



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desarrollo del talento humano de los trabajadores en  
la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018.**

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Jean Franco Contreras Bernaola

**ASESOR:**

Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2019**

## Página de jurado



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

#### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El Bachiller **CONTRERAS BERNAOLA, JEAN FRANCO**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

---



---



---

Nuevo Chimbote, 19 de enero del 2019

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado:

Dr. López Robles, Edwin

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado:

Mgtr. Olivos Jiménez, Luis Mascote

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolás

## **Dedicatoria**

A mis padres, por darme la vida, por apoyarme en mis estudios y todo el desenvolvimiento en mi vida personal y profesional.

A mi único hermano, por darme la alegría cada vez que llego a casa, por su amor incondicional, por mostrarme el lado más inocente y humano que todo niño tiene.

A mis compañeros, amigos, que siempre han estado apoyándome en las buenas y en las malas, gracias por sus buenos deseos.

Jean Franco

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por habernos acogido en esta travesía académica hacia el logro de nuestra meta “La Maestría en gestión pública”.

A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Samanco, por habernos permitido aplicar los instrumentos para el recojo de la información que fue necesaria para el desarrollo de la investigación.

A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Samanco, por habernos permitido aplicar los instrumentos para el recojo de la información que fue necesaria para el desarrollo de la investigación.

El Autor

## Declaratoria de autoría

Yo, Jean Franco Contreras Bemaola, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Desarrollo del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018" presentado en 103 folios, para la obtención del grado académico de Maestro/a en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 19 de enero 2019



---

Jean Franco Contreras Bemaola  
DNI N° 70208965

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Samanco, 2018”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Magister en gestión pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

## Índice

	Página
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	19
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Objetivos	26
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	73
ANEXOS	78

Anexo1 Matriz de consistencia	79
Anexo 2 Instrumentos	81
Anexo 3 Validez de los instrumentos	83
Anexo 4 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	92
Anexo 5 Base de datos	93
Anexo 6 Artículo científico	94

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito describir el desarrollo del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samanco, esto en una población determinada por 30 trabajadores de la sección administrativa en una muestra no probabilística de 30 trabajadores.

El tipo de investigación correspondió al cualitativo interpretativo, el diseño descriptivo simple. Para el recojo de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 24 ítems, la confiabilidad del instrumento fue determinada por medio de la prueba estadística de Alfa de Crombach ( $\alpha = 0,41$ ), su validez a criterio de juicio de expertos. Y, para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva y el método interpretativo, obteniéndose como conclusiones:

Que en la Municipalidad Distrital de Samanco, no se fomenta debidamente el desarrollo del talento humano en los trabajadores, esto es porque aún existen diferencias. Y de manera específica: El nivel de acción en los trabajadores se efectúa regularmente y no como debería ser, esto es porque un 73% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas; un 77% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces y casi nunca buscan generar cambios en beneficio de la entidad; un 90% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca sus actitudes, influyen en el comportamiento del trabajo; un 63% de los trabajadores manifiestan que siempre y casi siempre es importante estar actualizados en capacitaciones permanentemente y un 63% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre y casi siempre deben considerar promover estrategias, capacidades para el desarrollo del trabajo.

**Palabras Clave:** Talento humano, capacidades, compromiso

## Abstract

The purpose of this research was to describe the development of the human talent of the workers in the District Municipality of Samanco, this in a population determined by 30 workers of the administrative section in a non-probabilistic sample of 30 workers.

The type of research corresponded to the qualitative interpretative, the simple descriptive design. To collect the data the survey technique was used and as a tool a questionnaire with 24 items , the reliability of the instrument is very good and was determined by means of the Crombach's Alpha test ( $\alpha = 0.41$ ), its validity at the discretion of expert judgment. And, for the analysis of the data, the descriptive statistics and the interpretive method were used, obtaining as conclusions:

That in the District Municipality of Samanco, the development of human talent in workers is not properly promoted, this is because there are still differences. And specifically: The level of action in workers is carried out regularly and not as it should be, this is because 73% of workers say that sometimes and almost never develop their skills and knowledge to achieve goals; 77% of the surveyed workers state that they sometimes and almost never seek to generate changes for the benefit of the entity; 90% of the workers state that their attitudes sometimes and almost never influence the behavior of the work; 63% of the workers state that it is always and almost always important to be constantly updated in training and 63% of the workers surveyed say that they should always and almost always consider promoting strategies for the development of work.

**KEYWORDS:** Human talent, skills, commitment

# I. Introducción

## 1.1 Realidad problemática

El desarrollo del Talento Humano es uno de los problemas que ahora acoge a la mayoría de empresas, organizaciones, entidades a nivel mundial, nacional y local, debido a que se necesita de una buena gestión basado en competencias, liderazgo, motivación, compromiso, responsabilidad, por parte de los trabajadores, colaboradores, personal, siendo su aporte factible a la sociedad y con ello brindar un servicio de calidad y optimo tal como dice García (2016) “Ejecutar las habilidades humanas, son los mayores retos que ponen frente a los gerentes en el siglo XXI, algunas organizaciones pueden tener todo bajo control, siempre que las personas capacitadas llamadas supervisores den la talla de acuerdo a su función dado el caso en no provocar por parte de cualquier trabajador acciones tales como la desmotivación o el desempleo”. En razón a ello es que hoy en día la competitividad por encontrar un puesto de trabajo tal vez puede ser trillado, o difícil ya que las empresas o entidades del futuro ponen en práctica su visión y misión, miden las cualidades, como persona, saber si psicológicamente te encuentras apto para empezar a laborar dentro de un espacio que requiera de presión, muchas personas, combatiendo día a día con los diversos problemas de la sociedad, el interés que muestra por desempeñarse en la área designada. Por otro lado se tiene conjuntamente a la cultura organizacional de una empresa o entidad tal como Bernal (2017), escribe en la revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas “La organización cultural de cualquier empresa o entidad carece demasiado debido que no se innova, adapta alrededor y sobre todo porque cada producción y materias están sumergidas en un mundo globalizado.”

Por otra parte Runa (2017), nos explica que si todos quisieran un buen ambiente de trabajo, se tendría que enfrentar a diversas situaciones, porque claro está que no todo es lo más óptimo, en consecuencias se encuentran a menudo falencias, con escenarios negativos, entorno al desarrollo, las organizaciones, lograron rescatar algunos problemas principales, entre ellas se encuentra el mal ambiente laboral, ya sea por situaciones de mala comunicación, o mala organización, eso conduce a la desmotivación entre los

empleados o colaboradores, en ello representa muchos números de problemas internos. Por otro lado tenemos la rotación y ausentismo, en este caso refiere a no contar con una buena planificación entorno a la gestión, las tareas laborales, no cumplen las expectativas de ser equitativo y como una de las principales falencias es nuevamente la desmotivación, en respecto a la rotación, se hace trillado ya que no se deja desempeñar bien en un puesto, o en la mayoría no se logra adaptar del todo y como para terminar están los malos procedimientos administrativos, se debe entender que un mal proceso administrativo, disminuye el desempeño de manera que no cumple lo eficaz y eficiente, esto se analiza desde un punto general porque es la realidad que pasan todos los trabajadores cuando existen problemas dentro de la organización.

El núcleo de todo este mal proceso es la incompetencia, de un ambiente improvisado sin liderazgo, sin aptitud hacia el cargo que se proyecta, dinamismo, conocimiento, valores que están por encima de todo, que se necesita, se requieren para formar parte de un buen equipo de trabajo, comprometerse con la organización, con buenos agentes de desempeño, selección del personal adecuado capacitado y optimo, para buscar el bien de todos hasta incluso de los contribuyentes.

El gran crecimiento de cada empresa que sostiene a menudo mantiene dependiendo bastante a la capacidad de identificación y el aprovechamiento de cada situación correcta y oportuna de los recursos siendo objetado por los gerentes que so cabezas de representación porque depende de las estrategias que estos tengan para poder desempeñar en conjunto con los colaboradores, trabajadores un buen clima laboral, un buen desempeño en el mundo y tomando de ejemplo a Gavagnin (s.f) “ Actualmente, referirse a las competencias del potencial humano y de una organización, es establecer su capacidad de éxito y resultados así como establecer su desarrollo y sustentabilidad en el tiempo, pero estas competencias adquieren presencia y protagonismo cuando un líder la expresa a través de su capacidad transformadora, su influencia y el logro de resultados anhelados”.

Se entiende que la capacidad humana para organizarse es en base a las aptitudes que demuestran, desarrollando una serie de aprendizajes que

devienen del desempeño a un resultado exitoso, eficientemente eficaz con la participación de un líder como es cada representante o gerente de una entidad o empresa con sus colaboradores y clientes.

En relación al entorno nacional, como podemos hablar de que todo encamine bien si estamos viviendo una época de corrupción, de que el propio sector público es coludido sin hacer una buena gestión, basado en el tema de investigación, los talentos humanos, que tiene cada miembro, funcionario, gerente de todas las municipalidades en el Perú, deben ser dignas y racionales entorno al aptitud, motivación, vocación de servicio, ya que dependemos de realizar muchas diligencias en las misma, para que exista una gestión basada en resultados buenos tiene que empezar por trabajarse con diferentes técnicas, pero sobre todo el compromiso con la misma, tomando de ejemplo en el Diario Gestión (2017), “Alfaro describe a un gran líder como aquel que siempre mantiene la dosis perfecta de unión y compromiso con cualquier agrupación laboral, desarrollando las diversas cualidades de un trabajador humilde, con la excelente comunicación y capacidad de síntesis ”.

Uno de los puntos con mucha debilidad de las entidades públicas son los jefes ególatras llamados líderes de cada área, donde no se tiene esa gran vocación de poder enseñar a los asistentes el correcto y verdadero proceso administrativo porque aún se tiene la mala idea de superación por encima de los mismos.

Otra gran situación, es esa pregunta, que nos hacemos a diario ¿Se podría hablar de una buena gestión humana, en este país que tiene además mala praxis, falencias jurídicas, en temas de protección, de sueldos, de buenas dinámicas a los trabajadores?, según las cifras alarmantes dícese de explotación laboral tiende a presentarse a menudo en alguna situación de coyuntura exigente, ya que solo se busca ganar , ganar y no aprender sobre todo en la necesidad de las personas que concurren a estas mismas para buscar empleo.

En el entorno local, toda municipalidad requiere de una gestión que se base en resultados positivos, ya que existen normas de trabajo que deben cumplirse como lo permitido y lo prohibido, la buenas costumbres la ética profesional al realizar diligencias comprometedoras en proyección de obras, en temas administrativos que requieran tiempo, espacio y dinero, tienen que ser

con la suma responsabilidad para cada situación, ya que se encuentra directamente con integrantes de partidos políticos a la que muchos pertenecen para estar en un puesto de trabajo específico, se supone que cada gobierno debe establecer desde el primer momento la gestión en cómo se trabajara, sin embargo no se adecua ni se logra hacer simplemente por el interés.

Se necesita transparencia, rendición de cuentas, una buena organización, por lo general lo que pide el gobierno en si es la eficiencia, eficacia, economía, sobre todo la celeridad de los diversos procedimientos jurídicos administrativos, el uso adecuado de técnicas de la información y el conocimiento, la motivación, liderazgo que muchos entes públicos, carecen, calidad en el servicio en general, fortalecimiento de capacidades visto desde todo enfoque, creatividad, innovación, todo ello relacionado, siendo así el Congreso de la Republica (2002), en la Ley N°2758 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, en el Art. 1° describe que se declara al estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organización y procedimientos, con la única finalidad de mejorar la gestión pública y así construir un estado democrático descentralizado y al servicio principalmente del ciudadano.

Finalmente el desempeño laboral, en lo que respecta al trabajo de satisfacción por lo que se está haciendo, cumpliendo con las metas planteadas, siguiendo muy de cerca la proyección que el gerente o en este caso el alcalde nos plante, sin embargo debido al ambiente en la que estamos sumergidas, es complicado, aun así el trabajo de investigación busca solucionar este tipo de problemas que acoge a la coyuntura poblacional y profesional.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Internacionales**

Mora (2008), en su tesis titulada “Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en sistemas de información S.A” para obtener el grado de Magister de la Pontificia Universidad Javeriana” Bogotá D.C; señaló como conclusión general indicar que la organización al diseñar herramientas

estratégicas de comunicación, tanto internas como externas mejoró la comunicación incluso con los clientes, la productividad de los trabajadores aumentaría, ofreciendo charlas que pueden ayudar a superar algunos obstáculos que se les presente, dando paso a que la propia empresa genere estudios y capacitaciones para enriquecer el desempeño laboral motivado, integrando más al trabajador con el compromiso.

Espín (2016), en su trabajo de investigación “Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo”, para obtener el grado de doctor de la Universidad Nacional de Chimborazo la Habana, Cuba, señaló como conclusión que la gestión del talento humano es un procedimiento con estrategia que mantiene las opciones de elegir, seleccionar, desarrollar, satisfacer competencias, específicas que asciendan a un propicio desempeño de las cabezas de área, evidenciando además diversas cuestiones problemáticas en torno a cualidades, con la promesa que cada trabajador aportaría en mejorar responsabilidad y equidad en la cultura organizacional.

Pardo y Díaz (2015), en sus desarrollo de investigación titulada “Desarrollo del Talento Humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C” para obtener el grado de Magister de la Universidad Konrad Lorenz , Bogotá, Colombia, tiene por conclusión que en distintos programas que se han constituido son factores claves para el desarrollo de las competencias a modo organizacional, que las cabezas de áreas de talento humano perciban un mayor apego en generar cambios, implementando capacitaciones y desarrollo en diversas competencias contribuyendo en la mejora de reducir la tensión en el clima organizacional, por efecto de las mismas, reduciendo la incertidumbre y mejorando el trabajo en equipo.

Martínez (2013), en su sustentación de su trabajo “Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas” para obtener el grado de magister del Instituto Politécnico Nacional de la Ciudad de México, México, tuvo como conclusión que se cumplieron los objetivos que se plantearon, desarrollándose diversos instrumentos permitiendo contribuir en

reclutar, capacitar y evaluar el desempeño, mismo que siendo ejes principales de las actividades que desarrolla la empresa planificando, desarrollando estrategias propicias en el crecimiento laboral de una planificación.

### **Nacionales**

Guerra (2017), en su desarrollo de tesis “Gestión del Talento Humano percibida por los trabajadores en Lima Sheraton Hotel & Convention Center 2017” para obtener el grado de Magister de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, tiene como objetivo determinar la percepción de la gestión del talento humano percibida por los trabajadores de la empresa hotelera, la cual desprende una serie de resultados en torno a sus conclusiones , debido a que se encuentran en un nivel poco eficiente de acuerdo a la percepción, proyección organizacional, gestión del cambio y en la infraestructura organizacional, atendiendo a que se haga un mayor difusión de esta proyección de forma clara y sencilla, que además cooperen con los trabajadores en base a talleres de gestión del cambio, fortalezcan sus debilidades en capacitaciones de liderazgo, trabajo en equipo, responsabilidad laboral de acuerdo a cada meta que se requiera alcanzar.

Tinoco (2017), en su investigación sustentada “ El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp” para obtener el grado de magister de la Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, Perú; teniendo que cuyo tema está centrado en la gestión del conocimiento del campo educativo desarrollando una correcta y exitosa cultura organizacional, en tanto a valores, competencias, además acertando en la falta de reconocer el esfuerzo, afirmando también datos erróneos, docentes no estandarizados, faltas de claridad e imprecisiones, recomendando utilizar más las tecnologías para el mayor desempeño de sus labores diarias, creándose así perfiles docentes centrados solo al conocimiento del tema a desarrollar, al método de habilidades blandas cubriendo sus requerimientos del puesto en su desarrollo personal y social.

Moreyra (2017), en su desarrollo investigado “Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima,2017” para obtener el grado de magister de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru cuyo

objetivo es establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleanung S.A, Lima, 2017, si existe proyección, cambio, infraestructura, liderazgo, responsabilidad social en la propia gestión, cuya conclusión que la gerencia de la empresa en mención , refuerce los recursos humanos, para fomentar una mayor percepción por parte de los trabajadores, en tanto difundir y poner en practica la misión y visión, si se necesita cambios que estos lo hagan ya que todo es en base a los resultados obtenidos, así también finalmente que los propios trabajadores puedan desarrollar y ser recompensados por la labor que hacen diario.

Figuroa (2017), en su trabajo desarrollo de trabajo “Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa local de Yungay, 2017” para obtener el grado de magister de la Universidad Cesar Vallejo, Huaraz tiene como conclusión la existencia de relación entre ambas variables con un nivel de 0,696, demostrando que el personal se encuentra capacitado, actualizado en lo que respecta métodos de trabajo, responsabilidad organizacional, conllevando a una eficaz, positiva y contribuida labor, finalmente recomendando al director que plantee estrategias, se realice evaluaciones periódicamente para ver el desempeño además del compromiso con la propia entidad.

Tarrillo (2017), en su investigación “Desarrollo organizacional y talento humano en las instituciones Educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la Ugel n° 07 2016” para obtener el grado de magister de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de san Borja, teniendo en cuenta la relación entre la dimensión, planificación, estrategia, cultura corporativa, liderazgo todo en razón al talento humano, cuya conclusión es que existe una alta relación entre ambas variables, teniendo en cuenta las recomendaciones como a la directora de dicha organización educativa estatal organizar talleres de capacitación, motivando a las trabajadores entorno a lo antes mencionado, como liderazgo, de modo que se puedan desarrollar todas la habilidades que tiene el ser humano con relación además a la ética profesional.

Cabrera (2015), en su trabajo de investigación final “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo, sede Huaral, 2014” para obtener el grado de magister de la Universidad Cesar Vallejo, Huaral, teniendo como conclusión que si hay una relación directa, en nivel significativo de  $0,05p = <0,05$  y rho de spearman, recomendando que se tenga mucho compromiso, autonomía, oportunidades en general, para el crecimiento y aprendizaje como organización.

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

A través de la historia, las personas han desarrollado diversas actividades, compromisos, quehaceres, tareas, evidenciando toda participación de colectividad, la cual Bahamon, Cortes, Piñeros y Rojas (2014) nos hablan que demandaba reunirse para lograr un objetivo en complacer las obligaciones y necesidades de una comunidad. Siendo así, considerable que el pensamiento de Talento Humano se manifestó en la segunda mitad del siglo XIX, cuando estaba el boom de la industria, la cual sustituía la participación de personal por maquinas, dando origen así a la mano de obra identificando a su vez, factores de producción de acuerdo al tiempo. Sin embargo por estos cambios, se originó una serie de conflictos entre grupos por un lado estaban los llamados patrones y por el otro extremo los trabajadores, cuya sensación de clima laboral se veía afectando raudamente, evidenciando deficiencia mental, física por tales motivos influía en la producción, dando paso a la creación de las primeras oficinas de desarrollo del talento humano, llamadas para tal época secretaria de bienestar, debido a que generaban diversas actividades que llevaban compensar factores presentadas en la época. Dando paso a la creación de tales secretarías, se fueron estructurando entorno a la administración, iniciando con cambios significativos, introduciendo el estándar de trabajo y selección, a base de tiempos, rotación, visualizando la importancia de las actividades, salarios y psicología que era necesario para evitar la monotonía y fatiga en el empleo. Ulteriormente esta perspectiva era por el comportamiento del trabajador, orientado para prueba eficiente entorno a sus capacidades, es por ello que surge la estandarización de los procedimientos de selección y se hablaba del desempeño, como tal, los lineamientos del talento humano

pretendían además plantear objetivos en sentido de pertenencia, trabajo en equipo, estabilidad laboral y compromiso. A raíz de esto, las tecnologías iban en avance, se desarrollaban nuevas tendencias, causantes de tareas en gestión del cambio, cultura organizacional, desarrollo de las capacidades, entrenamiento intercultural y alto rendimiento.

Evidentemente, la concepción en primer término de Talento humano se ejerció a través de prácticas de los recursos políticos, de personas, con el único propósito de satisfacción, bienestar y buen desempeño laboral.

Alles (2002), describe aquellas personas que nacen con talento humano, para diversas cosas, donde se desempeñan realizando distintas competencias, siendo esto parte del desempeño laboral, todo un misterio que se adquiere en la vida.

Muchas entidades gestionan significativas sumas monetarias para nuevos modelos de gestión en competencia, pero no tienen el suficiente desenvolvimiento, más allá de eso, no se sabe cómo encaminar, los modelos apuntan al desarrollo de los talentos, como la de selección, ingresando solo aquellas que cumplan con los requisitos, la evaluación que sirve para sustraer los conocimientos ganados en los años y el más importante el desarrollo del mismo.

Por otro lado Calderón (2006), describe que “el principal talento humano, es apoyar que toda entidad u organización emplee capacidades estratégicas de

Sin embargo, Jerico (2008), describe “que existen tipos de talento, entre ellos el directo, comercial, técnico, cada uno con diversas capacidades distintas siempre en aporte al rol de desempeño”. Este concepto acertado ya que toda entidad u organización requiere de personas que tengan talentos versátiles, entre todos los mencionados, son los principales para el desarrollo de las actividades estratégicas y del conocimiento.

Para Grau (2016), describe como, “Aquella acción de capacitación basada en aptitud o habilidad determinada para cada situación dentro de la empresa o entidad”. Muy claro al describir que el talento humano es base de la experiencia además de las aptitudes porque para lograr un buen desempeño en cualquier

ambiente laboral son los requisitos esenciales que requiere toda entidad u organización.

Por otro lado Ramírez (2012), nos dice que “es una ventaja competitiva para la realidad en la que vivimos ya que la crisis social demanda de buenos talentos para cada empresa o entidad, siendo conciso en mejorar los equipos humanos entorno al compromiso” Si, es cierto que la crisis económica y social en los últimos años ha sido evidenciado por todo tipo de sucesos que se necesita para aumentar o realzar los beneficios de la satisfacción laboral.

Al respecto Chiavenato (2002), “es una parte con sensibilidad en la mente de las personas, organización, contingencias y situaciones, ya que dependiendo de un aspecto como es la cultura organizacional, una estructura en merito a lo tecnológico, usado en procedimientos internos y confiables”.

Chiavenato (2002), por otra parte también las habilidades humanas se enuncian en un triángulo de aspecto fundamental, como son personas de talento netamente extraordinarias con una personalidad que diferencia de otros, siendo una realidad distinta poseyendo la habilidad, el conocimiento, destreza , capacidad indispensable para cualquier proyecto encaminado a reunir buen recurso dentro de una organización

Una persona capaz de activar la inteligencia basada en cualquier recurso de la organización o entidad, para optar por la inteligencia, el aprendizaje constante indispensable en renovar y competir en un mundo con el gran desafío, cambio, tácitamente capaz de afrontar en dinamismo.

Sociedad por la cual conduce la capacidad de la excelencia y ser exitoso como sociedad en el clima organizacional en dedicar y ser responsable de cada acto, riesgo, etc.

Los conocimientos son importantes por eso Alles (2002), dice que deben ser relevantes a la hora de desempeñar alguna función, debido a que es suma importancia, en ocasiones donde marcan diferencia, no se hacen enumerar los talentos que tienen cada una de las personas, sino se deben preocupar en desarrollar las propias, para un desempeño acorde a su puesto de trabajo, se

podría enunciar que cada uno sabe lo bueno que es en cada cosa, siendo destacable para marcar la diferencia.

Para Alles (2006) nos menciona que muchos individuos en relación a motivarse se extienden a diversas situaciones, siendo el tema de investigación el trabajo, podremos fácilmente adecuarlo en una motivación compartida con cada miembro de una entidad, aun así con los extras es otro tema más de motivar al mismo.

Dado así McClelland (2000), la cual describe una apretada síntesis lo que significa la motivación, menciona que emprender la motivación humana en este método lleva a planteamiento de incentivar naturalmente, ya que este mismo tiene el poder de energizar, orientar y seleccionar las mejores capacidades en ser claros y suficientes del accionar de motivar, basado en la idea de interés positivo.

Entorno a las motivaciones personales de cada trabajador, uno de los puntos de trata es el conocimiento de un progreso adecuado, participativo, razón por las que se siguen tres sistemas en motivación, la primera es aquella motivación en logro, resulta ser adecuado ya que las propias personas se plantean metas evidenciando en mayor grado la motivación, el interés interno, proporcionando la eficiencia y eficacia de menos a más.

Para Carretta y otros (1999), debido a los acontecimientos laborales recurrentes al final de la década es complicado proyectar a cada organización en razón al recurso humano para redimir cualquier necesidad de la entidad y de los propios trabajadores en obtener nuevas valores agregados en el sistema de gestionar , evaluar , contemplar un modo racional de trabajo.

En consecuencia, según Alles (2006), “toda organización con la meta de logros por desempeños en personas adecuadas en cada puesto de trabajo, van a constituir un alto poder de profesionalismo, calificándolo de ganar y garantizar a cada miembro en el área correspondiente efectuando las tareas de sus competencias.”

Es preciso destacar, a pesar de ser legible que cada persona es positiva para cada área en la que trabaje, siendo agregado la motivación que desarrolla

en todo proceso en sus tareas laborales, con algunas excepciones que definan los planes de carrera, en desarrollar las capacidades para ocupar próximos puestos de acorde a sus conocimientos.

La motivación para Alles (2006), nos dice que “es el proceso de selección que utilizar en el estudio de un enfoque que la misma persona se motivación para el cambio, con algo externo al trabajo diario en oficina”.

De acuerdo a lo que se menciona se tiene once competencias que todo trabajador debe manejar entre ellas tenemos; el ser líder, comunicador, dirigir equipos, ética, prudente, justo, temple, adaptarse a la variación e innovar, el desenvolvimiento personal, en torno a esto, el idealismo principal es basado en la misión y visión de cada entidad u organización, en evaluar que cada situación sea de gran utilidad y netamente competente.

Los diferentes cambios organizacionales en estudio basan sus reglas de enfoque general a particular, como el un comportamiento a través de formar un desarrollo relacionado en implementar un régimen por competencia.

En su parte Cuestas (2010), dice que en diferentes países del mundo, marcan distancia en razón a la cultura y pensamiento filosófico social, en principios, valores, morales – espirituales, siendo un eje económicamente fuerte. Además de las diversas posiciones de las personas en una sociedad organizacional, marcando nuevamente la confianza dentro de cada institución para determinar una buena empresa en rango de gestión.

Sin embargo para Chiavenato (2002), nos menciona algunas variables importantes que permitirán aumentar el autorrealizarse y satisfacer a los trabajadores dentro de sus labores, en un tiempo atrás se hacía redundancia al tema organizacional, en los tiempos modernos a pesar de la tecnología aún se necesita un enfoque capacitado para la equidad , adecuado, respecto al trato siendo una fuente de identidad, ya que toda persona dedica mayor tiempo de vida al trabajo, siendo más estrecho aquella misma equidad.

Entre estos se encuentran primero la calidad de vida en cada trabajo, este es una definición que engloba la autonomía, estilo y forma de libertad para optar en una decisión de desarrollo, seguridad, entre otras.

Propinar cambios, en los últimos tiempos fue enumerar una serie de cambios, tales como los políticos, entre otros siendo este el más trascendente, manteniendo una notable tendencia, en nuevos panoramas de supervivencia organizacional.

Manifestar con algunas políticas y desarrollo de un comportamiento social responsable, la actividad que se manifieste debería ser de integra confianza, con una ética intachable garantizando así los derechos básicos, en aplicación de todos los patrones, sino en todo trabajador perteneciente a la entidad o empresa.

A ello Estrada y Arella (2000), las habilidades de las personas, a fin de toda revisión general en posibilidades, ofrecen condiciones que mediante las labores priman en medios exactos, se nota que cada trabajador en perspectiva de autoridad es mayormente responsable de todo lo que suscite, expresando en diferentes partes rendimientos que se observan en el centro de la misma entidad, tales divergencias lo encontramos en las cabezas de cada área, al momento de enaltecer toda habilidad humana en lugar de sus facultades técnicas.

Se tiene en consideración que existen diversas dimensiones que condicionan otras variables, entre ellas está la calidad que tiene una estrecha relación personal, antes de ser juzgado poniendo en principio el liderazgo algo bastante sólido de una identidad propia para el desarrollo laboral

Cuestas (2010), nos dice es “como aquel cumplir de cargos designados por objetivos propios de la empresa, en razón a un conjunto de normas , procedimientos, establecidos por la cultura organizacional de la misma, de modo que esto constituye tiempo, ética y dedicación en materializar los logros antes expuestos”.

Interesa mucho conocer los tiempos perdidos o desperdiciados en no añadir valores, así como sus causas, imputables a los empleados. Es así de interesante porque el generador de valores por excelencia radica en la estructura humana de la empresa y en ella se sustenta la productividad del

trabajo y las restantes categorías económicas asociadas al nuevo valor creado, entorno a disciplina laboral.

El rendimiento según Cobali (2009), “es aquel proceso que consiste en apreciar con sumo valor de una manera sistematizada el ejercicio de los trabajadores en una entidad, destacando la unión de complemento y retroalimentación ya que ambos son parte del proceso, analizando, diseñando puestos y su perfil de competencias logradas”.

En estos tiempos la tecnología está tomando las riendas de la administración es por eso que la competencia se incrementan, la gran desventaja solo se tendría para el desempeño del propio hombre como gobierno, poniéndolo en prácticas surtiendo efectos duraderos y efectivos.

Para Chanlat (2014), cada convicción que represente filosofía de saber gobernar o administrar se tendrá en buena pro hacia el éxito a cada institución y así determinar cuáles son las aptitudes y principios deseados que debemos infundir, para obtener una actitud positiva con respecto al trabajo, acordar los valores ayudara a , determinar la tolerancia, establecer en que negocios si y en cuáles no, resaltar al personal que trabaje con eficiencia en la institución como valores propios por resaltar entre ellos recursos humanos, rentabilidad, alianzas estratégicas, diversidad de servicio, que sea igual, ético, responsable socialmente, universal, interdisciplinaria, planificado, descentralizado, excelente y por supuesto lograr el aprendizaje.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Cómo se desarrolla el talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Samanco, 2018?

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

##### **Justificación teórica**

La investigación se justifica en el sentido que se pretende explicar el desarrollo del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco, esto por medio del recojo de información de una muestra, utilizando un cuestionario de preguntas cerradas, por qué

interesa conocer la como se está manejando la gestión, cuales son las capacidades, el plan de acción, el compromiso que tiene cada uno de los trabajadores para con la institución.

### **Justificación práctica**

Por medio de esta investigación se conocerá como es que los trabajadores de la entidad están llevando el desempeño de sus labores en base al desarrollo de los talentos humanos, para poder tener en cuenta diversas situaciones y plantear estrategias de cómo superarlas en el caso sea negativas, para así lograr el progreso y evolución de las mismas.

### **Justificación metodológica**

Metodológicamente expresado fue justificado en la construcción de instrumento (cuestionario de pregunta cerrada) para el recojo de información por la operación de variable, la cual fue dado en validez y aprobó en determinar la confianza habiendo dado la aplicación en diferentes partes de la investigación.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Describir el nivel de desarrollo del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

Describir el nivel de capacidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018.

Describir el nivel de compromiso en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018.

Describir el nivel de acción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018.

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

Se utilizó el diseño descriptivo simple, que según Dankhe (1989) citado por Hernández (2003) como fenómeno que utilizan la medición, evaluación o recolección de diferentes parámetros entorno a la dimensión, aspecto o componente (p. 117), con la finalidad de coleccionar toda información necesaria para la investigación siendo correcto y accesible un resultado.

**M - O**

Dónde:

**M:** Trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco

**O:** Nivel de desarrollo del talento humano

## 2.2 Variables, operacionalización

Tabla N° 1 Matriz de Operacionalización de Variable:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Talento Humano	Son las habilidades y destrezas que tienen las personas para realizar un trabajo, dentro de ella se concentra el conocimiento y la experiencia adquirida en los años. (Grau, 2016)	Es el proceso de recojo de información de las capacidades, compromiso y acción de los procesos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.	<p><b>Capacidades:</b> es la forma de cómo se desenvuelve la persona para una determina acción en un entorno de trabajo. (Montoya, Mejía &amp; Giraldo, 2013)</p> <p><b>Compromiso:</b> Decisión del cual es la clave para optimizar la productividad de una organización, siendo el mejor camino para alcanzar competitividad y afrontar retos de un mercado globalizado, siendo el más importante según gerentes o directivos de toda organización. (Cristancho, 2016)</p> <p><b>Acción:</b> es la forma que tiene el ser humano para agilizar, innovar cualquier procedimiento haciendo eficaz y eficiente. (Ramírez, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Competencias</li> <li>• Actitudes</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisión</li> <li>• Conciencia</li> <li>• Congruencia</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Estrategias</li> <li>• Técnica</li> <li>• Celeridad</li> <li>• Motivación</li> </ul>	<p>Bueno: [43 - 51]</p> <p>Regular: [26 - 42]</p> <p>Malo: [17 - 25]</p> <p>Nominal del Tipo Rensis Liker (1932)</p> <p>Categorías:</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>

## 2.3 Población y muestra

### **Población (N)**

Una población, según Widowski (2010) “conjunto totalitario de personas que son caracterizados y observados en un tiempo, con residencia, en pequeño tiempo para el estudio”. En la presente investigación, la población fue determinada por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco.

### **Muestra (n)**

La variable es no probabilística porque no se utilizó ningún método estadístico para determinar su tamaño, por lo tanto será el total de la población denominándose población muestral, es decir se toma por conveniencia a los 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco para la aplicación del instrumento.

$$(n = N = 30)$$

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

### **Técnica**

Por la volubilidad en aplicar el instrumento para obtener información utilizada en la encuesta según Hernández (2003) describe como “conjunto de enunciados sistemáticos para la extracción, reelaboración y transferencia de datos”. Y, por la prioridad de la investigación es legible utilizarlo.

### **Instrumento**

Para la sustracción de la información se había utilizado un formulario de preguntas cerradas, que según Hernández (2003) describe como el instrumento, “vi en el que basa toda investigación para amplificar el fenómeno en estudio y obtener los datos exactos o veraces para el resultado y la discusión” siendo así que se utilizara con respuestas del

tipo Escala de Likert (siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2, nunca 1). Se recogió información de la variable desarrollo del talento humano y de las dimensiones capacidades (ítems), dimensión compromiso (ítems) y de la dimensión acción (ítems).

### **Validez**

La validez de constructo y de contenido es grado o nivel de confianza respecto a la veracidad de los instrumentos de evaluación fue realizada por el docente metodólogo del curso Dr. Nicolás Álvarez Carrillo y por profesional de la especialidad con grado de doctor o magister.

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

Se pudo utilizar la como las tablas y gráficos que son útiles para describir los resultados obtenidos del instrumento de recolección para su interpretación y así poder generar las conclusiones, Y para poder hacer todo el proceso se realizará con el programa Spss Vs. 24 y Excel.

### **2.6 Aspectos Éticos**

Para la obtención de la información, se requirió el permiso de las unidades de análisis, o de los que conformen la muestra en estudio. Estas referencias y resultados serán manipuladas de manera responsable, teniendo cuidado en la originalidad y discreción, por lo que la función fue solo para fines de la investigación, asimismo para evidenciarlo, será tramitado por el programa TURNITIN que debe indicar un porcentaje de similitud máximo del 25%.

## **III. Resultados**

Luego de procesar los datos de las variables, presentamos la información según los objetivos de la investigación:

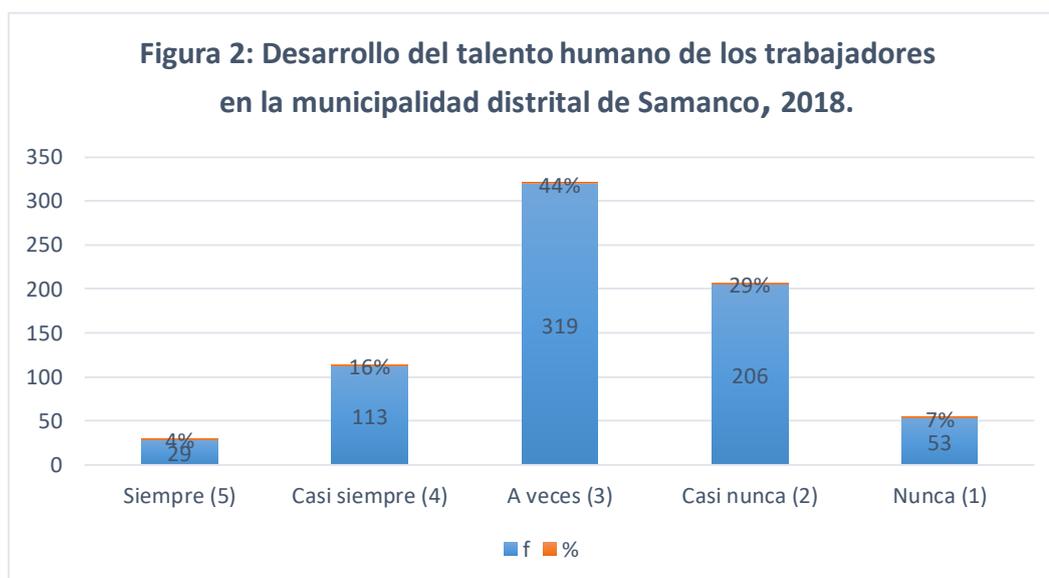
### 3.1 Del objetivo general

Tabla 2

*Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.*

Categoría /Frecuencia	F	%
Siempre	29	4%
Casi siempre	113	16%
A veces	319	44%
Casi nunca	206	29%
Nunca	53	7%
Total	720	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



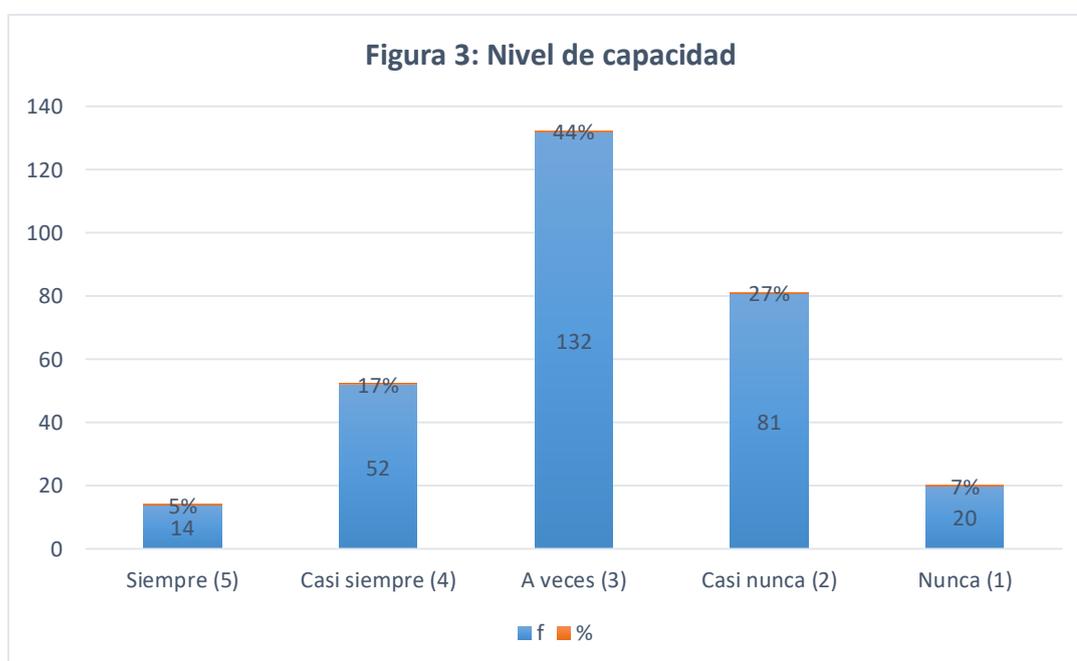
**Descripción estadística.-** De la tabla y figura 2, de la muestra encuestada, se observa que un 4% de los trabajadores afirma que siempre se desarrolla ; un 16% afirma que casi siempre; un significativo 44% manifiesta que a veces; un 29% expresa que casi nunca; mientras que un 7% de los trabajadores, afirma que nunca desarrollan el talento humano en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

### 3.2 De los objetivos específicos

Tabla 3  
*Nivel de capacidad*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	14	5%
Casi siempre	52	17%
A veces	132	44%
Casi nunca	81	27%
Nunca	20	7%
Total	299	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



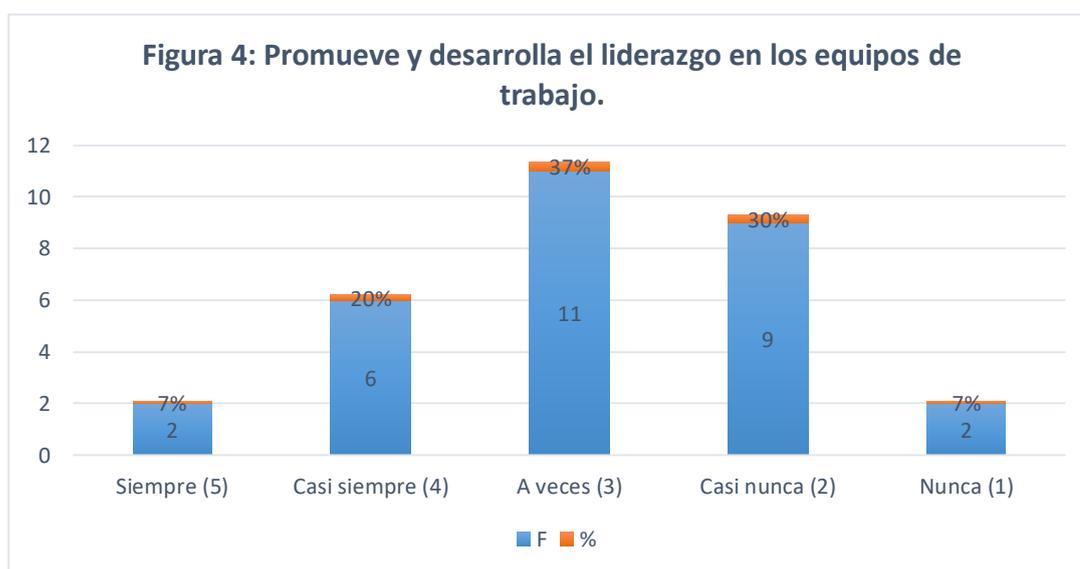
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°03, de la muestra encuestada, se observa que un 5% de los trabajadores afirma que siempre pueden desarrollar sus capacidades; un 17% afirma que casi siempre; un significativo 44% manifiesta que a veces desarrollan sus capacidades; un 27% expresa que casi nunca desarrollan sus habilidades; mientras que un 7% de los trabajadores, afirma que nunca desarrollan sus capacidades en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 4  
*Promueve y desarrolla el liderazgo en los equipos de trabajo.*

Categoría/Frecuencia	F	%
Siempre	2	7%
Casi siempre	6	20%
A veces	11	37%
Casi nunca	9	30%
Nunca	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



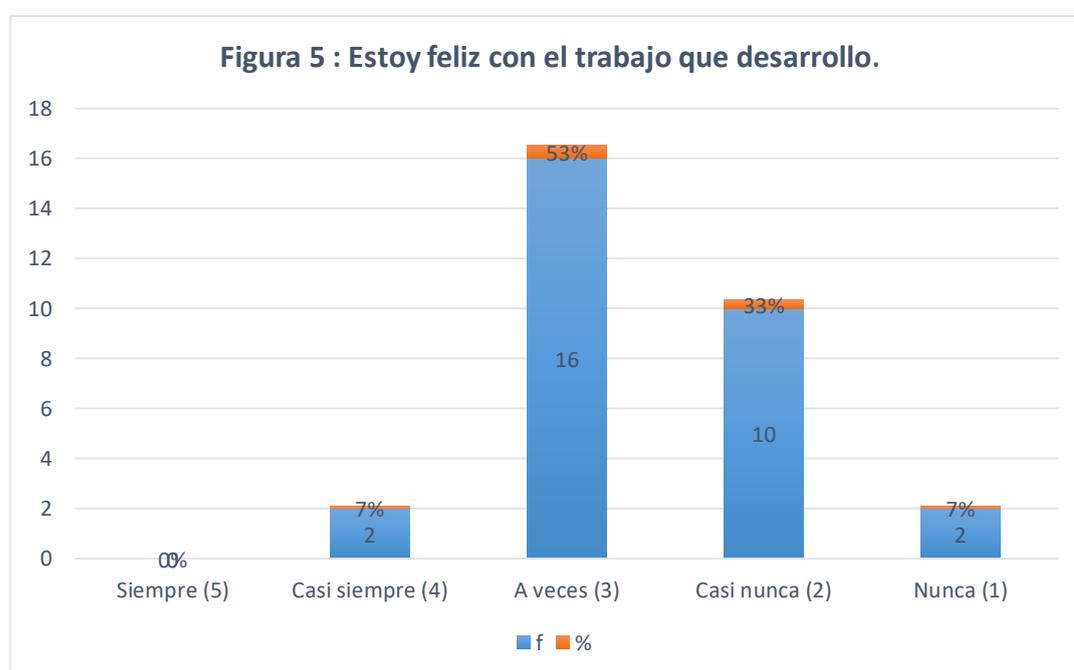
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°04, de la muestra encuestada, se observa que un 7% de los trabajadores afirma que siempre promueve y desarrolla el liderazgo; un 20% afirma que casi siempre promueve y desarrolla el liderazgo; un significativo 37% manifiesta que a veces promueve y desarrolla el liderazgo; un 30% expresa que casi nunca promueve y desarrolla el liderazgo; mientras que un 7% de los trabajadores, afirma que nunca promueve y desarrolla el liderazgo en los equipos de trabajo en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 5  
*Estoy feliz con el trabajo que desarrollo*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	7%
A veces	16	53%
Casi nunca	10	33%
Nunca	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



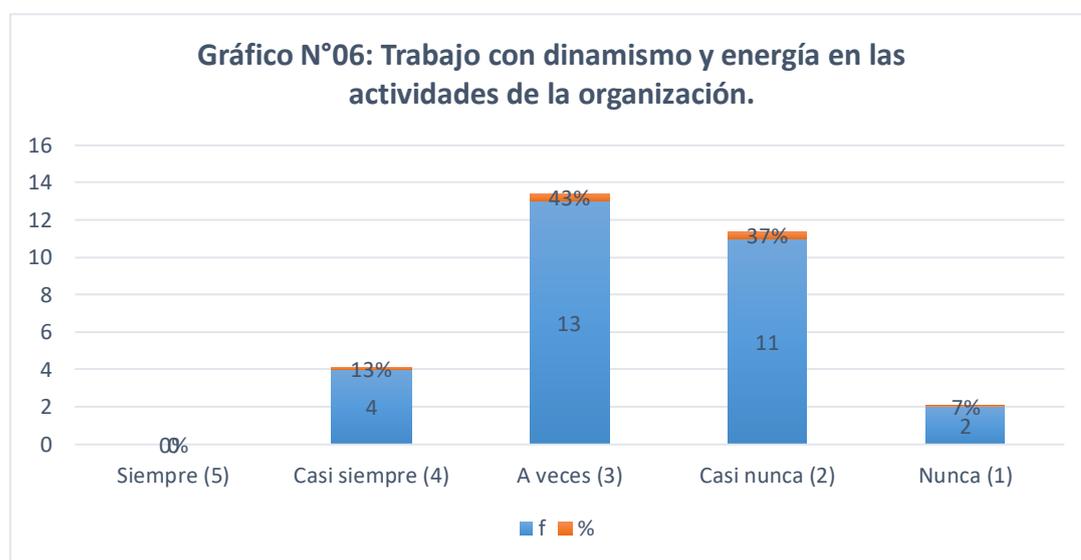
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°05, de la muestra encuestada, se observa un insignificante 0% de las trabajadores afirma que siempre se sienten útil con la labor que realizan; un 7% afirma que casi siempre se sienten útil con la labor que realizan; un significativo 53% manifiesta que a veces se sienten útil con la labor que realizan; un 33% expresa que casi nunca se sienten útil con la labor que realizan; mientras que un 7% de los trabajadores, afirma que nunca se sienten útil con la labor que realizan en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 6  
*Trabajo con dinamismo y energía en las actividades de la organización.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	13%
A veces	13	43%
Casi nunca	11	37%
Nunca	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



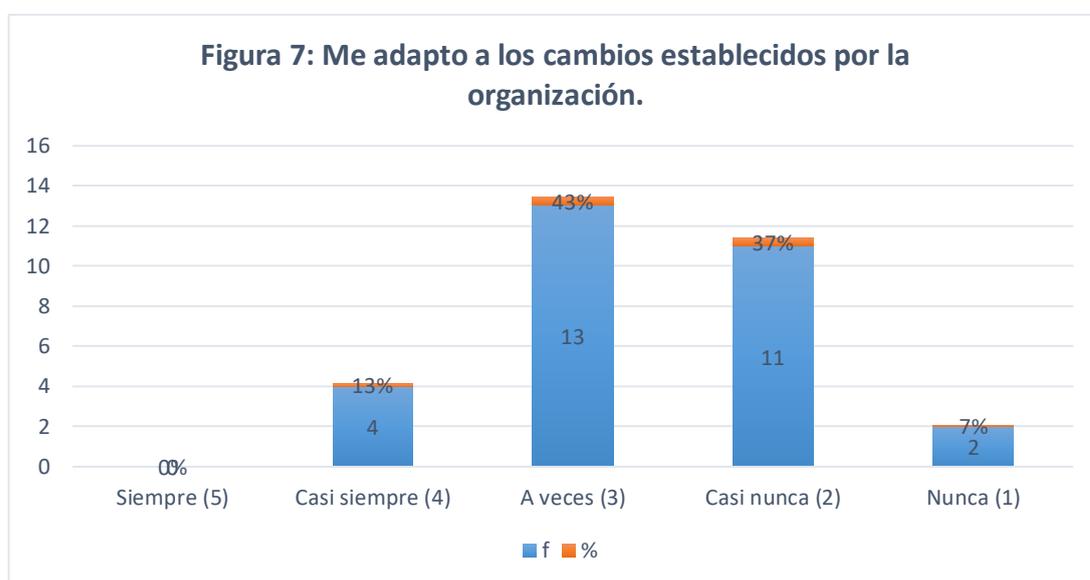
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y gráfico N°06, de la muestra encuestada, se observa un insignificante 0% de los trabajadores siempre trabajan con dinamismo y energía; un 13% afirma que casi siempre trabajan con dinamismo y energía; un significativo 43% manifiesta que a veces trabajan con dinamismo y energía; un 37% expresa que casi nunca trabajan con dinamismo y energía; mientras que un 7% de los trabajadores, afirma que nunca trabajan con dinamismo y energía en las actividades que realizan en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 7  
Me adapto a los cambios establecidos por la organización.

Categoría/Frecuencia	F	%
Siempre	1	5%
Casi siempre	6	25%
A veces	10	42%
Casi nunca	7	29%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



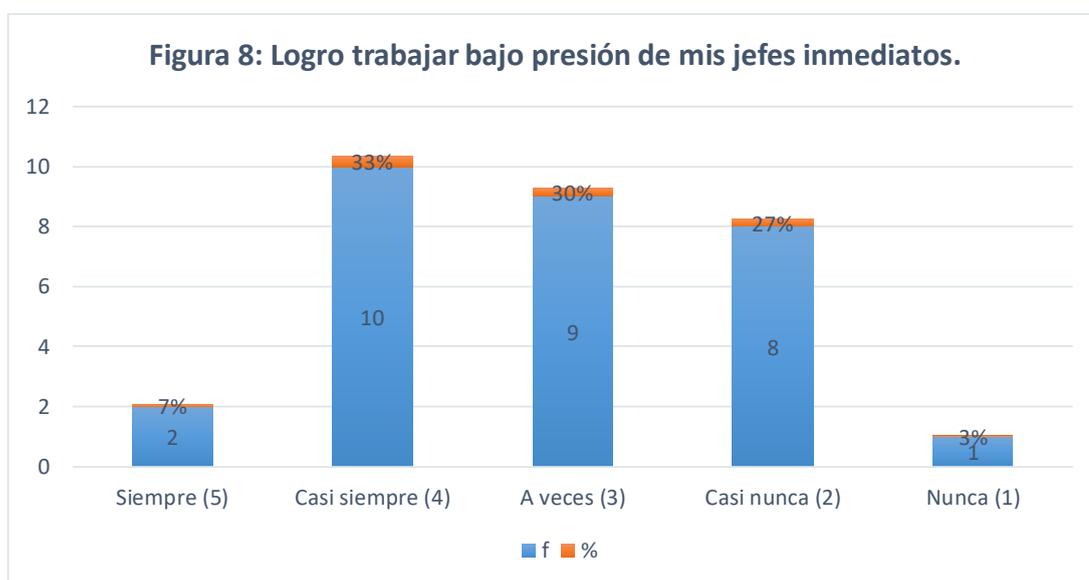
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°07, de la muestra encuestada, se observa un 4% de los trabajadores siempre se adaptan a los cambios; un 25% afirma que casi siempre se adaptan a los cambios; un significativo 42% manifiesta que a veces se adaptan a los cambios; un 29% expresa que casi nunca se adaptan a los cambios; mientras que un insignificante 0% de los trabajadores, afirma que nunca se adaptan a los cambios establecidos que realizan en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 8  
*Logro trabajar bajo presión de mis jefes inmediatos.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	2	7%
Casi siempre	10	33%
A veces	9	30%
Casi nunca	8	27%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



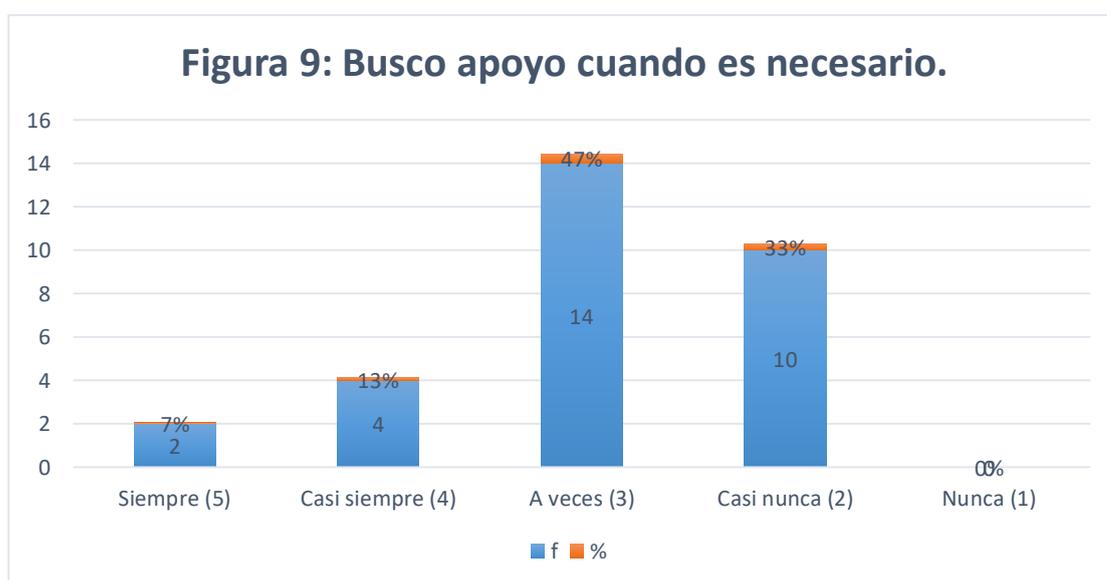
Fuente: Base de datos – Anexo N°03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°08, de la muestra encuestada, se observa un 7% de los trabajadores siempre logran trabajar bajo presión; un 33% afirma que casi siempre logran trabajar bajo presión; un 30% manifiesta que a veces logran trabajar bajo presión; un 27% expresa que casi nunca logran trabajar bajo presión; mientras que un insignificante 3% de los trabajadores, afirma que nunca logran trabajar bajo presión en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 9  
*Busco apoyo cuando es necesario.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	2	7%
Casi siempre	4	13%
A veces	14	47%
Casi nunca	10	33%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

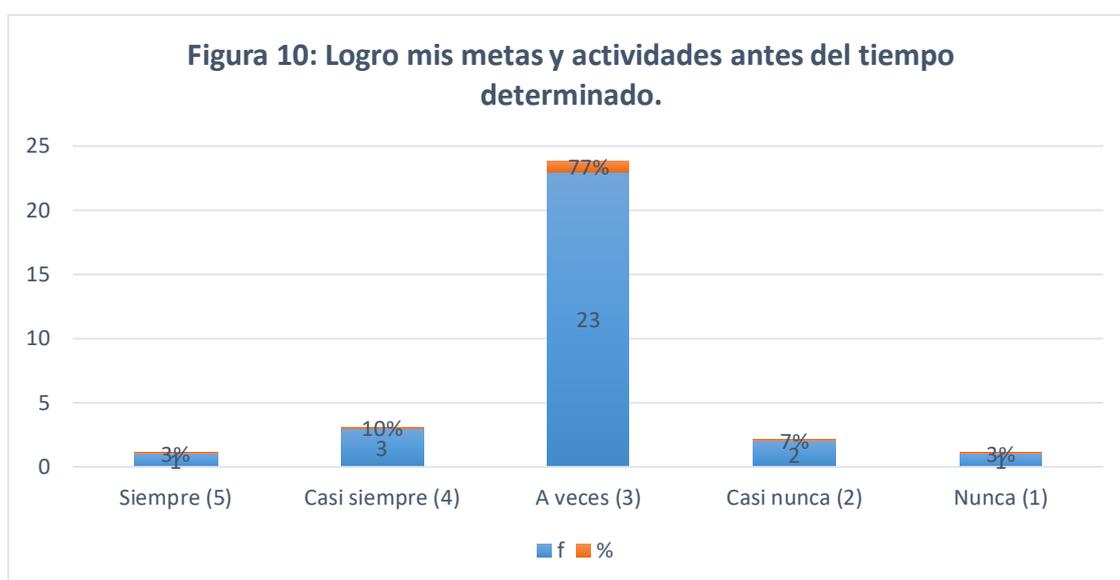
**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°09, de la muestra encuestada, se observa un 7% de los trabajadores siempre buscan apoyo cuando es necesario; un 13% afirma que casi siempre quieren buscar ayuda cuando es necesario; un 47% manifiesta que a veces; un 33% expresa que casi nunca buscan ayuda; mientras que un insignificante 0% de los trabajadores, afirma que nunca buscan ayuda cuando es necesario en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 10

*Logro mis metas y actividades antes del tiempo determinado.*

Categoría/Frecuencia	F	%
Siempre	1	3%
Casi siempre	3	10%
A veces	23	77%
Casi nunca	2	7%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



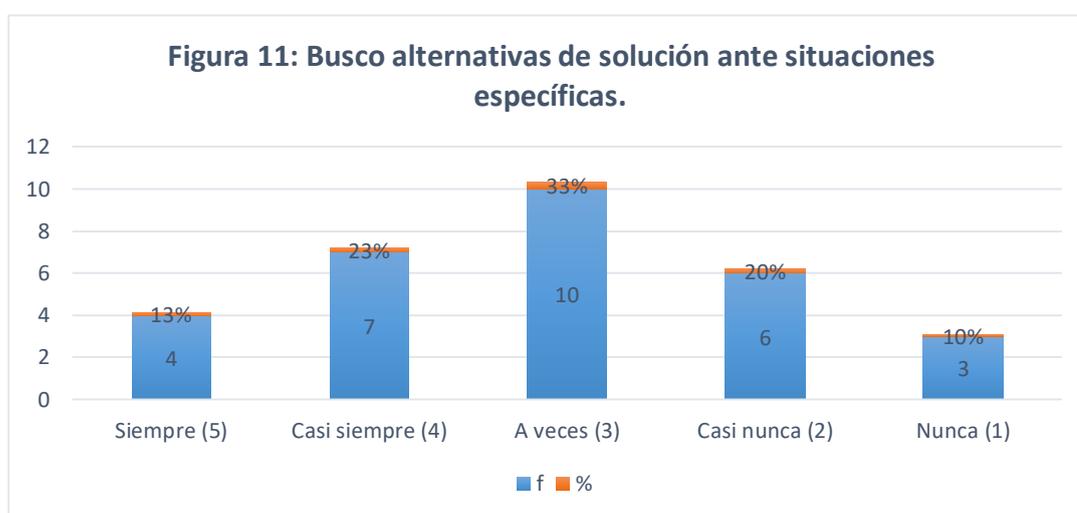
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°10, de la muestra encuestada, se observa un 3% de los trabajadores siempre logran las metas y actividades antes del tiempo determinado; un 10% afirma que casi siempre logran las metas y actividades antes del tiempo determinado; un 77% manifiesta que a veces logran las metas y actividades antes del tiempo determinado; un 7% expresa que casi nunca logran las metas y actividades antes del tiempo determinado; mientras que un 3% de los trabajadores, nunca logran las metas y actividades antes del tiempo determinado en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 11  
*Busco alternativas de solución ante situaciones específicas.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	4	13%
Casi siempre	7	23%
A veces	10	33%
Casi nunca	6	20%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



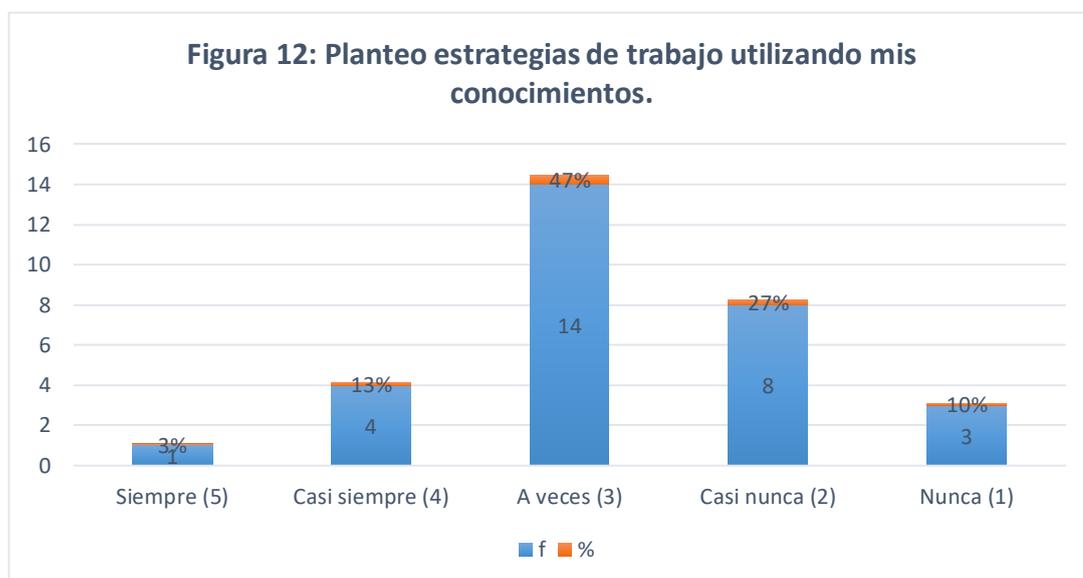
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°11, de la muestra encuestada, se observa un 13% de los trabajadores siempre buscan alternativas de solución ante situaciones específicas; un 23% afirma que casi siempre buscan alternativas de solución ante situaciones específicas; un 33% manifiesta que a veces buscan alternativas de solución ante situaciones específicas; un 20% expresa que casi nunca buscan alternativas de solución ante situaciones específicas; mientras que un 10% de los trabajadores nunca buscan alternativas de solución ante situaciones específicas en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 12  
*Planteo estrategias de trabajo utilizando mis conocimientos.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	1	3%
Casi siempre	4	13%
A veces	14	47%
Casi nunca	8	27%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

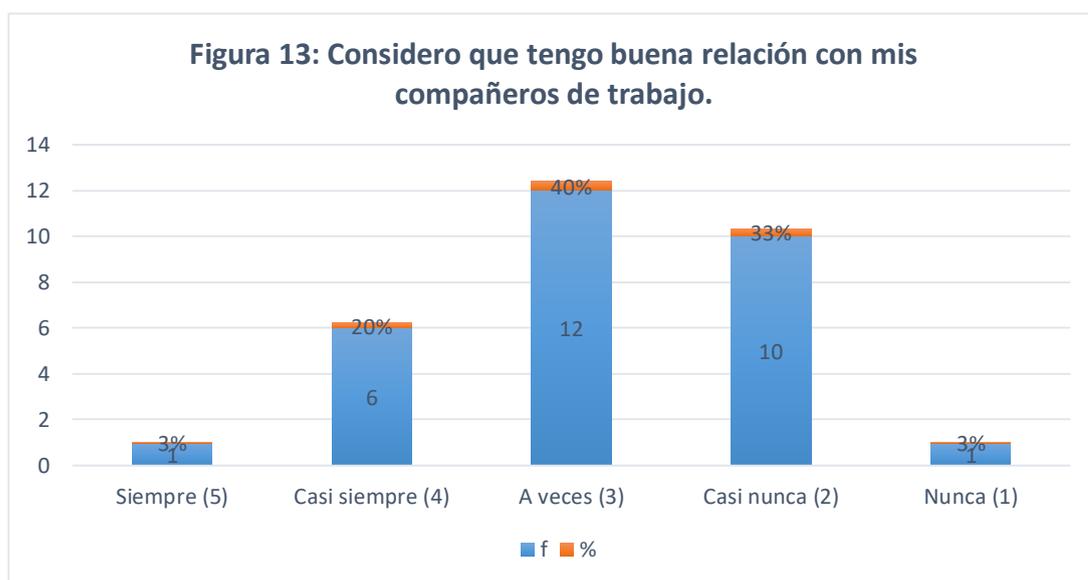
**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°12, de la muestra encuestada, se observa un 3% de los trabajadores siempre plantean estrategias de trabajo utilizando sus conocimientos; un 13% afirma que casi siempre plantean estrategias de trabajo utilizando sus conocimientos; un 47% manifiesta que a veces plantean estrategias de trabajo utilizando sus conocimientos; un 27% expresa que casi nunca plantean estrategias de trabajo utilizando sus conocimientos; mientras que un 10% de los trabajadores nunca plantean estrategias de trabajo utilizando sus conocimientos en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 13

*Considero que tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	1	3%
Casi siempre	6	20%
A veces	12	40%
Casi nunca	10	33%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



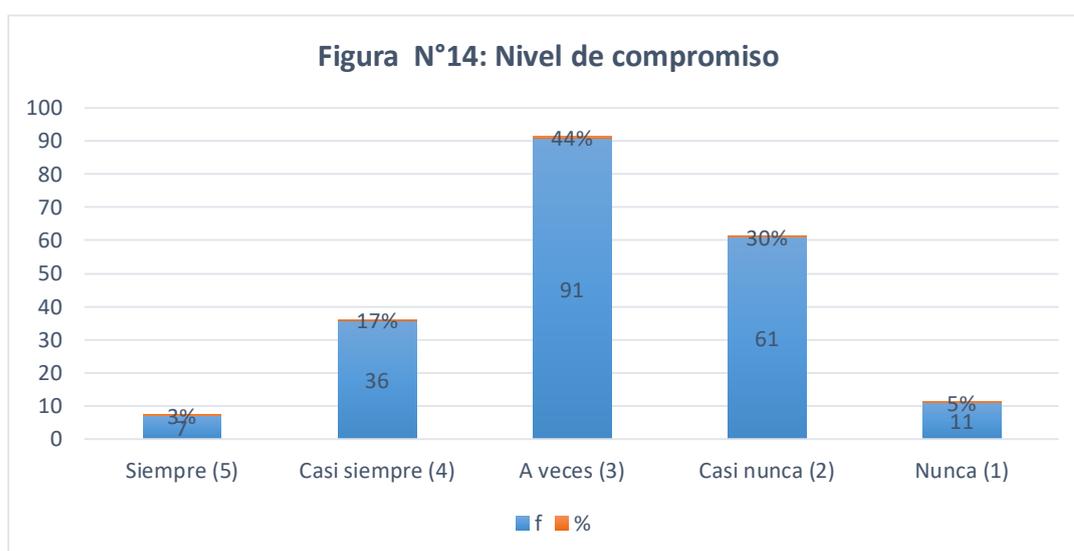
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°13, de la muestra encuestada, se observa un 3% de los trabajadores siempre consideran que tienen buena relación con sus compañeros de trabajo; un 20% afirma que casi siempre; un 40% manifiesta que a veces; un 33% expresa que casi nunca; mientras que un 3% de los trabajadores nunca consideran que tienen buena relación con sus compañeros de trabajo en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 14  
Nivel de compromiso

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	7	3%
Casi siempre	36	17%
A veces	91	44%
Casi nunca	61	30%
Nunca	11	5%
Total	206	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



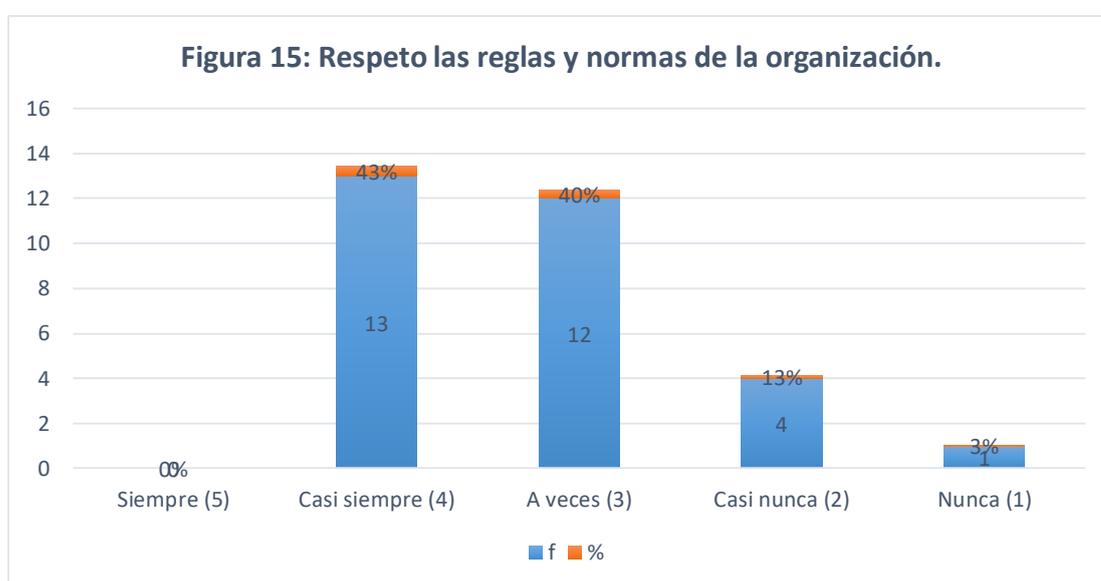
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°14, de la muestra encuestada, se observa que un 3% de los trabajadores afirma que siempre desarrollan el nivel de compromiso; un 17% afirma que casi siempre desarrollan el nivel de compromiso; un significativo 44% manifiesta que a veces desarrollan el nivel de compromiso; un 30% expresa que casi nunca desarrollan el nivel de compromiso; mientras que un 5% de los trabajadores, afirma que nunca desarrollan el nivel de compromiso en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 15  
*Respeto las reglas y normas de la organización.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	13	43%
A veces	12	40%
Casi nunca	4	13%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



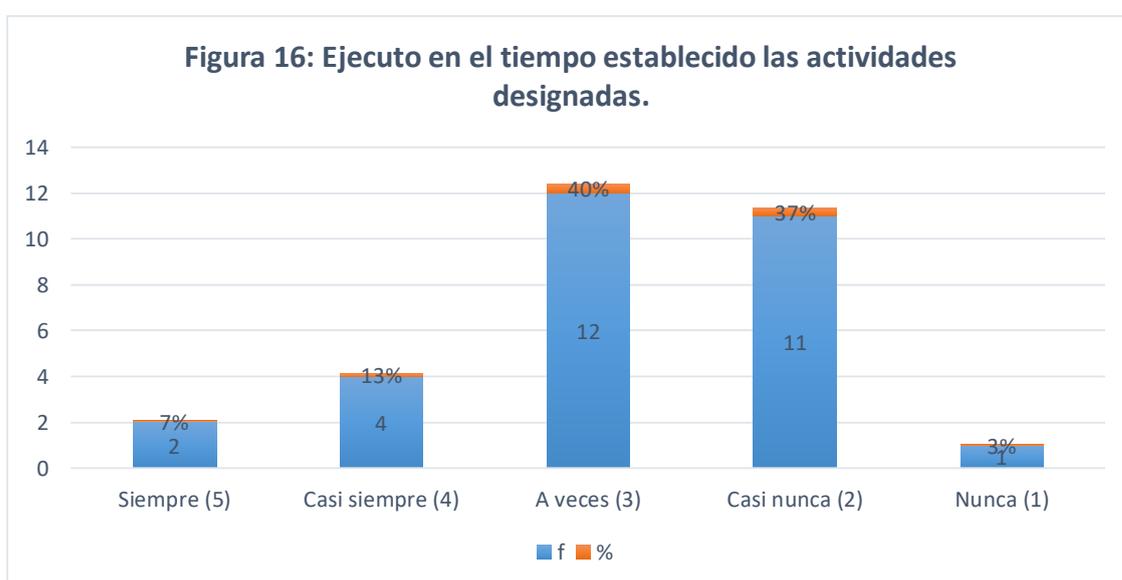
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.** - De la tabla y figura N°15, de la muestra encuestada, se observa un 0% de los trabajadores siempre respetan las reglas y normas; un 43% afirma que casi siempre respetan las reglas y normas; un 40% manifiesta que a veces respetan las reglas y normas; un 13% expresa que casi nunca respetan las reglas y normas; mientras que un 3% de los trabajadores nunca respetan las reglas y normas en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 16  
Ejecuto en el tiempo establecido las actividades designadas.

Frecuencia	f	%
Categoría		
Siempre (5)	2	7%
Casi siempre (4)	4	13%
A veces (3)	12	40%
Casi nunca (2)	11	37%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



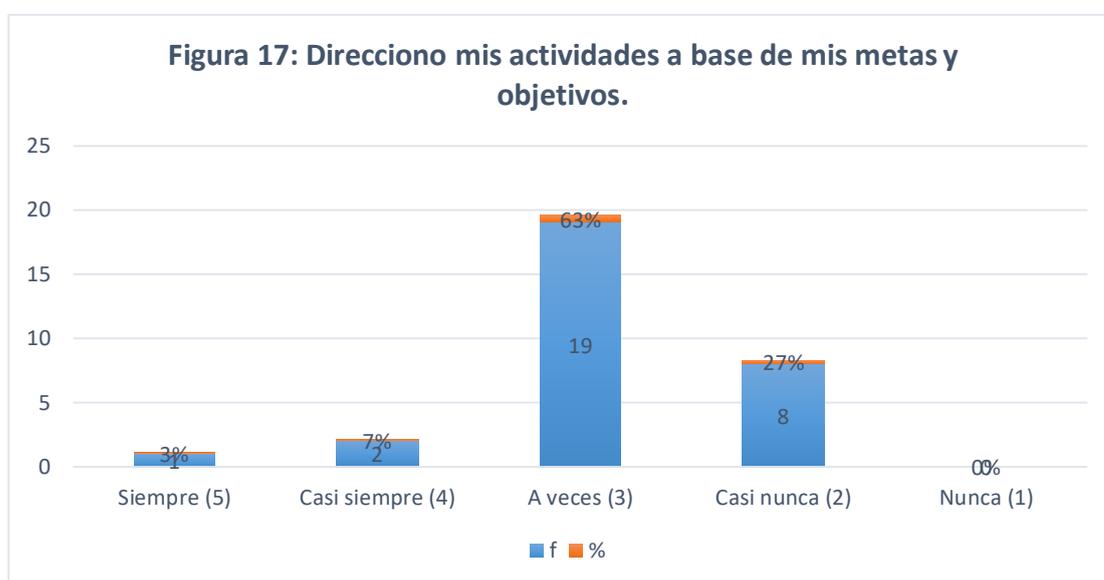
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°16, de la muestra encuestada, se observa un 7% de los trabajadores siempre ejecutan en el tiempo establecido las actividades designadas; un 13% afirma que casi siempre ejecutan en el tiempo establecido las actividades designadas; un 40% manifiesta que a veces ejecutan en el tiempo establecido las actividades designadas; un 37% expresa que casi nunca ejecutan en el tiempo establecido las actividades designadas; mientras que un 3% de los trabajadores nunca ejecutan en el tiempo establecido las actividades designadas en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 17  
*Direcciono mis actividades a base de mis metas y objetivos.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	1	3%
Casi siempre	2	7%
A veces	19	63%
Casi nunca	8	27%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



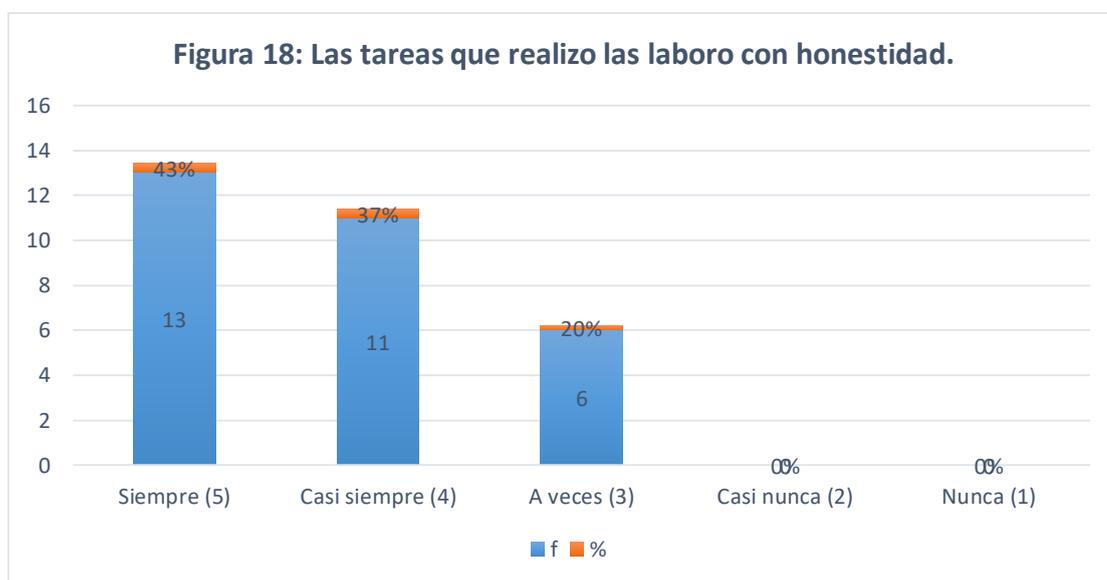
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°17, de la muestra encuestada, se observa un 3% de los trabajadores siempre direccionan sus actividades a base de metas y objetivos; un 7% afirma que casi siempre direccionan sus actividades a base de metas y objetivos; un 63% manifiesta que a veces direccionan sus actividades a base de metas y objetivos; un 27% expresa que casi nunca direccionan sus actividades a base de metas y objetivos; mientras que un insignificante 0% de los trabajadores nunca direccionan sus actividades a base de metas y objetivos en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 18  
*Las tareas que realizo las laboro con honestidad.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	13	43%
Casi siempre	11	37%
A veces	6	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

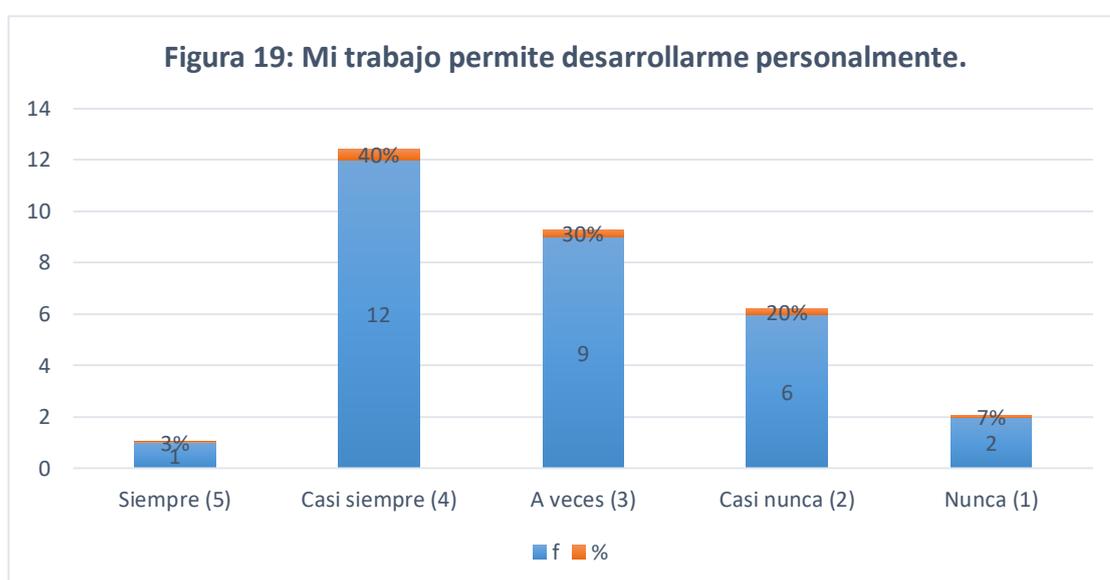
**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°18, de la muestra encuestada, se observa un 43% de los trabajadores siempre desarrollan las tareas laborales con honestidad; un 37% afirma que casi siempre desarrollan las tareas laborales con honestidad; un 20% manifiesta que a veces desarrollan las tareas laborales con honestidad; un 0% expresa que casi nunca desarrollan las tareas laborales con honestidad; mientras que un insignificante 0% de los trabajadores nunca desarrollan las tareas laborales con honestidad en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla19

*Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	1	3%
Casi siempre	12	40%
A veces	9	30%
Casi nunca	6	20%
Nunca	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°19, de la muestra encuestada, se observa un 3% de los trabajadores siempre permiten; un 40% afirma que casi siempre; un 30% manifiesta que a veces permiten desarrollarse personalmente; un 20% expresa que casi nunca; mientras que un 7% de los trabajadores nunca permiten desarrollarse personalmente en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 20  
*Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	3	10%
Casi siempre	1	3%
A veces	12	40%
Casi nunca	10	33%
Nunca	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



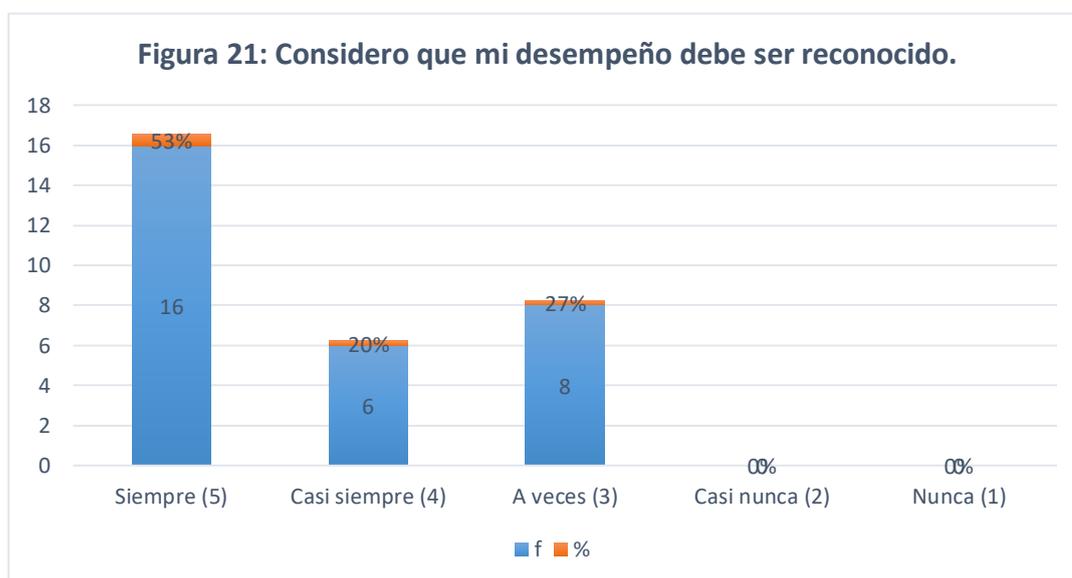
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°20, de la muestra encuestada, se observa un 10% de los trabajadores siempre se sienten felices con los resultados que logran en el trabajo ; un 3% afirma que casi siempre se sienten felices con los resultados que logran en el trabajo; un 40% manifiesta que a veces se sienten felices con los resultados que logran en el trabajo; un 33% expresa que casi nunca se sienten felices con los resultados que logran en el trabajo; mientras que un 13% de los trabajadores nunca se sienten felices con los resultados que logran en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 21  
Considero que mi desempeño debe ser reconocido.

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	16	53%
Casi siempre	6	20%
A veces	8	27%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



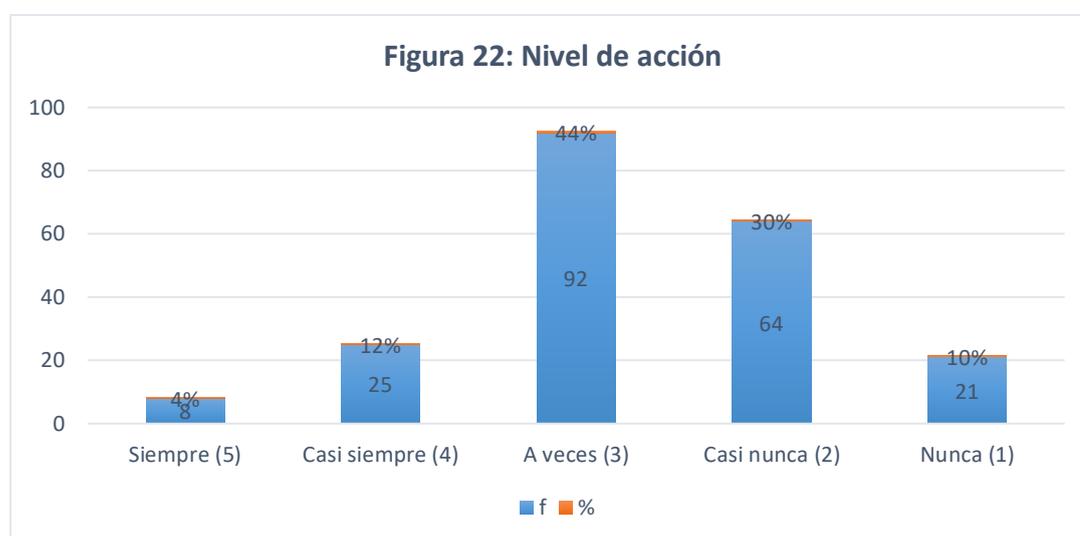
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°21, de la muestra encuestada, se observa un 53% de los trabajadores consideran que siempre su desempeño debe ser reconocido; un 20% consideran que casi siempre su desempeño debe ser reconocido; un 27% consideran que a veces su desempeño debe ser reconocido; un 0% expresa que casi nunca su desempeño debe ser reconocido; mientras que un 0% de los trabajadores nunca su desempeño debe ser reconocido en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 22  
Nivel de acción

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	8	4%
Casi siempre	25	12%
A veces	92	44%
Casi nunca	64	30%
Nunca	21	10%
Total	210	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



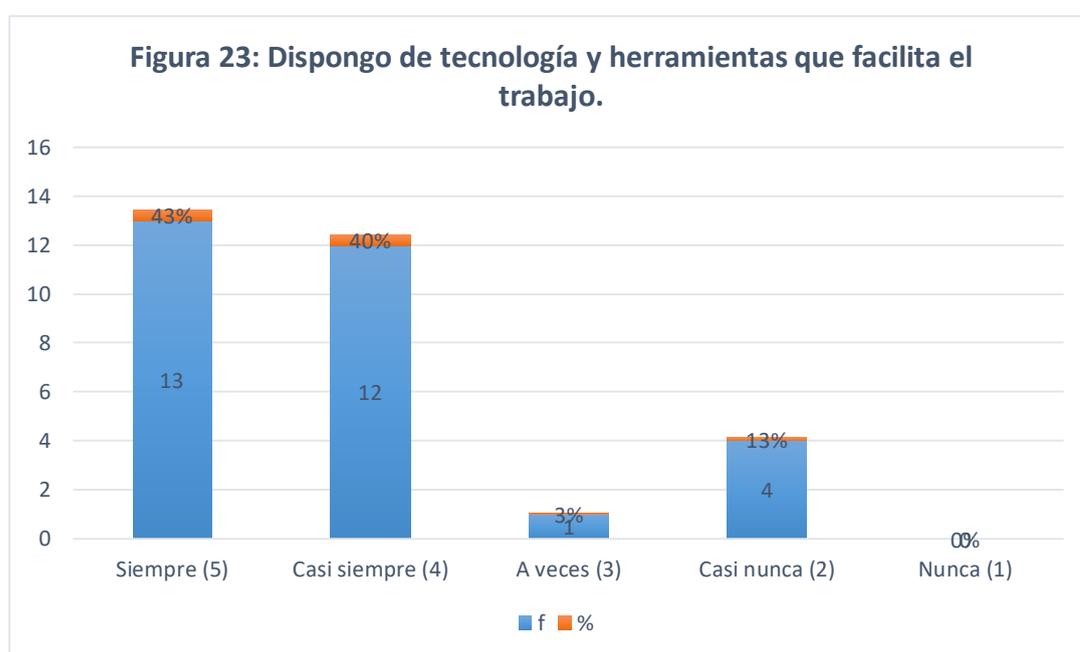
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°22, de la muestra encuestada, se observa que un 4% de los trabajadores afirma que siempre desarrollan el nivel de acción; un 12% afirma que casi siempre desarrollan el nivel de acción; un significativo 44% manifiesta que a veces desarrollan el nivel de acción; un 30% expresa que casi nunca desarrollan el nivel de acción; mientras que un 10% de los trabajadores, afirma que nunca desarrollan el nivel de acción en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 23  
*Dispongo de tecnología y herramientas que facilita el trabajo.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	13	43%
Casi siempre	12	40%
A veces	1	3%
Casi nunca	4	13%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



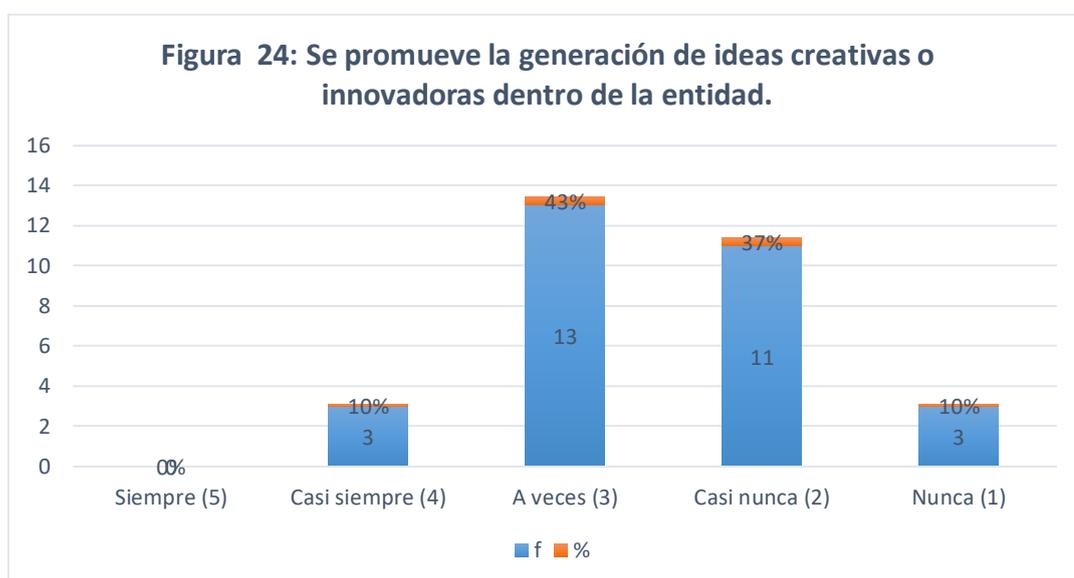
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°23, de la muestra encuestada, se observa un 43% siempre disponen de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo; un 40% consideran que casi siempre disponen de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo; un 3% consideran que a veces disponen de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo; un 13% expresa que casi nunca disponen de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo; mientras que un 0% de los trabajadores afirman que nunca disponen de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 24  
*Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de la entidad.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	10%
A veces	13	43%
Casi nunca	11	37%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

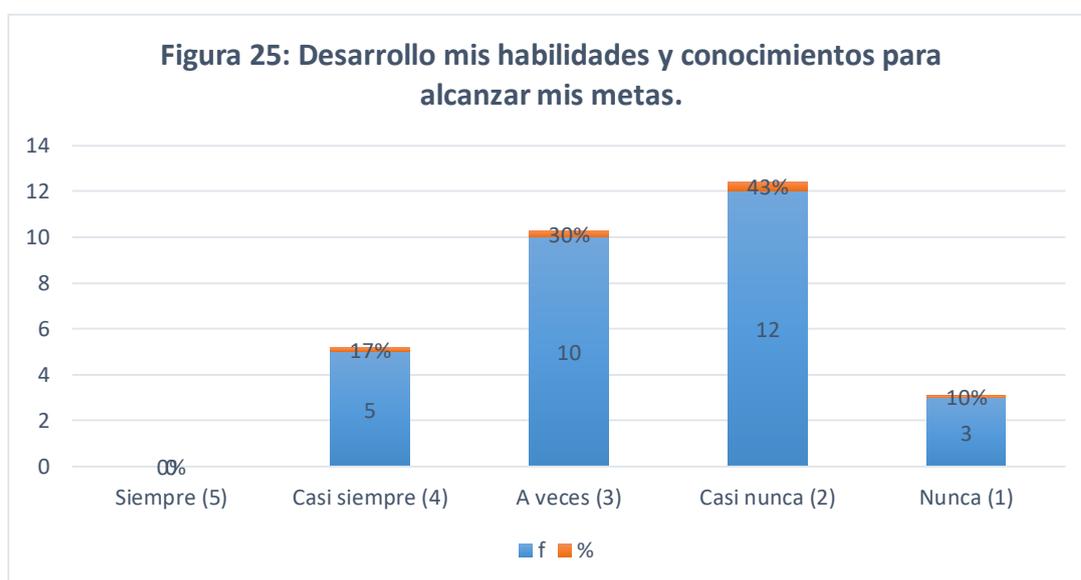
**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°24, de la muestra encuestada, se observa un 0% siempre se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras; un 10% consideran que casi siempre se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras; un 43% afirma que a veces se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras; un 37% expresa que casi nunca se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras; mientras que un 10% de los trabajadores afirma que nunca se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 25

*Desarrollo mis habilidades y conocimientos para alcanzar mis metas.*

Categoría/ Frecuencia	f	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	5	17%
A veces	10	30%
Casi nunca	12	43%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



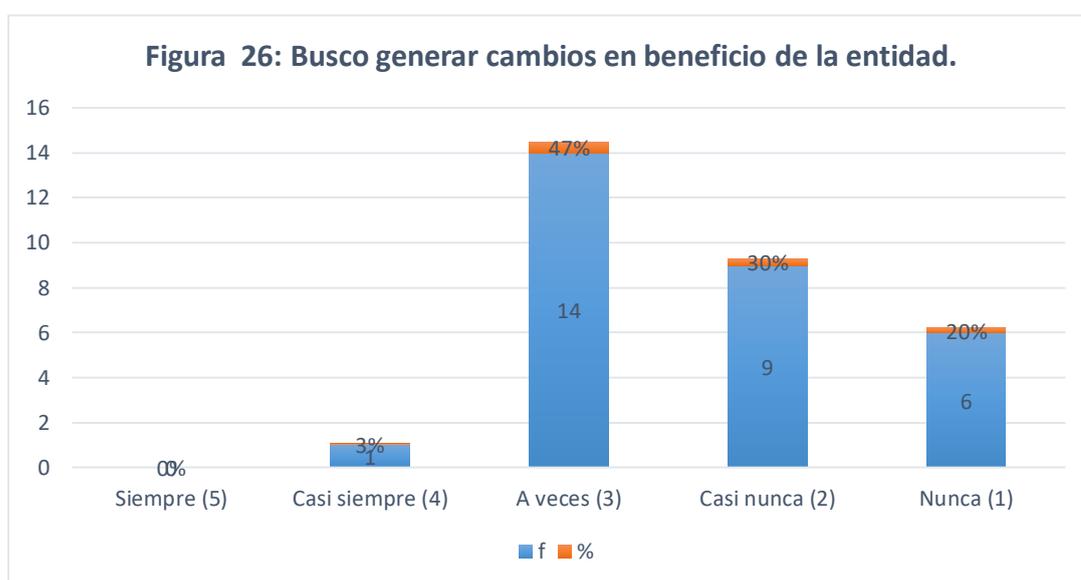
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°25, de la muestra encuestada, se observa un 0% de los trabajadores siempre desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas; un 17% consideran que casi siempre ; un 30% afirma que los trabajadores a veces desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas; un 43% expresa que casi nunca desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas; mientras que un 10% de los trabajadores afirma que nunca desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 26  
*Busco generar cambios en beneficio de la entidad.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	3%
A veces	14	47%
Casi nunca	9	30%
Nunca	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

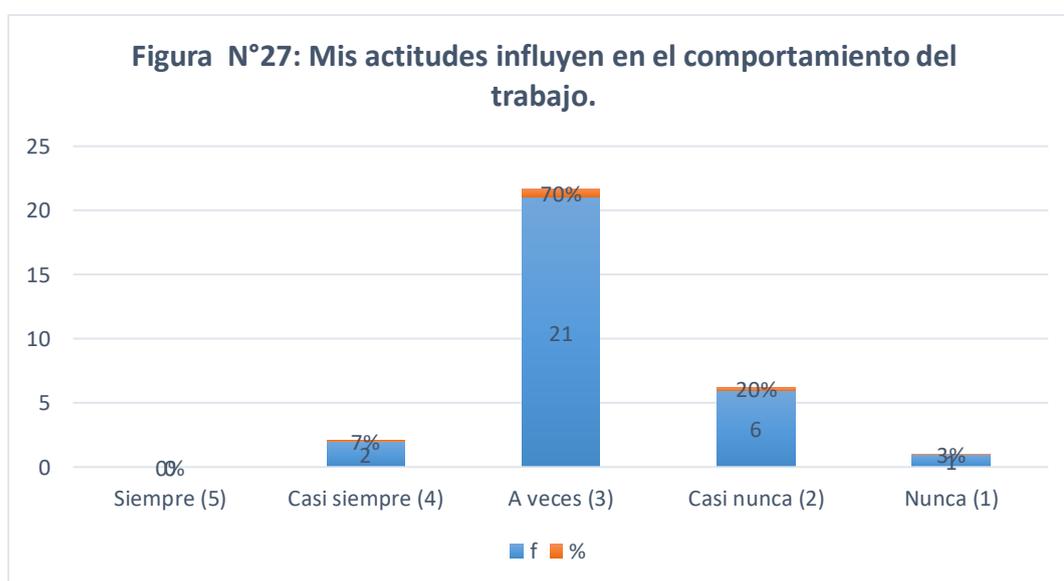
**Descripción estadística.** - De la tabla y figura N°26, de la muestra encuestada, se observa un 0% de los trabajadores siempre buscan generar cambios; un 3% consideran que casi siempre buscan generar cambios; un 47% afirma que los trabajadores a veces buscan generar cambios; un 30% expresa que casi nunca buscan generar cambios; mientras que un 20% de los trabajadores afirma que nunca buscan generar cambios en beneficio de la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 27

*Mis actitudes influyen en el comportamiento del trabajo.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	7%
A veces	21	70%
Casi nunca	6	20%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



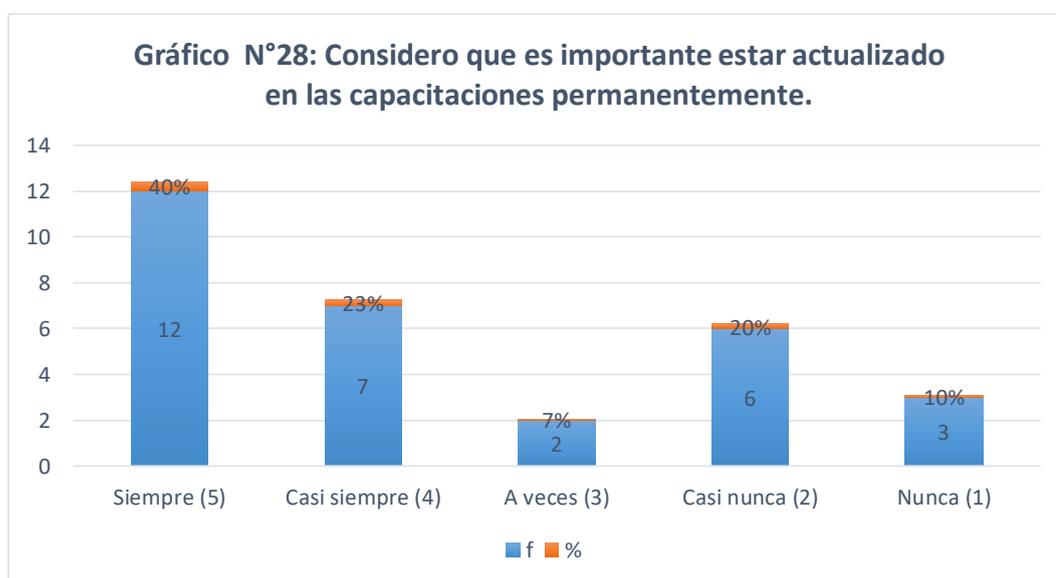
Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°27, de la muestra encuestada, se observa un 0% de los trabajadores siempre sus actitudes influyen en el comportamiento del trabajo ; un 7% consideran que casi siempre sus actitudes influyen en el comportamiento del trabajo; un 70% afirma que los trabajadores a veces sus actitudes influyen en el comportamiento del trabajo; un 20% expresa que casi nunca sus actitudes influyen en el comportamiento del trabajo; mientras que un 3% de los trabajadores afirma que nunca sus actitudes influyen en el comportamiento del trabajo de la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 28  
*Considero que es importante estar actualizado en las capacitaciones permanentemente.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	12	40%
Casi siempre	7	23%
A veces	2	7%
Casi nunca	6	20%
Nunca	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

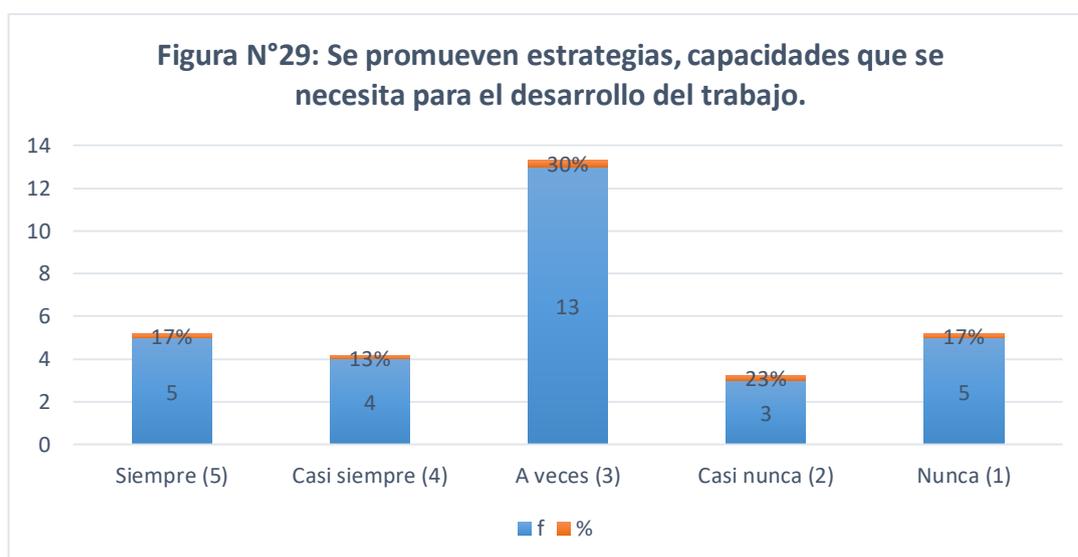
**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°28, de la muestra encuestada, se observa un 40% de los trabajadores siempre consideran que es importante estar actualizado en capacitaciones permanentemente ; un 23% consideran que casi siempre ; un 7% afirma que los trabajadores a veces; un 20% expresa que casi nunca es importante estar actualizado en capacitaciones permanentemente; mientras que un 10% de los trabajadores afirma que nunca es importante estar actualizado en capacitaciones permanentemente en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

Tabla 29

*Se promueven estrategias, capacidades que se necesita para el desarrollo del trabajo.*

Categoría/Frecuencia	f	%
Siempre	5	17%
Casi siempre	4	13%
A veces	13	30%
Casi nunca	3	23%
Nunca	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos – Anexo N° 02



Fuente: Base de datos – Anexo N° 03

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N°29, de la muestra encuestada, se observa un 17% de los trabajadores siempre consideran que deban promoverse estrategias, capacidades que se necesite para el desarrollo del trabajo; un 13% consideran que casi; un 30% afirma que los trabajadores a veces; un 23% expresa que casi; mientras que un 17% de los trabajadores afirma que nunca consideran que deban promoverse estrategias, capacidades que se necesite para el desarrollo del trabajo en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

## **IV. Discusión**

Los datos a discutir (analizar) lo vamos a realizar, teniendo en cuenta los objetivos, de los objetivos específicos a los objetivos generales:

### **Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.**

De la tabla y grafico N° 02 de la muestra encuestada, se observa en líneas generales un 73% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco manifiestan que a veces y casi nunca desarrollan el talento humano. Estos datos son comprobados por Moreyra (2017) que describe que “si existe una proyección, cambio, infraestructura, liderazgo, responsabilidad social, compromiso con la propia gestión, reforzando los recursos humanos, para fomentar una mayor percepción por parte de los trabajadores, en tanto difundir y poner en practica la misión y visión, si se necesita cambios que estos lo hagan ya que todo es en base a los resultados, siendo así los propios trabajadores puedan desarrollar y por ende ser recompensados”, por otro lado según Alles (2002) describe que todos tienen habilidades para muchas situaciones y estas son realizadas a cada una de su competencia que se les asigne, aprendida a lo largo de la experiencia por ello muchas organizaciones invierten en estas convicciones porque tienen claro tres subsistemas como son la selección, para que solo puedan ingresar personas que cumplan estas cualidades, la siguiente es evaluar la ocupación , siendo de gran ayuda para conocer y el fundamental de todos es el desarrollo, ya que este implica se parte de los dos primeros” siguiendo con lo escrito Calderón (2006) describe que “el principal talento humano es apoyar que toda entidad u organización emplee capacidades estratégicas de actuación, implicando trabajar en base a la visión, acción y cultura”. Los resultados encontrados no se ajustan a lo sostenido por Chiavenato (2002) que describe por otra parte también las habilidades humanas se enuncian en un triángulo de aspecto fundamental, como son personas de talento netamente extraordinarias con una personalidad que diferencia de otros, siendo una realidad distinta poseyendo la habilidad, el conocimiento, destreza , capacidad indispensable para

cualquier proyecto encaminado a reunir buen recurso dentro de una organización, una persona capaz de activar la inteligencia basada en cualquier recurso de la organización o entidad, para optar por la inteligencia, el aprendizaje constante indispensable en renovar y competir en un mundo con el gran desafío, cambio, tácitamente capaz de afrontar en dinamismo. De lo que se puede deducir en la municipalidad si bien no se está desarrollando un correcto desarrollo del talento humano, sin embargo se está intentando de alguna u otra forma, siendo así regularmente en mención a los resultados obtenidos.

### **Describir el nivel de “capacidad” en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco, 2018.**

De la tabla y grafico N° 03 de la muestra en estudio, un significativo 67% de los trabajadores expresan que a veces y casi nunca se promueve y desarrolla el liderazgo en los equipos de trabajos; de la tabla y grafico N° 04 se observa un 56% de los trabajadores, manifiestan que casi siempre y a veces se sienten útil con la labor que realizan; de la tabla y grafico N° 05 se observa que un significativo 80% de los trabajadores a veces y casi nunca trabajan con energía y dinamismo; de la tabla y grafico N° 06 se observa un 67% de los trabajadores manifiestan que casi siempre y a veces se adaptan a los cambios; de la tabla y grafico N° 07 se observa que un importante 63% de los trabajadores a veces y casi siempre logran trabajar bajo presión; de la tabla y grafico N° 08 se observa un significativo 80% de los trabajadores a veces y casi nunca buscan apoyo cuando es necesario para las labores diarias; de la tabla y grafico N° 09 se observa que un gran 87% de los trabajadores casi siempre y a veces logran las metas y actividades antes del tiempo determinado; de la tabla y grafico N° 10 se observa que un 56% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi siempre buscan alternativas de solución ante situaciones específicas; de la tabla y grafico N° 11 se observa que un significativo 74% de los trabajadores manifestaron que casi nunca y a veces, planean estrategias de trabajos utilizando sus conocimientos y de la tabla y grafico N° 12 se observa un significativo 73% de los trabajadores a

veces y casi nunca consideran que tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo en la municipalidad distrital de Samanco. Estos resultados son comprobados a los obtenidos por Mora (2008) quien afirma “respecto a la capacidad que tiene todo talento humano para mejorar las relaciones laborales internas dentro de una compañía, dando una buena sistematización, diagnóstico, análisis de información, planteando propuestas de comunicación ya que para aquellas gestiones que tienen diversos problemas, se observen y solucionen las deficiencias, mejorando dentro de todo la cultura organizacional”. Los resultados encontrados, no se ajustan a lo sostenido por Grau (2016) que enuncia “aquella capacidad de realizar diversos o determinados planes, sean a consecuencia de la actitud, habilidades entorno al conocimiento y a la experiencia adquirida a lo largo de los años, para un buen empeño, desarrollando el liderazgo, dinamismo, para que se sientan parte y útil, capaz de responder diversas cuestiones entorno a la organización”; por su parte Cuestas (2010) nos dice es “como aquel cumplir de cargos designados por objetivos propios de la empresa, en razón a un conjunto de normas , procedimientos, establecidos por la cultura organizacional de la misma, de modo que esto constituye tiempo, ética y dedicación en materializar los logros antes expuestos”. De lo que se puede deducir en la municipalidad distrital de Samanco los trabajadores regularmente utilizan las diversas capacidades entorno al desempeño de sus funciones para con la entidad, con el estado y por supuesto con el ciudadano.

### **Describir el nivel de “compromiso” en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco, 2018.**

De la tabla y gráfico N° 13 de la muestra en estudio un significativo 83% de los trabajadores manifiestan que casi siempre y a veces respetan las reglas y normas internas y externas; de la tabla y gráfico N° 14 se observa que un 77% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca ejecutan en el tiempo establecido las actividades designadas; de la tabla y gráfico N° 15 se observa que un gran significativo 90% de los trabajadores manifiestan que a

veces y casi nunca direccionan sus actividades a base de metas y objetivos; de la tabla y grafico N° 16 se observa que un 80% de los trabajadores manifiestan que siempre y casi siempre desarrollan las tareas laborales con honestidad; de la tabla y grafico N° 17 se observa que un 60% de los trabajadores afirman que a veces y casi nunca permiten desarrollarse personalmente; de la tabla y grafico N° 18 se observa que un 73% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi siempre se sienten felices con los resultados que logran en el trabajo; y de la tabla y grafico N° 19 se observa un significativo 80% de los trabajadores que manifestaron que siempre y a veces su desempeño debería ser premiado o reconocidos en la municipalidad distrital de Samanco. Estos resultados son comprobados a los obtenidos, según Ramírez (2012) nos dice que “es una ventaja competitiva para la realidad en la que vivimos ya que la crisis social demanda de buenos talentos para cada empresa o entidad, siendo conciso en mejorar los equipos humanos entorno al compromiso” por otra parte Pardo y Díaz (2015) afirma que “para un mejor manejo organizacional con mención al compromiso del talento humano se tuvo que generar procesos de capacitación y desarrollo de competencias, llegando a la conclusión que los diversos programas se han constituido como factores claves para el desempeño, en mejorar el ambiente, el clima laboral, reducir tensión, mejorando el trabajo en equipo”. Los resultados encontrados no se ajustan a lo que Alles (2006) describe “que las personas tienen motivación para diferentes cosas, unas se relacionan directamente con el trabajo, otras con actividades ajenas entre ellas las familiares, también pueden encontrarse compartidas, de acuerdo a esto, se dice que el compromiso del trabajador será más efectivo, si se logra recibir méritos por parte de la organización, un incentivo que energiza, orienta y modera aún más los comportamientos en el buen desempeño de las cualidades para con el trabajo”. De lo que se puede inferir en la municipalidad distrital de Samanco, los trabajadores regularmente tienen un óptimo compromiso, aun así se manifiesta que requieren de incentivos para que puedan ser más eficientes y eficaces.

### **Describir el nivel de “acción” en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco, 2018.**

De la tabla y gráfico N° 20 de la muestra en estudio, un significativo 83% de los trabajadores expresan que siempre y casi siempre disponen de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo; de la tabla y gráfico N° 21 se observa un 80% de los trabajadores ,manifiestan que a veces y casi nunca se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras; de la tabla y gráfico N° 22 se observa un 73% de los trabajadores que manifiestan que a veces y casi nunca desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas; de la tabla y gráfico N° 23, se observa un 77% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces y casi nunca buscan generar cambios en beneficio de la organización; de la tabla y gráfico N° 24 se observa que un 90% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca sus actitudes, influyen en el comportamiento del trabajo; de la tabla y gráfico N° 25 se observa que un 63% de los trabajadores manifiestan que siempre y casi siempre es importante estar actualizados en capacitaciones permanentemente y finalmente la tabla y gráfico N° 26 se observa que un 63% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre y casi siempre deben considerar promover estrategias, capacidades para el desarrollo del trabajo en la municipalidad distrital de Samanco. Estos resultados son comprobados por Tinoco (2017) quien afirma “que esta aplicación acerca de la gestión del conocimiento en referencia al talento humano, tiene un nivel de acción generando valores y puntos débiles como son la falta de capacitación, ausencia de reconocimientos, recomendación del uso adecuado de la tecnología y al alcance para el mayor desempeño de las labores diarias, tanto en el desarrollo personal y social”. Los resultados obtenidos no se ajustan a lo que Cuestas (2010) afirma que “aquel que cumpla los cargos designados por objetivos propios de toda entidad es establecer una buena cultura organizacional, de modo que constituye, tiempo, ética y dedicación en materializar los logros expuestos”, así como Cobali (2009) nos expresa que, “aquel proceso, consiste en valorar, capacitar de la forma más sistemática y objetiva al desempeño de los trabajadores en una organización o entidad,

destacando la retroalimentación entre empleador y trabajadores ya que ambos son parte del proceso de competencia en una entidad". De lo que se puede deducir en la municipalidad si bien es cierto se realizan algunos puntos como las capacitaciones, sin embargo esto deber ser constante ya que el gobierno peruano los estipula y constituye en sus normas.

## **V. Conclusiones**

En el presente trabajo se tuvo el propósito describir el desarrollo del talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Samanco, como conclusión se tiene lo siguiente:

**Primera:** En la Municipalidad Distrital de Samanco, no se fomenta debidamente el talento humano en los trabajadores, esto es porque un 73% de los encuestados expresan que a veces y casi nunca se desarrolla.

**Segunda:** En la Municipalidad Distrital de Samanco, el nivel de capacidad en los trabajadores se efectúa regularmente y no como debería ser esto es porque un 67% de los trabajadores expresan que a veces y casi nunca se promueve y desarrolla el liderazgo en los equipos de trabajos; un 56% de los trabajadores, manifiestan que casi siempre y a veces se sienten útil con la labor que realizan; un 80% de los trabajadores a veces y casi nunca trabajan con energía y dinamismo; un 67% de los trabajadores manifiestan que casi siempre y a veces se adaptan a los cambios; un 63% de los trabajadores a veces y casi siempre logran trabajar bajo presión; un significativo 80% de los trabajadores a veces y casi nunca buscan apoyo cuando es necesario para las labores diarias; un 87% de los trabajadores casi siempre y a veces logran las metas y actividades antes del tiempo determinado; un 56% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi siempre buscan alternativas de solución ante situaciones específicas; un 74% de los trabajadores manifestaron que casi nunca y a veces, planean estrategias de trabajos utilizando sus conocimientos y un 73% de los trabajadores a veces y casi nunca consideran que tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo.

**Tercera:** En la Municipalidad Distrital de Samanco, el nivel de compromiso en los trabajadores se efectúa regularmente y no como debería ser esto es porque un 83% de los trabajadores manifiestan que casi siempre y a veces respetan las reglas y normas internas y externas; un 77% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca ejecutan en el tiempo establecido las actividades designadas; que un 90% de los trabajadores manifiestan que a

veces y casi nunca direccionan sus actividades a base de metas y objetivos; un 80% de los trabajadores manifiestan que siempre y casi siempre desarrollan las tareas laborales con honestidad; un 60% de los trabajadores afirman que a veces y casi nunca permiten desarrollarse personalmente; un 73% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi siempre se sienten felices con los resultados que logran en el trabajo; y un 80% de los trabajadores que manifestaron que siempre y a veces su desempeño debería ser premiado o reconocidos.

**Cuarta:** En la Municipalidad Distrital de Samanco, el nivel de acción en los trabajadores se efectúa regularmente y no como debería ser, esto es porque un 83% de los trabajadores expresan que siempre y casi siempre disponen de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo; un 80% de los trabajadores ,manifiestan que a veces y casi nunca se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras; un 73% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas; un 77% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces y casi nunca buscan generar cambios en beneficio de la organización; un 90% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca sus actitudes, influyen en el comportamiento del trabajo; un 63% de los trabajadores manifiestan que siempre y casi siempre es importante estar actualizados en capacitaciones permanentemente y un 63% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre y casi siempre deben considerar promover estrategias, capacidades para el desarrollo del trabajo.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Al gerente municipal de la municipalidad distrital de Samanco, que se refuerce más la gestión de recursos humanos para que se pueda impulsar en los trabajadores las dinámicas que tengan por cumplirse debido a no se maneja el talento humano según las teorías expuestas y los resultados obtenidos.

**Segunda:** Al jefe de área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Samanco, que tenga más consideración y pueda difundir a cada trabajador la misión y visión que tiene primero toda entidad del estado para con la sociedad y esto mismo inculcarlo a los trabajadores para que tengan más responsabilidades.

**Tercera:** Al jefe del área de recursos humanos y gerente municipal de la municipalidad distrital de Samanco, que se siga generando más la dinámicas de capacitación ya que esto se enfoca a grandes resultados por parte de cada trabajador teniendo así una buena gestión entorno a celeridad, transparencia, modernización, entre otras que demanda la administración pública.

**Cuarta:** A los trabajadores, personal administrativo de la municipalidad distrital de Samanco, que se comprometan a crear un buen clima laboral, que se extingan las diferencias que pueden existir para que demuestren que son capaces de llevar a cabo una gestión optima, debido al incremento de cargas laborales, entorno al estrés, la no empatía, hablando en líneas generales las buenas costumbres que tenemos como personas, con valores éticos y profesionales, ya que se debe general el bien común de todo el distrito de Samanco.

## **VII. Referencias**

- Alfaro, L. (2017) *La gestión del Talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Diario gestión, Esan Business. Publicado el 4 de Julio del 2017. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>.
- Alles, M. (2005). *Desempeño y competencias. Evaluación 360°*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Gránica.
- Alles, M. (2010) *Diccionario de competencia*. Buenos Aires. Granica
- Bahamon, C.; Cortes, V.; Piñeros, D.; Rojas, O. (2014). *Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del are, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional, en empresas d los diferentes sectores de Bogotá*. Universidad Sergio Arbolea. Colombia. Bogotá. D.C
- Bernal, E. (2017). *Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de pertenencia de la Pymes en Zacatecas*. Gestión Joven. Revista de la Agrupación Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas. México, Df. Pag. 109-206.
- Cabrera, I. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la universidad cesar vallejo sede Huaral, 2014*. Universidad Cesar Vallejo. Huaral, Perú.
- Cobali, T. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones Educativas de Huamanga*. Universidad de Huamanga de Ayacucho - Perú.
- Congreso de la Republica (2002). *Ley N° 2758 "Ley marco de modernización de la Gestion del Estado"* Art. 1. Recuperado de <http://minagri.gob.pe/portal/download/pdf/cetsar/ley-modernizacion.pdf>.
- Cuestas, A. (2010) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. Bogota, Colombia.

- Chanlat, A. (2014). *El gobierno de las personas y la gestión de las cosas, reflexiones desde el humanismo en la administración, memorias, cátedra abierta del talento humano*. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill. 2° Edición.
- Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la Administración*. Mexico, DF. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del talento humano*. McGraw Hill. Bogota, Colombia.
- Estrada, J. (2000). *Desarrollo del talento humano para la gestión del conocimiento*. Gerencia estratégica. Universidad de Antioquia. Medellín, Peru.
- Espin, M. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional Chimborazo*. Universidad Nacional Chimborazo. La Habana, Cuba.
- Figuerola, R. (2017). *Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa local de Yungay 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Huaraz, Perú.
- Gálvez, E.; García, D. (2012). *Impacto de la innovación sobre el rendimiento sobre la MiPyme: Un estudio empírico en Colombia; Enero- Marzo 2012*. Vol 28. Pag.42.
- García, I. (2016). *El buen gestor del talento humano; Retos y Necesidades de Capacitación; Debates Iesa; Enero- Marzo 2016*. Volumen XXI; Págs. 38 – 42.
- García, R. (2016). *Gestión del talento humano y sus competencias*. Edición Administradores. EIRL. México, Df. Pag. 21.

- Gavagnin, O. (s.f.). *Talento humano, liderazgo y competencias en una organización inteligente*. Universidad San Martín de Porres. Alternativa Financiera, Lima. Pag. 9-11.
- Guerra, M. (2017). *Gestión del talento humano percibida por los trabajadores en lima Sheraton hotel & convention center 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R. (2003) *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. 3° Edición. México DF.
- Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*. Instituto Politécnico Nacional de la Ciudad de México. Mexico, DF.
- Mora, L. (2008). *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en sistemas de información S.A*. Universidad Javeriana de Bogotá. DC.
- Moreyra, E. (2017) *Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa national cleaning S.A*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Pardo, L. ;Díaz, O. (2015). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá, DC*. Universidad Kornand Lorenz. Bogotá, Colombia.
- Pérez, A.; Vásquez, A.; Levin, S. (2015). *El control de gestión y el talento humano, conceptos y enfoques*. Universidad y Empresa. Pag. 13-33.
- Runa (2017). *Los principales problemas de Recursos humanos*. México, Recuperado de <https://runahr.com/recursos/hr-management/cuales-son-los-principales-problemas-de-recursos-humanos-en-mexico/>
- Tarrillo, I. (2017). *Desarrollo organizacional y talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de san borja de la ugel n° 07, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad corporativa intercorp*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Wigdoski, J. (2010). *Estadística descriptiva e Inferencial*. Metodología de la Investigación. Recuperado de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/>

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Tabla N°30 Matriz de Consistencia**

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Desarrollo del Talento Humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018	¿Cómo se desarrolla el talento humano de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Samanco, 2018?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Describir el nivel de desarrollo del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco, 2018</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Describir el nivel de capacidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco, 2018.</p> <p>Describir el nivel de compromiso en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco, 2018.</p> <p>Describir el nivel de acción en los trabajadores de la municipalidad distrital de</p>	<p><b>TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Antecedentes:</b></p> <p><i>Evolución del concepto de talento humano</i></p> <p><i>Definición de Talento humano:</i></p> <p><i>Prioridad, objetivos</i></p> <p><b>Características:</b></p> <p>Objetivos</p> <p>Enfoques</p> <p>Modelos del Talento Humano</p> <p><b>Importancia:</b></p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p><b>Procedimiento del Desarrollo</b></p>	<p>• <b>Tipo de investigación.</b></p> <p><b>Por su naturaleza:</b></p> <p>Cualitativa Analiza, infiere e interpreta datos</p> <p><b>Por su finalidad:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Por su carácter:</b></p> <p>Descriptiva</p> <p><b>Por su alcance:</b></p> <p>Transversal o seccional</p> <p>• <b>Diseño de investigación</b></p> <p>Descriptivo simple</p> <p style="text-align: center;"><b>m O</b></p> <p><b>m:</b> Trabajadores de la municipalidad distrital de</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario de preguntas cerradas</p> <p><b>Escala:</b></p> <p>Nominal del Tipo Rensis Likert (1932)</p> <p><b>Categorías:</b></p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi Nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>• <b>Validez:</b></p> <p>Se determinara a criterio de juicio de dos expertos:</p> <p>Un experto de la</p>

Samanco, 2018.	<b>del Talento Humano:</b>	Samanco.	especialidad con grado de magister y/o doctor y el docente metodólogo del curso.
	Entorno a gerenciar, dirigir y supervisar;	<b>O:</b> Talento humano	• <b>Confiabilidad:</b>
	Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Población (N)</b></li> </ul> Constituido por Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco..	Se determinara por medio de la prueba estadística de Alfa de Crombach aplicado a una muestra piloto.
	Detección de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Muestra (n)</b></li> </ul> Constituido por 38 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samanco.	
	Retroalimentación	No probabilística	
	Implementación de programas de capacitación y/o desarrollo de competencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Método de análisis de datos</b></li> </ul> <b>Estadística descriptiva:</b> Tablas y gráficos de variables cualitativas (de barras o sectores circulares). Y el método inferencial e interpretativo.	

## ANEXO N°02 INSTRUMENTO

No es necesario que escribas tu nombre

¡Gracias por tu colaboración!

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>CAPACIDADES</b>						
1	Promueve y desarrolla el liderazgo en los equipos de trabajo.					
2	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
3	Trabajo con dinamismo y energía en las actividades de la organización.					
4	Me adapto a los cambios establecidos por la organización.					
5	Logro trabajar bajo presión de mis jefes inmediatos.					
6	Busco apoyo cuando es necesario.					
7	Logro mis metas y actividades antes del tiempo determinado					
8	Busco alternativas de solución ante situaciones específicas.					
9	Planteo estrategias de trabajo utilizando mis conocimientos.					
10	Considero que tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.					
<b>COMPROMISO</b>						
11	Respeto las reglas y normas de la organización.					
12	Ejecuto en el tiempo establecido las actividades designadas.					

13	Direcciono mis actividades a base de mis metas y objetivos.					
14	Las tareas que realizo las laboro con honestidad					
15	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
16	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
17	Considero que mi desempeño debe ser reconocido					
<i>ACCIÓN</i>						
18	Dispongo de tecnología y herramientas que facilita el trabajo					
19	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de la entidad.					
20	Desarrollo mis habilidades y conocimientos para alcanzar mis metas.					
21	Busco generar cambios en beneficio de la entidad.					
22	Mis actitudes influyen en el comportamiento del trabajo					
23	Considero que es importante estar actualizado en las capacitaciones permanentemente					
24	Se promueven estrategias , capacidades que se necesita para el desarrollo del trabajo.					

## ANEXO N° 03

## VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO:** Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										SUGERENCIAS			
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ		NO	SÍ	NO
TALENTO HUMANO:  Capacidad de realizar determinadas acciones, consecuencia de las aptitudes o habilidades que tenga, conocimiento y experiencia adquirida a lo largo de los años (Grau,	CAPACIDADES	Conocimiento  Habilidades  Competencia  Actitudes	1. Promueve y desarrolla el Liderazgo en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
			2. Me siento realmente útil con la labor que realizo						X		X		X		X		
			3. Trabajo con dinamismo y energía en las actividades de la organización.						X		X		X		X		
			4. Me adapto a los cambios establecidos por la organización.						X		X		X		X		
			5. Logro trabajar bajo presión de mis jefes inmediatos.						X		X		X		X		
			6. Busco apoyo cuando es necesario.						X		X		X		X		
			7. Logro mis metas y actividades antes del tiempo.						X		X		X		X		

2016)			8. Busco alternativas de solución ante situaciones específicas.						X		X		X			
			9. Planteo estrategias de trabajo utilizando mis conocimientos.						X		X		X			
			10. Considero que tengo buena relación con mis compañeros.						X		X		X			
	<b>COMPROMISO</b>	Decisión Conciencia Congruencia Honestidad Responsabilidad		11. Respeto las reglas y normas de la organización.						X		X		X		
				12. Ejecuto en el tiempo establecido las actividades designadas.						X		X		X		
				13. Direcciono mis actividades a base de mis metas y objetivos.						X		X		X		
				14. Las tareas que realizo las laboro con honestidad.						X		X		X		
				15. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.						X		X		X		
				16. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.						X		X		X		
				17. Considero que mi desempeño debe ser reconocido						X		X		X		
	<b>ACCIÓN</b>	Innovación Capacitación Estrategias Técnica Celeridad Motivación		18. Dispongo de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo.						X		X		X		
				19. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de la entidad.						X		X		X		
				20. Desarrollo mis habilidades y conocimientos para alcanzar mis metas.						X		X		X		

			21. Busco generar cambios en beneficio de la entidad.						X		X		X		
			22. Mis actitudes influyen en el comportamiento del trabajo.						X		X		X		
			23. Considero que es importante estar actualizado en las capacitaciones permanentemente.						X		X		X		
			24. Se promueven estrategias, capacidades que se necesita para el desarrollo del trabajo.						X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No Aplicable ( )**

**Apellidos y nombres de juez validador:** Dr. Nicolás Álvarez Carrillo    **DNI:** 32736800

**Especialidad del Validador:**

**Lugar y fecha:** Nuevo Chimbote, octubre 2018

TÍTULO: Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la municipalidad distrital de Samanco,2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										SUGERENCIAS			
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ		NO	SÍ	NO
TALENTO HUMANO  Capacidad de realizar determinadas acciones, consecuencia de las aptitudes o habilidades que tenga, conocimiento y experiencia adquirida a lo largo de los años (Grau, 2016)	CAPACIDADES	Conocimiento  Habilidades  Competencia  Actitudes	1. Promueve y desarrolla el Liderazgo en los equipos de trabajo						X		X		X		X		
			2. Me siento realmente útil con la labor que realizo						X		X		X		X		
			3. Trabajo con dinamismo y energía en las actividades de la organización.						X		X		X		X		
			4. Me adapto a los cambios establecidos por la organización.						X		X		X		X		
			5. Logro trabajar bajo presión de mis jefes inmediatos.						X		X		X		X		
			6. Busco apoyo cuando es necesario.						X		X		X		X		
			7. Logro mis metas y actividades antes del tiempo.						X		X		X		X		
			8. Busco alternativas de solución ante situaciones específicas.						X		X		X		X		
			9. Planteo estrategias de trabajo utilizando mis						X		X		X		X		

			conocimientos.															
			10. Considero que tengo buena relación con mis compañeros.						X		X		X		X			
<b>COMPROMISO</b>	Decisión Conciencia Congruencia Honestidad Responsabilidad		11. Respeto las reglas y normas de la organización.						X		X		X		X			
			12. Ejecuto en el tiempo establecido las actividades designadas.						X		X		X		X			
			13. Direcciono mis actividades a base de mis metas y objetivos.							X		X		X		X		
			14. Las tareas que realizo las laboro con honestidad.							X		X		X		X		
			15. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.							X		X		X		X		
			16. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.							X		X		X		X		
			17. Considero que mi desempeño debe ser reconocido							X		X		X		X		
<b>ACCIÓN</b>	Innovación		18. Dispongo de tecnología y herramientas que facilitan el trabajo.						X		X		X		X			
	Capacitación Estrategias Técnica		19. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de la entidad.						X		X		X		X			

Celeridad Motivación	20. Desarrollo mis habilidades y conocimientos para alcanzar mis metas.							X		X		X		X		
	21. Busco generar cambios en beneficio de la entidad.							X		X		X		X		
	22. Mis actitudes influyen en el comportamiento del trabajo.							X		X		X		X		
	23. Considero que es importante estar actualizado en las capacitaciones permanentemente.							X		X		X		X		
	24. Se promueven estrategias, capacidades que se necesita para el desarrollo del trabajo.							X		X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No Aplicable ( )**

**Apellidos y nombres de juez validador:** Dr. Tania Torres Sáenz    **DNI:** 18147332

**Especialidad del Validador:** Maestra en Gestión Publica

**Lugar y fecha:** Nuevo Chimbote, octubre 2018



## FICHA DE DATOS DEL EXPERTO: DOCENTE METODÓLOGO / ESPECIALISTA

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>NICOLÁS ÁLVAREZ CARRILLO</b>		<b>DNI N°</b>	32736800
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de preguntas cerradas			
<b>Dirección domiciliaria</b>	URB. CASUARINAS II ETAPA H <sub>2</sub> – 6 NUEVO CHIMBOTE		<b>Teléfono domicilio</b>	-----
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	LICENCIADO EN EDUCACIÓN. MATEMÁTICA, FÍSICA Y COMPUTACIÓN		<b>Teléfono Celular</b>	943411774
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR			
<b>Mención</b>	EDUCACIÓN			
<b>Centro laboral</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
<b>Experticia como juez y/o experto</b>	ASESOR METODOLÓGICO EN EL ÁREA DE INVESTIGACIÓN			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Nuevo Chimbote, octubre 2018	

## FICHA DE DATOS DEL EXPERTO: DOCENTE METODÓLOGO / ESPECIALISTA

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>TANIA MARCELA TORRES SAENZ</b>	<b>DNI N°</b>	18147332
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de preguntas cerradas		
<b>Dirección domiciliaria</b>	URB. BELLAMAR MZ. B LTE. 31 NUEVO CHIMBOTE	<b>Teléfono domicilio</b>	-----
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	ABOGADA	<b>Teléfono Celular</b>	948298698
<b>Grado Académico</b>	MAESTRA		
<b>Mención</b>	GESTIÓN PÚBLICA		
<b>Centro laboral</b>	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO		
<b>Experticia como juez y/o experto</b>			
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Nuevo Chimbote, octubre 2018

### Ficha Técnica 1:

<b>DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO</b>	Cuestionario de preguntas cerradas		
<b>AUTOR</b>	Contreras Bernaola Jean Franco		
<b>MUESTRA DE ESTUDIO</b>	30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco.		
<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	Nominal, con respuestas tipo escala de Likert		
<b>CATEGORÍAS DE RESPUESTAS</b>	<b>Categorías:</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
<b>NIVELES DE MEDICIÓN</b>	<b>O. General</b>	<b>O. específico 1</b>	<b>O. específico 2</b>
	Bueno: [202 - 304] Regular: [108 - 201] Malo: [0 - 107]	Bueno: [126 - 190] Regular: [63 - 125] Malo: [0 - 62]	Bueno: [76 - 114] Regular: [38 - 75] Malo: [0 - 37]
<b>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</b>	$\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.41$ de confiabilidad bueno		
<b>Nº DE ÍTEMS</b>	24		
<b>DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES</b>	Capacidades: 01,02,03,04,05, 06,07,08,09,10	Compromiso: 12,13,14,15,16,17	Accion: 18,19,20,21,22,23, 24
<b>CRITERIO DE VALIDACIÓN</b>	A juicio de 02 expertos Docente Metodólogo: Dr. Nicolas, Álvarez Carrillo Profesional del área: Mg. Tania Marcela Torres Saenz		

## ANEXO N° 4: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

REG. N° 1817-2017-1403  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO  
20 DIC 2018  
RECEPCIÓN  
HORA: 12:58 PM  
MEGA DE PARTES

**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

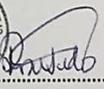
Nuevo Chimbote, 18 de diciembre del 2018.

**Sra.**  
**Dora Loloy Chávez**  
**ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO**  
Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que el estudiante Bach. **CONTRERAS BERNAOLA, JEAN FRANCO** estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública, de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su instrumento de investigación a los trabajadores de su representada, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: **"DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO, 2018"**.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

**Dra. Rosa María Salas Sánchez**  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

**CAMPUS CHIMBOTE**  
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires  
Av. Central Nuevo Chimbote  
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## ANEXO N°05 BASE DE DATOS

	CAPACIDADES										COMPROMISO							ACCIÓN						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	
2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2	1	1	4	2	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	1
4	3	2	2	2	2	3	3	5	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	2
5	5	3	3	3	4	2	3	3	4	5	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	1	1
6	3	2	2	4	4	2	3	5	2	4	2	5	3	2	4	2	4	3	2	3	2	1	4	2
7	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	1	3	2	3
8	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2
9	3	2	3	1	2	3	1	3	5	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	1	3	3	3	3
10	2	3	2	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	2	2	1	2	3	2	3	4	3	3	5
11	4	3	3	1	4	2	3	5	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	1	2	3	3	3	1
12	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	1	3	4	3	5
13	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
14	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	4	5	2	3	1	2	3	3	4	5
15	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	4	2	1	4	4	3
16	4	2	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{16}{15} \left( 1 - \frac{19}{13,59} \right)$$

$$\alpha = \frac{16}{15} (0,39)$$

$$\alpha = 0,41$$

Escala "Alfa de Cronbach"

Excluyente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
0	0,01 – 0,10	0,11 – 0,20	0,21 – 0,50	0,51 – 1,00

## **ANEXO N° 6: ARTICULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO**

Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018.

### **2. AUTOR (A)**

Jean Franco Contreras Bernaola, jeanfranco.cb@hotmail.com, estudiante de la UCV.

### **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito describir el desarrollo del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samanco, esto en una población determinada por 30 trabajadores de la sección administrativa en una muestra no probabilística de 30 trabajadores.

El tipo de investigación correspondió al cualitativo interpretativo, el diseño descriptivo simple. Para el recojo de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 24 ítems con respuesta del tipo Escala de Likert (siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2 y nunca 1); la confiabilidad del instrumento es buena y fue determinada por medio de la prueba estadística de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,41$ ), su validez a criterio de juicio de expertos. Y, para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva y el método interpretativo.

### **4. PALABRAS CLAVE**

Talento Humano

### **5. ABSTRACT**

The purpose of this research was to describe the development of human talent of workers in the Samanco District Municipality, this in a population

determined by 30 workers of the administrative section in a non-probability sample of 30 workers.

The type of research corresponded to the interpretative qualitative, the simple descriptive design. For data collection, the survey technique was used and a 24-item questionnaire with a Likert Scale response was used as an instrument (always 5, almost always 4, sometimes 3, sometimes almost never 2 and never 1); the reliability of the instrument is good and was determined by means of the Cronbach Alpha statistical test ( $\alpha = 0.41$ ), its validity at the discretion of experts. And, for the analysis of the data, descriptive statistics and the interpretative method were used.

## **6. KEYWORDS**

Human talent

## **7. INTRODUCCIÓN**

El desarrollo del Talento Humano es uno de los problemas que ahora acoge a la mayoría de empresas, organizaciones, entidades a nivel mundial, nacional y local, debido a que se necesita de una buena gestión basado en competencias, liderazgo, motivación, compromiso, responsabilidad, por parte de los trabajadores, colaboradores, personal, siendo su aporte factible a la sociedad y con ello brindar un servicio de calidad y optimo tal como dice García (2016) "Gestionar el talento humano es uno de los mayores retos que enfrentan los gerentes del siglo XXI. Un trabajador insatisfecho ocasiona costos por improductividad, desmotivación, ausentismo, rotación y desempleo. Las organizaciones pueden controlar estos factores, siempre y cuando sus supervisores estén capacitados para la buena gestión del talento humano". En razón a ello es que hoy en día la competitividad por encontrar un puesto de trabajo tal vez puede ser trillado, o difícil ya que las empresas o entidades del futuro ponen en práctica su visión y misión, miden las cualidades, como persona, saber si psicológicamente te encuentras apto para empezar a laborar dentro de un espacio que requiera de presión, muchas personas, combatiendo día a día con los diversos problemas de la

sociedad, el interés que muestra por desempeñarse en la área designada. Por otro lado se tiene conjuntamente a la cultura organizacional de una empresa o entidad. Sin embargo, Jerico (2008), describe “que existen tipos de talento, entre ellos el directo, comercial, técnico, cada una con diversas capacidades distintas siempre en aporte al rol de desempeño”. Este concepto acertado ya que toda entidad u organización requiere de personas que tengan talentos versátiles, entre todos los mencionados, son los principales para el desarrollo de las actividades estratégicas y del conocimiento.

Cuestas (2010) Muchos de los conceptos entorno al ámbito actual de la gestión de acuerdo al capital humano e intelectual, es comprendido a los intangibles manifiestos por las individualidades y su organización laboral, en sus dos grandes vertientes de estructura, comprendiendo capacidades para hacer trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores portados por las personas que trabajan, comprendiendo de acuerdo a la ciencia, economía y conciencia ética profesional, con la dinámica de organización laboral.

Siendo así Alles (2006) nos menciona supuestos de la cual se toman en consideración, entre ellos están de arriba abajo, un tipo de cambio cultural es el conducido desde la dirección de la organización, estos cambios suelen derivar de la máxima conducción y bajar en cascada a toda la empresa, se relacionan usualmente con los subsistemas de capacitación y entrenamiento, comunicaciones internas y, si correspondiera, con los subsistemas de compensaciones, los ejemplos más usuales son aquellos relacionados con las normas de calidad.

Chiavenato (2002) el talento humano se basa en tres aspectos fundamentales, son seres humanos, están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.

El rendimiento según Cobali (2009) “es aquel proceso que consiste en valorar, de la forma más sistemática y objetiva, el desempeño de los

trabajadores en una organización o entidad, destacando la unión de complemento y retroalimentación ya que ambos son parte del proceso, analizando, diseñando puestos y su perfil de competencias logradas”.

En esa época en la cual la tecnología se toma cada vez más la administración de las cosas y cuando los avances tecnológicos son rápidamente copiados por la competencia, la ventaja decisiva solo puede provenir de la calidad del gobierno de los hombres, viejo tema este conocido por todas las sabidurías, bien difícil de poner en práctica, pero de efectos muy duraderos.

Para Chanlat (2014), los valores representan convicciones filosóficas de los administradores a cargo de dirigir a su institución hacia el éxito, determinar cuáles son las aptitudes y principios deseados que debemos infundir, para obtener una actitud positiva con respecto al trabajo, acordar los valores ayudara a , determinar la tolerancia, establecer en que negocios si y en cuáles no, resaltar al personal que trabaje con eficiencia en la institución, como ética, calidad, seguridad , ambiente, innovación, imagen en la comunidad, diversión, recursos humanos, rentabilidad, alianzas estratégicas, diversidad de servicio, igualdad, ética, responsabilidad social, universalidad, normatividad, interdisciplinariedad, extensión, planeación, descentralización, excelencia y por supuesto aprendizaje,

## 8. MÉTODO

**Diseño de investigación:** Se utilizará el diseño descriptivo simple.

**Población (N):** la población es determinada por 30 trabajadores.

**Muestra (n):** La variable es no probabilística por lo tanto será de la población y se denominara población muestral del mismo tamaño.

**Técnica:** Por la versatilidad en su aplicación para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta.

**Instrumento:** Para recoger la información se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas.

**Validez:** Por el docente metodólogo y por un profesional con grado de maestría o doctorado.

**Métodos de análisis de datos:** Se utilizó la estadística descriptiva.

## 9. RESULTADOS

De la muestra que fue encuestada, se observó que un 4% de los trabajadores afirma que siempre se desarrolla ; un 16% afirma que casi siempre; un significativo 44% manifiesta que a veces; un 29% expresa que casi nunca; mientras que un 7% de los trabajadores, afirma que nunca desarrollan el talento humano en la municipalidad distrital de Samanco, 2018.

## 10. DISCUSIÓN

Se interpretó en líneas generales un 73% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Samanco manifiestan que a veces y casi nunca desarrollan el talento humano. Estos datos son comprobados por Moreyra (2017) que describe que “si existe una proyección, cambio, infraestructura, liderazgo, responsabilidad social, compromiso con la propia gestión, reforzando los recursos humanos, para fomentar una mayor percepción por parte de los trabajadores, en tanto difundir y poner en practica la misión y visión, si se necesita cambios que estos lo hagan ya que todo es en base a los resultados, siendo así los propios trabajadores puedan desarrollar y por ende ser recompensados”,

## 11. CONCLUSIONES

Como conclusión se tuvo que en la Municipalidad Distrital de Samanco, no se fomenta debidamente el desarrollo del talento humano en los trabajadores, esto es porque aún existen diferencias. Y de manera específica: El nivel de acción en los trabajadores se efectúa regularmente y no como debería ser, esto es porque un 73% de los trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca desarrollan sus habilidades y conocimientos para alcanzar metas; un 77% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces y casi nunca buscan generar cambios en beneficio de la entidad; un 90% de los

trabajadores manifiestan que a veces y casi nunca sus actitudes, influyen en el comportamiento del trabajo; un 63% de los trabajadores manifiestan que siempre y casi siempre es importante estar actualizados en capacitaciones permanentemente y un 63% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre y casi siempre deben considerar promover estrategias, capacidades para el desarrollo del trabajo.

## 12. REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desempeño y competencias. Evaluación 360°*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Gránica.
- Chanlat, A. (2014). *El gobierno de las personas y la gestión de las cosas, reflexiones desde el humanismo en la administración, memorias, cátedra abierta del talento humano*. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del talento humano*. McGraw Hill. Bogotá, Colombia.
- Cobali, T. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones Educativas de Huamanga*. Universidad de Huamanga de Ayacucho - Perú.
- Cuestas, A. (2010) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia.
- García, I. (2016). *El buen gestor del talento humano; Retos y Necesidades de Capacitación*; Debates Iesa; Enero- Marzo 2016. Volumen XXI; Págs. 38 – 42.
- Moreyra, E. (2017) *Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa national cleaning S.A.* Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

## 13. RECONOCIMIENTOS

Al Dr. Nicolas Alvarez Carrillo, por su atinada y correcta orientación en el diseño y ejecución del proyecto de investigación, así como en la elaboración del informe de tesis y a mis demas compañeros por el apoyo.

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jean Franco Contreras Bernaola, estudiante (x) del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 70208985, con el artículo titulado "Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 18 de Enero del 2019



---

Jean Franco Contreras Bernaola

DNI N° 70208985

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **EDWIN LÓPEZ ROBLES**, de la EC Diseño y desarrollo del Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Samanco, 2018” para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, del estudiante Contreras Bernaola, Jean Franco; constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de 24 % 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.

Chimbote, 11 de julio de 2019



---

Dr. EDWIN LÓPEZ ROBLES  
DNI N° 32959952

DTC – Coordinador de Investigación Posgrado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... COLTRESAS BERNALDA JEAN FRANCISCO  
D.N.I. : 70208965  
Domicilio : URB. NICOLAS CAHTECA N.º 219 LT. 40  
Teléfono : Fijo : 093-916293 Móvil : 993321320  
E-mail : jeanfranco.colto@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría  Doctorado  
Grado : MAESTRO  
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... COLTRESAS BERNALDA JEAN FRANCISCO  
.....  
.....

Título de la tesis:

..... DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES  
..... DE LA MUNICIPALIDAD RÍPTIDA DE SAMANGAY, 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 19/09/2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

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

**LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

**Contreras Bernaola, Jean Franco**

**INFORME TÍTULADO:**

**Desarrollo del talento humano de los trabajadores en la Municipalidad  
Distrital de Samanco, 2018.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**SUSTENTADO EN FECHA: 19 de enero del 2019**

**NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad**



*Edwin López Robles*

**FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN**

**Dr. Edwin López Robles**

**DTC Escuela de Posgrado UCV**