



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Osorio Madera, Judith Milagros (ORCID: 0000-0003-3171-3647)

ASESOR:

Mgtr. Ruiz Barrera, Lázaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía y darme las fuerzas para nunca rendirme y poder lograr mis metas.

A mi madre Judith y mi padre Carlos por su amor y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, porque son mi fortaleza y mi motivación para ser mejor y no rendirme.

A mi mamá Teresa y mamá María por su amor infinito, por qué siempre me han brindado los mejores deseos y han celebrado cada triunfo de mi vida como también han estado ahí cuando más lo he necesitado.

A mis hermanos Melissa y Elliot, por su cariño, porque son mi fuente de inspiración e impulso para salir adelante.

Agradecimiento

A mi asesor, por su paciencia y por los conocimientos compartidos para poder realizar esta investigación.

A los trabajadores de la Municipalidad por su apoyo con esta investigación.

A los docentes de la Escuela de Post grado, por sus enseñanza y conocimiento en la maestría.

Índice de Contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de Contenidos.....	IV
Índice de Tablas.....	V
Índice de figuras.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	31
3.2. Variables y operacionalización.....	32
3.3. Población, muestra y muestreo.....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Procedimientos.....	36
3.6. Método de análisis.....	37
3.7. Aspectos éticos.....	37
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	56
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	65

Índice de Tablas

Tabla 1 Población.....	34
Tabla 2 Niveles de Confiabilidad	36
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento	38
Tabla 4 Validación de Instrumento.....	38
Tabla 6. Descripción de la dimensión: Integración de Trabajadores	39
Tabla 7 Descripción de la dimensión: Desarrollo de los Trabajadores	40
Tabla 8. Descripción de la dimensión: Retención de los Trabajadores	40
Tabla 9 Descripción de la variable: Desempeño Laboral	41
Tabla 10 Descripción de la dimensión: Eficacia Laboral	41
Tabla 11 Descripción la dimensión: Eficiencia Laboral	42
Tabla 12 Descripción de la dimensión: Trabajo en equipo.....	42
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	43
Tabla 14 Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y Gestión del Talento Humano .	44
Tabla 15 Correlación de la variable Desempeño Laboral y la dimensión Integración de Trabajadores.....	45
Tabla 16 Correlación de la variable Desempeño Laboral y la dimensión Desarrollo de los Trabajadores.....	47
Tabla 17 Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Retención de los Trabajadores.....	48

Índice de figuras

Figura 1.....	45
Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y Gestión del Talento Humano.....	45
Figura 2.....	46
Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y la dimensión Integración de Trabajadores	46
Figura 3.....	48
Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y la dimensión Desarrollo de los Trabajadores.....	48
Figura 4.....	49
Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y la dimensión Retención de los Trabajadores.....	49

Resumen

La tesis “La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021”, consta de siete títulos: Introducción, Marco Teórico, Metodología, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y posteriormente Referencias Bibliográficas. El objetivo fue determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. La muestra se realizó a 150 trabajadores de la Municipalidad provincial de Tambopata. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño no experimental puesto que esta investigación no hubo manipulación de las variables, corte transversal, con un enfoque cuantitativo y para la realización de este estudio se utilizaron las siguientes técnicas de encuesta, así como los siguientes instrumentos como: el cuestionario. El cuestionario aplicado a los trabajadores consta de 30 ítems que se les administraron en un solo momento con una escala Likert que consta de cinco opciones de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre, y para el segundo cuestionario es (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre. Se ha demostrado que existe relación positiva entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral alcanzando un índice de 0.996, con un nivel de confianza del 95%.

Palabras clave:

Gestión del talento humano, desempeño laboral, eficacia, eficiencia, trabajo en equipo.

Abstract

The thesis "The Management of Human Talent and work performance in the workers of the Tambopata Provincial Municipality, 2021", consists of seven titles: Introduction, Theoretical Framework, Methodology, Results, Discussion, Conclusions, Recommendations and later Bibliographic References. The objective was to determine to what extent human talent management is related to the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Tambopata, 2021. The sample was made up of 150 workers of the Provincial Municipality of Tambopata. The type of research was applied, non-experimental design since this research had no manipulation of variables, cross-sectional, with a quantitative approach and for the realization of this study the following survey techniques were used, as well as the following instruments such as: the questionnaire. The questionnaire applied to the workers consists of 30 items that were administered to them at one time with a Likert scale consisting of five response options: (1) Never (2) Almost never (3) Sometimes (4) Almost always (5) Always, and for the second questionnaire is (1) Never (2) Almost never (3) Sometimes (4) Almost always (5) Always. It has been shown that there is a positive relationship between the variables human talent management and job performance reaching an index of 0.996, with a confidence level of 95%.

Keywords:

Human talent management, job performance, effectiveness, efficiency, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano ha ido tomando gran valor con el transcurrir del tiempo y de la mano con la modernización del mundo, puesto que la idea de considerar a los trabajadores como un gran costo que debe manejarse para ser reducido lo más posible, hoy en día con la globalización ha presentado nuevas propuestas de administración y estos se pueden ver reflejados dentro de las entidades públicas así como en las entidades privadas, las cuales están mucho más enfocadas en resaltar y priorizar la administración de los recursos humanos, considerando a los trabajadores como un recurso principal dentro de una organización, ya que, ellos son responsables de dirigir y/o ejecutar actividades dentro de la organización, resultando clave para lograr una buena gestión. Con esta modernización consideramos que con la adecuada administración de los recursos humanos permitirá que sus trabajadores puedan desempeñarse de manera positiva o negativa dentro de su organización, generándose así que la organización cumpla o no con sus objetivos y planes.

Y es así que, nuestro Estado peruano también se encuentra en un espacio de Modernismo de su gestión, en búsqueda de lograr que los trabajadores de las entidades públicas brinden mejores servicios a los ciudadanos, y esta, está establecida en su propia política en base a una planificación integral, uso de recursos para alcanzar resultados esperados, facilitar y mejorar los procesos administrativos, que las instituciones estén mejor organizadas y vinculadas, un servicio civil en base a capacidades y méritos, implementar sistemas que permitan controlar y evaluar para tomar mejores decisiones como darle valor e importancia a la sistematización de los conocimientos adquiridos en la ejecución de una función pública, por ultimo pero no menos importante estarán en función de que se establezca el uso de las tecnologías, participación ciudadana, transparencia, las cuales están expresadas en cinco pilares y tres ejes transversales que serán de apoyo para consolidar en la administración pública el proceso de modernización, para crecer como país.

Dentro de este procedimiento de la modernización de la gestión del Estado, se pone un enfoque determinante al talento humano, ya que realizan la

función pública, y de su desempeño depende lograr una administración pública adecuada y lograr esta consolidación de cada pilar y eje de la modernización, por ello la relevancia de una gestión del talento humano adecuado en cada entidad pública, por lo que a través del Servicio civil, se creó un sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, teniendo al ente rector SERVIR.

Sin embargo, esta gestión del talento humano no es tan sencillo, según SERVIR: “en nuestro país, esta gestión es compleja presentando una planificación y dirección inadecuada, esto a consecuencia de los diversos regímenes laborales que se manejan de diversas formas, además de la existencia de un sistema de remuneraciones que presenta distorsiones, como también el hecho del aumento excesivo de las contrataciones a corto plazo y de que no preexiste una política adecuada en esta gestión. Por esta razón los intentos de aplicar una reforma no han tenido o alcanzado los resultados que se desean”.

Un gran reto de las entidades públicas, es asumir la necesidad de tener un buen impulso de la gestión de su talento humano, desde su etapa de incorporación hasta tener como resultados a mejores talentos dentro de su organización.

Dentro del sector público tenemos a la Municipalidad Provincial de Tambopata, siendo este un órgano local de carácter público, que promueve el desarrollo y la economía local dentro de su jurisdicción, brindando servicios municipales diversos hacia la ciudadanía. Por lo tanto, esta institución forma parte de esta modernización, a través de la implementación y consolidación de la política, y por ende se entiende que es fundamental la realización de la administración de recursos humanos adecuado demostrando eficiencia a través del desempeño de sus trabajadores cumpliéndose con la ejecución de sus actividades.

Una muestra que se podría tomar en cuenta para entender la problemática es en cuanto a la ejecución presupuestal del año 2019 según la Dirección General de Presupuesto Público del MEF, la Municipalidad Provincial de Tambopata solo gastó el 58.42% de su presupuesto de 61,547,429

generando una preocupación por el cumplimiento del rol de la municipalidad, por lo que se pretende investigar si esta deficiencia en la ejecución, por ende del desempeño laboral de los trabajadores municipales que no permitieron cumplir con sus actividades en porcentajes más óptimos, es ocasionada por problemas comprendido en materia de gestión del Talento Humano, dentro de ellos un descontento con la selección del personal, con las contrataciones, la falta de un buen plan de capacitaciones, sueldos injustos, falta de motivación, observándose así que no está existiendo iniciativa por parte del personal por lo tanto no hay presencia de liderazgo, todas estas hacen que afecte a los trabajadores y por ello no se están cumpliendo de forma efectiva, eficiente la función pública, teniendo también como resultado una mala gestión pública por parte de la Municipalidad.

Por lo expuesto se planeó la siguiente pregunta para el estudio: “¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?”, teniendo para los problemas específicos: a) ¿Qué relación preexiste entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?, b) ¿Existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?, c) ¿Existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?

La presente investigación se justifica de la forma siguiente: Teórica, Chiavenato (2009) puntualiza a la gestión del talento humano como la agrupación de ciertas políticas y prácticas imprescindibles para liderar la dirección y administrar las características y/o actividades referentes a los cargos que están netamente afines con las personas o recursos, así mismo conteniendo aspectos como reclutamiento, selección, capacitación y evaluación. Aguirre (2000), especifica al desempeño laboral como un proceso del cual se podrá medir, evaluar e influir sobre las condiciones, conductas y resultados que están ciertamente vinculados al trabajo, así como está relacionado también al grado de deserción o ausencia, con el propósito de

conocer y establecer cuan productivo es el trabajador, buscando mejorar su rendimiento en el transcurso del tiempo.

Con respecto a estas dos definiciones proyectadas, la presente investigación, pretende generar conocimientos, con la intención de poder exponer la correspondencia que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral, teniendo como modelo a esta institución y que pueda ser aplicada en otras organizaciones y/o instituciones. Convirtiéndose así en un complemento desde un nivel teórico para los temas relacionados con esta investigación y con esto permitir que las instituciones u organizaciones puedan determinar la verdadera importancia del talento humano, puesto que sin el recurso humano no existiría una organización o institución, teniendo así la predisposición para que el talento humano se reforme en su desempeño laboral; asimismo, para que de esta forma todas las instituciones públicas y privadas inviertan mucho más en el talento humano, pues son la columna dentro de ellas.

Justificación Práctica, la justificación desde este nivel recae en que los resultados de la siguiente investigación serán muy beneficioso para la Municipalidad Provincial de Tambopata y otras instituciones públicas como también al sector privado, dando así una contribución para llevar a cabo una adecuada gestión del talento humano y por ende generar esa mejora en el desempeño laboral, ya que al conocer las debilidades o deficiencias se puede actuar para solucionarlas; asimismo, este estudio se constituirá como una fuente de referencias para otros estudios y/o investigaciones futuras, siendo este tema de gran interés para los trabajadores, profesionistas, jóvenes de las universidades y como para las personas que lo vean de interés el estudio llevado a cabo.

Justificación Metodológica, Los métodos empleados, así como los procedimientos, técnica e instrumento operados en el estudio sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral manifestaron validez y confiabilidad; por ello, lograrán ser manejados a modo de fuente y modelo para los siguientes estudios y/o investigaciones. Justificación social, puesto que permitirá que los trabajadores generen identificación con la entidad y con la

gestión, además de lograr optimizar el desempeño de estos trabajadores y que esto se refleje con la toma de mejores decisiones y accionar para que se puedan efectuar con los objetivos institucionales y planes que tiene la entidad pública.

La investigación presentada obtuvo como objetivo general: “Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.” Del mismo modo se diseñó los objetivos específico siendo los siguientes: a) Establecer qué relación existe entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. b) Determinar qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. c) Identificar si existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.

Igualmente, se plantea la hipótesis general: “La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.” Siendo las hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa entre la integración talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. b) Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. c) Existe relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio se tomó como antecedentes internacionales las investigaciones que estudien la variable de administración de recursos humanos y los desempeños laborales, por lo tanto, para Barbosa y Blanco (2019), en su investigación titulada “Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia”. El propósito fue precisar cuáles son las carestías de dicha gestión que tienen las pymes pertenecientes al sector de estudio. Esta investigación fue cuantitativa, y de método descriptivo correlacional. El avance e innovación del mercado demanda que las empresas modifiquen los modelos tradicionales para su adaptación a estos cambios en el contexto y en el ámbito económico. De ello se deduce que es fundamental contar con talento humano adecuado, organizado, capacitado e identificado con la empresa. Considerando por eso que la gestión de talento humano generara un mejor monitoreo a los procedimientos que ejercen los trabajadores. De esta investigación concluyen que la implementación de los mecanismos: integrar, desarrollar y auditar es fundamental.

Torres (2017), en su investigación titulada “Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia”, fue con el propósito de especificar y/o detallar cuales son los problemas más resaltantes en cuanto a administración de recursos humanos, existentes en esta zona. La investigación hizo uso de las entrevistas y encuestas cuyo contenido es de preguntas abiertas al personal administrativo en el rubro, permitiendo tener una investigación cualitativa. Según la investigación llegaron a la conclusión que el sector de construcción en el país de Colombia hace frente a problemáticas en cuanto a gestión del talento humano como inestabilidad y eventualidad laboral, informalidad, remuneraciones injustas, falta de motivación, exposición y peligros físicos, bilógicos como también químicos y psicológicos; todas estas problemáticas hacen que afecte a los trabajadores y por ende existirá desmotivación y se verá comprometido su progreso personal, por lo determinaron que las empresas de este sector deben generar un sistemas sólidos en la administración de recursos

humanos, de esta manera lograr más compromiso de sus colaboradores y mayor productividad, por lo que no deben olvidar la importancia del recurso humano para sus empresas. (Torres, 2017)

Romero y Salcedo (2019), en su investigación “Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública”, tuvo como objetivo el plantear una serie de estrategias para que se pueda fortificar todo este proceso en base a la calidad. El tipo de investigación que se implemento fue la cualitativa, además de utilizar la estrategia metodológica del análisis de contenido (AC) de información verbal y escrita. De esta investigación se dedujo primero, que es importante que se profundice en la implementación de los Sistemas de Gestiones de calidad, puesto que está desactualizado y esto se da puesto que, el personal no está preparado y mucho menos motivado en diversos aspectos, viéndose reflejados en las auditorias, además la materia de recursos humanos no se encuentra con el control de hacer cumplir los objetivos de este sistema según sus competencias, no existe recursos para fortalecer el Talento Humano, siendo considerado que está en declive y no se le brinda la importancia que debería tener, incumpliendo la esencia de los sistemas de gestiones de calidad. Concluyo que existen fallas en diversas etapas dentro de la Gestión de los Talentos Humanos afectándose en tal sentido la articulación que debería existir entre el Talento Humano y el Sistema de Calidad, los cuales están previstos por norma. (Romero y Salcedo, 2019)

Torre (2012) en la investigación “Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, quiso analizar cómo es que las apreciaciones, las perspectivas y el contentamiento laboral de los empleados intervienen entre sus dos variables (tanto a nivel individual y organizacional). En esta investigación se utilizó una metodología de un estudio correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y cuantitativo. Para la población de ese estudio estaba conformada por 47 organizaciones y resultando la muestra con 835 empleados. Concluyendo de la investigación que las actividades referentes a recursos humanos que se encuentran alineadas al compromiso asimismo teniendo en cuenta a las competencias blandas

generan un enfoque y expectativa del servidor de forma positiva, esta se ve reflejada en los positivo encaminada al cumplimiento de las metas establecidas en la entidad, por lo que se tiene implementar y ser percibidas por los servidores, lo cual promueve rendimientos óptimos y contentamiento personal. (Torre, 2012)

Agudelo (2018), en la investigación “Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia”, se tenía como propósito determinar cómo es que se efectúan los procedimientos de los adiestramientos de los recursos humanos en veinticinco compañías del Valle del Cauca, y la correspondencia existente con las directrices principales de dicha entidad. El diseño de investigación implementada fue de un enfoque cuantitativo, empleando procedimientos descriptivos y correlacional. De la investigación se concluyó que, si hay conocimiento en referencia a la importancia de este proceso de formación de recurso humano, sin embargo, no se evidencia que se destine presupuestos adecuados para este propósito. Y por último se indica que las organizaciones no toman en cuenta el trabajo de los colaboradores en sus lineamientos estratégicos.

García (2013) estudio el “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico”. La finalidad de esta tesis es aportar con un sistema solido de administración de los recursos humanos por competencia, en beneficio a optimizar los desempeños laborales de los colaboradores del instituto. Cuya investigación inicio con realización de un diagnóstico situacional de la institución, con el propósito de identificar y analizar cómo es su organización y la estructura en cuanto al sistema de administración de talento humano; esto con el propósito de establecer las debilidades que existe en la administración de los recursos humanos; para que con la información obtenida determinar la propuesta del Modelo que se adecue a las carestías de dicha organización. (García, 2013, p.1).

Mariño (2018) desarrollo la tesis: diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral, en Ambato, Ecuador, la finalidad de este estudio fue la de establecer los procesos de capacitaciones por competencia y los desempeños laborales del colaborados de la entidad Bioalimentar, dicha investigación presenta enfoques cuantitativos y cualitativos, se hizo uso de la metodología hipotética deductiva. Para el diseño del estudio se consideró un estudio no experimental, de corte transversal. Para la determinación de los sujetos de estudio se consideró a un total de 302 colaboradores, en la que se consideró un tamaño para la muestra constituida por 172 trabajadores. Se llegó a concluir que los procesos de capacitaciones actuales en la materia de administración de recursos humanos, el resultado de las variables independientes se refiere a las capacitaciones por competencia, en el resultado se tiene que el nivel de significancia de Pearson y de acuerdo a las correlaciones de Spearman se tienen coeficientes equivalentes a 0.715 mismo que se encuentra por encima de 0.5, que al utilizarlo por medio del chi cuadrado de Pearson equivale a 0.643.

Quinzo (2014) estudio el “Modelo de Gestión del Talento Humano y nivel de desempeño laboral del personal del departamento financiero de la escuela superior politécnica de Chimborazo – Espoch”, en Ambato- Ecuador, el objetivo consistía en elaborar un piloto de acuerdo a las variables mencionadas en su título. Cuya investigación fue del tipo descriptiva, asimismo exploratoria y por último explicativa. La población del estudio fue de 130 empleados. La encuesta – entrevista fue la técnica usada para recolectar información, y los cuestionarios que concurren a validez por juicios de expertos fueron su instrumento de recolección de información. Concluyendo que el modelo planteado mediante las competencias, favorece con obtener niveles óptimos en el desempeño de los empleados. (Quinzo, 2014)

Rodríguez y Lechuga (2019), con su investigación titulada “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA”, lo que se busca es mostrar e factor y el nivel respecto a los desempeños laborales que

presentan los profesores pertenecientes a dicha establecimiento. La investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativa, descriptiva y el diseño del estudio es no experimental, transaccional y de intervención a campo. De la investigación se deduce que para lograr un aumento en la periodicidad de los componentes de desempeño y lograr conseguir un nivel más alto en los profesores, se demanda que exista más motivaciones, fortaleciéndose a la vez de la importancia de entablar la comunicación organizacional para implantar un clima organizacional óptimo.

Dentro de los antecedentes nacionales se tomó en cuenta las investigaciones que del mismo modo coincidan con la variable de investigación, tal como la de Miranda (2018), en la investigación denominada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”, se planteó establecer la correlación entre su primera y segunda variable en dicha institución estatal. El estudio muestra un tipo correccional, con una población total de 120 empleados públicos de dicha entidad. Para las técnicas de recolección de datos se escogió a las encuestas teniendo al cuestionario como instrumento. De la investigación se concluyó que la administración de recursos humanos no es distinguida para los empleados de dicha institución, estableciéndose como resultados el 67.8% y en cuanto al desempeño laboral un resultado del 69%, por lo que se puede indicar que si existe una correspondencia significativa de 69% entre las variables.

Jara, Asmat y Alberca (2018), en la investigación “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” asumieron como objetivo, comprobar la repercusión generada por la administración de recursos humanos en el progreso que puede crearse en la gestión pública y acerca de los desempeños laborales de sus empleados en el departamento central de Administración del Ministerio de Salud de Perú. Esta investigación maneja una metodología hipotética deductiva, asimismo presenta un estudio no experimental de corte transversal. Esta investigación permitió concluir que la administración de recursos humanos se torna

apropiada y optima, en su incidencia de mejorar la administración del estado y desempeño laboral de los trabajadores de dicho Ministerio.

Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019), con su investigación “Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado”, lo que querían lograr con esta investigación fue establecer la correspondencia existente entre sus variables del personal profesional. El método empleado en dicha investigación fue correlacional, prospectivo, con un corte transversal. Se concluye de esta investigación que a la hora que se presenta el proceso de rotación para los trabajadores esta es inadecuada y no se les toma en cuenta ni se evalúa el ambiente de este proceso. En cuanto al desempeño laboral este se consideró como un desempeño moderado. Llegándose a la conclusión final que no se evidencio una correlación significativa de estas dos variables investigadas.

Siccha (2018) en el estudio denominado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión educativa local de Chachapoyas-2018”, propuso determinar el nivel de correlación para ambas variables de estudio. La metodología que empleo fue la empírica enmarcada en un estudio no experimental; presentando un diseño correlacional. Para el total de la población se consideró a los 30 empleados del área administrativa y teniendo un total de 27 encuestados para su muestra. Se concluyo de este estudio, que, si existe una correlación significativa entre su primera y segunda variable, puesto que la correlación de Pearson dio como resultado 0.696 de significancia positiva.

Rojas y Vilchez (2018) realizaron un estudio acerca de la administración de los recursos humanos y la incidencia en los desempeños laborales de los colaboradores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, con la finalidad de establecer el nivel de incidencia entre las variables de estudio. Presentó una metodología cuantitativa, con un diseño de estudio no experimental, a la vez que se tienen un nivel de estudio correlacional y de clase aplicada, los sujetos de estudio considerados para la muestra fueron 50 colaboradores, quienes participaron en esta investigación. Este estudio

permitió concluir que se tiene la existencia de un nivel de correlación significativo y positivo para la administración de recursos humanos y los desempeños laborales de los colaboradores.

Valentín (2017) en la investigación denominada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur”, propone se determine como la primera variable está influyendo en los desempeños laborales de los servidores en esta entidad o institución. El tipo de estudio utilizado fue de campo, de estudio explicativo, con un diseño de estudio transversal, no experimental.

Se pudo concluir que el nivel de influencia de la primera variable con la segunda variable es de manera directa de causa efecto, demostrando resultados que expresan significancia alta.

Melgarejo (2018), realiza un estudio intitulado: “Influencia de la gestión del talento humano y del desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú”. La finalidad de esta investigación fue la de lograr la identificación de la influencia que presenta la administración de los recursos humanos y los desempeños de los colaboradores. Este estudio presenta una investigación no experimental, correlacional causal. Para la determinación de la población se consideró a un total de 100 colaboradores. Puesto que se consideraron a la totalidad de los colaboradores para el estudio que es considerado como una investigación censal. Con respecto a los resultados a través de las pruebas de regresiones y correlaciones de la variable arrojó que, debido a que el valor P que se calculó es equivalente a $0.000 < 0.05$, es aceptado que la administración de los recursos humanos presenta influencia en los desempeños de los colaboradores. Se llegó a la conclusión que la administración de los recursos humanos presenta influencias en los desempeños de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos y bienestar social del Poder judicial de Perú.

Chávez (2017) realizó un estudio acerca del talento humano y los desempeños laborales de los colaboradores de enfermería del centro de salud Edgardo Rebagliati Martins, Lima. La finalidad de este estudio fue la de

determinar en nivel de correlación entre ambas variables que se mencionaron con anterioridad. Esta investigación presenta una metodología hipotética deductiva, presenta un estudio correlacional con un corte transversal. La recopilación de la información a través de las encuestas a 110 colaboradores enfermeros dentro de los servicios de emergencias, se aplicó el cuestionario con la escala de Likert que fue validado con anterioridad. Esta investigación concluye que se tiene la existencia de un nivel de relación positivo y alto para la administración del talento humano y los desempeños laborales.

En consideración a las bases teóricas de la variable Gestión de Talento Humano, Robbins y Coulter (2014), indicaron que es una agrupación de procesos que comprende planificar, organizar, desarrollar y retener a los trabajadores o empleados, y que de este nacerá el desempeño eficiente del trabajador, el cual permitirá el alcance de los objetivos y/o finalidades de la entidad u organización.

Wether y Davis (2008) puntualiza que la gestión del capital humano es el rumbo que permite una mejor productividad por parte de los trabajadores beneficiando así a su entidad, y el valor que se le brinde al talento humano determinara el éxito que puede alcanzar la entidad.

Batallas (2012), afirmo que la administración de los recursos humanos, son las ocupaciones sólidas y de forma consistente de la aportación de los trabajadores, adquiriendo la constitución de interacciones con los demás trabajadores, mediante una adecuada dirección y comunicación. Asimismo, señala que la administración de los recursos humanos mejorará si logramos más compromiso y motivación entre los trabajadores, esto con el propósito de lograr lo planificado por la institución.

Chiavenato (2012) expresó que la administración de los recursos humanos sería una agrupación de condiciones concernientes con las relaciones profesionales, que aportan a la capacidad de los trabajadores y/o servidores y de las organizaciones, estas disposiciones tienen que ver con actividades como integrar, estructurar, ordenar, compensar, desarrollar, retener y evaluar

a los trabajadores; cuyas actividades corresponderían al área de recursos humanos, como también el formar talentos en base a diversos procesos y el de monitorear o controlar al recurso humano que se tiene, puesto que estos resultan ser primordiales y fundamentales para cumplir con objetivos y metas.

Respectivamente, Dessler (2012) indico sobre el talento humano que está basada en capacidades, preparaciones, experiencia, capacitaciones, y destrezas de los trabajadores de una organización, manifestándose así, ser de gran importancia el día de hoy para conseguir el éxito institucional, puesto que, los trabajadores son el punto de partida de las actividades productivas por consiguiente tienen que ver directamente con el crecimiento de las organizaciones, por lo tanto, indica que es de gran importancia el ambiente laboral para obtener un buen desenvolvimiento de parte de los trabajadores.

García, Sánchez y Zapata (2008) realiza el concepto de la administración de recursos humanos como: aquella acción que se realiza con el propósito de lograr la captación de los recursos humanos necesarios, capacitarlos, motivarlos y hacer el reconocimiento de su logro, todo esto iniciando con los sistemas organizados sujetos a las políticas institucionales, sus objetivos y actividad con lo que se da las fortalezas de la gerencia de las empresas. Las culturas organizacionales y el capital social, en las búsquedas del alcance de modo positivo institucional.

Rodríguez (2011), La administración de los talentos humanos se debe de entender como los conjuntos de funciones, técnica e instrumento que se desarrolla y aplica en las instituciones, cuyos objetivos consisten en colocar a las personas adecuadas en los puestos adecuados en los momentos oportunos, formadas y motivadas para la contribución eficaz en las consecuciones de los objetivos de la entidad. (p.27).

Peiró (1999), Realiza la definición: las facetas y desarrollos y gestiones del talento humano en las entidades que se refieren a las gestiones de las complejas interacciones de la relación entre los demás quienes pertenecen a la entidad y las propias organizaciones. Estas articulaciones son elementos

fundamentales en los contratos psicológicos y están en estrechas relaciones con otra faceta de las organizaciones.

Tejada (2003), señala que, la administración de los recursos humanos como principios de las legalizaciones en la que las capacidades humanas están vinculadas al método productivo eficiente, seguro y fuerte. Así, como los cargos que ocupan los directivos, conjuntamente desempeñan lo que diariamente realizan (para lo cual se relacionan con las orientaciones, tomas de decisión, la administración, entre otras), es lograr el conocimiento que le posibilite el descubrimiento apoyo, promoción, instalación del método de investigación y estímulo de los intelectos de su socio y los suyos propios; ello como un modo alternativo a las transformaciones organizacionales. (p. 117).

De lo manifestado, se puede inferir que la administración de recursos humanos son una sucesión de procedimientos de aspecto estratégico e indispensable, lo que otorga a las organizaciones no solo desarrollar aptitudes, capacidades, motivaciones, contentamiento de sus trabajadores, si no, que de todo ese incorporado de contextos, la organización logra efectuar sus objetivos planificados; en definitiva, conseguimos deducir que la administración de recursos humanos se encuentra destinada a que la Organización tenga los medios y las condiciones para que su talento humano de una manera mucho más propicia pueda efectuar a cabalidad lo planificado por la entidad.

Chiavenato (2001), preciso que la administración de recursos humanos inicia cuando una persona postula a un empleo y este culmina cuando contratan a uno de los postulantes.

En cuanto las Teorías de gestión del Talento Humano, tenemos a los autores Dolan, Valle, Jackson & Schuler (2012), que presentaron tres enfoques encaminados a entender las transiciones que tuvieron lugar en administración del talento humano y el recurso humano.

Con respecto a la primera teoría que es la Teoría clásica, indican que este enfoque clásico está basado en otras tres teorías: la organizacional de Taylor, el modelo burocrático de Weber y el concepto de administración de Fayol; referente al estilo de organización científico Taylor puntualizó que una buena forma lograr la realización de las tareas eran mediante una división hacia elementos básicos, teniendo así elementos con una simplicidad, proporcionando el beneficio de que el trabajador con un mínimo de capacitación pueda realizar la tarea en poco tiempo. Asimismo, este enfoque inculca la ultra especialización de las labores, las cadenas de montaje y los honorarios con empeño.

En cambio, el modelo burocrático de Weber se enfoca en establecer jerarquías, las cuales están en base a líneas de autoridad, como también a la sistematización de la conducta, indicándose que toda labor debe ser realizada bajo una estructura estricta, administradas por normas, reglas o directrices, y todo esto debe ser considerado de antemano, no improvisado en las instituciones.

Por otra parte, la teoría de administración de Fayol contribuye con cuatro funciones principales de un administrador que demuestre ser competente, las cuales son: la planificar, organizar, dirigir y realizar control, asimismo en esta teoría dada por Fayol, se puede identificar a la autoridad y a quien recibe órdenes de alguien superior según la jerarquía. (Dolan, Valle, Jackson & Schuler, 2012)

La segunda teoría que esta denominada como las Teorías del comportamiento, brindan proximidades sobre que nuevas necesidades requiere satisfacer la humanidad. Elton Mayo con su propuesta de la escuela de las relaciones humanas, indica que si existe un ambiente de buenas relaciones humanas se tendrá resultados satisfactorios, de acuerdo a este enfoque lo que se pretende es que los trabajadores puedan identificarse con la organización, se busca que haya participaciones de las tomas de decisión de la entidad, existe claramente más responsabilidad y voz del trabajador dentro de la organización, teniendo como enfoque la importancia de que los grupos pueden alcanzar los resultados del trabajo, y que el trabajo en grupo requiere de liderazgo, capacidades, tiempo, voluntad. Consiguientemente

cuando establece según esta teoría que cuando se tratan apropiadamente los equipos de trabajo logran aumentar su productividad. (Dolan, Valle, Jackson & Schuler, 2012)

La Tercera teoría establecida como las Teorías del sistema, según este enfoque socio técnicas de pensamientos, señala que la administración de los trabajos, los procesos de producciones tecnológicas y sociales, tienen una relación de interdependencia. Esta Teoría de sistemas estudia en primer lugar la interacción que puede existir entre la persona y el ambiente laboral, asimismo considera el introducir nuevas tecnologías, como también la disposición es generalizar los centros laborales. Para esta teoría toman gran importancia la responsabilidad que asume el trabajador, como la conformación de equipos de trabajo con autonomía y con destrezas variadas. (Dolan, Valle, Jackson & Schuler (2012).

Entre otras teorías tenemos el enfoque de administración por competencia de Pereda, Berrocal y López (2014) y el enfoque de los sistemas de administraciones de los recursos humanos de Wether y Davis (2008). Donde el enfoque de la administración por competencia de Pereda, Berrocal y López (2014) menciona que los individuos no son considerados como gastos para las entidades, sino son valorados como los principales recursos competitivos de las organizaciones. En tal sentido, tal cambio de los enfoques no solo es cambiar los nombres, sino que se llevan a los cambios fisiológicos, conceptuales y de actuaciones. (Pereda, Berrocal y López, 2014, p. 44).

La teoría de gestiones por competencia está basada en las estructuras organizacionales de las pirámides invertidas, cuyos objetivos es que el cliente se vuelva los centros de actividades, minimizas el nivel jerárquico a partir de las direcciones generales hasta los niveles operativos.

Las selecciones de los recursos humanos por competencia se desarrollan realizando la definición de los perfiles requeridos para que se pueda desempeñar de manera eficaz y eficiente en su trabajo, trabajando de modo seguro y alcanzando las satisfacciones. En los desarrollos de los individuos

existen sistemas como los coaching ejecutivos que se concentra con los crecimientos de la capacidad para los cambios del aspecto propio de las personas: como la relación persona, estilos de vidas, armonías y organizaciones personales, así como el empowerment que hace posible la formación de grupos de trabajos con las más altas autonomías y liderazgos. Las evaluaciones de los rendimientos, búsquedas del reconocimiento de las efectividades de los trabajadores y grupos en sus trabajos, así como la organización que exista el sistema de aprehensiones y fortalecimientos dentro de los enfoques por competencia (Pereda, Berrocal y López, 2014, p. 48-51).

Prosiguiendo con las etapas de la administración por competencia, de acuerdo con Pereda et al. (2011), sigue el pasar a la administración de conocimientos entendidos como las etapas de los aprendizajes o distribuciones del conocimiento, en la que las tecnologías de la red informática contribuye un factor de mucha importancia, en ella se inicia la planificación, se prosigue la organización y aplican los sistemas para la obtención del resultado en el menor tiempo posible y con los mínimos rangos de error, que será compartida para las mejoras continuas.

En cuanto al enfoque de sistemas de gerencia de recursos humanos de Wether y Davis (2008) indican que la finalidad de la gerencia es la optimización de la contribución de producciones del colaborador orientadas a las organizaciones en individuos que se encuentren comprometidos con las metas establecidas, las conductas y sean sociables. Los retos mayores son las del mantener los equilibrios entre el rango de optimizaciones del empleado y las respuestas económicas de las organizaciones, para lo cual la administración de los recursos humanos son los responsables de la mejora de la cooperación que se aplica por parte de los colaboradores a través de sus metas y las funciones determinadas (Werther y Davis, 2008, p.8).

Los procesos de la distinción y el registro del postulante competente en función de obtener la vacante de las entidades se le denomina preparaciones y selecciones. Después de contratar al nuevo colaborador, empieza la fase

de desarrollos y evaluaciones, en las que se incluyen las capacitaciones para los desarrollos de sus capacidades, orientaciones para el procedimiento y política de las empresas, de este modo se ayuda en los crecimientos para el alcance de las funciones, de la misma manera, se evalúan los rendimientos de modo periódico, para tener identificados las cosas que pueden ser corregidas. (Werther y Davis, 2008, pp. 66-69).

Luego, el factor sustancial para que pueda ser conservado y motivado los colaboradores de las compensaciones adecuadas, con respecto a las protecciones, las entidades vienen cuidando las integridades físicas y sociales de los colaboradores, a la vez que brindan protección al bien y el alcance de sus objetivos trazados.

A final, se requiere que se tenga un correcto vínculo con los colaboradores lo que nos otorgará una calidad de vida institucional, que hará posible la mantención de los ambientes que garanticen las satisfacciones de los personales con sus funciones. Los mecanismos encaminados a la mejora de las productividades y el sostener de las satisfacciones, es a través de la comunicación que mantiene al tanto de las informaciones de quienes lo integran (Werther y Davis, 2008, p.90).

En cuanto a las ventajas que ofrece la administración de los recursos humanos, People Tree (2016) menciona que realizar las exhaustivas estrategias de administraciones de los recursos humanos es:

El individuo adecuado en los puestos adecuados. El identificar la habilidad o capacidad de los colaboradores hace posible los balances de las capacidades existentes en los centros de trabajo, así como de los empleados, debido a que, de ser el caso que se tenga al personal adecuado el nivel de productividad y satisfacciones laborales aumentan.

Mantener al mejor talento: pese a que se cambió la economía global. Las fugas de talentos continúan siendo un factor esencial de preocupación dentro de las empresas. La retención de los talentos es de suma importancia para los liderazgos y los crecimientos en el mercado. La entidad que no alcance la

retención está concentrada en el planteamiento de la estrategia para el reclutamiento, formación, retención y comprensión de los agentes de calidad. Mejor comprensión de los empleados: Mediante las evaluaciones se logra una visión profunda de la gestión de los empleados y podremos conocer sus necesidades de desarrollo, las aspiraciones profesionales, fortalezas y debilidades, capacidades y apetencias. De esta forma es más fácil determinar qué motiva a quién y esto ayuda a mejorar el entorno laboral.

Contrataciones correctas. El nivel de calidad de las organizaciones se encuentra en las fuerzas laborales que tienen. El mejor modo para poseer los talentos en los grados superiores es por poseer los talentos en los niveles inferiores. Cabe recalcar que en la actualidad el programa de administración de los talentos, capacitación y evaluación de contrataciones se convierte en los aspectos integrales del proceso de recursos humanos.

Mejores comprensiones de los colaboradores: a través de la evaluación se obtienen las visiones profundas de las gestiones de los colaboradores y se puede tener conocimiento de la necesidad de desarrollarse, aspiración profesional, fortaleza y debilidad, capacidad y competencia. De este modo se torna con mayor facilidad el poder establecer cuál es el motivo que lo ayuda en las mejorías de los ambientes de trabajo. (p.1).

En relación con la importancia que tiene administración de recursos humanos, según Castillo (2010), manifestó que inicialmente la administración de recursos humanos no estaba considerada como significativa, y esto se reflejaba por como las áreas de recursos humanos solo limitaban su trabajo a administrar la planilla, los folios de los trabajadores y la relación colectiva de trabajo, provocando un empeoramiento dentro de la entidad, y en el transcurso del tiempo, se comienza a tomar conciencia de lo importante que viene a ser el recurso humano, puesto que, el éxito para cumplir con los objetivos y metas son del resultado del desempeño de los trabajadores, entendiéndose entonces, qué si existe una inversión en los trabajadores este produzca beneficios a la institución, y por ende, es que, la administración de los talentos humanos se torna de un modo notable y/o relevante y con ello, las áreas encargadas de los recursos humanos se convierten en socio vitales y estratégicos de las otras áreas de la organización, ya que el propósito de

esta es aportar en el desarrollo completo del trabajador y de esta manera alcanzar el crecimiento de la organización.

De la misma manera, Vallejo (2016), establece la existencia de colaboradores que están en descontento con sus labores que efectúan o el ambiente en el que se encuentran, transformándolas en preocupaciones para el gerente; este problema, de no ser resuelto en el instante se transforma en una urgencia por resolver. Por tal motivo que el sector financiero y los suministros de pantas son muy necesarias para el sector industrial, el colaborador presenta intereses, los talentos humanos suministran las creatividades en todas las entidades, los individuos se encargan de la elaboración y proyección del bien y servicio, de realizar a inspección de la calidad, de a comercialización de los productos, del establecimiento de los recursos financieros y la fijación de los objetivos y la habilidad para la entidad. De no haber colaboradores, no sería posible que las industrias cumplan con sus objetivos. La función de los administradores de los recursos humanos son las de tomar accionen en relación de empresas-empleados (p.21)

Barreto (2012) menciona que los vínculos entre las organizaciones y los talentos humanos por medio de las participaciones continuas en las búsquedas del alcance de los propósitos establecidos son demasiado indispensables actualmente, a causa de ellas dependen la competitividad de las empresas, y que a través de las capacitaciones de los recursos humanos y el estar involucrados de todos los miembros de la empresa hace que todo se vuelva posible.

Castillo (2010) menciona que la administración de los recursos humanos es un factor de mucha importancia dentro de las empresas, ya que el alcance de los objetivos es factible gracias a los colaboradores quienes lo desarrollan, en tal sentido la intervención de los trabajadores contribuyen a la obtención de los logros, de la misma manera el área determinada como socio de todos los departamentos es el del talento humano, volviéndose esta el encargado del fortalecimiento de los trabajos en equipo y los desarrollos de los individuos.

La administración de los recursos humanos se encuentra conformados de tres dimensiones, teniendo como ellos a la Integración, Desarrollo y Retención de los recursos humanos.

La dimensión 1 denominada Integración del Talento Humano, se refiere a los procesos que permitirán incorporar nuevos elementos (personas) a las instituciones. A esta dimensión la podemos designar como el proceso de abastecimiento de personal, la cual implica las actividades reclutar y seleccionar a los personales. (Chiavenato, 2009. p. 15)

La técnica que se utilizan encaminada a incorporar nuevo personal, representa el camino que se tiene para poder ingresar a la institución. Es el proceso en el cual se tiene a postulantes que cuentan con capacidades que están ligadas a lo que requiere la organización. (Chiavenato, 2009. p.102)

Dentro del proceso de integración se tiene un sub proceso para seleccionar a los personales, mismo que se fundamenta en encontrar personas que cumplan con el perfil del personal que necesita la institución. No obstante, cabe resaltar que no solo hay una selección por parte de la institución, sino que es la persona quien también elige donde desean trabajar. Pero al considerarlo desde la institución, la incorporación de personal estará encargada por el órgano que administra los recursos humanos y esta será quien tome decisiones ante este recurso. (Chiavenato, 2009. p. 102)

Para Chiavenato (2011) van a existir varios requerimientos para que se realice la integración de personal, y entre ellos se pueden considerar los siguientes: (1) La evaluación de hojas de vida, comparadas con el perfil requerido; (2) Pruebas de perfil y/o psicotécnicas, que permitirán dar un alcance sobre la personalidad y capacidades del postulante; (3) La entrevista y evaluación psicológica, donde se generara tres tipos de entrevistas: una preliminar, una técnica y una entrevista en profundidad; (4) Obtención de una lista, que indicara la ponderación comparativa entre los postulantes; y finalmente (5) Elección del postulante para su proceso de inducción. En ese marco el realizar una contratación de personal origina la prestación de servicios el cual está determinada en la subordinación o dependencia de una institución y cuyo servicio será remunerado.

Con respecto a la segunda dimensión, tenemos al desarrollo del talento humano, que según Gómez-Mejía, Balkin & Cardy (2001) explicaron que esta dimensión es fundamental en cada institución, puesto que con la globalización ya no solo es importante la productividad o los costos que se generan en el trabajo, sino que ha pasado a resaltar la competencia por conocimientos, habilidades, creatividad e innovación, con toda esta evolución, actualmente el desarrollo de personal permitirá que se obtenga trabajadores competitivos. (p.321)

Por lo que Chiavenato (2002) indica la finalidad de desarrollar los talentos humanos es brindar información a los trabajadores, para que puedan adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades, además de que puedan lograr mejorar en cuanto a hábitos, conductas con el fin de que sean eficientes y eficaces, el desarrollo del talento humano es fortalecer la personalidad del recurso humano. (p. 302)

Según Jiménez (2015) mencionado por More (2017) señala que la capacitación que se brindan a los trabajadores son fundamentales ya que permiten un desarrollo del talento humano, obteniendo buenos resultados por el cumplimiento de las actividades planificadas y que esta se podría comprobar por el crecimiento que tendría la organización. Las capacitaciones desarrollaran el conocimiento y destreza del colaborador.

Y con respecto a esto, Chiavenato (2013) precisa que las capacitaciones propician en los trabajadores un desarrollo profesional, el cual generara que su desempeño sea valorado por su institución puesto que se lograría eficacia y eficiencia en sus resultados, haciendo del trabajador más productivo.

Para la tercera dimensión, Retención del talento humano, Chiavenato (2009) señala que serán los métodos que tiene la institución para lograr que exista un clima laboral adecuado, situaciones psicológicas adecuadas para que los trabajadores realicen sus actividades. Los métodos que se utilizan para la retención del personal tienen como propósito mantener a los trabajadores motivados y compensados, y procurar tener las condiciones apropiadas para que sigan en la institución, se identifiquen y comprometan con ella.

Para Robbins y Coulter (2014), después de realizar el proceso de integración y desarrollo de los talentos humanos, se debe priorizar retener a los trabajadores competentes con óptimos resultados laborales, por lo que se debe desarrollar buenos planes de compensaciones como también de beneficios. La compensación según estos autores se podrían considerar las remuneraciones o sueldos, los incentivos que se brindan, recompensas, y todos estos deben ser brindadas de forma equitativa para que la institución consiga fortaleza laboral, mejor productividad y equipo competitivo.

En cuanto se refiere a las fuentes de la teoría del Desempeño Laboral, según García (2011), expresa que es el resultado obtenido por parte del trabajador y que este depende del proceso de mediación entre el empleado y la institución. Asimismo, considera que los desempeños laborales del trabajador se encuentran vinculados a lo que la institución le otorgue, como también como lo acepte el trabajador.

Para Chiavenato (2012), los desempeños laborales son el proceder que tiene cada colaborador en cuanto a los objetivos que están planificados por la institución. Del mismo modo, Chiavenato indicó que la satisfacción laboral, el cómo se desarrolla el trabajo en equipos, la autoestima y las capacitaciones obtenidas, repercuten en los desempeños laborales de los trabajadores, por lo que las instituciones deben considerarlas para tener trabajadores con buen desempeño.

EcuRed (2013) menciona que los desempeños laborales son aquellas funciones o actos que desarrollan los trabajadores, en consideración de no solo a lo que ya sabe hacer, sino que al mismo tiempo considera no los aspectos principales tal como: la aptitud requerida para el desarrollo de sus funciones, los comportamientos que demuestran los trabajadores y la cualidad que se necesita en los distintos puestos laborales.

Schermerhorn, (2006) citado por Rivera (2015 p. 38-39) determina como desempeño laboral a las tareas realizadas en el trabajo, medidas por cantidad y calidad. Asimismo, señala que diversas instituciones han implementado los

criterios para los valores agregados para la evaluación de los méritos en un puesto de trabajo. (p.309).

Pedraza, Amaya y Conde (2010) menciona que los desempeños laborales son toda acción que se observa en el colaborador, esta acción es de mucha importancia, ya que cumple una función de mucha importancia en los cumplimientos de las metas organizacionales, mismo que es medido por medio de la competencia que demuestran los trabajadores como las contribuciones a la empresa. Los desempeños laborales pueden ser positivos o negativos, esto depende varias veces de las conductas que manifiestan los trabajadores.

Según Robbins (2004), puntualizó que el desempeño laboral está relacionado con la psicología del rendimiento, este puntualizará los propósitos, para estimular la conducta y el progreso del rendimiento, ya que permitirá que la persona pueda encaminar su energía para cumplir con objetivos que pueden considerarse difíciles.

Tejedor y García (2010), señalan que los desempeños laborales son el alcance de la culminación de las funciones que se cumplen. Hacer lo que se determina a uno de manera eficaz, orientada al alcance de las mejoras continuas y la consecución del nivel elevado, dentro de ellas también la habilidad, valor, actitud y conocimiento (p.68).

Goldman (2014) menciona que los desempeños se encuentran influenciados por la manera en que el directivo imponen los liderazgos, como el equipo de labores que pertenecen a las organizaciones efectúan dentro de ellas la calidad de la relación humana, las cargas laborales a causa de los excesivos números de funciones asignadas, el estándar de diseños ineficientes para la evaluación de los desempeños del trabajador y en tal sentido la toma de decisiones empresariales, los malos manejos de los procesos del seleccionar los personales y no proporcionar las resoluciones de la problemática que incide la actividad laboral por medio de las retroalimentaciones que

repercuten la actividad laboral por medio de las retroalimentaciones de los colaboradores.

Según Chiavenato (2008) las cualidades de los desempeños laborales son las siguientes: participaciones, responsabilidades, claridades, interacciones, flexibilidades, focalizaciones, creatividades y velocidad.

Según Chiavenato (2007) el principio de los desempeños laborales es: las capacitaciones del talento humano, compensación, motivaciones, desarrollos y promociones, comunicaciones, adaptaciones a los puestos laborales y descripciones de los puestos.

Con respecto a las Teorías sobre desempeño laboral se tiene diversas dentro de las cuales tenemos a la teoría de las necesidades de Maslow, enfoque de las expectativas, enfoque de las características del trabajo, la teoría de equidad, Teoría de desempeño laboral por competencia, Teoría del desempeño laboral según Certo.

La Teoría de las necesidades de Maslow según Varela (2010), citado por Maslow (1943), los individuos tienen cinco necesidades que son primordiales: la fisiológica, seguridad, amor y pertenencias, estimas y autorrealizaciones. La necesidad fisiológica representa las necesidades que se tienen para poder saciar el apetito, por descansar, por estar activos y esforzarnos al mínimo; y si estas no son atendidas provocara una limitación en la persona, provocando que sean mucho más importante que cualquier otra necesidad. Y si se habla en cuanto a las instituciones esta necesidad estará representada para el trabajador en su sueldo que le permitirá subsistir, en el ambiente donde va a trabajar, en las horas de descanso que tendrá y en la alimentación que tiene durante sus horas de trabajo. Con respecto a la necesidad de seguridad para las personas tiene que ver con las dependencias, estabildades, protecciones, ansiedades, sentimientos de proteger, necesidades de tener una organización, el límite y la ley; el sentimiento de proteger es muy fuertes. Dentro de las instituciones tendrá que ver con la estabilidad laboral que quiere conseguir el trabajador, una protección legal, lograr seguros médicos,

espacios de trabajo seguros y otros. La necesidad de afecto y pertenencias se fundamentan en las necesidades de poseer la relación afectuosa con los familiares y amistades, considerar la pertenencia a este grupo y las demás. Dentro de las instituciones sería que los trabajadores puedan interactuar con los demás trabajadores y poner formar equipos de trabajo. Las necesidades de estima se ven directamente relacionadas al personal como lo que se quiere en una institución, en esta necesidad se tendrán dos grupos, en el primero existirá los deseos de estar en la fuente de logros, ser competentes, tener mucha confianza; dentro del grupo dos se puede encontrar los deseos por poseer prestigios, reputaciones, dominios de las personas, importancias, reconocimientos, atenciones, aprecio por los demás y las dignidades. Por lo que Maslow puede concluir que, de lograrse la satisfacción de estas 5 necesidades básicas en lo personal y en el trabajo, pues las personas se sentirán valoradas, capaces y fortalecidas.

La segunda teoría denominada Teoría de las expectativas conforme Zamudio (2015) señalado por Vroom (1964), este enfoque está referido a como es las conductas de las personas en sus lugares de trabajo, la cual se proyecta a como es la decisión para elegir una tarea y el esfuerzo que se pondrá para poder cumplir con ello; por lo que allí inicia la dependencia en cuanto a las expectativas de relación esfuerzo – desempeño, que generará el grado de esfuerzo que se aplicó y como resultado el desempeño querido, asimismo, existirá la intervención de las creencias por la relación desempeño - resultado, esto tiene que ver con el grado de desempeño que se utilizara y que este traerá con ello una recompensa, y sobre los valores que se dan a los resultados.

Otra teoría es el enfoque de la características laborales o diseños laborales, para Méndez (2009), este enfoque se enfoca en el diseño de los puestos en el centro laboral, para que los trabajadores puedan percibir la motivación intrínseca, además de que para lograr un buen diseño de puestos laborales es preciso que se tome en consideración cinco características: diversidad de destreza, identidades de las tareas, importancias de las tareas, las autonomías y las retroalimentaciones.

En cuanto a la Teoría de la equidad, según Méndez (2009), señala este enfoque proyectado por Adams indica que se busca la equidad mediante la comparación entre el análisis de aportaciones y resultados de los trabajadores. Puesto que los trabajadores predisponen a calificar de acuerdo a sus propios aportes, resultados y recompensas, además de considerar para su calificación los aportes, resultados y recompensas de los demás trabajadores. Como aportaciones del trabajador se puede estimar al rendimiento, los estudios, la energía, el tiempo, la dedicación, y otras; y para los resultados se puede considerar: el sueldo, bonificaciones, recompensas, estabilidad, y otros.

El enfoque de los desempeños laborales por competencias de Alles (2005) menciona que la gerencia del talento humano por competencia es relevantes para las personas debido a que se encuentra conectadas con las instituciones, no se juntan solo para los beneficios para las personas, también son los refuerzos de las empresas a ser sostenibles en los mercados, la mejora de las productividades.

Los desempeños se miden de acuerdo a la competencia necesitada para las plazas o empleos, debido a que las ventajas de centrarse en la conducta para la evaluación de los desempeños radican en que la pauta que se usa es precisa.

El nivel de conductas brinda al colaborador el ejemplo del comportamiento que posibilita o no el hacer las cosas para poseer el éxito en sus labores, ya que, si conoce la competencia solicitada para el puesto, confrontan, analizan y regulan sus propios comportamientos acerca de lo determinado (Alles, 2005, p. 48).

En suma, menciona que las evaluaciones de los desempeños no se evalúan la característica de las personalidades, por otra parte, las identificaciones y la valoración del comportamiento en el trabajo y los vínculos con los cargos ocupados. Al mismo tiempo se vuelve viable la indicación de la operación específica como las recomendaciones para los evaluados, como la asignación del proyecto, retroalimentaciones constantes, y demás (Alles, 2005, pp. 50–52)

En enfoque de los desempeños laborales de acuerdo con Certo (2001) indica que las valoraciones tienen el propósito de ayudar al colaborador con métodos organizados en ayuda con los incrementos salariales, oportunidad de ascensos, no obstante, al mismo tiempo existirán culminaciones contractuales. También busca la facilitación del medio para mencionar a sus trabajadores acerca de sus rendimientos, ya que se tiene la sugerencia de modificar sus comportamientos, actitudes, capacidades o formaciones para los cargos que se desarrollan. Con estas valoraciones proporcionan los registros valiosos para los controles y supervisiones. (Certo, 2001, p. 47).

A pesar de ello, Certo menciona que también conllevaría a contraer alguna debilidad potencia, tal como: el centrarse en la recompensa en un tiempo corto para el trabajador y recudir lo importante que son las competitividades de las empresas a largos plazos, ello implica que los personales vinculan los desempeños como las recompensas o castigos. De la misma manera, el integrante se enfoca en la realización de los procedimientos como los papeleos, que efectuarlos de manera constructiva de los rendimientos individuales. (Certo, 2001, p. 50)

Con respecto a la importancia del desempeño laboral, según el autor Vecino (2013), precisa que el desempeño laboral se ha convertido en una preocupación para quienes manejan la administración de recursos humanos en las diversas instituciones y que de ahí nace su importancia ya que se busca darse cuenta de cómo se da las aportaciones de los trabajadores hacia su organización y de operar en los procesos para mejorar, puesto que los resultados que se obtengan y reflejen el desempeño laboral del trabajador, involucra prestar atención a los demás accionares dentro de la organización para poder intervenir en cumplir con los objetivos y metas esperadas.

Para Herrera (2011) es de mucha importancia que el trabajador tenga conocimiento y valore sus desempeños en sus centros de trabajo, ya que se considera sus satisfacciones con lo que realizan, y la mejora de sus capacidades. (p. 115)

Para Zambrano (2019) los desempeños laborales son de mucha importancia, ya que hace posible que se conozcan los niveles de desarrollos de los trabajadores en sus funciones encargadas, y de este modo la obtención de las eficiencias y eficacias en sus puestos.

De la misma manera, para las empresas también son de mucha importancia, debido a que hace posible la consideración de la política con respecto a su capacitación, recompensa, funciones y ascenso, entre otras.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para este estudio se realizó una investigación de tipo aplicada por abarcar un problema de la realidad y los resultados generan recomendaciones para contribuir en la solución, como también se puede indicar que es transversal porque la recopilación de la información se dio en un solo momento.

Vargas (2018) señala que el tipo de investigación aplicada tiene como fin solucionar problemas, los cuales están de acuerdo a una realidad y que los resultados conseguidos originarán las recomendaciones para contribuir en la sociedad.

Sampieri (2014), precisa que es transversal porque se recopila los datos solo una vez y en un determinado tiempo.

El diseño de esta investigación fue no experimental, puesto que esta investigación no hubo manipulación de las variables, asimismo, fue correlacional puesto que se estableció el grado de relación que existe entre la primera y segunda variable referente a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

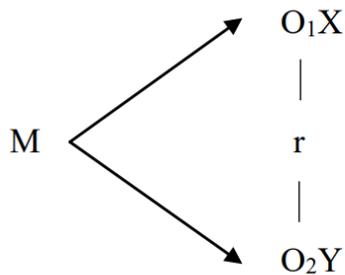
Carrasco (2006) consideró no experimental cuando las variables no poseen manipulación premeditada y no tienen grupo control. (p.69)

Sampieri (2014), señala que este tipo de investigación correlacional se enfoca en conocer el nivel de asociación o relación que pueda existir entre las dos variables en un contenido particular.

Es de enfoque cuantitativo ya que se tuvieron resultados estadísticos y se comprobaron las hipótesis.

Según Bernal (2010) indica que es cuantitativo cuando los datos conseguidos han sido procesados estadísticamente.

El diseño que se empleó es del tipo transversal correlacional. Mediante el esquema presentado a continuación:



Dónde se tiene:

M = Muestra de estudio.

O₁X = Observación de la variable 1: Gestión del Talento Humano.

O₂Y = Observación de la variable 2: Desempeño Laboral.

r = Indica el grado de relación entre ambas variables.

Por lo tanto, según Hernández Sampiere la presente investigación fue cuantitativo, en otras palabras, fue secuencial, deductivo, probatorio, maneja la estadística descriptiva e inferencial, en último lugar me facultara a sistematizar resultados.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente “Gestión del Talento Humano”

Chiavenato (2002) señaló que gestión del talento humano es un espacio muy perceptible a la ideología que prevalece en las diferentes entidades. Esta gestión tiene las características de ser eventual y/o fortuito, puesto que, dependerá de la cultura organizacional, de la estructura organizacional acogida por la institución, las particularidades del entorno, del negocio al que se dedica la institución, el uso de tecnología, los procesos internos y entre otras características. (p. 5)

Para la medición de esta primera variable independiente se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, con una escala ordinal para fijar la relación entre las variables.

La variable gestión del Talento Humano considera las siguientes dimensiones: (a) Integración del Talento Humano, con sus respectivos

indicadores: planeamiento, reclutamiento y selección de Personal, (b) Desarrollo del Talento Humano, con los indicadores: orientación, capacitación, desarrollo de personas y (c) Retención del Talento Humano, con los indicadores: compensación y beneficios. Es así que se aplicó un cuestionario como instrumento de medición, se utilizó la escala de Likert, consto de 5 niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.

Variable Dependiente “Desempeño Laboral”

Palaci (2005), proyecta que: El desempeño laboral es el rendimiento esperado en un periodo de tiempo para aportar a una institución o entidad por parte de un trabajador y esta aportación se da por los diferentes sucesos conductuales del trabajador. Estas conductas que vienen del trabajador o de todos los trabajadores, aportarán a la eficiencia organizacional. (p. 155).

Para la medición de esta segunda variable dependiente se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, manejando una escala ordinal para establecer la relación entre las variables.

La variable Desempeño Laboral incluye las siguientes dimensiones: (a) Eficacia Laboral, con sus respectivos indicadores: Objetivos logrados y Calidad de Trabajo, (b) Eficiencia Laboral, con los indicadores: Uso adecuado de Recursos. Responsabilidad, nivel de conocimiento técnico, adaptabilidad del personal y (c) Trabajo en equipo, con los indicadores: conocimiento del trabajo, calidad de servicio y liderazgo. Es así que se aplicó un cuestionario como instrumento de medición, se utilizó la escala de Likert, consto de 5 niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre. La operacionalización de las variables se encuentra en el anexo N°01 y matriz de consistencia en el anexo N°02

3.3. Población, muestra y muestreo

Según el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Tambopata la población fue de 245 trabajadores, distribuida en los siguientes cargos:

Tabla 1

Población

Descripción del Cargo	N° Plaza CAP
Funcionario Publico	1
Empleado de Confianza	13
Directivo Superior	24
Servidor Público Ejecutivo	38
Servidor Público Especialista	82
Servidor Público de Apoyo	82
Total	245

Para puntualizar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En el que:

n = tamaño de la muestra que se espera.

p y q = Simbolizan la posibilidad de la población de quedar o no contenidas en la muestra. Según la doctrina, p y q tendrán el valor de 0.5 respectivamente.

Z = Constituyen la desviación estándar que en la curva normal definen error= 0.05, correspondiendo un intervalo de confianza del 95 % de la muestra, por ende, el valor Z = 1.96

N = representa la totalidad de la población.

E = Simboliza el error estándar de la estimación. Para esta investigación se considera el valor de 0.05

Por lo tanto, con la aplicación de la formula, la muestra para este estudio fue de 150 trabajadores de dicha Municipalidad.

La muestra fue del tipo de Muestreo Aleatorio Simple y se seleccionó por muestreo probabilístico o al azar puesto que todos los trabajadores tienen la probabilidad a ser seleccionados para la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se empleó como técnica: la encuesta. Según lo señalado por Alelú, Cantin, López y Rodríguez (2010), la encuesta viene a ser una técnica que tiene como propósito obtener información o datos de las personas encuestadas mediante el relleno de cuestionarios elaborados con anticipación, el cual presenta preguntas sobre las variables a estudiar y queremos medir.

Asimismo, en este estudio se utilizó como instrumento un cuestionario con respuestas en base a las actitudes con escala Likert. Al respecto Hernández, et al (2014), manifiesto que la escala de Likert presenta ítems de la forma de afirmaciones o juicios y que ante ellos se solicita una respuesta u opinión del encuestado, y se solicita que se pronuncien por una de las cinco alternativas de escala Likert. Este cuestionario fue elaborado de forma estructural, en el que se utilizó la escala de valor ordinal como sigue: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre. En el anexo N°02 se encuentran los cuestionarios.

El cuestionario para medir la gestión del Talento Humano, estuvo elaborado en función a cada dimensión de la variable, teniendo un total de 31 preguntas, de las cuales están acorde a las siguientes dimensiones: Integración de Trabajadores (13 preguntas). Desarrollo de los trabajadores (12 preguntas). Retención de los Trabajadores (6 preguntas).

El cuestionario para medir el desempeño laboral, estuvo elaborado en función a cada dimensión de la variable, teniendo un total de 21 preguntas, de las cuales están acorde a las siguientes dimensiones: Eficacia Laboral (6 preguntas). Eficiencia laboral (9 preguntas). Trabajo en equipo (6 preguntas).

Para esta investigación la validez del instrumento fue realizada por medio de un equipo de expertos, puesto que una vez que el cuestionario es elaborado,

se identifica a los expertos en la materia, los mismos que validan los instrumentos que fueron manejados en el presente estudio. El equipo fue conformado por cuatro expertos, que estudiaron los instrumentos usaron tres criterios de las cuales son la pertinencia, relevancia y claridad, determinando que, si cumplen con dichos criterios, debido a que todos los ítems analizados son relevantes, fundamentales y concisos.

Para poder obtener los datos de confiabilidad de esta investigación, se optó por analizarlo mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, por tratarse de respuestas politómica. Tomando en consideración la Tabla N°02 en cuanto a los niveles de confiabilidad. La Confiabilidad de esta investigación según los resultados de la Tabla N°3 es fuertemente confiable.

Tabla 2

Niveles de Confiabilidad

VALORES	NIVELES
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja Confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta Confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolivar, C. (2002)

3.5. Procedimientos

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Tambopata, donde se requirió a través de una carta al alcalde de esta entidad la autorización concerniente para la realización de los cuestionarios con los trabajadores de la municipalidad.

Después de ello, se efectuó una coordinación con la Municipalidad Provincial de Tambopata para establecer un cronograma y horario para poder iniciar con la recolección de datos que se realizaron mediante los cuestionarios, recurriendo a cada trabajador en su oficina y puesto de trabajo.

3.6. Método de análisis

Se utilizó la estadística descriptiva, para lograr analizar los datos en sus distintas etapas, asimismo se logró conformar y agrupar las bases de datos, como también mostrar las tablas de frecuencias para interpretar los datos a través de una precisa descripción.

En la presente investigación se usó como instrumento el programa de Excel, donde se elaboró distintos cuadros estadísticos, y para poder analizar y hallar la correlación se usó el IBM SPSS STATISTICS V. 22 for Windows, estos resultados nos brindaron información que nos ayudó en la discusión que se presentó mediante gráficas y tablas conforme a las variables y dimensiones que se plantearon en esta investigación, esto para que posteriormente se analice e interprete teniendo en consideración nuestro marco teórico, además para poder realizar el contraste de las hipótesis formuladas se utilizó la prueba Correlación de Pearson

3.7. Aspectos éticos

Para poder realizar esta investigación, primero se tuvo la autorización de la Municipalidad Provincial de Tambopata, luego se recogió los datos mediante la encuesta aplicada que fue de forma anónima y asimismo la información proporcionada será confidencial, de la misma forma se respetó las Normas APA y sobre todo el estatuto de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y finalmente el proceso que se ha utilizado es en base a la metodología de la investigación cuantitativa.

IV. RESULTADOS

4.1. Confiabilidad y validación del instrumento

Para determinar el grado de **fiabilidad** de la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el estadístico “Alfa de Cronbach”.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario Gestión del Talento Humano	Alfa de Cronbach.	0,781.
Cuestionario desempeño laboral.	Alfa de Cronbach.	0,803.

Fuente: Elaboración propia

“El coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor a 0,7 para los dos instrumentos de la investigación, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad”. Autores como Hernández, et al. (2014); Los valores 0,801 y 0,862 se tienen un valor elevado, es decir, los instrumentos tienen una confiabilidad aceptable.

Tabla 4

Validación de Instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 4.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

Fuente: elaboración propia

Tabla 5

Descripción de la variable: Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,7	0,7	0,7
	Casi nunca	5	3,3	3,3	4,0
	Algunas veces	61	40,7	40,7	44,7
	Casi siempre	66	44,0	44,0	88,7
	Siempre	17	11,3	11,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 5, se observa que el 44,0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubican en un rango Casi siempre, el 40,7% en un rango Algunas veces, el 11,3% en un rango Siempre, el 3,3% en un rango casi nunca y 0,7% en un rango nunca; lo que evidencia que la mayoría de trabajadores tiene Gestión del talento Humano.

Tabla 6

Descripción de la dimensión: Integración de Trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,7	0,7	0,7
	Casi nunca	8	5,3	5,3	6,0
	Algunas veces	62	41,3	41,3	47,3
	Casi siempre	58	38,7	38,7	86,0
	Siempre	21	14,0	14,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 6, se observa que el 41,3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango algunas veces, el 38,7% en un rango casi siempre, el 14,0% en un rango casi siempre, el 5,3% en un rango casi nunca y el 0,7% en un rango nunca, lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores Publico tiene integración de los trabajadores.

Tabla 7

Descripción de la dimensión: Desarrollo de los Trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,7	0,7	0,7
	Casi nunca	11	7,3	7,3	8,0
	Algunas veces	53	35,3	35,3	43,3
	Casi siempre	60	40,0	40,0	83,3
	Siempre	25	16,7	16,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 7, se observa que el 40,0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 35,3% en un rango algunas veces, el 16,67% en un rango siempre, el 7,3% en un rango casi nunca y el 0,7% en un rango nunca, lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores tiene un desarrollo de parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 8

Descripción de la dimensión: Retención de los Trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	10	6,7	6,7	9,3
	Algunas veces	61	40,7	40,7	50,0
	Casi siempre	65	43,3	43,3	93,3
	Siempre	10	6,7	6,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 8, se observa que el 43,3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 40,7% en un rango algunas veces, el 6,7% en un rango siempre, el 6,7 % en un rango casi nunca y el 2,7% en un rango nunca, lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores tiene retención, reconocimiento o bonificación.

Tabla 9

Descripción de la variable: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	26	17,3	17,3	21,3
	Algunas veces	49	32,7	32,7	54,0
	Casi siempre	59	39,3	39,3	93,3
	Siempre	10	6,7	6,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 9, se observa que el 39,3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 32,7 % en un rango algunas veces, el 17,3% en un rango casi nunca, el 6,7% en un rango siempre y el 4,0% en un rango nunca, lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores tienen desempeño laboral casi siempre.

Tabla 10

Descripción de la dimensión: Eficacia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	18	12,0	12,0	15,3
	Algunas veces	48	32,0	32,0	47,3
	Casi siempre	53	35,3	35,3	82,7
	Siempre	26	17,3	17,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 10, se observa que el 35,3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 32,0% en un rango algunas veces, el 17,3% en un rango siempre, el 12,0% en un rango casi nunca y el 3,3% en un rango nunca, lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores tiene eficacia laboral casi siempre.

Tabla 11

Descripción la dimensión: Eficiencia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	17	11,3	11,3	12,7
	Algunas veces	50	33,3	33,3	46,0
	Casi siempre	61	40,7	40,7	86,7
	Siempre	20	13,3	13,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 11, se observa que el 40,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 33,33% en un rango algunas veces, el 13,3% en un rango siempre, el 11,3% en un rango casi nunca y el 1,3% en un rango nunca, lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad tiene eficiencia laboral casi siempre.

Tabla 12

Descripción de la dimensión: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	20	13,3	13,3	15,3
	Algunas veces	74	49,3	49,3	64,7
	Casi siempre	40	26,7	26,7	91,3
	Siempre	13	8,7	8,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 12, se observar que el 49,3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango algunas veces, el 26,7% en un rango casi siempre, el 13,3% en un rango casi nunca, el 8,7% en un rango siempre y el 2,0% en un rango nunca, es decir que la mayoría de los trabajadores tiene trabajo en equipo algunas veces

4.2. Estadística inferencial

Pruebas de normalidad.

Antes de realizar la prueba de hipótesis, es necesario saber que los datos recogidos, se comportan normalmente; es decir, se ajustan a la distribución, para lo cual se tendrá en cuenta lo siguiente: La muestra es grande (≥ 50 individuos), en la investigación intervienen 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, para lo cual se utilizará el estadístico de prueba de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

Sig. Asintótica (bilateral) $\geq \alpha$, distribución normal & $< \alpha$, no distribución normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
	Parámetros normales ^{a,b}			Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
	N	Media	Desv. Desviación	Absolut o	Positiv o	Negativ o		
	Gestión del Talento Humano	150	91,15	7,494	0,107	0,107		
Integración de Trabajadores	150	38,41	4,427	0,146	0,146	-0,107	0,146	0,000 ^c
Desarrollo de los Trabajadores	150	35,32	3,176	0,107	0,107	-0,085	0,107	0,000 ^c
Retención de los Trabajadores	150	17,42	1,372	0,173	0,170	-0,173	0,173	0,000 ^c
Desempeño Laboral	150	64,13	6,434	0,100	0,100	-0,079	0,100	0,001 ^c
Eficacia Laboral	150	18,56	1,744	0,126	0,100	-0,126	0,126	0,000 ^c
Eficiencia Laboral	150	27,89	3,564	0,085	0,085	-0,082	0,085	0,010 ^c
Trabajo en equipo	150	17,68	2,211	0,114	0,114	-0,113	0,114	0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Observando la Tabla 13, el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (Bilateral)) $\alpha = 0,00$; es menor a 0.05 para ambas variables y dimensiones. Por lo tanto, se concluye que los datos

recogidos respecto a la gestión del talento humano: Integración de Trabajadores, Desarrollo de los Trabajadores, Retención de los Trabajadores y la variable Desempeño Laboral: Eficacia Laboral, Eficiencia Laboral, Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata se comportan normalmente, por lo tanto, se continua con el procedimiento de prueba de hipótesis utilizando el estadístico paramétrico de Rho de Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

Tabla 14

Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y Gestión del Talento Humano

			Desempeño Laboral	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,996**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
Gestión del Talento Humano		Coefficiente de correlación	0,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

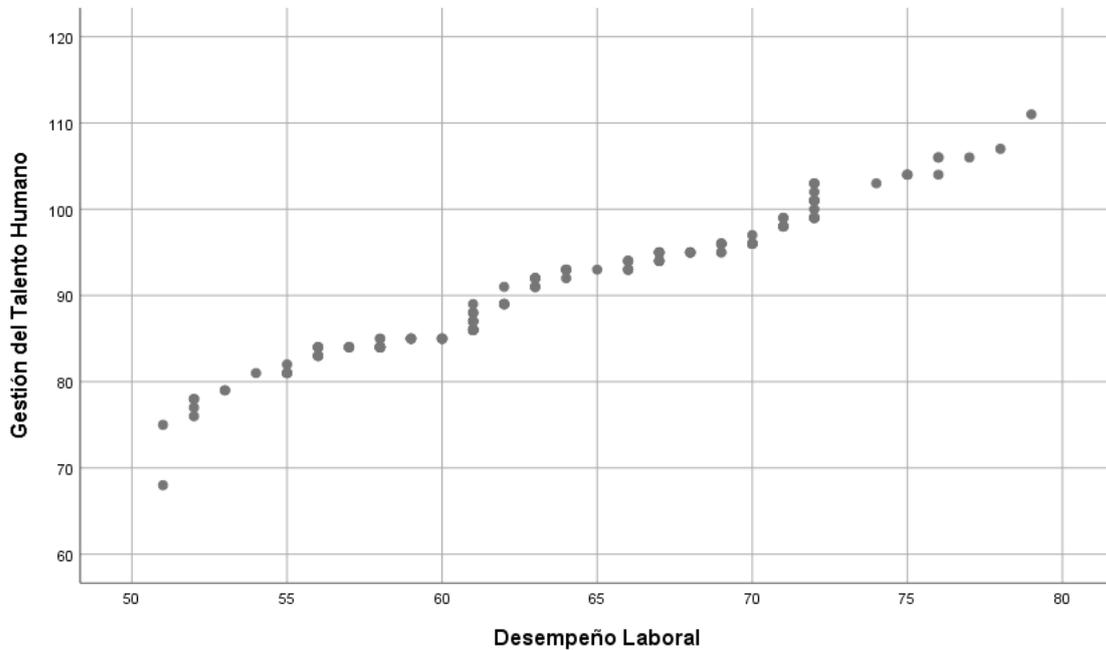
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: aplicación de cuestionario a trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor $p=0.000 < 0.01$, por lo que podemos establecer que existe una relación positiva directa y altamente significativa entre el la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata; siendo el Rho Spearman = 0,996, lo que indica que a mayor gestión del talento humano mejor desempeño laboral.

Figura 1

Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y Gestión del Talento Humano



Fuente: aplicación de cuestionario a trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1.

Tabla 15

Correlación de la variable Desempeño Laboral y la dimensión Integración de Trabajadores

			Desempeño Laboral	Integración de Trabajadores
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,994**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Integración de Trabajadores	Coefficiente de correlación	0,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

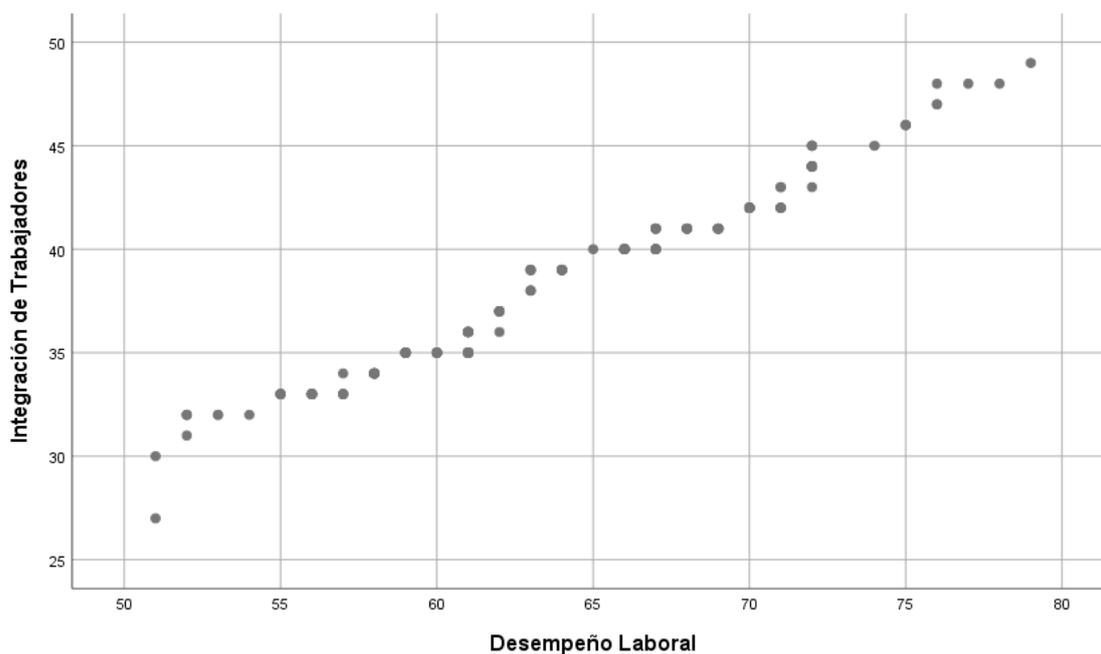
Fuente: aplicación de cuestionario a trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor $p=0.000 < 0.01$, por lo que podemos establecer que existe una relación positiva directa y altamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión Integración de Trabajadores de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial Tambopata; siendo el Rho Spearman = 0,994, lo que indica que a mayor integración de equipo mejor es el desempeño laboral.

Figura 2

Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y la dimensión Integración de Trabajadores



HIPÓTESIS ESPECIFICA 2.

Tabla 16

Correlación de la variable Desempeño Laboral y la dimensión Desarrollo de los Trabajadores

			Desempeño Laboral	Desarrollo de los Trabajadores
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,991**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Desarrollo de los Trabajadores	Coeficiente de correlación	0,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

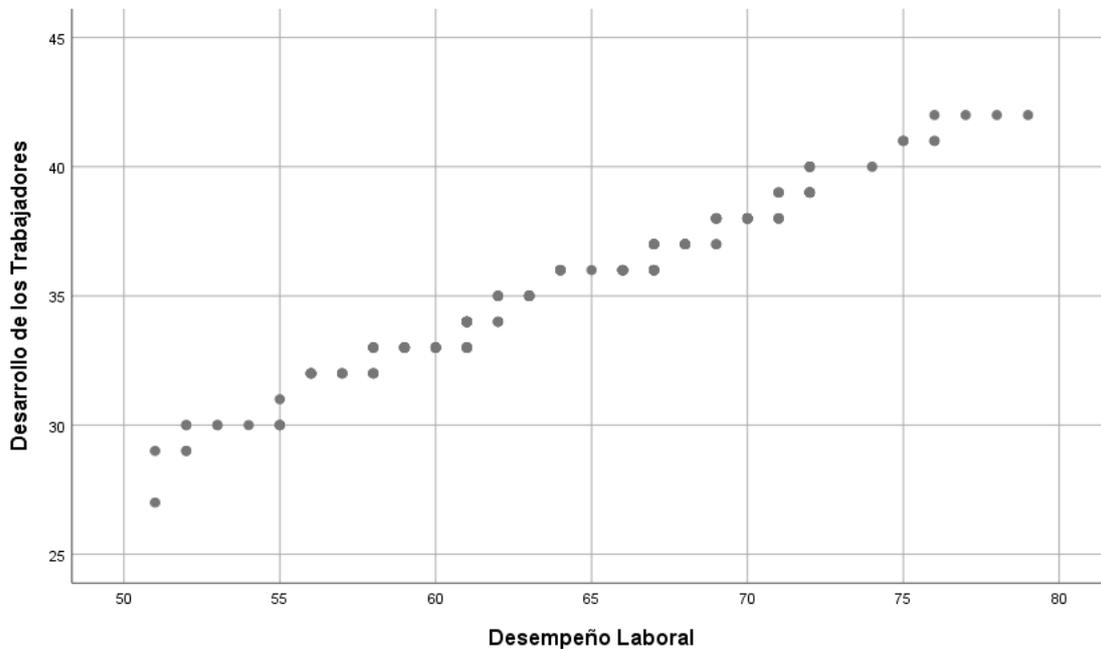
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: aplicación de cuestionario a trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor $p=0.000 < 0.01$, por lo que podemos establecer que existe una relación positiva directa y altamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión Desarrollo de los Trabajadores de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata; siendo el Rho Spearman = 0,991, lo que indica que a mayor desempeño laboral mejor Desarrollo de los Trabajadores.

Figura 3

Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y la dimensión Desarrollo de los Trabajadores



HIPÓTESIS ESPECIFICA 3.

Tabla 17

Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Retención de los Trabajadores

		Retención de los Trabajadores	
		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,968**
		N	150
	Retención de los Trabajadores	Coefficiente de correlación	0,968**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

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

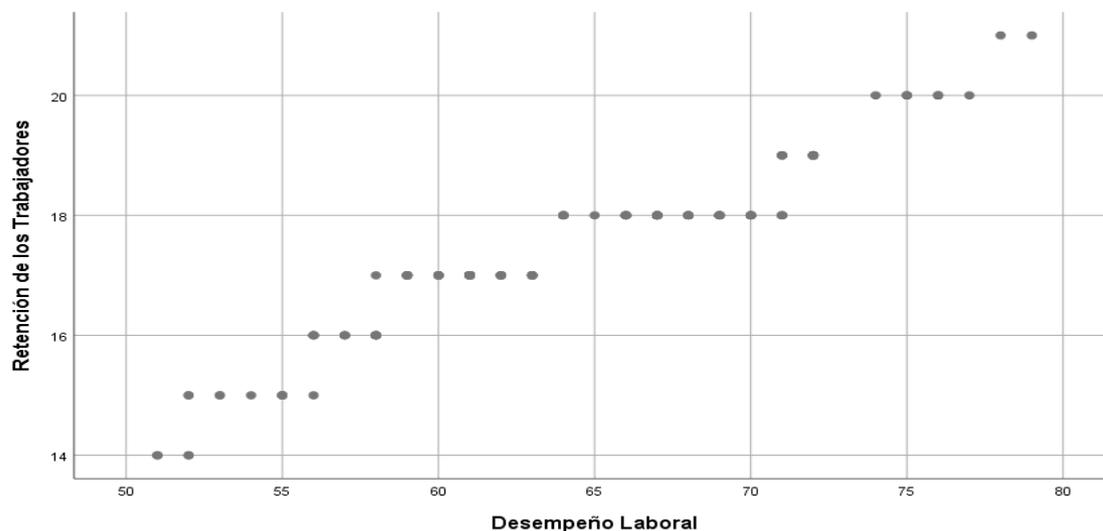
Fuente: aplicación de cuestionario a trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor $p=0.000 < 0.01$, por lo que podemos establecer que existe una relación positiva directa y altamente significativa entre el desempeño laboral

y la dimensión Retención de los Trabajadores de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata periodo 2020; siendo el Rho Spearman = 0,968, lo que indica que a mayor desempeño laboral mejor retención de los trabajadores.

Figura 4

Correlaciones de las variables: Desempeño Laboral y la dimensión Retención de los Trabajadores



V. DISCUSIÓN

El descubrimiento inicial es la existencia de un coeficiente de correlación entre las variables desempeño laboral y gestión del talento humano es de 0.996, por ende muestra una correlación positiva, con un nivel de confianza del 95%, por tanto, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, Resultados que tienen similitud con Torre (2012) en la investigación “Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, quiso analizar cómo es que las apreciaciones, las perspectivas y el contentamiento laboral de los empleados intervienen entre sus dos variables (tanto a nivel individual y organizacional) Concluyendo de la investigación que las actividades referentes a recursos humanos que se encuentran alineadas al compromiso asimismo teniendo en cuenta a las competencias blandas generan un enfoque y expectativa del servidor de forma positiva, esta se ve reflejada en lo positivo encaminada al logro de los objetivos en la entidad. Al mismo tiempo se puede corroborar con los resultados de Agudelo (2018), en su investigación en donde se concluyó que, si hay conocimiento en referencia a la importancia de este proceso de formación de recurso humano, sin embargo, no se evidencia que se destine presupuestos adecuados para este propósito. Y por último se indica que las organizaciones no toman en cuenta el trabajo de los colaboradores en sus lineamientos estratégicos, estos resultados también se asemejan con

Siccha (2018) en el estudio denominado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión educativa local de Chachapoyas-2018”, propuso encontrar el nivel de correlación para las dos variables de investigación. La metodología que empleo fue la empírica enmarcada en un estudio no experimental; presentando un diseño correlacional. Para el total de la población se consideró a los 30 empleados del área administrativa y teniendo un total de 27 encuestados para su muestra. Se concluyó de este estudio, que, si existe una correlación significativa entre su primera y segunda variable, puesto que la correlación de Pearson dio como resultado 0.696 de significancia positiva.

Un segundo descubrimiento es la existencia del coeficiente de correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión integración de trabajadores de 0.994, indicando una correlación positiva, con un nivel de confianza del 95%, por ende, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Resultados que se asemejan con García (2013) estudio el "Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico", cuya finalidad de este estudio fue aportar con un método sólido de administración de los recursos humanos por competencia, en beneficio a optimizar los desempeños laborales de los colaboradores del instituto. Cuya investigación inicio con realización de un diagnóstico situacional de la institución, con el propósito de identificar y analizar cómo es su organización y la estructura, también se corrobora con Mariño (2018) el cual concluye que los procesos de capacitaciones actuales en la materia de administración de recursos humanos, el resultado de las variables independientes se refieren a las capacitaciones por competencia, en el resultado se tiene que el nivel de significancia de Pearson y de acuerdo a las correlaciones de Spearman se tienen coeficientes equivalente a 0.715 mismo que se encuentra por encima de 0.5, que al utilizarlo por medio del chi cuadrado de Pearson equivale a 0.643, estos resultados también se asemejan con Rojas y Vilchez (2018) realizaron un estudio acerca de la administración de los recursos humanos y la incidencia en los desempeños laborales de los colaboradores del centro de salud Sagrado Corazón de Jesús, con la intención de instaurar el nivel de incidencia entre las variables de estudio. Presentó una metodología cuantitativa, con un diseño de estudio no experimental, a la vez que se tienen un nivel de estudio correlacional y de clase aplicada, los sujetos de estudio considerados para la muestra fueron 50 colaboradores, quienes participaron en esta investigación. Este estudio permitió concluir que se tiene la existencia de un nivel de correlación significativo y positivo para la administración de recursos humanos y los desempeños laborales de los colaboradores.

Un tercer descubrimiento es la validez del coeficiente de correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión desarrollo de los trabajadores es de 0.991, indicando una correlación positiva, con un nivel de confianza del 95%, por ende, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Resultados que se asemejan con Quinzo (2014) estudio el “Modelo de Gestión del Talento Humano y nivel de desempeño laboral del personal del departamento financiero de la escuela superior politécnica de Chimborazo – Espoch”, Cuya investigación fue del tipo descriptiva, asimismo exploratoria y por último explicativa. La población del estudio fue de 130 empleados. La encuesta – entrevista fue la técnica usada para recolectar información, y los cuestionarios que concurrieron a validez por juicios de expertos fueron su instrumento de recolección de información. Concluyendo que el modelo planteado mediante las competencias, favorece con obtener niveles óptimos en el desempeño de los empleados, también fueron corroborados con Rodríguez y Lechuga en su investigación titulada “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA”, lo que busca es mostrar el factor y el nivel respecto a los desempeños laborales que presentan los profesores pertenecientes a dicha establecimiento. La investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativa, descriptiva y el diseño del estudio es no experimental, transaccional y de intervención a campo. De la investigación se deduce que para lograr un aumento en la periodicidad de los componentes de desempeño y lograr conseguir un nivel más alto en los profesores, se demanda que exista más motivaciones, fortaleciéndose a la vez de la importancia de entablar la comunicación organizacional para implantar un clima organizacional óptimo, estos resultados también se asemejan con Valentín (2017) en la investigación denominada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur”, propone se determine como la primera variable está influyendo en los desempeños laborales de los servidores en esta entidad o institución. El modelo de estudio utilizado fue de campo, de estudio explicativo, con el diseño de estudio transversal, no experimental. Se pudo concluir que el nivel de influencia de la primera variable con la segunda variable es de manera directa de causa efecto, demostrando

resultados que expresan significancia alta, también se pudo corroborar con Melgarejo (2018), quien realiza un estudio intitulado: “Influencia de la gestión del talento humano y del desempeño del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú”. La finalidad de esta investigación fue la de lograr la identificación de la influencia que presenta la administración de los recursos humanos y los desempeños de los colaboradores. Este estudio presenta una investigación no experimental, correlacional causal. A fin de determinar de la población se consideró a un total de 100 colaboradores. Puesto que se consideraron a la totalidad de los colaboradores para el estudio que es considerado como una investigación censal. Con respecto a los resultados a través de las pruebas de regresiones y correlaciones de la variable arrojó que, debido a que el valor P que se calculó es equivalente a $0.000 < 0.05$, es aceptado que la administración de los recursos humanos presenta influencia en los desempeños de los colaboradores. Se llegó a la conclusión que la administración de los recursos humanos presenta influencias en los desempeños de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos y bienestar social del Poder judicial de Perú, sin embargo también se corrobora con Chávez (2017) quien realizó un estudio acerca de la capacidad del humano y los desempeños laborales de los colaboradores de enfermería del puesto de salud Edgardo Rebagliati Martins, Lima. La objetividad de esta investigación fue la de precisar el nivel de correlación entre ambas variables que se mencionaron con anterioridad. Esta investigación presenta una metodología hipotética deductiva, presenta un estudio correlacional con un corte transversal. La recopilación de la información a través de las encuestas a 110 colaboradores enfermeros dentro de los servicios de emergencias, se aplicó el cuestionario con la escala de Likert que fue validado con anterioridad. Esta investigación concluye que se tiene la existencia de un nivel de relación positivo y alto para la administración de la capacidad del humano y los desempeños laborales.

Un cuarto descubrimiento es la existencia del coeficiente de correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión retención de los trabajadores es de 0.968, indicando una correlación positiva, con un rango de confianza del 95%, por tal, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Resultados que se asemejan con de Miranda (2018), en la investigación denominada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018, se planteó establecer la correlación entre su primera y segunda variable en dicha institución estatal. El estudio muestra un tipo correccional, con una población total de 120 empleados públicos de dicha entidad. Para los métodos de recolección de datos se escogió a los formularios teniendo al cuestionario como instrumento. De la investigación se concluyó que la administración de recursos humanos no es distinguida para los empleados de dicha institución, estableciéndose como resultados el 67.8% y en cuanto al desempeño laboral un resultado del 69%, por lo que se puede señalar que si hay una correspondencia significativa de 69% de ambas variables, también se asemejan con Jara, Asmat y Alberca (2018), en la investigación “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” asumieron como objetivo, comprobar la repercusión generada por la administración de recursos humanos en el progreso que puede crearse en la gestión pública y acerca de los desempeños laborales de sus empleados en el departamento central de Administración del Ministerio de Salud de Perú. Esta investigación maneja una metodología hipotética deductiva, asimismo presenta un estudio no experimental de corte transversal. Esta investigación permitió determinar que la administración de recursos humanos se torna apropiada y óptima, en su incidencia de mejorar la administración del estado y desempeño laboral de los trabajadores de dicho Ministerio, al mismo tiempo se corrobora con Campos, Gutiérrez y Matsumura (2019), con su investigación “Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado”, lo que querían lograr con esta investigación fue establecer la correspondencia existente entre sus variables del personal profesional. El método empleado en dicha investigación fue correlacional, prospectivo,

con un corte transversal. Se concluye de esta investigación que a la hora que se presenta el proceso de rotación para los trabajadores esta es inadecuada y no se les toma en cuenta ni se evalúa el ambiente de este proceso. En cuanto al desempeño laboral este se consideró como un desempeño moderado. Llegándose a la conclusión final que no se evidencio una correlación significativa de estas dos variables investigadas.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Existe relación positiva entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral alcanzando un índice de 0.996, con un nivel de confianza del 95%. se observa que el 44,44% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubican en un rango Casi siempre.

Segundo

Existe relación positiva entre la variable desempeño laboral y la dimensión integración de trabajadores, alcanzando un índice de 0.994, con un nivel de confianza del 95%. Además, se observa que el 41,33% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango algunas veces.

Tercero

Existe relación positiva entre la variable desempeño laboral y la dimensión desarrollo de los trabajadores alcanzando un índice de 0.991, con un nivel de confianza del 95%. Además, se observa que el 40,00% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre.

Cuarto

Existe relación positiva entre el desempeño laboral y la dimensión retención de los trabajadores alcanzando un índice de 0.968, con un nivel de confianza del 95%. Además, se observa que el 43,33% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Incentivar y valorar el trabajo para lograr mejores objetivos e innovar cambios en la entidad y de esta manera aumentar la productividad del personal en la institución.

Segundo

Se recomienda promover la unidad laboral, incentivo económico, mejorar los ambientes laborales brindando una mejor comodidad, limpieza y ventilación.

Tercero

Se recomienda delegar responsabilidades a todos los trabajadores para mejorar la productividad laboral, asumir todas las funciones y metas dadas por la institución, para un mejor desenvolvimiento en sus labores cotidianas.

Cuarto

Fomentar el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado.

REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, Beatriz Eugenia. Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. En: Entramado. Enero - Junio, 2019 vol. 15, no. 1, p. 116-137
- Alles, M. (2005). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aire, Argentina: Granica.
- Batallas, G. (2012). "Propuesta de incorporación del enfoque de competencias en la gestión del talento humano del Ministerio de Economía y Finanzas" (Tesis de Magister en Seguridad y Desarrollo con mención en Gestión Pública y Gerencia Empresarial. Instituto de Altos Estudios Nacionales, Ecuador). Recuperado de <https://goo.gl/GTYXB7>
- Blanco-Ariza, A. B., & Vera-Barbosa, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. Innovar, 29(74), 25-44. DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Campos Avellaneda, Patricia Isabel y Gutiérrez Crespo, Hugo y Matzumura Kasano, Juan Pedro (2019). Rotación y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista CUIDARTE, 10 (2) ,. [Fecha de consulta 3 de agosto de 2020]. ISSN: 2216-0973. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3595/359562695003>
- Castillo, F. (4 de noviembre de 2010). Importancia de la gestión del talento humano. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-dela-gestion-del-talento-humano>
- Certo, S. (2001). Administración moderna. 8° edic. Bogotá, Colombia: Pearson educación.
- Chávez, L. (2017). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati

Martins.(Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo): Lima - Perú.
Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11577> .

Chiavenato I. (2007) Gestión del talento humano. México: Edit. Mc Graw.Hill Interamericana.

Chiavenato, I., (2008). Gestión de Talento Humano. Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.

Chiavenato, I. (2009). Gestión Del Talento Humano: El capital humano de las organizaciones. (3º Ed.). Bogotá: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato (2012). Administración de Recursos Humanos, 5º Edición, Colombia. Editorial: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2012). Administración de Procesos Administrativos (5º Ed.). Bogotá: Editorial McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2013) Gestión del Talento Humano. México. Editorial Mc Graw Hill. Cuarta Edición.

Condori Mamani, Miriam Noemi (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional De Transportes Y Comunicaciones Puno – 2017. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>

Delgado Juarez, Regina Noemi (2019). La gestión del capital humano y la satisfacción laboral en la Empresa De Transportes Interprovincial TRC Express SAC, Trujillo – 2018. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3305>

Dessler, G. (2012) Gestión Del Talento Humano. (6º Ed.). México: Editorial Prentice Hall.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2014) La Gestión de los Recursos Humanos. (3º Ed.). España: Editorial McGraw-Hill/Interamericana.

EcuRed. (8 de abril de 2013). Desempeño laboral. Obtenido de EcuRed:
https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

García, J. (2011). El comportamiento humano en las organizaciones 2011.
Perú: Editorial: Universidad del Pacifico.

García; A. (2013) Análisis de la gestión del recurso humano por competencias
y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y
de servicios del Instituto Superior Pedagógico. 68 Tesis de grado.
Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.
Disponible en: <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145>

García, M., Sánchez, K. y Zapata, Á. (2008). Perspectivas teóricas para el
estudio de la gestión humana. Cali – Colombia: Programa Editorial de
la Universidad del Valle.

Goldman, K. (15 de julio de 2014). Variables que afectan el desempeño
laboral. Disponible en Gestipolis:
[https://www.gestipolis.com/variables-que-afectan-el-
desempenolaboral/](https://www.gestipolis.com/variables-que-afectan-el-desempenolaboral/)

Gómez, Balkin, & Cardy, (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos
(3ªed.). España: Prentice Hall.

Herrera, H. (2011). Gestión del Talento Humano. Guatemala: Profasr.

Jara Martínez, Antonio Miguel y Asmat Vega, Nicanor Segismundo, & Alberca
Pintado, Nancy Elizabeth, y Medina Guzmán, Jessica Julissa (2018).
Gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión
pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia,
23(83),740-760. ISSN: 1315-9984. Disponible
en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29058775014>

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir. El Servicio Civil Peruano:
Antecedentes, Marco Normativo actual y Desafíos para La Reforma–
Perú. Recuperado de
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205586/SERVIR_-
_El_servicio_civil_peruano_-_Cap1.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205586/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap1.PDF)

Ley Marco De Modernización De La Gestión Del Estado. Ley 27658.
Recuperado de:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018. (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>

Melgarejo, P. (2018), "Influencia De La Geston Del Talento Humano Y Del Desempeño Del Personal De La Gerencia De Recursos Humanos Y Bienestar Del Poder Judicial Del Peru". Tesis de maestría, Lima – Perú: UNFV.

Miranda Edquen, Noima. (2018) Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29035>

More Mayanga, Lorena Lizeth (2017) Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Municipalidad Provincial de Tambopata. (2020). Reglamento de Organización y Funciones – (ROF) y Cuadro para Asignación de Personal (CAP). Disponible en: https://www.admin.munitambopata.gob.pe/backend/storage/documentos/Reglamento%20y%20Manual%20de%20Obligaci%C3%B3n%20Funciones/ROF/Reglamento_y_Manual_de_Obligacion_y_Funciones_2020_2.pdf

- Nolverto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017 (Tesis de pregrado). Obtenido de UDH: repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/408
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Peiró, J. M. (1999). El Modelo amigo: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Papeles del psicólogo, 72, 3-15. ISSN 0214 – 7823. <http://www.papelesdel-psicologo.es/resumen?pii=800>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, XVI(3), pp. 493-505. Disponible en: <https://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>
- Pereda, S., Berrocal, F. y López, M. (2014). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. Revista de ingeniería de organización, 28-55. Recuperado de <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/159> .
- Quinzo (2014) “Modelo de Gestión del Talento Humano y nivel de Desempeño Laboral del personal del departamento financiero de la escuela superior politécnica de Chimborazo - Espoch” (Tesis de Magister en Gerencia Empresarial. Universidad Regional Autónoma de los Ángeles, Ecuador). Recuperado de <https://goo.gl/bmTQve>
- Rivera V. (2015 p. 38-39). Valuación del Clima organizacional y desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/228/18-2015-EPAERivera%20VivancoEvaluacion%20del%20clima%20organizacio>

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

Robbins, S. y Coulture, M. (2014) Administración. (12º Ed.). México: Editorial Prentice Hall.

Rodríguez-Serrano, J. C. (2011). El modelo de gestión de recursos humanos. Primera edición, Barcelona – España: Editorial UOC

Rodríguez-Marulanda, K. P.; Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rojas, R., y Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. (Tesis de Maestría - Universidad Norbert Wiener): Lima, Perú. Recuperado de <https://http://http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Romero Parra, L.M. y Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. Signos. Investigación en Sistemas de Gestión, 11(2), 99-117. DOI : <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>

Secretaria de Gestión Pública. Presidencia del Consejo de ministros. (2017) Política Nacional de Modernización de la gestión Pública al 2021. Disponible en: <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

Siccha Rojas, Elvis Ruben (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1852>

Tejada A. (2003). Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por

Competencias. Colombia: Universidad del Norte Barranquilla.
Recuperada desde <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>

Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*.

Torres, E. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS*, 10(2), 103-117. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>

Torre (2012) "La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral" (Tesis Doctoral. Universidad de Valencia, Valencia). Recuperado de <https://goo.gl/pWP38k>

Valentín Rodríguez, Hugo Américo (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*, 2016. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Vallejo L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado desde: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. 6° edic. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Zambrano Arias, Robinson Andrés (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Aucallama Huaral*, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3641>

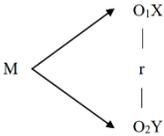
ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de Variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es un conjunto de prácticas y políticas indispensables para poder orientar y dirigir el trabajo de las personas, desempeño y potencial, e incluso el reclutamiento, la selección, capacitación, y valoración de su rendimiento (Chiavenato, 2009, p. 47)	La Gestión del Talento Humano será medida a través de la Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con 31 ítems. Además, se utilizó la escala de Likert, con 5 niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Integración de Trabajador	1. Planeación 2. Reclutamiento de personal 3. Selección de personal	Ordinal
			Desarrollo de los trabajadores	1. Orientación 2. Capacitación 3. Desarrollo de personas	Ordinal
			Retención de los trabajadores	1. Compensación 2. Beneficios	Ordinal
Desempeño Laboral	Tejedor & García (2010), sostienen que el desempeño laboral es “realizar la tarea encomendada, que la ejecuta con responsabilidad y eficacia, para alcanzar la mejora continua y conseguir excelentes niveles, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p.68).	El Desempeño Laboral será medido a través de la Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con 21 ítems. Además, se utilizó la escala de Likert, con 5 niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Eficacia Laboral	1. Objetivos logrados 2. Calidad de Trabajo	Ordinal
			Eficiencia Laboral	1. Uso adecuado de Recursos 2. Responsabilidad 3. Nivel de Conocimiento técnico 4. Adaptabilidad del Personal	Ordinal
			Trabajo en equipo	1. Conocimiento del trabajo 2. Calidad de servicio 3. Liderazgo	Ordinal

Anexo 02: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA															
TÍTULO: La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021															
AUTOR: Judith Milagros Osorio Madera															
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS												
<p>Problema principal: ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?</p> <p>Problemas secundarios: Problema Específico 1 ¿Qué relación preexiste entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Existe relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo Específico 1: Establecer qué relación existe entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021..</p> <p>Objetivo Específico 2: Identificar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Objetivo Específico 3: Identificar si existe relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021</p>	<p>Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa entre la integración talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p>	<p>Variable/categoría 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Concepto: La gestión del talento humano es un conjunto de prácticas y políticas indispensables para poder orientar y dirigir el trabajo de las personas, desempeño y potencial, e incluso la reclutamiento, la selección, capacitación, y valoración de su rendimiento (Chiavenato, 2009, p. 47).</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 30%; padding: 5px;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Integración de Trabajadores</td> <td style="padding: 5px;">1. Planeación 2. Reclutamiento de personal 3. Selección de personal</td> <td style="padding: 5px;">1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Desarrollo de los Trabajadores</td> <td style="padding: 5px;">1. Orientación 2. Capacitación 3. Desarrollo de personas</td> <td style="padding: 5px;">1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Retención de los Trabajadores</td> <td style="padding: 5px;">1.Compensacion 2. Beneficios</td> <td style="padding: 5px;">1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos	Integración de Trabajadores	1. Planeación 2. Reclutamiento de personal 3. Selección de personal	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre	Desarrollo de los Trabajadores	1. Orientación 2. Capacitación 3. Desarrollo de personas	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre	Retención de los Trabajadores	1.Compensacion 2. Beneficios	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre
Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos													
Integración de Trabajadores	1. Planeación 2. Reclutamiento de personal 3. Selección de personal	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre													
Desarrollo de los Trabajadores	1. Orientación 2. Capacitación 3. Desarrollo de personas	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre													
Retención de los Trabajadores	1.Compensacion 2. Beneficios	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre													

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	Variable/categoría 2: Desempeño Laboral		
<p>TIPO: correlacional, porque se busca medir el grado de relación que existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>DISEÑO: diseño no experimental de tipo transeccional o transversal correlacional. El diseño se aplicó al tipo transversal correlacional. Mediante el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --- O1X M --- O2Y O1X --- r O2Y --- r </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra de estudio.</p> <p>O1X = Observación de la variable 1: Gestión del Talento Humano.</p> <p>O2Y = Observación de la variable 2: Desempeño Laboral.</p> <p>r = Indica el grado de relación entre ambas variables.</p> <p>ENFOQUE: la presente investigación es de enfoque cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: Según el CAP de la Municipalidad Provincial de Tambopata tenemos una población de 245 trabajadores.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Fórmula para poblaciones finitas:</p> $n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ <p>Donde:</p> <p>n= Es el tamaño de la muestra que se desea conocer.</p> <p>p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.</p> <p>Z = Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96</p> <p>N = Es el total de la población.</p> <p>E = Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra está representada por 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	<p>Concepto: Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral, “es el aporte de los trabajadores a los objetivos fijados, lo que constituye la estrategia que utilizará para lograr dichos objetivos”. (p. 359)</p> <p>Tejedor & García (2010), sostienen que el desempeño laboral es “realizar la tarea encomendada, que la ejecuta con responsabilidad y eficacia, para alcanzar la mejora continua y conseguir excelentes niveles, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p.68).</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
			Eficacia Laboral	1. Objetivos logrados 2. Calidad de Trabajo	(1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre
			Eficiencia Laboral	1. Uso adecuado de Recursos 2. Responsabilidad 3. Nivel de Conocimiento técnico 4. Adaptabilidad del Personal	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre
			Trabajo en equipo	1. Conocimiento del trabajo 2. Calidad de servicio 3. Liderazgo	1)Nunca (2)Muy Pocas (3)Algunas Veces (4)Casi Siempre (5)Siempre

Anexo 03: Cuestionario

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral que usted perciba en esta institución. Para lo cual solicitamos que responda a las interrogantes con la mayor veracidad posible, asimismo indicar que la información proporcionada será manejada bajo confidencialidad y anonimato, se agradece anticipadamente su colaboración y su tiempo.

Instrucciones: Leer las interrogantes y responder marcando con una “X” en la casilla correspondiente de cada pregunta, según considere conveniente.

Donde:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
	ITEMS	1	2	3	4	5
	INTEGRACION DE TRABAJADORES					
	Planeación					
1	¿Para el proceso de planificación la MPT considera los Planes Operativos Anuales y sistemas de recursos humanos?					
2	¿Las estrategias asumidas por la Sub gerencia de Personal se encuentran alineadas con los objetivos de la MPT?					
3	¿La MPT evalúa las necesidades reales del personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas?					
4	¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?					
5	¿Los recursos monetarios que la MPT asigna a los puestos de trabajos son adecuados?					
	Reclutamiento de Personal					
6	¿En la MPT se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo?					
7	¿Para iniciar con el reclutamiento de personal, la MPT tiene actualizada la información de los trabajadores que laboran de manera permanente y no permanente?					
8	¿Las convocatorias de personal que realiza la MPT incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación?					
9	¿La MPT cumple con publicar las ofertas laborales en la página web de la entidad y de difundirlo por otros medios?					

Selección del Personal						
10	¿El proceso de selección de la MPT se lleva a cabo respetando el principio de imparcialidad, igualdad y ética profesional?					
11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la selección de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?					
12	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son las adecuadas para cumplir con el perfil solicitado?					
13	¿En el proceso de selección de personal se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante?					
DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES		1	2	3	4	5
Orientación						
14	¿El nuevo personal pasa por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje y/o adecuación al cargo asumido?					
15	¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir en cada puesto de trabajo?					
16	¿La MPT da a conocer su visión, misión, objetivos, Planes de trabajo, Plan Concertado de Desarrollo municipal y POI?					
17	¿Se realiza recorrido de las instalaciones de la MPT con el nuevo personal?					
18	¿La MPT realiza la presentación del nuevo personal ante el jefe inmediato y compañeros de oficina?					
Capacitación						
19	¿En la MPT se realizan capacitaciones dirigida a los trabajadores?					
20	¿Las capacitaciones que brinda la MPT priorizan las necesidades de fortalecimiento del personal?					
21	¿La MPT realiza programas de desarrollo personal para los trabajadores, como cursos externos?					
22	¿La MPT acepta y asume el costo de la capacitación que los trabajadores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?					
Desarrollo de personas						
23	¿De acuerdo a las capacidades obtenidas, los trabajadores pueden asumir cargos de mayor complejidad?					
24	¿La MPT brinda ayuda para prepararse ante futuras responsabilidades?					
25	¿LA MPT realiza la rotación de cargos ?					
RETENCION DE LOS TRABAJADORES		1	2	3	4	5

Compensación					
26	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?				
27	¿Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes?				
28	¿Las negociaciones colectivas se respetan de acuerdo a Ley?				
Beneficios					
29	¿Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en la MPT?				
30	¿Se reconoce los logros obtenidos por los servidores?				
31	¿Se realizan actividades de bienestar social para los servidores?				

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS		1	2	3	4	5
EFICACIA LABORAL						
Objetivos logrados						
1	¿Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de la MPT?					
2	¿Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programas de la MPT?					
3	¿Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado por la MPT?					
Calidad de Trabajo						
4	¿Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes?					
5	¿Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas?					
6	¿Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos?					
EFICIENCIA LABORAL		1	2	3	4	5
Uso adecuado de recursos						
7	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada?					
8	¿Considera usted que la MPT sus realiza las actividades utilizando correctamente los recursos?					
9	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios?					
Responsabilidad						

10	¿Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la MPT?					
11	¿Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo?					
Nivel de conocimiento técnico						
12	¿Considera usted que las capacitaciones recibidas por la MPT han fortalecido parte de su conocimiento técnico?					
13	¿Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto?					
Adaptabilidad del personal						
14	¿Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión?					
15	¿Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo?					
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
Conocimiento del trabajo						
16	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?					
17	¿Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado?					
Calidad de servicio						
18	¿Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?					
19	¿Considera usted que la actitud que tiene el trabajador hacia la ciudadanía es de calidad?					
Liderazgo						
20	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta?					
21	¿Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral?					

Anexo 4: Formato de Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Integración de Trabajadores								
1	¿Para el proceso de planificación la MPT considera los documentos internos de gestión, normativas legales, Planes Estratégicos, Planes Operativos Anuales y sistemas de recursos humanos?	✓		✓		✓		
2	¿Las estrategias asumidas por la Sub gerencia de Personal se encuentran alineadas con los objetivos de la MPT?	✓		✓		✓		
3	¿La MPT evalúa las necesidades reales del personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas?	✓		✓		✓		
4	¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?	✓		✓		✓		
5	¿Los recursos monetarios que la MPT asigna a los puestos de trabajos son adecuados?	✓		✓		✓		
6	¿En la MPT se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Para iniciar con el reclutamiento de personal, la MPT tiene actualizada la información de los trabajadores que laboran de manera permanente y no permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Las convocatorias de personal que realiza la MPT incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación?	✓		✓		✓		
9	¿La MPT cumple con publicar las ofertas laborales en la página web de la entidad y de difundirlo por otros medios?	✓		✓		✓		
10	¿El proceso de selección de la MPT se lleva a cabo respetando el principio de imparcialidad, igualdad y ética profesional?	✓		✓		✓		
11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la selección de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
12	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son las adecuadas para cumplir con el perfil solicitado?	✓		✓		✓		
13	¿En el proceso de selección de personal se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Desarrollo de los Trabajadores								
14	¿El nuevo personal pasa por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje y/o adecuación al cargo asumido?	✓		✓		✓		
15	¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir en cada puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿La MPT da a conocer su visión, misión, objetivos, Planes de trabajo, Plan Concertado de Desarrollo municipal y POI?	✓		✓		✓		
17	¿Se realiza recomdo de las instalaciones de la MPT con el nuevo personal?	✓		✓		✓		
18	¿La MPT realiza la presentación del nuevo personal ante el jefe inmediato y compañeros de oficina?	✓		✓		✓		
19	¿En la MPT se realizan capacitaciones dirigida a los trabajadores?	✓		✓		✓		
20	¿Las capacitaciones que brinda la MPT priorizan las necesidades de fortalecimiento del personal?	✓		✓		✓		
21	¿La MPT realiza programas de desarrollo personal para los trabajadores, como cursos externos?	✓		✓		✓		

22	¿La MPT acepta y asume el costo de la capacitación que los trabajadores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?	✓		✓		✓	
23	¿De acuerdo a las capacidades obtenidas, los trabajadores pueden asumir cargos de mayor complejidad?	✓		✓		✓	
24	¿La MPT brinda ayuda para prepararse ante futuras responsabilidades?	✓		✓		✓	
25	¿LA MPT realiza la rotación de cargos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Retención de los Trabajadores		SI	No	SI	No	SI	No
26	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓	
27	¿Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes?	✓		✓		✓	
28	¿Las negociaciones colectivas se respetan de acuerdo a Ley?	✓		✓		✓	
29	¿Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en la MPT?	✓		✓		✓	
30	¿Se reconoce los logros obtenidos por los servidores?	✓		✓		✓	
31	¿Se realizan actividades de bienestar social para los servidores?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Di hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arturo Cardinal Josa Glann DNI: 72646699

Especialidad del validador: Magister en gestión Pública

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

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

.....de.....del 20.....

Arturo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia Laboral							
1	¿Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de la MPT?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programadas de la MPT?	✓		✓		✓		
3	¿Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado por la MPT?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que la MPT sus realiza las actividades utilizando correctamente los recursos?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la MPT?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que las capacitaciones recibidas por la MPT han fortalecido parte de su conocimiento técnico?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo?	✓						
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que la actitud que tiene el trabajador hacia la ciudadanía es de calidad?	✓		✓		✓		
20	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Antonio Cardiel, Jose Glan DNI: 726216699

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

.....de.....del 20.....

Antonio
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Integración de Trabajadores								
1	¿Para el proceso de planificación la MPT considera los documentos internos de gestión, normativas legales, Planes Estratégicos, Planes Operativos Anuales y sistemas de recursos humanos?	✓		✓		✓		
2	¿Las estrategias asumidas por la Sub gerencia de Personal se encuentran alineadas con los objetivos de la MPT?	✓		✓		✓		
3	¿La MPT evalúa las necesidades reales del personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas?	✓		✓		✓		
4	¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?	✓		✓		✓		
5	¿Los recursos monetarios que la MPT asigna a los puestos de trabajos son adecuados?	✓		✓		✓		
6	¿En la MPT se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Para iniciar con el reclutamiento de personal, la MPT tiene actualizada la información de los trabajadores que laboran de manera permanente y no permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Las convocatorias de personal que realiza la MPT incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación?	✓		✓		✓		
9	¿La MPT cumple con publicar las ofertas laborales en la página web de la entidad y de difundirlo por otros medios?	✓		✓		✓		
10	¿El proceso de selección de la MPT se lleva a cabo respetando el principio de imparcialidad, igualdad y ética profesional?	✓		✓		✓		
11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la selección de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
12	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son las adecuadas para cumplir con el perfil solicitado?	✓		✓		✓		
13	¿En el proceso de selección de personal se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Desarrollo de los Trabajadores								
14	¿El nuevo personal pasa por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje y/o adecuación al cargo asumido?	✓		✓		✓		
15	¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir en cada puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿La MPT da a conocer su visión, misión, objetivos, Planes de trabajo, Plan Concertado de Desarrollo municipal y POI?	✓		✓		✓		
17	¿Se realiza recorrido de las instalaciones de la MPT con el nuevo personal?	✓		✓		✓		
18	¿La MPT realiza la presentación del nuevo personal ante el jefe inmediato y compañeros de oficina?	✓		✓		✓		
19	¿En la MPT se realizan capacitaciones dirigida a los trabajadores?	✓		✓		✓		
20	¿Las capacitaciones que brinda la MPT priorizan las necesidades de fortalecimiento del personal?	✓		✓		✓		
21	¿La MPT realiza programas de desarrollo personal para los trabajadores, como cursos externos?	✓		✓		✓		

22	¿La MPT acepta y asume el costo de la capacitación que los trabajadores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?	✓		✓		✓	
23	¿De acuerdo a las capacidades obtenidas, los trabajadores pueden asumir cargos de mayor complejidad?	✓		✓		✓	
24	¿La MPT brinda ayuda para prepararse ante futuras responsabilidades?	✓		✓		✓	
25	¿LA MPT realiza la rotación de cargos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Retención de los Trabajadores		SI	No	SI	No	SI	No
26	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓	
27	¿Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes?	✓		✓		✓	
28	¿Las negociaciones colectivas se respetan de acuerdo a Ley?	✓		✓		✓	
29	¿Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en la MPT?	✓		✓		✓	
30	¿Se reconoce los logros obtenidos por los servidores?	✓		✓		✓	
31	¿Se realizan actividades de bienestar social para los servidores?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: William Quispe Layme DNI: 4.337.8537

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

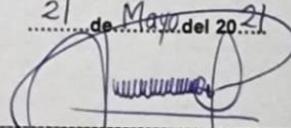
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de Mayo del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia Laboral							
1	¿Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de la MPT?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programadas de la MPT?	✓		✓		✓		
3	¿Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado por la MPT?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que la MPT sus realiza las actividades utilizando correctamente los recursos?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la MPT?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que las capacitaciones recibidas por la MPT han fortalecido parte de su conocimiento técnico?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo?	✓						
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que la actitud que tiene el trabajador hacia la ciudadanía es de calidad?	✓		✓		✓		
20	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

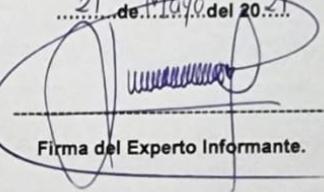
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wiliam Quispe Layme DNI: 43378537

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

21 de Mayo del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Integración de Trabajadores								
1	¿Para el proceso de planificación la MPT considera los documentos internos de gestión, normativas legales, Planes Estratégicos, Planes Operativos Anuales y sistemas de recursos humanos?	/		/		/		
2	¿Las estrategias asumidas por la Sub gerencia de Personal se encuentran alineadas con los objetivos de la MPT?*	/		/		/		
3	¿La MPT evalúa las necesidades reales del personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas?*	/		/		/		
4	¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?	/		/		/		
5	¿Los recursos monetarios que la MPT asigna a los puestos de trabajos son adecuados?	/		/		/		
6	¿En la MPT se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo?	/		/		/		
7	¿Para iniciar con el reclutamiento de personal, la MPT tiene actualizada la información de los trabajadores que laboran de manera permanente y no permanente?	/		/		/		
8	¿Las convocatorias de personal que realiza la MPT incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación?	/		/		/		
9	¿La MPT cumple con publicar las ofertas laborales en la página web de la entidad y de difundirlo por otros medios?*	/		/		/		
10	¿El proceso de selección de la MPT se lleva a cabo respetando el principio de imparcialidad, igualdad y ética profesional?	/		/		/		
11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la selección de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	/		/		/		
12	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son las adecuadas para cumplir con el perfil solicitado?	/		/		/		
13	¿En el proceso de selección de personal se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : Desarrollo de los Trabajadores								
14	¿El nuevo personal pasa por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje y/o adecuación al cargo asumido?	/		/		/		
15	*¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir en cada puesto de trabajo?*	/		/		/		
16	¿La MPT da a conocer su visión, misión, objetivos, Planes de trabajo, Plan Concertado de Desarrollo municipal y POI?	/		/		/		
17	¿Se realiza recorrido de las instalaciones de la MPT con el nuevo personal?	/		/		/		
18	¿La MPT realiza la presentación del nuevo personal ante el jefe inmediato y compañeros de oficina?	/		/		/		
19	¿En la MPT se realizan capacitaciones dirigida a los trabajadores?	/		/		/		
20	¿Las capacitaciones que brinda la MPT priorizan las necesidades de fortalecimiento del personal?	/		/		/		
21	¿La MPT realiza programas de desarrollo personal para los trabajadores, como cursos externos?	/		/		/		

22	¿La MPT acepta y asume el costo de la capacitación que los trabajadores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?	/	/	/		
23	¿De acuerdo a las capacidades obtenidas, los trabajadores pueden asumir cargos de mayor complejidad?	/	/	/		
24	¿La MPT brinda ayuda para prepararse ante futuras responsabilidades?	/	/	/		
25	¿LA MPT realiza la rotación de cargos?	/	/	/		
DIMENSIÓN 3: Retención de los Trabajadores		Si	No	Si	No	Si
26	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	/	/	/	/	/
27	¿Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes?	/	/	/	/	/
28	¿Las negociaciones colectivas se respetan de acuerdo a Ley?	/	/	/	/	/
29	¿Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en la MPT?	/	/	/	/	/
30	¿Se reconoce los logros obtenidos por los servidores?	/	/	/	/	/
31	¿Se realizan actividades de bienestar social para los servidores?	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Econ. Hualberto Allison Jimenez DNI: 06046424

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

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

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

21 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficacia Laboral								
1	¿Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de la MPT?	/		/		/		
2	¿Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programas de la MPT?	/		/		/		
3	¿Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado por la MPT?	/		/		/		
4	¿Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes?	/		/		/		
5	¿Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas?	/		/		/		
6	¿Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia Laboral								
7	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada?	/		/		/		
8	¿Considera usted que la MPT sus realiza las actividades utilizando correctamente los recursos?	/		/		/		
9	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios?	/		/		/		
10	¿Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la MPT?	/		/		/		
11	¿Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo?	/		/		/		
12	¿Considera usted que las capacitaciones recibidas por la MPT han fortalecido parte de su conocimiento técnico?	/		/		/		
13	¿Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto?	/		/		/		
14	¿Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión?	/		/		/		
15	¿Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo								
16	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?	/		/		/		
17	¿Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado?	/		/		/		
18	¿Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?	/		/		/		
19	¿Considera usted que la actitud que tiene el trabajador hacia la ciudadanía es de calidad?	/		/		/		
20	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta?	/		/		/		
21	¿Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

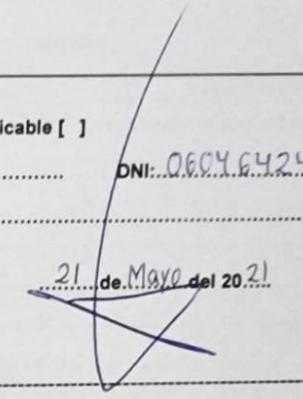
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Econ. Hualberta Allison Jimenez DNI: 06046424

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

21 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Integración de Trabajadores								
1	¿Para el proceso de planificación la MPT considera los documentos internos de gestión, normativas legales, Planes Estratégicos, Planes Operativos Anuales y sistemas de recursos humanos?	✓		✓		✓		
2	¿Las estrategias asumidas por la Sub gerencia de Personal se encuentran alineadas con los objetivos de la MPT?	✓		✓		✓		
3	¿La MPT evalúa las necesidades reales del personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas?	✓		✓		✓		
4	¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?	✓		✓		✓		
5	¿Los recursos monetarios que la MPT asigna a los puestos de trabajos son adecuados?	✓		✓		✓		
6	¿En la MPT se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Para iniciar con el reclutamiento de personal, la MPT tiene actualizada la información de los trabajadores que laboran de manera permanente y no permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Las convocatorias de personal que realiza la MPT incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación?	✓		✓		✓		
9	¿La MPT cumple con publicar las ofertas laborales en la página web de la entidad y de difundirlo por otros medios?	✓		✓		✓		
10	¿El proceso de selección de la MPT se lleva a cabo respetando el principio de imparcialidad, igualdad y ética profesional?	✓		✓		✓		
11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la selección de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	✓		✓		✓		
12	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son las adecuadas para cumplir con el perfil solicitado?	✓		✓		✓		
13	¿En el proceso de selección de personal se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Desarrollo de los Trabajadores								
14	¿El nuevo personal pasa por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje y/o adecuación al cargo asumido?	✓		✓		✓		
15	¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir en cada puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿La MPT da a conocer su visión, misión, objetivos, Planes de trabajo, Plan Concertado de Desarrollo municipal y POI?	✓		✓		✓		
17	¿Se realiza recorrido de las instalaciones de la MPT con el nuevo personal?	✓		✓		✓		
18	¿La MPT realiza la presentación del nuevo personal ante el jefe inmediato y compañeros de oficina?	✓		✓		✓		
19	¿En la MPT se realizan capacitaciones dirigida a los trabajadores?	✓		✓		✓		
20	¿Las capacitaciones que brinda la MPT priorizan las necesidades de fortalecimiento del personal?	✓		✓		✓		
21	¿La MPT realiza programas de desarrollo personal para los trabajadores, como cursos externos?	✓		✓		✓		

22	¿La MPT acepta y asume el costo de la capacitación que los trabajadores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?	✓		✓		✓	
23	¿De acuerdo a las capacidades obtenidas, los trabajadores pueden asumir cargos de mayor complejidad?	✓		✓		✓	
24	¿La MPT brinda ayuda para prepararse ante futuras responsabilidades?	✓		✓		✓	
25	¿LA MPT realiza la rotación de cargos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Retención de los Trabajadores		SI	No	SI	No	SI	No
26	¿Considera Ud. que a los trabajadores municipales se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓	
27	¿Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes?	✓		✓		✓	
28	¿Las negociaciones colectivas se respetan de acuerdo a Ley?	✓		✓		✓	
29	¿Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en la MPT?	✓		✓		✓	
30	¿Se reconoce los logros obtenidos por los servidores?	✓		✓		✓	
31	¿Se realizan actividades de bienestar social para los servidores?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Fredy Rolando Dueñas Jimenes*

DNI: *23864414*

Especialidad del validador: *Mgt. en Gestión Pública*

21 de *Mayo* del *2021*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficacia Laboral								
1	¿Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de la MPT?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programadas de la MPT?	✓		✓		✓		
3	¿Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado por la MPT?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia Laboral								
7	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que la MPT sus realiza las actividades utilizando correctamente los recursos?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que los trabajadores de la MPT cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la MPT?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que las capacitaciones recibidas por la MPT han fortalecido parte de su conocimiento técnico?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo?	✓						
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo								
16	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que la actitud que tiene el trabajador hacia la ciudadanía es de calidad?	✓		✓		✓		
20	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fredy Rolando Dumas Jimenez DNI: 23864414

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

21 de Mayo del 2021

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Ficha Técnica

Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre la gestión del Talento Humano
Autor:	Br. Judith Milagros Osorio Madera
Descripción:	Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 31 ítems con respuestas múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.
Objetivo:	Determinar la valoración de los trabajadores, respecto a la variable gestión del talento humano, que se desarrolla en la Municipalidad Provincial de Tambopata
Lugar:	Municipalidad Provincial de Tambopata
Año:	2021
Universo de estudio:	150 trabajadores
Nivel de confianza:	
Margen de error:	
Tamaño muestral:	150 trabajadores
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento :	Cuestionario
Aplicación:	Directa
Fecha de Aplicación:	Mayo 2021
Escala de medición:	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Tiempo utilizado:	15 minutos

Ficha técnica del cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Autor:	Br. Judith Milagros Osorio Madera
Descripción:	Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 21 ítems con respuestas múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.
Objetivo:	Determinar la valoración de los trabajadores, respecto a la variable desempeño laboral, que se desarrolla en la Municipalidad Provincial de Tambopata
Lugar:	Municipalidad Provincial de Tambopata
Año:	2021
Universo de estudio:	150 trabajadores
Nivel de confianza:	
Margen de error:	
Tamaño muestral:	150 trabajadores
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento :	Cuestionario
Aplicación:	Directa
Fecha de Aplicación:	Mayo 2021
Escala de medición:	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Tiempo utilizado:	15 minutos

Anexo 6: Autorización de la Entidad

 *Madre de Dios, Capital de la Independencia del Perú*
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS" 
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TAMBOPATA

Puerto Maldonado, 21 de junio 2021.

CARTA N°329-2021-MPT-GAF

SEÑORITA:
BACH. JUDITH MILAGROS OSORIO MADERA
ALUMNA DEL PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

CIUDAD.

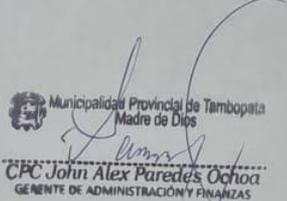
ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION EN LA ENTIDAD
REF : 1.- EXP.N°0011559/CARTA N°001-2021-JMOM-MDD

.....
Previo un atento saludo me dirijo a usted; en atención a su documento de la referencia 1), el mismo que solicita autorización para la realizar Investigación y aplicación de Instrumentos en la entidad para el trabajo de investigación denominado "LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE TAMBOPATA 2020".

En ese contexto de lo mencionado en el párrafo primero, se da la AUTORIZACION, para realizar el estudio de Investigación en la entidad y aplicación de sus Instrumentos.

Agradeciendo su atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,


Municipalidad Provincial de Tambopata
Madre de Dios
CPC John Alex Parede's Ochoa
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

JAPO/aafo.
C.C.
ARCH:
EXP : 3630
FOUJOS:4