



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los  
colaboradores del área administrativa de la Municipalidad  
Distrital Nepeña, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Gonzales Llanos, Jorge Luis Enrique (ORCID: 0000-0002-2911-5157)

**ASESOR:**

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

La presente Tesis está dedicado a Dios, ya que gracias a él logre culminar mi carrera.

A mi madre Marisol Llanos, porque ella siempre estuvo a mi lado con su amor, esfuerzo y apoyo incondicional que me brinda en todo momento, agradecer a mis abuelos Pedro y Yolanda que gracias a los consejos que me brindaron hicieron de mí una mejor persona.

A mi tío Juan Llanos que gracias a él pude dar inicio y luego concretar mi formación profesional.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios por guiarme siempre por buen camino, cuidando siempre de mi bienestar físico y emocional.

A mis tíos Juan (pachi), Walter, Álvaro y a mis primos Alay y Rolando por su apoyo incondicional ya que gracias a ellos pude culminar esta parte importante de mi vida.

A mi asesor el Dr. Manuel Espinoza de la Cruz y mis demás docentes que con sus conocimientos y experiencias guiaron a lo largo de estos años mi desarrollo profesional y personal.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	21
<b>Tabla 2</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la Gestión del talento humano en la Municipalidad distrital de Nepeña, 2020</i> .....	22
<b>Tabla 8</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Nepeña, 2020</i> .....	28
<b>Tabla 13</b> <i>Correlación entre la Gestión del talento humano y la dimensión calidad de trabajo de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad distrital de Nepeña, 2020</i> .....	33
<b>Tabla 14</b> <i>Correlación entre la Gestión del talento humano y la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad distrital de Nepeña, 2020</i> .....	34
<b>Tabla 15</b> <i>Correlación entre la Gestión del talento humano y la dimensión potencial del mejoramiento de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad distrital de Nepeña, 2020</i> .....	35
<b>Tabla 16</b> <i>Correlación entre la Gestión del talento humano y la dimensión proceso de evaluación de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad distrital de Nepeña, 2020</i> .....	36

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la variable Gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	22
<b>Figura 2</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión Admisión de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	23
<b>Figura 3</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión Integración en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	24
<b>Figura 4</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel la dimensión de Desarrollo en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	25
<b>Figura 5</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión Remuneración en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	26
<b>Figura 7</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	28
<b>Figura 8</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión Calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	29
<b>Figura 10</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión Potencial del mejoramiento en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	31
<b>Figura 11</b> <i>Opinión de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión Proceso de evaluación en la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020</i> .....	32

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Nepeña, 2020. La variable gestión del talento humano se basa según el autor Alfaro (2012) y la variable Desempeño laboral se basa según el autor Mondy (2010). La investigación fue de tipo aplicada, su diseño no experimental y transversal. La población fue de 30 colaboradores del área para lo cual se trabajó con una muestra censal. Para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo aplicado de manera presencial. Según los resultados obtenidos, la gestión del talento humano y el desempeño laboral obtuvieron una correlación positiva muy alta, con un coeficiente Rho Spearman de 0,723 y una significancia de 0.000. El 63.3% indicaron que el nivel de la gestión del talento humano es alto y muy alto y el 33.3% mencionaron que el nivel de la gestión del talento humano es medio, el 56.6% indicaron que el nivel del desempeño laboral es alto y muy alto y el 23.3% mencionaron que el nivel del desempeño laboral es bajo.

**Palabras clave:** Gestión, Talento humano, Desempeño laboral

## **Abstract**

The present research work aimed to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the employees of the administrative area of the District Municipality of Nepeña, 2020. The variable management of human talent is based according to the author Alfaro (2012) and the variable Job performance is based according to the author Mondy (2010). The research was of an applied type, its design was non-experimental and cross-sectional. The population was 30 collaborators from the administrative area of the municipality of Nepeña, for which a census sample was used. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, being applied in person. According to the results obtained, human talent management and job performance obtained a very high positive correlation, with a Rho Spearman coefficient of 0.723 and a significance of 0.000. 63.3% indicated that the level of human talent management is high and very high and 33.3% mentioned that the level of human talent management is medium, 56.6% indicated that the level of job performance is high and very high and 23.3% mentioned that the level of job performance is low.

**Keywords:** Management, Human Talent, Job performance