología de la investigación. México. Editorial Mc Graw- Hill.
- La Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir. El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo actual y Desafíos para La Reforma – Perú. Recuperado de <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20EI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- La Torre, F. (2012). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España. RECUPERA DE <http://hdl.handle.net/10803/81889>
- Martínez, L. (2004). Gestión Social del talento humano. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Mejía, A., Braco, M. y Montoya, A. (2012). El factor del talento humano en las organizaciones Universidad de San Buenaventura. Cáliz, Colombia. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Nolberto, N. (2017). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017. Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú. Recuperado de

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

Oscoco, H. (2015). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oszlak, O. (2009). La Profesionalización del Servicio Civil en América Latina: impactos sobre el proceso de democratización, Trabajo elaborado en el marco del Proyecto OEA-PNUD, La Democracia de ciudadanía: una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina. Noviembre 2009: p. 96; ISBN 978-0-8270-5387-8. Recuperado de <http://www.oscaroszlak.org.ar/articulos-esp.php>

Prieto, P. (2013). Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal. Universidad de Medellín - Colombia. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>

Prieto, P. (2013). Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal. Universidad de Medellín - Colombia. Recuperado de <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>

Rivera V. (2015 p. 38-39). Valuación del Clima organizacional y desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/228/18-2015-EPAE-Rivera%20Vivanco-Evaluacion%20del%20clima%20organizacional%20y%20desempe>

C3%B1o%20laboral%20en%20al%20sub%20gerencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez V, J. (2007). Administración Moderna de personal. 7ª. Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.

Sánchez, J. & Bustamante, K. (2008). Auditoría al proceso de evaluación del desempeño. *Contabilidad y Auditoría* (198), 105-133.

Schererhorn, J. (2006). Administración. México: Limusa S.A. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/228/18-2015-EPAE-Rivera%20Vivanco-Evaluacion%20del%20clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20al%20sub%20gerencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sheppeck, M. A. y Militello, J. (2000). Strategic HR configurations and organizational performance. *Human Resource Management*, 39 (1), 5-16. Recuperado de [http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/viewFile/4314/3268](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/4314/3268)

Suárez, S. y Pacheco R. (2015). Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En La Calidad Del Desempeño Laboral De Los Servidores De La Facultad De Ciencias Jurídicas, Sociales Y De La Educación, De La Universidad Técnica De Babahoyo. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1748>

Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral, Universidad Rafael Landívar, QUETZALTENANGO – Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tejedor, F. y García-Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 68(247), 439-459. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3300545>

Vásconez, F. (2002). "La Administración del Talento humano Eficiente y Eficaz del registro civil para la satisfacción de necesidades del cliente interno y externo, optimizando el desarrollo sostenible del Ecuador". Instituto de Altos Estudios Nacionales – Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/133/3/Tesis-V%C3%A1sconez.pdf>.

# **ANEXOS**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

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

Yo, Noima Miranda Edquén, identificado con DNI N° 40428683, egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) . No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Gestión del Talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 40428683

FECHA: 23 de marzo del 2018.

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

## ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Fernando Martín Vergara Abanto, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Noima Miranda Edquén, titulada: **Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

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

Chiclayo, 30 de julio de 2018



Dr. Fernando Martín Vergara Abanto  
DNI: 26691953

CAMPUS CHICLAYO  
Carretera Pimentel km. 3.5.

## ALFA DE CRONBACH

pr eg un tas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	SU MA TO RI A
1	1	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	46	
2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	35	
5	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	40
6	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	42
7	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	71
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	80
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
10	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	45
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
12	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	73
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
14	1	1	4	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	56
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	36
16	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	40
17	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	42
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
19	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	44
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
21	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	48
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
23	1	1	4	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	55
24	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	36
25	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	41
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
27	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
29	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	45
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
31	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	73
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
35	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	45
36	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
37	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	73
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
39	1	2	4	3	1	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	47
40	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	35
43	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
45	1	2	4	3	1	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	47
46	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	35
49	1	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	46
50	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
51	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
52	1	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	71
53	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
54	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
55	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
56	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	44
57	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	54
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
59	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	73
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
61	1	1	4	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	55
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	36
63	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	40
64	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	42
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52

66	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	44
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
68	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	48
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	102
70	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	72
71	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
72	2	1	4	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	56
73	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	38
74	1	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	46
75	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	35
78	1	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	46
79	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
81	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	67
82	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
84	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	61
85	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	64
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	74
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	47
89	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	69
90	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	67
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	55
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
93	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
94	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	68
95	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	48
96	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	52
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	53
99	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	52
100	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	42
101	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	70
102	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
104	1	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	46
105	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
106	3	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	71
107	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	53
108	1	1	4	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	55
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	37
110	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
111	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	72
112	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	49
113	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	63
114	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	61
115	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	75
116	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	47
117	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78

11	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	37
12	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	42
su	0.																													
ma	73	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	
tor	36	57	71	67	55	63	57	54	61	85	53	61	48	57	66	57	58	63	51	47	67	39	80	54	60	51				
ia	1	42	57	50	40	17	82	09	06	46	19	18	29	42	38	03	09	52	09	00	79	49	33	34	39	20				16

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un espa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5					
6	X				
7		X			
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				
12	X				

Nombre y Apellido: ORLANDO ANASTO GUINTANA

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS

Firma: \_\_\_\_\_



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, OSLANDO ABANTO QUINTANA, identificado con DNI N° 43402549, de profesión EDUCADOR, con el grado de MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como COORDINADOR LOCAL en la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUACUYOC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), e los efectos de su aplicación al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Chota. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chota, junio del 2018.

  
Firma

ANEXO 01

ENCUESTA

1. Primera variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO

1.1 PROCESO PARA INTEGRAR TRABAJADORES:

1.1.1 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL:

1. ¿Conoce Ud. Que, en la MPCH en el año 2017, ¿se realizaron procesos de reclutamiento de personal?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

2. ¿El reclutamiento de personal en el año 2017 se realizó de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

1.1.2 SELECCIÓN DEL PERSONAL:

3. ¿Al personal que ingreso a laborar en la MPCH en el año 2017, le especificaron cual eran sus funciones a desarrollar?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

4. ¿El personal seleccionado en el año 2017, cumplió con el perfil solicitado para ocupar el cargo?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

1.1.3 DISEÑO ORGANIZACIONAL DE PUESTOS:

5. ¿Ha leído Ud. ¿El manual de organización y funciones de la MPCH?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

6. ¿Ha participado en la socialización del manual de organizaciones y funciones de la MPCH?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

## 1.2 PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS

### 1.2.1 CAPACITACIÓN:

7. ¿Conoce Ud. ¿Si la MPCH ha brindado capacitación a los trabajadores en el año 2017?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

### 1.2.2 DESARROLLO DE PERSONAS:

8. ¿Conoce Ud. Que la MPC en el año 2017, ¿ha brindado la oportunidad de desarrollar sus capacidades?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

## 1.3 PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS

### 1.3.1 RELACION CON LOS EMPLEADOS

9. ¿Sus superiores prestan atención a sus sugerencias propuestas en la MPCH, para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de las actividades de su área?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

10. ¿Cree Ud. ¿Que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

11. ¿La MPCH lo ha capacitado alguna vez para el mejor desarrollo de sus funciones?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

**1.3.2 HIGIENES, SEGUR. Y CALID. VIDA**

12. ¿Conoce Ud. Las normas y procedimientos que protegen su integridad física y mental, ¿los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y el ambiente físico en que se debe ejecutar sus labores?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERÁ APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2		X			
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10		X			
11	X				
12	X				
13	X				
14	X				

Nombre y Apellido: ORLANDO ABARCA QUINIANA

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS

Firma: 

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ORLANDO ADAMO QUINTANA, identificado con DNI Nº 42402549  
de profesión CONTADOR con el grado de  
MAESTRO EN CIENCIAS ejerciendo actualmente como  
SESR. LOCAL en la  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUACABAYOC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario) a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Provincial de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chota, junio del 2018.

  
Firma

2. Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL:

2.1 PROCESO EVALUACION LABORAL:

2.1.1 SASTIFACCION LABORAL

13. ¿Qué tan satisfecho está Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la MPCH?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

14. ¿La MPCH en el año 2017 realizó la evaluación de desempeño de sus trabajadores?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

15. ¿En el año 2017 ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

16. ¿Conoce Ud. Que, en el año 2017, ¿los ascensos en la MPCH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

17. ¿La Municipalidad Provincial de Chota les da oportunidad de Desarrollar sus capacidades?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

## 2.2 PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL:

### 2.2.1 PLANIFICACION:

18. ¿Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan de Desarrollo Local de la Municipalidad?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.2 COORDINACION

19. ¿En el año 2017 en la MPCH, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.3 DIRECCION

20. ¿Cree Ud. ¿Que la Municipalidad ha logrado crecer en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.4 TEGNOLOGIA

21. ¿El internet en su Institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

22. ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

23. ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

**2.2.5 ORGANIZACION DE LA INFORMACIÓN,**

24. ¿La información que Ud. manejó o trabajó el año 2017 en la MPCH se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

**2.2.6 CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES**

25. ¿La infraestructura de su institución contó con un mantenimiento permanente en el año 2017?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

26. ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2017, contó con mobiliario moderno y ergonómico?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERÁ APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un ítem correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4		X			
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9		X			
10		X			
11	X				
12	X				

**Nombre y Apellido:** YOVANY MARIBEL CIEZA SALDAÑA

**Grado Académico:** MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**Firma:**


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA  
 YOVANY MARIBEL CIEZA SALDAÑA  
 MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA  
 C.P. 01003

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **YOVANY MARIBEL CIEZA SALDAÑA**, identificado con DNI N° 83878711, de profesión **CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO**, con el grado de **MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, ejerciendo actualmente como **SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**, en la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de **Validación del Instrumento (cuestionario)**, a los efectos de su aplicación al **personal que labore en la Municipalidad Provincial de Chota**. Luego de hacer las **observaciones pertinentes**, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems	X			
Amplicud de contenido		X		
Relación de los ítems	X			
Claridad y precisión	X			
Pertinencia		X		

Chota, Junio del 2018

  
Yo, **YOVANY MARIBEL CIEZA SALDAÑA**, identificado con DNI N° 83878711, de profesión **CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO**, con el grado de **MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, ejerciendo actualmente como **SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**, en la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA**.

ANEXO 01

ENCUESTA

1. Primera variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO

1.1 PROCESO PARA INTEGRAR TRABAJADORES:

1.1.1 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL:

1. ¿Conoce Ud. Que, en la MPCH en el año 2017, ¿se realizaron procesos de reclutamiento de personal?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

2. ¿El reclutamiento de personal en el año 2017 se realizó de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

1.1.2 SELECCIÓN DEL PERSONAL:

3. ¿Al personal que ingreso a laborar en la MPCH en el año 2017, le especificaron cual eran sus funciones a desarrollar?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

4. ¿El personal seleccionado en el año 2017, cumplió con el perfil solicitado para ocupar el cargo?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

1.1.3 DISEÑO ORGANIZACIONAL DE PUESTOS:

5. ¿Ha leído Ud. ¿El manual de organización y funciones de la MPCH?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

6. ¿Ha participado en la socialización del manual de organizaciones y funciones de la MPCH?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

## 1.2 PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS

### 1.2.1 CAPACITACIÓN:

7. ¿Conoce Ud. ¿Si la MPCH ha brindado capacitación a los trabajadores en el año 2017?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

### 1.2.2 DESARROLLO DE PERSONAS:

8. ¿Conoce Ud. Que la MPC en el año 2017, ¿ha brindado la oportunidad de desarrollar sus capacidades?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

## 1.3 PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS

### 1.3.1 RELACION CON LOS EMPLEADOS

9. ¿Sus superiores prestan atención a sus sugerencias propuestas en la MPCH para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de las actividades de su área?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

10. ¿Cree Ud. ¿Que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

11. ¿La MPCH lo ha capacitado alguna vez para el mejor desarrollo de sus funciones?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

**1.3.2 HIGIENES, SEGUR. Y CALID. VIDA**

12. ¿Conoce Ud. Las normas y procedimientos que protegen su integridad física y mental, ¿los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y el ambiente físico en que se debe ejecutar sus labores?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERÁ APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1		X			
2	X				
3	X				
4	X				
5		X			
6		X			
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				
12		X			
13	X				
14	X				

Nombre y Apellido: **YOVANY MARIBEL CIEZA SALDAÑA**

Grado Académico: **MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Firma: \_\_\_\_\_



**Yovany M. Cieza Saldaña**  
MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo YOVANY MARIBEL CIEZA SALDAÑA, identificado con DNI N° 83878711, de profesión CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO, con el grado de MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA, ejerciendo actualmente como SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, en la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labore en la Municipalidad Provincial de Chota. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems	X			
Amplicud de contenido		X		
Reducción de los ítems	X			
Claridad y precisión	X			
Pertinencia		X		

Chota, Junio del 2016

  
YOVANY MARIBEL CIEZA SALDAÑA  
C.P.C. Contador Público Colegiado  
Código Profesional: 83878711

2. Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL:

2.1 PROCESO EVALUACION LABORAL:

2.1.1 SASTIFACCION LABORAL

13. ¿Qué tan satisfecho está Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la MPCH?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

14. ¿La MPCH en el año 2017 realizó la evaluación de desempeño de sus trabajadores?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

15. ¿En el año 2017 ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

16. ¿Conoce Ud. Quié, en el año 2017, ¿los ascensos en la MPCH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

17. ¿La Municipalidad Provincial de Chota les da oportunidad de Desarrollar sus capacidades?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

## 2.2 PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL:

### 2.2.1 PLANIFICACION:

18. ¿Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan de Desarrollo Local de la Municipalidad?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.2 COORDINACION

19. ¿En el año 2017 en la MPCH, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.3 DIRECCION

20. ¿Cree Ud. ¿Que la Municipalidad ha logrado crecer en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.4 TEGNOLOGIA

21. ¿El internet en su institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

22. ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

23. ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

**2.2.5 ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN,**

24. ¿La información que Ud. manejó o trabajó el año 2017 en la MPCH se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

**2.2.6 CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES**

25. ¿La infraestructura de su institución conto con un mantenimiento permanente en el año 2017?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

26. ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2017 conto con mobiliario moderno y ergonómico?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4		X			
5		X			
6	X				
7		X			
8		X			
9	X				
10	X				
11		X			
12	X				

Nombre y Apellido: LUIS AMIER SANCHEZ PATATE

Grado Académico: INGENIERO EN CIENCIAS

Firma:

  
Luis Amier Sánchez Patate  
 CP. Luis Amier Sánchez Patate  
 MAT. N° 12-1-2000

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, SOLÍS SÍNDRO RAFAEL LOS RÍOS, identificado con DNI N° 44074087  
de profesión CONTADOR PÚBLICO, con el grado de  
MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como  
CONSEJER en la  
EMPRESA PROMANOR SA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Chota. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia				x

Chota, junio del 2018.

  
L.P.C. Solís Síndro Rafael  
M.P.C. N° 12-1000  
Firma

ANEXO 01

ENCUESTA

1. Primera variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO

1.1 PROCESO PARA INTEGRAR TRABAJADORES:

1.1.1 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL:

1. ¿Conoce Ud. Que, en la MPCH en el año 2017, ¿se realizaron procesos de reclutamiento de personal?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

2. ¿El reclutamiento de personal en el año 2017 se realizó de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

1.1.2 SELECCIÓN DEL PERSONAL:

3. ¿Al personal que ingreso a laborar en la MPCH en el año 2017, le especificaron cual eran sus funciones a desarrollar?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

4. ¿El personal seleccionado en el año 2017, cumplió con el perfil solicitado para ocupar el cargo?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

1.1.3 DISEÑO ORGANIZACIONAL DE PUESTOS:

5. ¿Ha leído Ud. ¿El manual de organización y funciones de la MPCH?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

6. ¿Ha participado en la socialización del manual de organizaciones y funciones de la MPCH?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

## 1.2 PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS

### 1.2.1 CAPACITACIÓN:

7. ¿Conoce Ud. ¿Si la MPCH ha brindado capacitación a los trabajadores en el año 2017?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

### 1.2.2 DESARROLLO DE PERSONAS:

8. ¿Conoce Ud. Que la MPC en el año 2017, ¿ha brindado la oportunidad de desarrollar sus capacidades?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

## 1.3 PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS

### 1.3.1 RELACION CON LOS EMPLEADOS

9. ¿Sus superiores prestan atención a sus sugerencias propuestas en la MPCH, para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de las actividades de su área?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

10. ¿Cree Ud. ¿Que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

11. ¿La MPCH lo ha capacitado alguna vez para el mejor desarrollo de sus funciones?

Nunca		
Casi Nunca		
Casi Siempre		
Siempre		

**1.3.2 HIGIENES, SEGUR. Y CALID. VIDA**

12. ¿Conoce Ud. Las normas y procedimientos que protegen su integridad física y mental, ¿los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y el ambiente físico en que se debe ejecutar sus labores?

Nunca	
Casi Nunca	
Casi Siempre	
Siempre	

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERÁ APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4		X			
5		X			
6	X				
7		X			
8	X				
9	X				
10		X			
11	X				
12	X				
13	X				
14		X			

Nombre y Apellido: LUCAS ALVARO SANCHEZ RAFAEL

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS

Firma:   
 RUC: Lucas Alvaro Sánchez Rafael  
 DNI: 72112120

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, SAUL AYO PARRA, HERNÁNDEZ identificado con DNI N° 56099877  
 de profesión CONTADOR PÚBLICO, con el grado de  
MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como  
CONTADOR en la  
EMPRESA PASTORINA S.A.S.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Provincial de Chota** luego de haber las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems			X	
Ciudad y precisión				X
Pertinencia			X	

Chota, junio del 2018.

  
 \_\_\_\_\_  
 CPC Saul Ayo Parrá Hernández  
 M.A.S. N° 12-1700  
 FIRMA

2. Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL:

2.1 PROCESO EVALUACION LABORAL:

2.1.1 SASTIFACCION LABORAL

13. ¿Qué tan satisfecho está Ud. ¿Con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la MPCH?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

14. ¿La MPCH en el año 2017 realizó la evaluación de desempeño de sus trabajadores?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

15. ¿En el año 2017 ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

16. ¿Conoce Ud. Que, en el año 2017, ¿los ascensos en la MPCH se realizaron por mérito a su desempeño laboral?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

17. ¿La Municipalidad Provincial de Chota les da oportunidad de Desarrollar sus capacidades?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

## 2.2 PROCESO DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL:

### 2.2.1 PLANIFICACION:

18. ¿Tiene Ud. Conocimiento, sobre el Plan de Desarrollo Local de la Municipalidad?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.2 COORDINACION

19. ¿En el año 2017 en la MPCH, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.3 DIRECCION

20. ¿Cree Ud. ¿Que la Municipalidad ha logrado crecer en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

### 2.2.4 TEGNOLOGIA

21. ¿El internet en su Institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

22. ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año 2017?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

23. ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?

Nunca			
Casi Nunca			
Casi Siempre			
Siempre			

**2.2.5 ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN,**

24. ¿La información que Ud. manejó o trabajó el año 2017 en la MPCH se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

**2.2.6 CONDICIONES DE LOS AMBIENTES LABORALES**

25. ¿La infraestructura de su institución contó con un mantenimiento permanente en el año 2017?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

26. ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2017, contó con mobiliario moderno y ergonómico?

Nunca	_____	_____	_____
Casi Nunca	_____	_____	_____
Casi Siempre	_____	_____	_____
Siempre	_____	_____	_____

# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

... Un Pueblo con Siglos de Historia



"Año del dialogo y la reconciliación nacional"

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de Chota, expide lo siguiente:

## AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Lic. en Administración: **Miranda Edquén, Noima** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", dónde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, a la Lic. en Administración:

**Miranda Edquén, Noima**

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: "**Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018**" en la Institución que gestiona.

Chota, 12 de abril del 2018



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

... Un Pueblo con Siglos de Historia



"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de Chota, expide lo siguiente:

## CONSTANCIA

Qué la Lic. en Administración: **Miranda Edquén, Noima** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su tesis titulado: "**Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018**", en la Municipalidad Provincial de Chota a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud del interesado, para los fines pertinentes.

Chota, 13 de julio de 2018



## FOTOS REALIZANDO ENCUESTAS

