



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral
de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de
Mórrope

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

AUTOR:

Rafael Rojas, Daime (ORCID: 0000-0003-4722-619X)

ASESORA:

Dra. Parraguez Carrasco, Simona María (ORCID: 0000-0003-0126-0130)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres que están en el cielo, Teresa y Rogelio, ejemplos de vida, por ser quienes guiaron por mucho tiempo mi etapa profesional, en vida fueron los mejores padres que con su esfuerzo y dedicación me hicieron la persona que soy ahora.

Agradecimiento

A Graciela, que acompaña siempre mi vida quien ha estado a mi lado, agradecer la paciencia que tuvo conmigo por los momentos de enfado, tristeza y por sobre todo los días de estudios que con esfuerzo y dedicación hemos logrado juntos, también agradecer a mis hijos por comprender esta nueva etapa de mi vida en los estudios dando como ejemplo, que nunca es tarde para seguir aprendiendo cada día, que la vida es un continuo aprendizaje, por cada experiencia que tenemos día a día y que los sueños no son inalcanzable que si nos lo proponemos, somos capaces de cualquier cosa con esmero y dedicación.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1 Relacion entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Comuna de Morrope.	18
Tabla 2 Selección del personal según la opinión de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morrope.	19
Tabla 3 Capacitación del personal, según la opinion de los trabajadores de la municipalidad distrital de Morrope.	19
Tabla 4 Relacion entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Comuna de Morrope.	20

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Mórrope. En esta investigación se ha enfocado en identificar el nivel de selección de personal según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, así como de identificar el nivel de capacitación del personal según la percepción de los colaboradores de la Comuna de Mórrope y establecer la relación que existe entre selección de personal y el trabajo en equipo de la Comuna de Mórrope. El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo, no experimental, aplicada a una población de 72 colaboradores, la metodología escogida para la recolección de datos fue mediante la encuesta, mediante preguntas para marcar y escala de Likert.

Palabras clave: Gestión, Talento Humano, rendimiento laboral, capital humano.

Abstract

The main objective of this work is to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of workers in the commune of Mórrope. This research has focused on identifying the level of personnel selection according to the perception of the workers of the District Municipality of Mórrope, as well as identifying the level of training of the personnel according to the perception of the collaborators of the Mórrope Commune and establishing the relationship that exists between personnel selection and teamwork in the Municipality of Mórrope. The type of research is quantitative, descriptive, non-experimental, applied to a population of 72 collaborators, the methodology chosen for data collection was through the survey, through questions to mark and Likert scale.

Keywords: Management, Human Talent, job performance, human capital.

I. INTRODUCCIÓN

En esta época, encontramos a la globalización, con la aparición de nuevas tecnologías y el cambio de las metodologías, que se globalizan de acuerdo al talento humano y al desempeño laboral. Hoy en día, es un desafío permanente que las instituciones puedan lograr eficiencia y eficacia sin ayuda del recurso humano, ya que este es un elemento clave en las organizaciones.

Ramírez (2019) manifiesta que las organizaciones son creadas para generar beneficios económicos, de esta manera se pueda lograr con la intervención y el esfuerzo de un conjunto de personas, quienes son el recurso humano clave para llevar a cabo los procesos que comprenden este fin. Cabe resaltar, que la organización de hoy en día son distintas a las de hace más de diez años, además, los requerimientos del mercado son otras, cada día tenemos a usuarios que exigen mayor calidad tanto en bienes como servicios. Así mismo, los cambios en cuanto a la tecnología han jugado un rol importante, logrando que esto exija tener personal más capacitado para adaptarse y llevar a cabo el desarrollo de sus funciones (Díaz & Quintana, 2021).

La OMS Organización Mundial de la Salud (2020) a raíz de la de pandemia a generado por el Covid-19 el diagnóstico de distintos países que forman parte de América latina, en el que se han manifestado problemas de aspecto social, además de un incremento en cuanto a la pobreza existente en esos países Cepal (2020) la Organización Mundial de la Salud (OMS) reflexiona en cuanto al manejo del recurso humano, que exige adaptarse a practicar nuevas funciones bajo el escenario de la crisis sanitaria que se viene enfrentado a nivel mundial, La Organización Mundial de la Salude (2020). Así mismo, continuando con América Latina la Organization for Economic, Cooperation and Development (2020) diagnosticó que en la actualidad, bajo este contexto, se han integrado políticas y nuevas prácticas para dirigir el talento humano, las misma que se han efectuado en Paraguay, Venezuela y Uruguay, por otro lado en nuestro país, el proceso para la reactivación económica se ha visto interrumpida ya que el estado no estuvo capacitado para enfrentar este nuevo desafío generado por el COVID-19.

De la Calle-Durán et al. (2020) indican en análisis de estudio, que muchas veces la gestión de talento humano (GTH) en las empresas no es vista como una visión estratégica, algo ajeno a la realidad, pues existe vínculo entre el talento y el alcance de ventaja competitiva. En tal sentido, con el diagnóstico que estos autores realizaron en España, se puede informar que las empresas establecen la GTH en forma distinta, algunas organizaciones prestan mayor atención a las personas, en cambio otras instituciones se centran en el análisis de los puestos clave. De otra parte, algunas organizaciones dan mayor importancia al desarrollo de retención del talento humano, en tanto otras ponen énfasis en el desarrollo del talento interno de la compañía. Dicho todo esto, de cualquier manera, que sea establecida la GTH brinda beneficios tanto a las organizaciones como a los colaboradores, mediante su aplicación permite incrementar los conocimientos y habilidades, brindar herramientas para el desarrollo de su talento y el crecimiento en la institución.

Este trabajo de investigación, se desarrolló ante la necesidad de entender todo acerca de la administración del capital humano, identificando los niveles con los que viene siendo valorada la GTH y analizar de cómo influye con el rendimiento laboral dentro de la comuna de Mórrope.

El tema de investigación acerca de los colaboradores de la comuna de Mórrope, permitirá conocer la problemática de la institución, respecto a las limitaciones en la implementación y aplicación de la administración del capital humano con su repercusión en el rendimiento de trabajo, de esta manera, permitirá que el distrito desarrolle en forma integral.

Por todo lo expuesto, se plantea el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna de Mórrope, en el año 2021?, además, los problemas específicos son: a) ¿Cuál es el nivel de selección de personal según la percepción de los colaboradores de la comuna de Mórrope?, b) ¿Cuál es el nivel de capacitación del personal según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Mórrope?, y finalmente c) ¿Cuál es la relación que existe entre selección de personal y el trabajo en equipo de la comuna de Mórrope, en el año 2021?

La justificación de este estudio, está dada con un enfoque teórico, aportando conocimiento a los colaboradores de la comuna de Mórrope en cuanto a los temas GTH y rendimiento laboral (RL), fundamentado en que el recurso humano es un elemento clave para llevar a cabo el funcionamiento de las instituciones, porque es mediante ellos que se logrará los objetivos y metas institucionales. Además, este estudio es de alcance práctico, pues ha permitido identificar cómo es que los colaboradores de la comuna de Mórrope evalúan las gestiones realizadas para el talento humano además del rendimiento laboral, con el propósito sugerir mejoras en beneficio de los colaboradores y los usuarios de comuna de Mórrope.

Para responder el problema de este estudio, se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna de Mórrope, en el año 2021, además los siguientes objetivos específicos: a) identificar el nivel de selección de personal según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Mórrope, b) identificar el nivel de capacitación del personal según la percepción de los colaboradores de la comuna de Mórrope, c) establecer la relación que existe entre selección de personal y el trabajo en equipo de la comuna de Mórrope, en el año 2021.

De la misma manera, se realizó la formulación de la hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna de Mórrope, en el año 2021; además la hipótesis nula: no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna de Mórrope, en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a este capítulo, se presentará el marco teórico en donde se desarrolla y conceptualiza los temas de GTH y RL, así como los enfoques que sustentan estas variables además de antecedentes de estudios realizados en el ámbito internacional, nacional y local

Iniciando en el ámbito internacional, tenemos Calle (2020) en su investigación aplicada en Guayaquil-Ecuador, que tuvo como finalidad comprobar la relación de la gestión del talento humano en la variable rendimiento, siendo un estudio básico, con diseño no experimental, correlacional, habiendo aplicado encuestas a una muestra de 51 colaboradores. Obteniendo como resultado y conclusión más relevante, que la GTH se relaciona con gran significancia con la variable rendimiento, hallando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.788.

Ramírez et al. (2019), quienes realizaron una investigación en los países de Colombia, Venezuela y Chile, cuya finalidad fue analizar la GTH en el enfoque estratégico del sector minería en los países mencionados. Estos autores emplearon un método cuantitativo, así mismo su muestra estuvo determinada por 55 gerentes a quienes se les aplicó el debido. Uno de los resultados evidenció predominancia de la estrategia organizacional y falencias en el modelo funcional, concluyendo que el sector minero de los países de estudio le da prioridad a la estrategia organizacional.

Ramos et al (2019) realizaron una investigación cuantitativa en Ecuador, de tipo básica con diseño no experimental correlacional, con el objetivo de entender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, concluyendo que, el colaborador demuestra un mejor desempeño cuando percibe un buen clima; determinando así la aceptación de hipótesis del estudio realizado.

Torres (2018) en esta investigación sobre la selección de personal y rendimiento laboral, desarrollada en España, estudio realizado con 36 colaboradores del ingenio azucarero San Andrés de Villa, parte administrativa, cuyo resultado fue 71% es positivo en la elección es positivo, con rendimiento aceptable, manifiesta que si hay un buen clima laboral todo caminara con éxito y se llegar al logro de objetivo que se trazan.

A nivel nacional tenemos a Torres (2021) con su estudio realizado en Lima, cuyo propósito de investigación fue identificar la correlación entre las variables

gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral. Considerando que fue un estudio de tipo básico, de nivel correlacional múltiple. La muestra estuvo compuesta por 40 individuos, teniendo como instrumento el cuestionario de escala tipo Likert, que además fue validado por juicio de expertos. Como conclusión principal, se obtuvo un grado de correlación para ambas variables de 0.540, valor que permitió aceptar la hipótesis de estudio.

Por otro lado, Ballena (2021) llevó a cabo un estudio que tuvo como fin identificar la relación que existe entre las variables GTH y la satisfacción laboral. Esta investigación fue de tipo básica. La muestra estuvo establecida por 81 colaboradores, quienes resolvieron dos respectivos cuestionarios conformados por 20 preguntas, los mismos que fueron validados por tres expertos. La conclusión más importante infiere que es necesario fortalecer el nivel de GTH encontrado para mejorar la satisfacción laboral.

Del mismo modo Atoche (2020) realizó una investigación para determinar la relación entre las variables GTH con el rendimiento laboral. Siendo un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional, y con diseño no experimental, teniendo una muestra de 77 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario de escala de Likert. Una de las conclusiones más importantes de este estudio fue que se identificó un nivel de correlación positiva considerable con un Rho 0.653.

Continuando con García (2019) y su estudio realizado en San Martín, para determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral, se puede indicar que esta investigación fue de tipo básica, y que tuvo una muestra determinada por 67 personas, de donde se pudo obtener como conclusión principal que existe relación positiva entre las variables de estudio, donde la GTH se ubicó en un nivel medio y el desempeño laboral en un nivel alto.

También Morín (2019) realizó un estudio en Trujillo, para concluir cuál era la relación entre las variables GTH y el desempeño laboral, donde utilizó encuestas a 20 colaboradores para recolectar información. Una de las conclusiones más importante fue la existencia de una correlación positiva alta para las variables GTH y el desempeño laboral con un valor de 0,819 lo que permite observar que un cambio en la gestión de talento humano afecta al desempeño laboral.

Zúñiga (2019) concluyó un estudio en Lima, que tuvo como finalidad identificar la relación en la variable capacitación y la variable rendimiento, siendo esta una investigación aplicada. El resultado más relevante de este estudio fue la obtención de una correlación positiva media entre ambas variables con un valor de 0,874.

Acercas de las bases teóricas que sustentan este estudio, se basan en el talento humano y rendimiento laboral y en carga suficiente que estos tengan respecto a la información que nos pueda proporcionar y solventar en el marco de la rigurosidad científica de la investigación:

Chiaventato (2008) conceptualiza como Administración del capital humano a un conjunto de formas y actividades importantes para la conducción de los recursos humanos teniendo en cuenta la selección, formación, evaluación y estímulos por rendimiento.

Eslava (2004) señala como un enfoque estratégico de conducción, cuya finalidad es lograr generar valor para institución.

Según Castellanos (2021) señala como fases de la gestión: a) planificación: para poder lograr los objetivos propuestos, b) coaching: es el entrenamiento para que fortalezcan las habilidades para el logro de resultados, c) revisión: apreciación del desempeño, d) el desempeño bajo un sistema de conocimientos y habilidades, teorías concernientes a las variables de estudio.

Variable 1: Gestión del talento humano.

Para las definiciones conceptuales sobre talento humano, hay que iniciar indicando que hace referencia a los diversos procesos que son inherentes al ser humano dentro de su interioridad, por lo que las organizaciones o instituciones, se basan en esta peculiaridad para poder contar con el mejor talento de las personas, considerando como lo más valioso y el primordial activo de una institución organizacional.

Chiavenato (2008) por su parte, en su texto referido a la GTH, exterioriza que la gestión del personal de una institución merece situarse en un área específica donde se le brinde atención especial, debido a que esta depende de diversas situaciones que están enmarcadas en muchos aspectos y que varían en distintas instituciones, el autor menciona distintos aspectos como: la estructura de una

organización, el entorno ambiental, la tecnología que utilizan las organizaciones, los procesos internos, el estilo de liderazgo, entre otros que enmarcan la GTH.

Así mismo, este autor señala además, que la GTH moderno abarca técnicas y procedimientos que son coherentes el uno con el otro, y que sirven para identificar errores, los mismo van a permitir orientar al trabajo organizacional en función a obtener una optimización del clima laboral, mejora de la cultura organizacional y una conducta favorable de las personas involucradas, en tal sentido, cada técnica y proceso pudiera ser beneficioso o perjudicial, ello dependerá de la aplicación que el área administrativa encargada del personal realice, puesto que, esta área tiene con fin mejorar el proceso productivo de cada trabajador a bien de la institución a la que representa. De lo mencionado, se precisa que se pretende integrar al colaborador, haciéndolo sentir responsable de su desempeño, considerando que esto es un desafío para lograr ascender en la empresa, pero se logrará obtener colaboradores que se desempeñen con eficiencia y eficacia (Werther & Davis, 2008).

La GTH es de vital importancia por las siguientes razones, propicia el alcance de los distintos objetivos organizacionales, además de generar equilibrio entre los objetivos personales de los colaboradores y los objetivos organizacionales. Así mismo, se considera que generar ciertas ventajas para la institución que destina tiempo para desarrollar el talento de sus colaboradores como: reducir la competencia, obtener una mejora continua, fomenta una cultura para lograr los objetivos organizacionales, entre otros.

Castillo (2020) menciona que la GTH fue vista de manera complementaria, sin darle mayor importancia. El recurso humano que trabaja en una organización, pasa mayor parte del tiempo ahí, puesto que las horas efectivas de trabaja le permiten desarrollarse en función a su crecimiento laboral, en este proceso el crecimiento consiste en desarrollar sus aptitudes que le permiten adquirir nuevos conocimientos, y desarrollar su talento de diversas formas.

En ese sentido, se menciona que la GTH se logra transformar en un aspecto muy importante, ya que el éxito de las empresas en gran medida depende recurso humano, de lo que ellos ejecuten y de cómo lo ejecuten, tal es así que las organizaciones hoy en día invierten para que su personal genera mayores beneficios.

Continuando con esta línea, tenemos a Castro (2020) quien manifiesta que el talento humano, es visto como un diferenciador para la búsqueda del camino hacia el éxito, en un mundo actual globalización considerado como moderno. Cabe mencionar que el talento que poseen las personas es un adicional a las competencias y capacidades potenciales, y que estas pueden ser utilizadas para ejecutar un cambio en la organización y aprovecharlas como parte de la innovación. Es aspecto viene a ser un agregado diferenciador en cuanto a la búsqueda del éxito organizacional es este mundo globalizado.

Las personas, son parte primordial del activo de las organizaciones, es entonces que los líderes deben dar mayor importancia a sus colaboradores que forman parte de su organización. Chiavenato (2018) dice que las metas de la gestión de las personas son diversas, de ello se infiere que la administración del talento humano pretende lograr distintos objetivos tales como: que la organización logre sus objetivos y alcance su misión; contribuir con rasgos de competencia para la institución, lo que permite crear, extender y emplear habilidades así como también las destrezas del equipo de trabajo, también proveer a las empresas personas que se encuentren entrenadas y motivadas apropiadamente, lograr el bienestar de las personas en su centro de labores, fomentando y atesorando la calidad de vida laboral, inspirar el cambio, defender el comportamiento con responsabilidad social, lograr una empresa que sobresalga teniendo el mejor equipo.

Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2008), en su texto sobre GTH, menciona que el desempeño laboral corresponde a la validez (eficacia), con la que trabaja el colaborador en una determinada organización, admitiendo el buen funcionamiento de la misma; aquí el colaborador ejerce sus labores con satisfacción laboral.

Podemos inducir que el rendimiento laboral, representa el resultado de un conjunto de labores que ejerce el colaborador además interviene mucho las actitudes que tiene para el desarrollo de las mismas, los líderes de las instituciones cooperan de manera significativa para el logro de un buen desempeño, ya que ellos tiene la capacidad para llevar a cabo el desarrollo de capacitaciones dirigidas al personal, de las capacitaciones que recibe el colaborador dependerá mucho el

desarrollo de sus funciones en su puesto laboral, determinando su desempeño y el aporte que haga para alcanzar el éxito de la organización.

Finalmente, podemos indicar a las compensaciones no monetarias o premios, que son factores que probablemente motiven a los colaboradores, dentro de ellos tenemos a: la realización de trabajos más importantes, y de otra parte, las compensaciones monetarias, han ayudado a fortalecer la responsabilidad de los colaboradores, por otro lado, las prestaciones no monetarias fortalecen el compromiso e identidad de los colaboradores con la organización.

Cabe indicar, que las empresas por parte de sus colaboradores reciben sus conocimientos, además de sus capacidades, habilidades y experiencias que puedan transmitir en el desempeño de sus labores, por lo que, el sistema de compensación que ellos reciben debiera ser considerado como un sistema de gran importancia, logrando así que el colaborador se sienta recompensado y se le reconozca por su desempeño. Es pues, que nos encontramos en un mundo donde existen cambios y evoluciones, y es inevitable que las formas de compensación también cambien y evolucionen para el beneficio de la empresa y el colaborador.

Por otro lado, tenemos a la remuneración que es un factor importante intermediario para lograr motivación, Maslow desde los años 1908-1970, refiere acerca de la jerarquía de necesidades básicas de las persona, que hace que se sientan satisfechas, además surge la hipótesis de motivación e higiene de Frederick Herzberg (1950-1995), en donde se refiere que todos los propiedades de la empresa son aspectos motivacionales, pero yendo más allá, en un plano individual para cada institución se infiere que el sistema de incentivos y salarios es mucho más complejo y difícil en la práctica.

La valoración de los salarios comprende dos componentes: un objetivo y un percibido; lo percibido está en función a los ascensos, los despidos y los aumentos salariales. El valor de lo percibido está afectado por el sueldo, además del crecimiento profesional o el reconocimiento hacia un colaborador por un proyecto desafiante y atractivo que proponga en la institución.

Cada institución tiene la responsabilidad de identificar y poder entender el entorno en el que se desarrolla, ya que el objetivo de toda empresa es la productividad, además de lograr una maximización de recursos, por lo que, resulta

necesario reivindicar al talento humano, y para ello es necesario captar personas competentes, para capacitarlas y recompensarlas apropiadamente.

Finiquitando este tema, cabe indicar que las instituciones deben establecer una remuneración razonable para sus colaboradores, que vaya acorde con su cultura y valores, ya que nos encontramos en un mundo con valiosas oportunidades de mejoras en bien de los colaboradores, para ello las organizaciones deben lograr la satisfacción en ellos.

Ander (2018) menciona que el trabajo en equipo es descrito como un reducido número de sujetos preparados que poseen destrezas diferenciadas y complementarias, con capacidades que les permitan lograr los objetivos establecidos y que desarrollan actividades enfocadas a ello.

Chiavenato (2008), precisa que la base fundamental de gran importancia para la realización de cada líder está a cargo del equipo, y dentro del equipo se centran acciones y herramientas de trabajo, que permitirán al líder superar los objetivos, alcanzar las metas y brindar resultados.

Resulta importante mencionar, que cada gerente debe saber elegir a su equipo para desarrollar los trabajos, de modo que le permita a todo el equipo demostrar sus competencias, ya que entrenándolo y preparándolo se logrará aumentar su desarrollo.

Por otro lado, Koontz (1998) define a los equipos de trabajo como un número reducido de individuos que poseen capacidades, destrezas y conocimientos distintos pero complementarios, los mismos que se encuentran comprometidos al logro los objetivos organizacionales, en donde todos y cada uno de ellos resulta ser responsable.

Ander-Egg (2001) indica que hoy en día, es habitual afirmar que la capacidad para resolver los problemas de una institución y proponer soluciones en un equipo, será siempre la mejor opción en comparación a lo realizado por una sola persona.

El trabajo en equipo hace referencia a la sumatoria de estrategias, métodos y procedimientos que emplea un conjunto de individuos que se encuentran comprometidos para el logro de sus metas.

Un equipo, es aquel que busca conseguir metas comunes, este se forma con la convicción de que se lograrán los resultados esperados y son conseguidos poniendo en práctica sus competencias, habilidades y todas las capacidades que

posee individualmente cada integrante que forma parte del equipo; este tipo de asociación es llamado como sinergia.

Tenemos entonces, que la sinergia, llevado a un lenguaje habitual, tiene una definición positiva, pues es utilizada para mostrar un producto más favorable, nos referimos a cuando varios miembros de una institución intervienen de manera concertada. Se deduce que existe sinergia cuando el resultado que se obtiene para el equipo de trabajo resulta ser superior al resultado que se pudo haber obtenido por una sola persona; la sinergia muchas veces se expresa con el refrán “uno más uno, resulta ser tres”.

En ese sentido, se concluye que, si un equipo de trabajo tiene sinergia, el resultado que se obtiene por el esfuerzo de todos sus integrantes, siempre será mejor en comparación a lo que se pueda lograr una sola persona. Alcanzar sinergia en las labores es el fin común de todo equipo.

Por último, cabe decir que el trabajo en equipo consiste en un conjunto de personas con capacidades que se complementan para lograr objetivos institucionales, en donde existe responsabilidad mutua y compartida.

Chiavenato (2008) en su libro de GTH menciona algunos tipos de equipos, debido a que existe gran variedad, entre los cuales menciona: 1) Equipos funcionales cruzados, identificado como aquel equipo que está conformado por trabajadores pertenecientes a distintas áreas de una organización, pero que en ocasiones tienen la necesidad de realizar trabajos juntas en función de lograr los objetivos institucionales, 2) Equipos de proyectos, son los equipos que lo conforman los especialistas, agrupador precisamente para diseñar servicios y/o productos nuevos, ellos se reúnen únicamente para concretar algún proyecto, porque al final cada individuo volverá a su puesto de trabajo específico; y 3) Equipos auto dirigidos, son los que están compuestos por individuos capacitados para llevar a cabo el desempeño de una serie de tareas asignadas, que generalmente estas personas se reúnen para puntualizar la toma de decisiones o para resolver inconvenientes que se presentan con otros empleados o usuarios de la organización.

En cuanto a las particularidades necesarias que debe tener un equipo de trabajo, es necesario mencionar a los requisitos que debe tener un equipo para alcanzar la eficiencia en las actividades asignadas:

Como primer requisito, es necesario contar con objetivos claros previo a conformar el equipo de trabajo, aquí el líder de la organización deberá precisar, los objetivos que el equipo debiera alcanzar, sin dejar de lado el objetivo de cada individuo que pertenece al equipo, pues este también deberá ser apoyado por el equipo. Cada integrante debe apoyar y colaborar con su compañero de trabajo. Los participantes que forman parte del equipo deben percibirse juntos en el trabajo o en la situación que pudieran encontrarse, ya que al visualizarse integrados facilitará definir propósitos y se logrará solucionar inconvenientes que se presenten.

El trabajo que realicen, debe hacerse mediante equipos de trabajo conforme a sus habilidades, a la formación que tengan, las competencias que poseen, así como las capacidades y tipo de personalidad, esto permite tener equipos de trabajo sólidos, en donde cada individuo tendrá muy claro cuál es el rol que debe desempeñar en función del logro de objetivos y mejores resultados.

Además, estos equipos de trabajo tienen que evitar actos burocráticos, ya que se pretende que la comprensión del trabajo se lleve a cabo mediante una discusión rápida, logrando un consenso espontáneo entre los individuos que constituyen el equipo, de esta manera la interacción será clara y definida por cada individuo.

Finalmente, es necesario precisar que los equipos de trabajo deben esforzarse en mantener una comunicación asertiva, logrando así una comunicación positiva para con los miembros del equipo. Los equipos con éxitos, serán lo que comprenden y se comprometen con los objetivos organizacionales, logrando un consenso en la toma de decisiones, dando paso a una comunicación abierta que genere un buen clima laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño de la investigación es cuantitativo, no experimental, de tipo básica, por cuanto estuvo enfocada a ampliar el conocimiento.

Es descriptivo, porque no hubo manipulación de variables, y los datos evaluados se obtuvieron de las encuestas aplicadas al personal operativo, ejecutivo y administrativo que laboran en la comuna de Mórrope, por lo tanto, en esta investigación se observaron fenómenos en un contexto real y que luego de ellos fueron debidamente analizarlos (Hernández et al. 2014).

Es descriptivo simple porque se evaluó el grado de relación entre las variables de estudio correspondiente a la comuna de Mórrope, para ello se evaluó el nivel de cada una de las variables para luego proceder a su análisis del vínculo (Hernández et al., 2018).

Para Carhuancho (2019) el diseño de investigación, es analítico, también crítico, ya que interpreta los hechos procesos que se manifiesta u originan en el contexto de una realidad.

En el trabajo de investigación lo relaciono con el autor porque el talento humano se debe influenciar positivamente a los colaboradores cuando ellos tienen un desempeño bueno, es ahí donde se le da la motivación, la fuerza y confianza para que conjuntamente puedan aplicar su habilidad de conocimiento y llegue al objetivo que se les encomienda.

3.2. Variables y operacionalización

Para Rodríguez (2019), las variables son definiciones abstractas, que desarrolla quienes realizan trabajos de investigación al referirse a ciertos fenómenos partiendo de hechos reales.

Variables a Intervenir:

VI: Gestión del talento humano.

La variable GTH en las organizaciones está percibida como el área más delicada, pues se encuentra sometida a factores tales como: la cultura, la estructura y el contexto ambiental de cada organización.

Las dimensiones consideradas para esta variable son: a) Selección de personal, definida como el proceso a través del cual las organizaciones eligen entre una diversidad de postulantes a quién consideran la persona que mejor encaje con el perfil exigiendo, para desempeñarse en el puesto vacante, teniendo además en consideración las condiciones actuales del mercado. Chiavenato (2002) b) Capacitación, definida como la actividad sistemática y su vez programada, cuya razón de ser es preparar los colaboradores para lograr un mejor desempeño en las funciones concedidas Werther & Davis (2008).

VD: Rendimiento laboral.

Chiavenato (2008) define a la eficacia, como el aspecto con el que trabaja el colaborador dentro de las instituciones u organización, lo que permite el buen funcionamiento y a los trabajadores se les mide por el desempeño laboral.

Werther & Davis (2008) consideran las siguientes dimensiones para la variable rendimiento laboral: a) Calidad del trabajo, referido a los recursos, actividades y resultados procedentes de la intervención de los individuos en el lugar de trabajo, comprende indicadores como el ambiente de trabajo, cultura y clima organizacional, b) trabajo en equipo: Fainstein (2018) dice que esta dimensión se define como el conjunto de personas asignadas o autoasignadas conforme a habilidades y/o competencias específicas, para lograr una meta fijada.

3.3. Población, muestra y muestreo

Tamayo (2018) define a la población como la sumatoria de individuos que forman parte del fenómeno que se pretende investigar, aquí los elementos de la población tienen particularidades comunes, las mismas que se estudian y que logran dar origen a los datos de un estudio.

Para el presente estudio, la población estuvo conformada por los números totales de colaboradores de la municipalidad y la muestra estuvo representada por 72 trabajadores.

TRABAJADORES DE LA COMUNA DE MORROPE	
Trabajadores estables	23
Reposición judicial	04
Nombrados	23
Eventuales	14
Trabajadores CAS	08
TOTAL DE TRABAJADORES	72

Según Tamayo (2017) la muestra es el conjunto de personas que representa a una institución para llevar a cabo el estudio de investigación.

Para la presente investigación la población representativa a considerarse es de 72 trabajadores que equivalen al 100% de los colaboradores de la comuna de Morrope.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández & Mendoza (2018) mencionan que las técnicas para acopiar datos, forma parte de un plan detallado con procedimientos que nos facultan recolectar información para un propósito definido.

Las técnicas que se esgrimieron para llevar a cabo el acopio de datos fueron; mediante la aplicación de encuestas y la observación.

Instrumentos. En cuanto a la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos, siendo uno de ellos enfocado a medir la percepción de la GTH y el otro instrumento corresponde a un cuestionario para medir la percepción del rendimiento laboral, ambos cuestionarios con escala tipo Likert que ha permitido medir las dimensiones que comprenden cada variable de estudio.

Validación y confiabilidad.

Validación, esta se efectuó mediante el juicio de expertos, siendo esta una manera de validación útil que permitió verificar la confiabilidad de los instrumentos para este estudio, la sentencia concedora de profesionales con experiencia en el tema, ha permitido llevar a cabo este proceso con expertos calificados brindando seguridad en su juicio y valoración.

Confiabilidad, esta fue calculada mediante el manejo del alfa de Cronbach. Así mismo, el coeficiente de confiabilidad obtenido fue calculado haciendo uso de la hoja de cálculo Excel y confirmada mediante el software estadístico SPSS v26.

3.5. Procedimientos

La investigación tiene que recabar y analizar los conceptos y documentalmente para la interpretación del método tomando ciertos expertos en la investigación, el método con criterio de especialistas considera la elección de temas pertinentes para la recolección de indicadores.

El estudio se realizó dentro de verificación de las diferentes formas de actividades con funciones puestas en marcha por el personal competente de diferentes estructuras de la comuna de Mórrope.

Encuesta: se realizó al colaborador que trabaja en la comuna distrital de Mórrope.

Prueba de evaluación: se realizó evaluando el desempeño a un adecuado número de preguntas a cargo de los que se encargan de presentar un conjunto de colaboradores que están a cargo de dirigir al personal.

Análisis documental: se llevó a cabo una correcta identificación documentos estadísticos.

Estadística: permitió contabilizar y adecuar información cuantitativa se obtiene de manera ordenada que comprende las variables resumidas y lecturas haciendo rápida sus fenómenos la muestra.

Instrumento: a) determinar las preguntas del instrumento de medición y determinar uno adecuado, b) compara las preguntas y verificarlo correctamente (Vara, 2010).

Ficha de desempeño: Se empleó el cuestionario con la finalidad de cuantificar la labor del personal de la comuna.

Libreta de notas: se tomó en cuenta para anotar las formas de investigación que se realizaron durante el proceso de la Investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado corresponde a la estadística descriptiva simple, para el procesamiento de la información, se recopilaron los datos necesarios obtenidos de la aplicación de los instrumentos, una vez que se cumplió con la fase de recolección de información confiable por medio del Alfa de Cronbach, utilizando para ello el programa estadístico SPSS, la prueba se aplicó a 72 colaboradores de la Comuna

de Mórrope, obteniendo como resultado un nivel alto de confiabilidad, esto permitió obtener el promedio por dimensiones, de esta manera la representación de los resultados encontrados en tablas estadísticas con su respectiva interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Inguillay (2020) se destaca la importancia del conocimiento y la práctica de la ética en todo el proceso de investigación. La ética considera a la conducta humana, es cuando se define lo malo de lo bueno, lo correcto de lo incorrecto, esta es la caracteriza al ser humano competente y responsables de sus actos.

En la investigación se buscó que nuestro trabajo sea transparente al momento de aplicar estas herramientas como es la gestión del talento humano, teniendo en cuenta el respeto por la autoría de las fuentes, evitando el plagio, la veracidad en los contenidos, de esta manera se evitaría la corrupción que hoy día, se ve y escucha de muchos malos elementos que solo traen daño y destruyen al país, aplicando bien estos códigos de ética, lograremos los objetivos.

IV.RESULTADOS

4.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Mórrope

Tabla 1. *Relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Mórrope.*

Gestión del talento humano	Rendimiento laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	0	0.0	1	1.4	16	22.2	17	23.6
Alto	0	0.0	1	1.4	54	75.0	55	76.4
Total	0	0.0	2	2.8	70	97.2	72	100.0

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS versión 28.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.105	0.142	0.884	<.380 ^c

En la tabla 1, muestra el nivel alto es de 76.4%, un nivel medio con un 23.6%. Esto significa que los trabajadores de la Comuna de Mórrope, si hay un nivel alto, esto nos lleva a pensar, que no estamos en una mala relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, se puede realizar mejoras, con aspiraciones a seguir creciendo, según encuesta y datos obtenidos.

4.2 Objetivos específicos.

4.2.1 Identificar el nivel el nivel de selección del personal, según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mórrope.

Tabla 2. Selección del personal, según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mórrope.

	N	%
Bajo	0	00.00
Medio	34	47.20
Alto	38	52.80
Total	72	100.00

Fuente: resultados obtenidos del SPSS versión 28

En la tabla 2, muestra que el nivel alto es de 52.80%, un nivel medio con un 47.20%. De los resultados obtenidos se aprecia que la mayoría de los trabajadores (52,80%) de la municipalidad distrital de Mórrope, están de acuerdo y/o cumple con los requerimientos de selección de personal de la municipalidad, lo que demuestra que hay un buen nivel en la elección de los colaboradores.

4.2.2 Identificar el nivel de Capacitación de personal, según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Mórrope.

Tabla 3. Capacitación de personal, según la opinión de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mórrope.

	N	%
Bajo	0	00.00
Medio	35	48.60
Alto	37	51.40
Total	72	100.00

Fuente: resultados obtenidos del SPSS versión 28

En la tabla 3, muestra que el nivel alto es de 51.40%, un nivel medio de 48.60%. Los resultados nos dicen que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mórrope, perciben que se requiere capacitación como parte de la gestión del talento humano.

4.2.3 Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la de la comuna de Morrope.

Tabla 4. Relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la de la comuna de Morrope.

Selección de personal	Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	0	0.0	21	29.2	13	18.1	34	47.2
Alto	0	0.0	21	29.2	17	23.6	38	52.8
Total	0	0.0	42	58.3	30	41.7	72	100.0

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS versión 28.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.066	0.117	0.552	<.583 ^c

Fuente: resultados obtenidos del SPSS versión 28

En la tabla 4, se muestra que el nivel alto es de 52.8%, un nivel medio de 47.20%. De los resultados obtenidos podemos expresar que existe una buena relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Comuna de Morrope, esto quiere decir que debería seguir mejorando en cuanto a estas herramientas como son el trabajo en equipo, si los colaboradores y líderes se unen, aportan lluvias de ideas y estrategias, podrán llegar a sus objetivos y metas trazadas.

V. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la discusión de los resultados que hemos encontrado en esta investigación, teniendo en cuenta los antecedentes de estudio que han sido descritos en el capítulo que corresponde al marco teórico ya revisados, vamos a plantear el rechazo o aceptación de la hipótesis de nuestro objetivo principal.

Primero comenzaremos definiendo a la hipótesis nula de nuestro objetivo principal, cuyo enunciado dice: No existe relación entre la GTH y el rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Mórrope; y nuestra hipótesis alterna, dice: Existe relación entre la GTH y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Mórrope; de acuerdo a los resultados obtenidos y analizados que se muestran en la tabla 1; aplicando la prueba de hipótesis con el estadístico de prueba no paramétrico, chi cuadrado, cuyo resultado fue 0,256; con un nivel de significancia del 0,05 diremos que ambas variables no tienen relación la una con la otra.

Se puede inferir, que este resultado concuerda con el resultado expuesto por Osco Peralta (2015), en su investigación que abarca el tema de GTH y la relación con la variable desempeño laboral en un municipio, donde una de las conclusiones principales indica que el nivel de correlación encontrado mediante el método RHO de Sperman demuestra una correlación deficiente (valor = 0,0552).

Por otro lado, hacemos mención del estudio expuesto por Sarmiento de la Torre (2017), enfocado a identificar la relación entre la GTH y el desempeño laboral en una universidad del país vecino Ecuador, el autor citado, señaló como una conclusión primordial, que las dos variables de su investigación lograron relacionarse directamente, este resultado difiere por lo obtenido en los resultados de este estudio.

Al igual que otros autores más, podemos ver qué los resultados hallados en este estudio, demuestran que, en este caso no existe relación entre ambos variables, por lo que podemos decir que el desempeño laboral no depende de tanto de la gestión del talento humano.

Podemos afirmar de igual manera, que, si un trabajador se siente satisfecho en su centro de trabajo y se siente feliz laborando ahí, lo demostrará a través de sus actitudes, y el trabajo realice, ya que este será positiva y dará buenos frutos que beneficiarán a la empresa.

En este capítulo presentaremos la discusión de los resultados encontrados en la investigación, comparados con los resultados de la contratación de las hipótesis, ya sea que se demuestre rechazo o la aceptación de las mismas.

Iniciando con la hipótesis general de esta investigación, en el que su enunciado corresponde a: Existe relación entre la GTH y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Comuna de Mórrope, esto, conforme a los resultados obtenidos que fueron debidamente analizados, muestran con las dos variables de este estudio son dependientes, en un grado positivo y moderado.

Así mismo se expresa a la relación innegable entre la dimensión de capacitación y desarrollo con el rendimiento laboral, lo que indica que la relación determinada es positiva baja, obteniendo un nivel de significancia dentro de lo requerido, es que, se procede a aceptar esta propuesta; así mismo, se debe indicar que esta relación entre la capacitación y desarrollo y el rendimiento laboral es de manera directa y significativa.

De esta manera mencionamos que la relación entre la evaluación y el desempeño laboral en los trabajadores de la comuna de Mórrope es significativa, aceptamos esta hipótesis e indicamos que tanto la evaluación a la GTH y del rendimiento laboral corresponden a variables dependientes la una de la otra, claro que en este caso el nivel de correlación hallado es positiva moderada.

Eestadísticamente se logra comprobar el grado de correlación de R de ,556 entre las variables de estudio, calificado por el autor como bueno, dado el nivel de asociación entre las variables de estudios, este valor se comparó con lo observado.

Raffino (2020), sostuvo que la modernización obliga a la mejora de sus recursos mediante el empleo de una mejor gestión administrativa en cumplimiento de los objetivos empresariales previstos, priorizando el recurso humano, a través de mejoras en la Planificación, Organización, Dirección y Control; al respecto, Quiroz (2019), citó que la justicia organizacional, mide el nivel de compromiso,

mediante una correlación positiva, que le otorga al personal, una mayor seguridad laboral, mayor satisfacción laboral, que pueden influir en la calidad de la relación entre el directivo y el empleado, en este tema.

Reyes (2019) manifestó que se debe poner énfasis en el desarrollo de las actividades de los trabajadores, como es el caso del trabajo en conjunto, los sistemas de información y adiestramiento, factores que inducen a mejores resultados en cooperación de un equipo de trabajo.

Lara 41 (2017) sostuvo que se obtienen mejores resultados con mejores actitudes de los gerentes, jefes o propietarios durante su administración; y por Orlin (2017), con actividades coordinadas con el fin de dirigir y controlar una organización.

Zhang (2016) persigue obtener eficacia, productividad, iniciativa y flexibilidad de la gestión mayor a la que se realiza. Al respecto, los resultados encontrados por Ceballos (2013), en Ecuador, resaltó que la falta de atención al talento humano, ocasionó poco desarrollo y baja productividad; Domínguez (2008), sostuvo que, en España, se dejó de lado a cuadros talentosos por personal que no cumple con el perfil con un menor sueldo, lo que disminuyó la productividad de calidad en las organizaciones.

Jara et al (2018) consideró el talento humano como una estrategia de dirección, cuyo objetivo es aumentar el valor de la organización, manteniendo un nivel de conocimiento, capacidad y habilidad para la consecución de las metas que le permita a la organización mantenerse en el entorno competitivo actual; en otras palabras.

Nedelcu (2017), sostuvo que el capital humano es considerado un recurso intangible, es el valor otorgado a las personas que laboran en la organización el que tendrá mejor actuación si se les forma continuamente.

Gabini (2017), se refirió a los trabajadores de una organización como los pilares de ella y su éxito depende, del grado de compromiso que sientan en el desempeño de sus funciones, motivo por el cual es importante que el departamento de talento humano mida el rendimiento laboral de sus trabajadores para mejorar los puntos débiles y solucionar los problemas de productividad que se presenten.

Brown et al (2016) consideró al talento humano 42 como el comportamiento de los empleados, que afectan funciones o tareas específicas, procedimientos, políticas, objetivos y que a su vez debe estar ligado a la confianza con los gerentes; asimismo. Siddiqui (2013), citó a Maslow (1954), quien sostuvo que las necesidades básicas de los trabajadores deben cumplirse en cada uno de sus niveles; y, que sería imposible motivar a alguien con comentarios positivos, si esas necesidades no se encuentran satisfechas, lo que provocaría bajo rendimiento laboral, dado que los problemas de la vida laboral y el rendimiento deben considerarse por igual. Esto significa que, un individuo solo necesita de apoyo y estabilidad emocional, esto le traería mucha satisfacción lo cual se vería reflejado en la conducta hacia el trabajo mejorando los rendimientos en las tareas que se les asigne.

Expresado en investigaciones que han tratado las variables gestión talento humano y rendimiento laboral, se observó que la gestión del talento humano, debe establecer una interrelación con el área de recursos humanos que permita un mejoramiento en su trabajo, para mejorar las actividades de entendimiento y mejor desarrollo de la gestión del talento humano y rendimiento laboral.

Los organos de control que dirige los recursos humanos dentro de la comuna, el área de recursos humanos no desarrollo los esfuerzos necesarios para brindar atención al fortalecimiento del rendimiento laboral por medio de actividades dirigidas a mejorar el conocimiento y puesta en práctica la gestión del talento humano, para optimizar la gestión del talento humano a fin de impedir el poco desarrollo y baja productividad en las actividades y el cumplimiento de metas de la comuna de Morrópe.

Lo cual se mostró en los cuadros estadísticos producto de los cuestionarios aplicados, cuyos esfuerzos debieron concentrarse en perfeccionar los niveles de proceso y logrado, y superar en el nivel inicio, en los que se encuentran las dos variables, por lo que, se ve la importancia que la oficina de recursos humanos, que gestiona los temas sobre la gestión del talento humano, mida el rendimiento laboral de sus trabajadores, se presenten; accediendo a su desarrollo para garantizar un buen rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Morrópe.

Por último, se ha planteado la cuarta sub hipótesis que dice: La relación entre la retención y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mórrope 2021. Esto significa que el nivel alto es de 52.8%, de los resultados obtenidos podemos expresar que existe una buena relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Comuna de Mórrope, esto quiere decir que debería seguir mejorando en cuanto a estas herramientas como son el trabajo en equipo, si los colaboradores y líderes se unen, aportan lluvias de ideas y estrategias, podrán llegar a sus objetivos y metas trazadas.

VI. CONCLUSIONES

Con el proceso de la investigación he podido determinar lo siguiente:

1. Que se ha determinado que la relación entre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna de Mórrope, es positiva moderada, por tanto, cuando hay un adecuado de los trabajadores, habría un buen desempeño laboral.
2. Se ha identificado que el nivel de selección del personal, según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Mórrope si hay estrecha relación con la selección y reclutamiento con el trabajo de los colaboradores de la comuna, es positiva y moderada.
3. Se ha identificado que el nivel de capacitación del personal, según la percepción de los colaboradores de la Comuna distrital de Mórrope, su nivel es alto, pero aun falta para que la capacitación llegue a más colaboradores de la Comuna, de esta manera pueda obtenerse mejores resultados.
4. Se ha establecido la relación que existe entre selección del personal y el trabajo en equipo, determinó, además, que la relación entre la retención y el desempeño laboral en los colaboradores de la comuna de Mórrope, esto quiere decir que debería seguir mejorando en cuanto a estas herramientas como son el trabajo en equipo.
5. Finalmente, se determina que las variables de forma independiente, los colaboradores califican como adecuada la gestión realizada sobre el talento humano y a la vez los colaboradores indican sentirse casi siempre contentos con su trabajo desempeñado.

VI. RECOMENDACIONES

1. La Gestión del Talento Humano, debe enfocarse mucho más en las cualidades del colaborador y debe cumplir con la serie de actividades que no sean teóricas, sino que además debe mantener un contacto más humano con los colaboradores.
2. Los abonos a los colaboradores y beneficios que existen dentro de la comuna de Mórrope, deben de cumplir con las necesidades del entorno familiar y social de los colaboradores, como hemos observado, si bien esta variable no es un elemento determinante.
3. En cuanto al sistema de capacitaciones y desarrollo, se sugiere al jefe del área de recursos humanos de la comuna de Mórrope, que lleve a cabo una programación anual de ellos, ya que resulta importante obtener un adecuado desempeño laboral, permitiendo que los colaboradores de la institución aprendan constantemente, en función a las funciones que desempeñan y al
4. servicio que brinda, considerando las necesidades de los usuarios de la comuna.
5. Finalmente se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la institución, que realice una adecuada evaluación del talento humano, indicándole al personal evaluado sus resultados, los mismos que le permitirán trabajar en las mejoras.

REFERENCIAS

- Atoche Pacherras, M. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Cercado de Lima, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58618>
- Ander, E. (2018). *El equipo de trabajo*. Progreso SA. Transformación Del Trabajo En Equipo Para Contribuir A La Satisfacción Con La Calidad En El Servicio, Constructos Generales. <https://www.eumed.net/actas/18/trans-organizaciones/5-transformacion-del-trabajo-en-equipo.pdf>
- Ballena Alcantara, I. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad de San José, Lambayeque*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57630>
- Brown, M.; Ulloa, L y Villa, M. (2016) Mejoramiento del modelo Empresas Familiarmente Responsables EFR a través de la intervención del talento humano de la empresa Information Knowledge Management IKM en la ciudad de Bogotá *Fundación Universidad de América repositorio* <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/605>
- Carhuancho, I. (2019). Metodología de la investigación holística. *Repositorio Digital UIDE*. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cepal. (2020). *Pactos políticos y sociales para la igualdad y el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe en la recuperación pos-COVID-19*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46102>
- Calle Sarango, J. L. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55887>

- Chiaventato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*,
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Castellanos, M. (2021). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE UN EJERCICIO LÚDICO GAMIFICADO. *REVISTA INVESTIGACIONES*
<https://www.Udi.Edu.Co/Revistainvestigaciones/Index.Php/Id/Article/View/271>
- Chiavenato, I. (2018). La Gestión Del Talento Humano Y El Clima Laboral De Los Oficiales En La 5ta Brigada De Montaña, Cusco, 2018. *Repositorio Digital Institucional*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33405>
- De la Calle Durán, M, García Muiña, F, & Alonso Osuna, A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos. *Cuadernos de ADMINISTRACIÓN*, 33.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=f8fa18f2-618c-42b1-8105-246999d90086%40redis>
- García Arévalo, R. A. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52332>

- Hernández Sampieri, R. Rodríguez, C. & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, S. Fernández, C. & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. McGraw-hill. <https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial>
- Morín Rodríguez, M. A. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora - 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43871>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Consideraciones para las medidas de salud pública relativas a las escuelas en el contexto de la COVID-19. 1-6. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332107/WHO-2019-nCoV-Adjusting_PH_measures-Schools-20
- Organisation for Economic Cooperation and Development. (2020). Strengthening the Governance of Skills Systems. <https://doi.org/10.1787/23078731>
- Rodríguez, A. (2019). La Estructura De La Variable Proceso De Formación De Profesionales En Pregrado. *Transformación Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207729552019000100110
- Ramírez, R. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext

- Ramírez, R. Espindola, C. Ruíz, G. & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=141273550&lang=es&site=eds-live>
- Slava, M. (2004). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Universidad de Zulia*,
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Torres, D. (2018). Siete pasos para hacer una selección de personal que le aporte aporte valor a la organización. *Geon, Gestiona, Organizaciones y Negocios*
<https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/80>
- Torres Rettes, G. (2021). *Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54422>

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Conceptualiza como Gestión del talento humano a un conjunto de políticas y prácticas importantes para la conducción de los recursos humanos teniendo la cuenta el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Chiavenato (2017)	Elección de personal y Capacitación de personal; y la valoración se llevará a cabo a partir de la ejecución del instrumento correspondiente.	Selección de personal	Curriculum vitae	Ordinal
				Entrevista	
				Contratación	
			Capacitación de personal	Presupuesto para la capacitación	
				Capacitación	
				Plan o programa de capacitación	
V. D. RENDIMIENTO LABORAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato I (2017) 236	Calidad del trabajo y Trabajo en equipo; y la valoración se llevará a cabo a partir de la ejecución del instrumento correspondiente.	Calidad del trabajo	Puntualidad	Ordinal
				Iniciativa	
				Compromiso	
				Presentación personal	
				Creatividad	
				Capacidad de realización	
			Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	
				Calidad	
				Cantidad	
				Exactitud	
				Liderazgo	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE

Me dirijo a usted, para agradecerle por su colaboración con el llenado del presente cuestionado con datos de la municipalidad distrital de Morrope,

INSTRUCCIONES: Marca con una (x) la alternativa que más se acerque a su opinión, de acuerdo a lo indicado.

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = Algunas veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Dimensiones	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
Selección de personal						
1	¿Está de acuerdo que la información que especifique el currículum vitae son importantes para determinar que colaborador trabaje?					
2	¿Cree que las entrevistas del colaborador ayudan a determinar el conocimiento y facilitar la expresión oral de las personas?					
3	¿Considera usted que la selección del personal es más adecuada para contratar al personal idóneo para el puesto que se requiere?					
Capacitación de personal						
4	¿El presupuesto que tiene que ser asignado para la inducción de los trabajadores de los colaboradores es suficiente?					
5	¿Consideras que las capacitaciones para el personal son importantes para que se mantengan actualizados?					
6	¿Las capacitaciones permanentes mejoraran las competencias de los colaboradores y el rendimiento laboral del trabajador?					
Calidad del trabajo						
7	¿Estás en que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores?					
8	¿Estarías de acuerdo en que la comuna reconozca las iniciativas del colaborador?					
9	¿Estás de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento?					
10	¿Está usted de acuerdo que la forma de presentarse del trabajador, distingue y realza la imagen del empleado?					
11	¿Está usted de acuerdo que la creatividad influye en el desenlace de los problemas en su actividad diaria?					
Trabajo en equipo						
12	¿Usted está de acuerdo que el conocimiento del desempeño en equipo, mejora, conduce y optimizar el desempeño?					
13	¿Estás de acuerdo en que se logran mejores resultados, cuando el trabajo se desarrolla con calidad la atención?					

14	¿Está usted de acuerdo que cuando hay trabajo en equipo se utilizaremos tiempo para el desempeño laboral?					
15	¿Crees cuando tienes una exactitud en el cumplimiento adecuado de tareas, es primordial de trabajar en equipo?					
16	¿Consideras que utilizando liderazgo es importante para el cumplimiento de objetivos?					

Anexo 3. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Mórrope, en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Mórrope, en el año 2021		V.I.:	UNIDAD DE ANÁLISIS	Enfoque	Instrumento:
			Gestión del talento humano	Área RR HH	Cuantitativo	Encuesta - Cuestionario
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:					
1. ¿Cuál es el nivel de selección de personal según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mórrope?	1. Identificar el nivel de selección de personal según la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mórrope.	existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la comuna de Mórrope, en el año 2021;		POBLACIÓN	Nivel	
2. ¿Cuál es el nivel de capacitación del personal según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Mórrope?	2. Identificar el nivel de capacitación del personal según la percepción de los colaboradores de la municipalidad distrital de Mórrope.			Funcionarios de la Municipalidad del Distrito de Morrope	Descriptivo	
3. c) ¿Cuál es la relación que existe entre selección de personal y el trabajo en equipo de la comuna de Mórrope, en el año 2021?	3. Establecer la relación que existe entre selección de personal y el trabajo en equipo de la comuna de Mórrope, en el año 2021.		V.D.:		Diseño de investigación:	Métodos de Análisis de Investigación:
			Rendimiento laboral	MUESTRA	No experimental	Análisis documental
				72		

Anexo 4.

N°	VARIABLE 1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						TOTAL
	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	3	4	5	5	4	5	26
2	4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	4	3	5	24
4	4	4	4	4	3	4	23
5	4	4	4	4	3	5	24
6	4	4	4	4	3	5	24
7	4	4	4	4	3	5	24
8	3	5	3	5	3	5	24
9	3	5	3	5	3	5	24
10	3	5	3	5	3	4	23
11	4	5	4	5	3	5	26
12	3	5	3	5	4	4	24
13	5	4	5	4	4	4	26
14	3	5	3	5	5	4	25
15	3	4	3	4	3	3	20
16	4	4	4	4	5	4	25
17	4	4	4	4	4	3	23
18	4	3	4	3	4	5	23
19	4	4	4	4	4	3	23
20	4	3	4	3	3	4	21
21	4	5	4	5	4	5	27
22	5	3	5	3	5	3	24
23	5	4	5	4	4	4	26
24	5	5	5	5	3	4	27
25	5	3	5	3	3	4	23
26	5	4	5	4	4	4	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	3	5	4	4	25
29	4	4	3	5	4	3	23
30	4	4	3	5	4	3	23
31	4	4	3	5	4	3	23
32	3	3	3	4	4	4	21
33	4	3	3	3	4	3	20
34	3	3	4	3	5	5	23
35	5	4	4	4	5	3	25
36	3	3	5	5	4	3	23
37	4	5	5	4	4	4	26
38	5	3	5	5	5	4	27
39	3	3	5	5	4	4	24
40	4	4	5	5	5	4	27
41	4	4	5	4	4	4	25
42	4	4	5	4	5	4	26
43	4	4	5	4	5	5	27
44	4	4	5	4	5	5	27
45	4	4	5	4	5	5	27
46	3	5	5	5	5	5	28
47	3	5	5	5	4	5	27
48	3	5	4	5	4	4	25
49	4	5	4	5	4	5	27
50	3	5	4	5	4	4	25
51	5	4	4	5	5	4	27
52	3	5	5	4	5	4	26
53	3	4	5	5	5	3	25
54	4	4	5	4	3	4	24
55	4	4	5	5	3	3	24
56	4	3	5	4	3	4	23
57	4	4	5	3	5	4	25
58	4	3	5	4	5	4	25
59	4	5	5	3	5	5	27
60	5	5	5	4	4	4	27
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	5	4	4	3	26
63	5	3	5	3	5	4	25
64	5	3	5	5	4	4	26
65	4	3	5	4	5	4	25
66	5	3	5	5	5	4	27
67	4	4	5	4	5	4	26
68	4	5	5	5	5	4	28
69	4	5	5	4	5	5	28
70	3	5	5	3	5	5	26
71	4	5	5	4	5	5	28
72	3	5	5	5	5	3	26

ESCALA DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE 1

N° DE ÍTEMS 6 (De la pregunta 1 hasta la 6)

VALORES

LIKERT 1 a 5

MIN 1

MAX 30

N° NIVELES 3

NIVEL INTERVALO

BAJO 0 a 10

MEDIO 11 a 20

ALTO 21 a 30

DIMENSIÓN 1

N° DE ÍTEMS 3
(De la pregunta 1 hasta la 3)

VALORES

LIKERT 1 a 5

MIN 1

MAX 15

N° NIVELES 3

NIVEL INTERVALO

BAJO 0 a 5

MEDIO 6 a 10

ALTO 11 a 15

DIMENSIÓN 2

N° DE ÍTEMS 3
(De la pregunta 3 hasta la 6)

VALORES

LIKERT 1 a 5

MIN 1

MAX 15

N° NIVELES 3

NIVEL INTERVALO

BAJO 0 a 5

MEDIO 6 a 10

ALTO 11 a 15

N°	VARIABLE 2- SELECCION DE PERSONAL										TOTAL
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					
	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	39
2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	39
5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	3	5	5	3	5	4	3	4	3	39
7	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	45
8	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	40
9	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	43
10	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	45
11	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	41
12	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	42
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
14	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	40
15	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	40
16	3	5	3	3	4	3	4	4	3	5	37
17	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	40
18	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	37
19	3	5	3	5	4	5	4	3	3	3	38
20	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	39
21	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	38
22	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	41
23	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	43
24	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	43
25	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	41
26	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	39
27	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	41
28	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	39
29	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	43
30	5	3	3	3	5	4	4	4	5	4	40
31	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	43
32	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	43
33	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	40
34	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	39
35	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	43
36	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	42
37	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
38	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	42
39	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	43
40	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	43
41	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	44
42	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	42
43	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	44
44	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	43
45	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	45
46	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	44
47	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
48	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	44
49	3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	40
50	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	42
51	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	42
52	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	44
53	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
55	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	45
56	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	43
57	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	42
58	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	43
59	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	42
60	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	43
61	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41
62	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	44
63	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	43
64	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	43
65	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
66	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	43
67	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	44
68	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	42
69	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	46
70	4	4	3	5	4	3	5	5	3	4	40
71	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	43
72	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	43

VARIABLE 2

N° DE ÍTEMS	10	(De la pregunta 7 hasta la 16)
VALORES		
LIKERT	1 a 5	
MIN	1	
MAX	50	
N° NIVELES	3	

NIVEL	INTERVALO
BAJO	0 a 16
MEDIO	17 a 34
ALTO	35 a 50

DIMENSIÓN 3

N° DE ÍTEMS	5
(De la pregunta 7 hasta la 11)	
VALORES	
LIKERT	1 a 5
MIN	1
MAX	25
N° NIVELES	3

NIVEL	INTERVALO
BAJO	0 a 8
MEDIO	9 a 17
ALTO	18 a 25

DIMENSIÓN 4

N° DE ÍTEMS	5
(De la pregunta 12 hasta la 16)	
VALORES	
LIKERT	1 a 5
MIN	1
MAX	25
N° NIVELES	3

NIVEL	INTERVALO
BAJO	0 a 8
MEDIO	9 a 17
ALTO	18 a 25



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198667260.
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE	
Nombre del Titular o Representante legal:	
NERY ALEJANDRO CASTILLO SANTAMARÍA	
Nombres y Apellidos	DNI:
NERY ALEJANDRO CASTILLO SANTAMARÍA	17604510

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morrope"	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
DAIME RAFAEL ROJAS	27417557

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Morrope 10 de diciembre 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE
Prof. Nery Alejandro Castillo Santamaría
ALCALDE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE – LAMBAYEQUE



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN EL QUE SUSCRIBE, ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE – PROVINCIA DE LAMBAYEQUE – REGIÓN LAMBAYEQUE.

HACE CONSTAR

Que el Br. **DAIME RAFAEL ROJAS**, alumno de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, mención maestría en Gestión Pública, cuyo título de investigación “Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope”, aplico su trabajo de investigación científica, realizando cuestionarios los cuales fueron aplicados a los trabajadores de la municipalidad durante el periodo entre el 15 al 19 de noviembre del 2021, de manera formal y aplicando todas las medidas de bioseguridad, por lo tanto se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de estudio pertinentes.

Mórrope, 10 de diciembre del 2021.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
MÓRROPE
Prof. Nery Alejandro Castillo Santamaria
ALCALDE

*¡Seguimos Transformando
Mórrope!*