



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad
distrital de Juan Guerra, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Saavedra Mego, Ricky Bray (ORCID: 0000-0002-9684-1394)

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

2018

Dedicatoria

A mis padres amados por ser mi ejemplo y guía, enseñándome la disciplina y constancia por realizar las cosas, a mis apreciados hermanos y hermana por estar en todo momento junto a mí brindándome su apoyo incondicional, a mis amigos y amigas por el apoyo demostrado en los momentos complicados.

Ricky

Agradecimiento

En primer a Dios padre todo poderoso por bríndame la fuerza y vida, y en segundo lugar a la universidad César Vallejo y docentes de la maestría por permitir estudiar y compartirme sus conocimientos, a mis compañeros de aula ya que en ellos encontré una amistad incondicional, asimismo a los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, quienes con su colaboración y aporte han hecho posible que se culmine esta tesis, finalmente a todos los colaboradores que contribuyeron que el presente trabajo de investigación; Gracias a todos.

Ricky

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	8
2.1. Diseño de investigación.....	8
2.2. Variables, Operacionalización	8
2.3. Población, muestra, muestreo criterios de selección	9
2.4. Procedimientos	10
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.6. Métodos de análisis de datos	11
2.7. Aspectos éticos	11
III. RESULTADOS.....	12
IV. DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	18
VI. RECOMENDACIONES	19
VII. REFERENCIAS	20
ANEXOS	22

Índice de tablas

Tabla 1 Admisión de Personal	12
Tabla 2 Capacidades.....	12
Tabla 3 Comportamiento	13
Tabla 4 Asistencia y Puntualidad	14
Tabla 5 Trabajo en Equipo.....	14
Tabla 6 Productividad.....	15
Tabla 7 Calidad de Trabajo.....	15
Tabla 8 Resultado de la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de municipalidad distrital de Juan Guerra, 2018.....	16
Tabla 9 Resultado de la varianza entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017.....	16

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de la Gestión del Talento Humano.....	16
---	----

RESUMEN

La presente investigación titulada tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, para ello se solicitó el permiso respectivo con el alcalde, el cual accedió, asimismo la población y muestra de dicha investigación fue de 25, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. y para el estudio de relación se utilizó la prueba estadística de correlación Pearson, en los resultados, se conoció que la gestión del talento humano tiene mayor impacto en los empleados Se llegó a determinar la relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Juan Guerra, el coeficiente de correlación de Pearson (0,562) nos indica que existe una correlación moderada positiva entre las variables de estudio.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, Desempeño Laboral, productividad.

ABSTRACT

The present research entitled "Management of Human Talent and Labor Performance of the workers of the district municipality of Juan Guerra, 2017", was carried out in the environments of the municipal palace of the district of Juan Guerra, with the main objective of determining the relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the district municipality of Juan Guerra, for this, permission had to be requested with the mayor, who agreed to work, in addition the population and the sample of said investigation was of 25 employees (Mayor, List of Registered and Named Workers, contracted and location) so the investigation covered the entire population, then I requested the filling of the questionnaires that previously evaluated by experts in the field, the type of study was experimental with design descriptive correlational. Analyzed and processed, the instruments used for the comparison of the data, tables, tables and statistical graphs for its analysis and interpretation, and for the study of the statistical relationship of the correlation, Pearson, this process was carried out by means of the Excel spreadsheet. In the results, it knew that the management of human talent has a greater impact on employees. The relationship between the variables of human talent management and the work performance of the workers of the municipality of Juan Guerra district was reached, the coefficient of Pearson correlation (0.562) indicates that there is a moderate positive correlation between the study variables.

Keywords: Human talent management, Labor Performance, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Las metas y objetivos de las diferentes instituciones públicas del país están relacionadas con diferentes factores que, según la forma en que se desarrollen, se lograrán. En este sentido, el Municipio de Juan Guerra se esfuerza por mejorar continuamente los servicios que presta a los vecinos de Juan Guerra. Las variables de estudio analizadas en el municipio de Juan Guerra permitió conocer cuan satisfecho, comprometido, y conocimientos poseen sus trabajadores de su ámbito laboral, ya que tener un empleado satisfecho, comprometido y con conocimientos de sus funciones, permitirá a este realizar sus tareas de la mejor manera, La variable desempeño laboral, por su parte, permiten comprender al trabajador en su institución, ya que un desempeño laboral ideal incrementará la eficacia y eficiencia, pues en las instituciones públicas, no todos los trabajadores exhiben el mismo desempeño.

Ante la problemática contemplada, el estudio plantea un enfoque sobre el trabajo que desarrolla un individuo (empleado o trabajador) en la empresa, siendo esto una labor muy importante y significativa. Por otra parte, la variable desempeño laboral significa que es el rendimiento mostrado del individuo en su trabajo, ya que mucho de este rendimiento es afectado por diferentes factores tales como son el clima laboral, nivel salarial, entre otros. Finalmente, el producto esperado es dar a conocer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el municipio de Juan Guerra.

Como antecedente a nivel internacional tenemos a Iturralde, J. (2010) *Evaluación del Desempeño Laboral de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Oscus Ltda y su Impacto en el Desempeño de los Empleados*. (tesis de título). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, tipo descriptiva con diseño correlacional, población 98 trabajadores, con muestra de 78, técnica encuesta, instrumento cuestionario, concluye: Realizar el estudio en campo nos ubica en tiempo real donde surgen situaciones diferentes en sectores donde están inmersos los recursos de la cooperativa que son los recursos humanos, y adoptar un nuevo enfoque se llama capital intelectual.

Asimismo, Paredes, I. (2012) *Diseño de modelos de gestión del talento para mejorar el desempeño laboral, coop. de Andes Ltda Ahorro y Crédito Socios*. (tesis título). Universidad Técnica de Ambato, Ambato Ecuador. Tipo descriptiva con diseño correlacional, población 123 socios de la cooperativa, muestra 93 socios, técnica

encuesta y entrevista, instrumento cuestionario, concluye que: No utilizan técnicas establecidas y apropiadas para ciertos objetivos donde se destaca la falta de evaluaciones preprofesionales, pero también la falta de un puesto de proceso en la institución que guíe al nuevo empleado a su puesto de trabajo, adaptándose a su nuevo entorno de trabajo lo antes posible, sus nuevos colegas y sus nuevas funciones, así como los resultados demuestran que para mejorar el desempeño laboral, los servicios de capacitación centrados en el cliente son necesarios debido a la ineficiencia en la entrega de programas dentro de ellos.

Seguidamente, Carrasco, J. (2011), *Selección del empleado y su impacto en el desempeño del empleado en la empresa Peliservimed S.A Estado Pelileo*. (tesis título). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, tipo descriptivo con diseño correlacional, población conformado por un grupo de 17 trabajadores y 180 pacientes, la muestra se trabajó con la misma población, técnica encuesta, instrumento cuestionario, concluye: Los problemas actuales se derivan de un mal manejo de búsqueda de colaboradores ya que no se consideran la parte técnica de reclutamiento y selección, el incumplimiento y la segregación se genera trabajo negativo directo en el grupo de trabajo y por supuesto en atención al cliente la persona afectada por un mal servicio no es compensada con el pago realizado debido a que no existe una buena captación de personal y uso inadecuado métodos para atención al cliente se deteriorará.

Seguidamente los antecedentes a nivel nacional tenemos a De la Cruz, H. (2009), *Gestión del Nuevo Potencial Humano en Huamanga y su Desempeño en Instituciones Financieras*. (tesis título). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú, concluye: Estadísticamente el desempeño laboral de las diferentes entidades financieras de Huamanga está completamente influenciado por diferentes motivaciones y comportamientos motivacionales, Algunos ejemplos son el reconocimiento personal, la equidad y la transparencia en la promoción de los empleados y las actividades de promoción, así como los incentivos para la productividad y el logro de objetivos, por otro lado, la expresión de la acción individual, la falta de simplificación, la falta de flexibilidad en las regulaciones, la falta de comprensión de la responsabilidad son las características. Los métodos

tradicionales de negocios en la medida en que afectan el desempeño de la fuerza laboral actual en las instituciones financieras de Ayacucho.

Seguidamente, Marcillo, M. (2014) *Un modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño del talento*. (tesis doctorado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Tipo descriptiva, transeccional aplicada y transversal, diseño de documentos descriptivos explicativos, población, sujetos de estudio, compuestos por directores, jefes de departamento y otros funcionarios públicos, información comunitaria 800, 260 muestras internas, entrevistas técnicas y encuestas dirigidas, herramientas de cuestionario, La conclusión es que no valoran el talento de los empleados que adquieren conocimientos, habilidades y competencias en el proceso de desarrollo laboral.

Asimismo, Sánchez, G. (2013) *Desempeño laboral de José Faustino Sánchez Carrión Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica, Universidad Nacional*. (tesis maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Se trata de un estudio prospectivo, descriptivo, transversal, observacional en una población no experimental y una muestra de 100 estudiantes. Para la medición de variables se utilizaron técnicas de encuesta, utilizando como herramienta cuestionarios, y se evidenció que el 97% de los estudiantes encuestados cree que los docentes ejercen mayor o menor responsabilidad en su trabajo, realización de sus investigaciones y funciones. En la práctica docente, solo el 3% dijo que los docentes ya no se sienten responsables al momento de realizar las tareas. Las actividades profesionales de los docentes tienen una dirección positiva.

Los antecedentes a nivel local tenemos a Coral F. y Cotrina W. (2013) *Clima Organizacional y Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Urbanos en el Nuevo Distrito de Cajamarca*. (tesis título). Universidad Nacional de San Martín, San Martín, Perú. Al analizar estudios y diseños descriptivos, 167 muestras de empleados, 132 muestras, técnicas de encuesta, entrevistas y firmas, herramientas de cuestionarios, pautas y transcripciones de entrevistas, los niveles de desempeño de los trabajadores de la ciudad son 365,71 y el entorno organizacional general es 363,16, lo que muestra que todos nuestros colegas están en el rango positivo, lo que indica que existe una correlación positiva extrema entre ellos.

Asimismo, Arbulú, M. (2016) *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Servicio, La Banda de Shilcayo, Juzgado de Abogados para la Paz de San Martín*. (tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo y diseño de los estudios descriptivos pertinentes, la comunidad de 166 usuarios y la muestra de 100 usuarios, técnicas de encuesta, herramientas y cuestionarios concluyeron que sí, sí, la relación entre dos variables es doble. Porque la nube de datos lógicamente corresponde a una recta con pendiente positiva. es el coeficiente lineal de determinación 0.372.

Seguidamente, Herrera, G. (2016) *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño ocupacional de los trabajadores de la ciudad de San Martín de la región San Martín*. (Tesis Título), Universidad peruana unión de Tarapoto, Perú. *La auditoría es de naturaleza transaccional o transversal adecuada*. Su población de estudio fue de 152 trabajadores encuestados, técnica encuesta, instrumento cuestionario, concluye que: sus resultados obtenidos mostraron unos valores de Alpha de Cronbach de 0.93 para la variable inteligencia emocional y 0.87 para desempeño laboral, lo cual indica valores de buena confiabilidad, además el valor de la correlación de Spearman fue de $r= 0.729$ y $p<0.001$, Esto indica una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio. La conclusión a la que se llegó es que, a mayor inteligencia emocional de los trabajadores, mayor rendimiento laboral.

De igual forma, tenemos teorías respecto gestión de talento humano, según la Real Academia Española de Lingüística (RAE), el talento es inteligente o apto para una profesión; Inteligente significa que comprende y entiende, porque es capaz de resolver situaciones complejas porque tiene las habilidades, capacidades y experiencia necesarias, y también es apto porque tiene fuerza en la actividad porque tiene la capacidad y el carácter para hacer bien el trabajo. . Sobre la Autoridad Nacional para la Gestión de los Servicios Públicos - SERVIR, el organismo de gestión del sistema de recursos humanos peruano, define la gestión de recursos humanos como aquella que se enfoca en la formulación e implementación de políticas hacia los funcionarios o empleados de las oficinas estatales; Estas políticas se relacionan con todas sus normas, principios, procedimientos y técnicas (2014, p. 47).

Para Chiavenato, la gestión del talento lo define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los recursos humanos, tales como reclutamiento,

selección, capacitación, etc., compensación y evaluación del desempeño de los empleados” (2009, p. 47); las organizaciones son el medio por el cual las personas alcanzan metas y logros personales, muchos de los cuales nunca podrán ser alcanzados solo con el esfuerzo individual. Las organizaciones aprovechan los esfuerzos colaborativos de las personas que trabajan juntas. No puede haber gestión del talento sin organización ni personas (p. 4).

Para Alles (2007), la gestión del talento se refiere a las características relacionadas con las competencias o aptitudes del empleado, así como su empeño con sus funciones y las acciones para realizar las actividades; además, se refiere a los tres aspectos anteriores que debe tener, y el desempeño del empleado en el trabajo Talento demostrado por encima del promedio. Según Jericó (2008), quien considera que un profesional talentoso es un profesional comprometido, destaca su capacidad para lograr los mejores resultados en el entorno y la organización en la que se desempeña. Además, se refiere al talento como conocimiento, habilidades, compromiso y acción, entregando resultados adecuados.

Aspectos de la gestión del talento. La Oficina Nacional de Administración de los Servicios Públicos - SERVIR (2014) define la gestión de los recursos humanos como uno de los sistemas del aparato estatal, que se compone de otros subsistemas que contienen los siguientes procesos: planificación, organización y distribución del trabajo, gestión de personal, gestión del desempeño, compensación gestión, desarrollo de la formación y gestión de las relaciones personales y sociales. Para Chiavenato (2009), los componentes o procesos de la gestión de recursos humanos son los siguientes (páginas 7-8): reclutamiento de empleados, requisitos de empleados, compensación de empleados, desarrollo de empleados, retención de empleados y evaluación de empleados. De acuerdo con Gonzales (2006), la gestión por resultados en una organización se refiere a la identificación de habilidades, las cuales se enumeran a continuación: capacidad para realizar tareas, actitudes y competencias, e integridad.

Teorías relacionadas con variables de productividad laboral. Según Servicio Civil Nacional - SERVIR (2013 y 2016): Desempeño es el desempeño de una función especificada en un registro de trabajo o documento de servidor vinculante contractualmente [...] observable y comprobable. Factores de evaluación relacionados

con objetivos y obligaciones “[...] La evaluación de los empleados puede describirse como: (a) excelencia de los empleados; (b) empleados de alto rendimiento; (c) se observa al personal de primera línea; (d) trabajadores rechazados” (p. 3).

Chiavenato (2009) afirma que la evaluación del desempeño es un sistema de evaluación del desempeño de un individuo de acuerdo con su estado y potencial de desarrollo. El autor considera que la evaluación del desempeño es una técnica gerencial básica en las actividades de los gerentes. Para Werther y Davis (1996), la evaluación del desempeño es un proceso de evaluación del desempeño general de un empleado, una función clave que toda organización y oficina moderna realiza de una forma u otra.

Para Lavanda (2005), objetivos de la evaluación del desempeño son: mantener los niveles de desempeño y productividad, establecer una estrategia de mejora continua, aprovechar los resultados, permitir la medición del desempeño y el potencial de carrera de los empleados, procesamiento integrado de recursos humanos, dar oportunidades de desarrollo de carrera. Asimismo, las evaluaciones de desempeño en el lugar de trabajo apuntan a lograr estos diversos objetivos inmediatos; vincular personas al puesto, capacitación, promoción, incentivar el buen desempeño, mejorar la relación humana entre superiores y subordinados, superación personal de los empleados.

Se planteó como problema general: ¿Existe relación entre la gestión del talento y humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Juan Guerra? como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Juan Guerra?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Juan Guerra?

El estudio resultó **conveniente**, ya que fue necesario analizar la gestión del talento humano y determinar el desempeño laboral en el Municipio Juan Guerra, relevante para la **sociedad**, con los resultados se podrán tomar decisiones a favor del buen gobierno de la institución y con ello un mejor servicio a la sociedad. Como valor **teórico** permitirá analizar el problema a través de revisión y análisis de trabajos similares, utilizando trabajos anteriores, así como otras teorías que explican las variables estudiadas. Implicación **práctica**, Se describe el comportamiento de las variables objeto de estudio, lo que permite vincular las variables entre sí para dar solución al problema de investigación. Tiene utilidad **metodológica**. Los métodos,

procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados, una vez demostrada su precisión y fiabilidad, podrán ser utilizados en otros estudios.

Asimismo, se ha planteado el **objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Juan Guerra.** Como **Objetivos específicos:** Analizar la la agestión del talento humano de los trabajadores de la municipalidad de Juan Guerra, Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Juan Guerra.

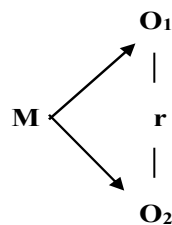
Seguidamente la hipótesis general: H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Jun Guerra, 2017 Asimismo, las **hipótesis específicas:** H₁: La Gestión de Talento Humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, es buena. H₂: El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, es buena.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: descriptivo, transaccional, por ser de tipo no empírico, ya que permite observar situaciones en el área de estudio de la ciudad de Juan guerra sin provocar intencionalmente; de naturaleza transaccional, ya que los datos se recopilan en tiempo real y espacialmente.

Diseño: Según Hernández (2006), el diseño es no empírico y su objetivo es describir las variables y analizar su incidencia y correlación en un momento dado. El diseño del estudio es no experimental y está estructurado de la siguiente manera, dónde:



M = Muestra

O₁ = Gestión del talento humano

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación

2.2. Variables y su operacionalización

Variables

En la presente investigación, las variables formuladas fueron:

V₁ = gestión del talento humano

V₂ = desempeño laboral

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del Talento Humano	Proceso que desarrolla e incorpora nuevas tendencias sobre la selección del personal para la empresa, en la cual se enfoca a las características que tiene cada persona y las que puede ofrecer a esta, como son el caso de capacidades y/o competencias laborales.	Es el talento que una persona o empleado posee, al momento de desempeñar o realizar una función encargada, demostrando eficacia, eficiencia y responsabilidad.	Admisión de Personal	Difusión Selección Estimulo	Nominal
			Capacidades	Conocimientos previos Competencias Comportamiento	
Desempeño Laboral	Es el rendimiento laboral y actitudinal que manifiesta un empleado, al efectuar las tareas y funciones que le exigen y demandan a su cargo.	Es el comportamiento que muestra un trabajador en su trabajo al realizar sus funciones, en el cual actúan factores intervinientes como los factores intrínsecos y extrínsecos, para lograr los objetivos plasmados	Compensación personal	Remuneración Incentivos Logros	Nominal
			Asistencia y Puntualidad	Asistencia Puntualidad en el trabajo	
			Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo Cumplimiento del reglamento Cumplimiento de órdenes	
			Productividad	Eficacia Eficiencia	
			Calidad de Trabajo	Cumplimiento del Trabajo Innovación continúa	

2.3. Población, muestra, muestreo criterios de selección

Población

Para la presente investigación, la población fue de 25 empleados, los cuales se encuentran laborando en la municipalidad de Juan Guerra.

Muestra

La muestra para la presente investigación es la misma que la población, así que el muestreo será no probabilístico, ya que la cantidad de empleados es la misma que la población.

Criterios de selección

Por inclusión: trabajadores que se encuentren laborando más de 3 meses.

Por exclusión: trabajadores con procesos judiciales

2.4. Procedimientos

Fase diagnóstica: Con el propósito de analizar y determinar la gestión del talento y el desempeño laboral, se realizó el diagnóstico del estado actual en base a las variables estudiadas, mediante el uso de cuestionarios se evaluaron las variables de liquidación para los trabajadores a nivel distrital la ciudad de Juan Guerra constituyó la muestra de investigación, para resaltar, explicar y describir los puntos importantes de la encuesta, luego de realizar la recolección de datos a través de las herramientas, se procedió al análisis de datos en el software Microsoft Excel, nos permitió evaluar la relación entre dos variables en desarrollo, la misma variable se ha destacado en los resultados de la encuesta a través de tablas, lo que permite una mejor comprensión sobre esa variable.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica de recolección de datos para este informe fue la encuesta, por ser una técnica de recolección de información mediante el uso de cuestionarios anónimos y opiniones para conocer el comportamiento y conducta de las personas encuestadas relacionadas con el tema de estudio.

Instrumentos

Para obtener datos muestrales relevantes, se utilizaron dos cuestionarios con escala tipo Likert, tanto para la variable 1 (Gestión del Talento Humano) con 26 ítems como para la variable 2 (Desempeño Público del Trabajo) con 26 elementos.

Validez:

Se realizó a través de juicio de especialistas, donde se ha incluido un metodólogo y dos en la especialidad de gestión pública donde se detalla a continuación:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de talento humano	1	Dra. Viena Oliveira, Daphne. Metodóloga	4.4	Aplicable
	2	Mg. Schrader Iñapi, Juan Carlos. Gestión pública	4.4	Aplicable

	3	Mg. García Sinti, Martin Elier. Gestión publica	4.4	Aplicable
	1	Dra. Viena Oliveira, Daphne. Metodóloga	4.4	Aplicable
Desempeño laboral	2	Mg. Schrader Iñapi, Juan Carlos. Gestión publica	4.4	Aplicable
	3	Mg. García Sinti, Martin Elier. Gestión publica	4.4	Aplicable

Confiabilidad:

Además, se realizó la aplicación del alfa de Cronbach para darle mayor confiabilidad al instrumento, logrando un índice de confianza de 0.834, permitiéndonos acceder a la recopilación de información con un 95% de confianza.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se procesaron y analizaron en base a las variables de investigación (Gestión del Talento y Desempeño Laboral), se utilizó el software Microsoft Excel para poder definir técnicas estadísticas como el caso de frecuencia y tablas de porcentajes, así como coeficiente de Pearson que permitieron conocer el grado de acceso y dirección de las variables utilizadas en la presente investigación.

2.7. Aspectos éticos

Se solicitó la autorización a la municipalidad distrital de Juan Guerra; para realizar la recolección de datos, y mantener la confidencialidad de los datos obtenidos, asimismo evitar adulteraciones.

III. RESULTADOS

Para el desarrollo de la investigación, se consideró la aplicación y ejecución de los instrumentos a todas las personas que trabajan dentro del municipio distrital de Juan Guerra (26 empleados), el cual permitió evaluar cada variable, y con los resultados se pudo obtener conclusiones verídicas y objetivas.

3.1. Gestión del talento humano humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017.

Tabla 1 *Admisión de Personal*

Ítems	D1. Admisión De Personal				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P1	4	2	3	1	15
P2	4	1	12	1	7
P3	4	1	5	5	10
P4	4	2	2	2	15
P5	6	3	6	1	9
P6	6	2	4	7	6
P7	7	2	4	3	9
P8	7	2	3	2	11
P9	8	2	4	1	10
	22%	8%	19%	10%	41%

Fuente: Elaboración Propia 2017

Interpretación: Se puede observar que el 41% de las personas encuestadas siempre poseen conocimientos relacionados con la admisión de personal, además se puede observar que el valor menor de 8% es la cantidad que representa las personas que casi nunca conocen o poseen conocimiento, el valor de nunca que es representado por el valor 22%, mientras que casi siempre es representado por 10% y A veces es presentado por el 19%.

Tabla 2 *Capacidades*

Preguntas	D2. Capacidades				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P10	8	2	4	1	10
P11	2	3	0	3	17
P12	2	3	6	5	9

P13	0	2	2	2	19
P14	1	0	6	8	10
P15	1	1	3	9	11
	9%	7%	14%	19%	51%

Fuente: Elaboración Propia 2017

Interpretación: Como se observa el 51% de las personas encuestadas siempre, son conscientes de sus capacidades al momento de ejercer una función, de la misma tabla y grafico se puede observar que el 9% representa las personas que nunca conocen o poseen conocimiento sobre las capacidades y/o funciones, contrastando con el valor menor de casi nunca que es representado por el valor 7%, casi siempre es representado por 19% y A veces es el 14%.

Tabla 3 *Comportamiento*

D3. Comportamiento					
Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P16	0	0	0	1	24
P17	0	0	0	2	23
P18	0	0	0	3	22
P19	11	1	4	5	4
P20	10	2	4	4	5
P21	6	2	6	3	8
P22	2	2	3	6	12
P23	0	1	4	1	19
P24	1	1	8	6	9
P25	6	1	3	4	11
P26	1	0	1	6	17
	13%	4%	12%	15%	56%

Fuente: Elaboración Propia 2017

Interpretación: El 56% de las personas encuestadas siempre, posee o tiene un buen comportamiento, el 13% son personas que nunca poseen o tiene un buen comportamiento dentro del horario de trabajo, contrastando con casi nunca que es representado por el valor 4%, casi siempre 15% y A veces el 4%.

3.2. Identificación del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017

Tabla 4 *Asistencia y Puntualidad*

D1. Asistencia y Puntualidad					
Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P1	1	2	2	0	20
P2	14	1	3	0	7
P3	0	2	0	2	21
P4	0	0	1	3	21
P5	8	0	4	1	12
	18%	4%	8%	5%	65%

Fuente: Elaboración Propia 2017

Interpretación: Se observa que el 65% de las personas encuestadas siempre son puntuales, el 4% casi nunca son puntuales y su asistencia varía con los meses, nunca 18%, mientras que casi siempre 5% y A veces es por el 8%, estos valores demuestran que casi todo el personal es consciente de tener una asistencia implacable y una puntualidad inigualable.

Tabla 5 *Trabajo en Equipo*

D2. Trabajo en equipo					
Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P6	0	0	0	2	23
P7	1	0	3	2	19
P8	0	0	0	2	23
P9	0	0	0	3	22
P10	1	0	1	0	23
P11	0	2	3	3	17
P12	0	0	0	3	22
P13	0	0	0	2	23
P14	0	0	1	4	20
P15	6	0	0	4	15
	3%	1%	3%	10%	83%

Fuente: Elaboración Propia 2017

Interpretación: Se puede apreciar que el 83% de las personas encuestadas siempre son capaces de trabajar en equipo con sus compañeros, un 1% casi

nunca son capaces de trabajar en equipo, nunca que el 3%, mientras que casi siempre el 10% y a veces el 3%.

Tabla 6 *Productividad*

D3. Productividad					
Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P16	0	0	0	3	22
P17	0	0	0	2	23
P18	0	0	0	5	20
P19	0	0	10	4	11
P20	0	0	5	3	17
	0%	0%	12%	14%	74%

Fuente: Elaboración Propia 2017

Interpretación: Se observa el 74% de las personas encuestadas consideran que siempre poseen una productividad elevada, siendo capaces de cumplir cualquier trabajo que se los asigna, sin embargo el 0% es la cantidad que representa a nunca y casi nunca demostrando que la mayor población de trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, consideran tener un productividad laboral.

Tabla 7 *Calidad de Trabajo*

D4. Calidad de trabajo					
Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P21	1	0	0	3	21
P22	0	0	0	4	21
P23	0	0	0	4	21
P24	0	0	0	5	20
P25	0	0	0	3	22
P26	0	0	0	4	21
	1%	0%	0%	15%	84%

Fuente: Elaboración Propia 2017

Interpretación: Como se observa en el cuadro N° 9 el 84% de las personas encuestadas consideran que siempre otorgan una buena calidad de su trabajo, en la misma tabla se puede observar que el valor menor de 0% es la cantidad que representa a casi nunca y a veces demostrando que casi ningún trabajador percibe que su trabajo realizado no es de calidad.

3.3. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017

Tabla 8 Resultado de la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
R de Pearson	0.562
R ²	0.315
R ² ajustado	0.275
Error típico	5.310
N	25

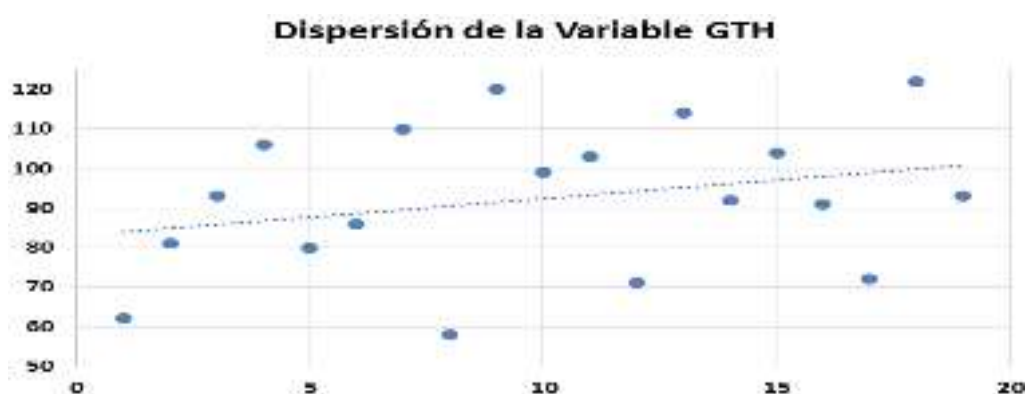
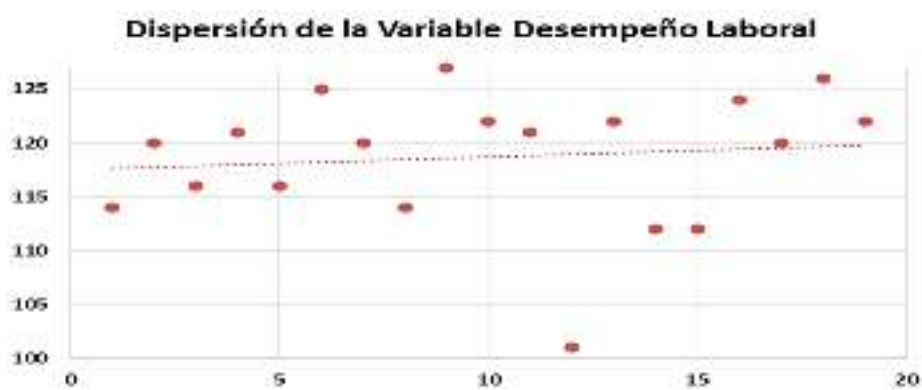


Figura 1. Dispersión de la Gestión del Talento Humano



Interpretación: Como se puede observar en la tabla y figura 8, el coeficiente de correlación de Pearson (0.562) muestra una fuerte correlación positiva entre las variables de investigación, las tablas y gráficos muestran una relación lineal basada en la correlación de Pearson, coeficiente identificado (0.315), mostrando que el 31.5% de los empleados en El condado de Juan Guerra se ven afectados por la gestión del talento.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con la legislación del Estado Peruano, con el fin de promover y reconocer el el talento humano y el desempeño laboral en los diversos organismos del Estado, se puede mencionar que la gestión del talento permite mantener las condiciones de selección y el proceso de reclutamiento de los empleados que asumirán las Funciones del puesto al que postulan. Así mismo, en esta encuesta se consideraron 7 aspectos importantes para establecer y saber gestionar el talento y desempeño laboral que existe en el Distrito Municipal Juan Guerra, entre ellos la hospitalidad de los empleados, las habilidades, el trato al empleado, la diligencia y puntualidad, el trabajo en equipo, la productividad y la calidad. de trabajo.

De acuerdo a la gestión del talento, es necesario señalar los aspectos clave de la selección y admisión de personal para el Municipio del Municipio de Juan Guerra, teniendo en cuenta el público involucrado, ya que se establece el cumplimiento de todas las políticas que depende de mejorar los problemas existentes. En cuanto a los resultados obtenidos, se puede decir que el cálculo del alfa de Cronbach de 0.84 muestra una confiabilidad muy alta, por lo que se remite al estudio realizado por De La Cruz en la tesis titulada "El potencial humano para la gestión de nuevos gerentes y evaluar su desempeño en instituciones financieras de Huamanga. "Ayacucho Perú.

Argumenta que estadísticamente la gestión del potencial humano de Huamanga en las diferentes entidades financieras está influenciada por diferentes motivaciones e incentivos, así como el reconocimiento individual, lo que demuestra que la gestión del potencial humano es directamente proporcional al desempeño laboral de la persona. para los empleados, y este es similar al valor obtenido de la correlación de Pearson, lo que sugiere que existe una relación significativa para el presente estudio.

Por otro lado, centrándonos en la variable Desempeño en el trabajo, los resultados obtenidos por el alfa de Cronbach se encuentran con una confiabilidad moderada, a diferencia de la encuesta de Sánchez (2013) menciona que la Universidad tiene una trayectoria laboral positiva y sustancial de los empleados reales de la educación superior actual, y si la comparamos con la Encuesta actual realizada en la ciudad de Juan Guerra, el desempeño laboral de los empleados no tiene un nivel de significancia alto, por el contrario, muestra una confiabilidad moderada.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores e, pues mediante la correlación de Pearson se demuestra que el valor obtenido es de 0,562 y el coeficiente determinado de 0,315.

- 5.2.** Para el análisis de la gestión del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, se logró observar que muchos de ellos desconocen el proceso de cómo se realiza la contratación de nuevo personal, asimismo manifestaron que no reciben capacitación u actualización alguna sobre ciertas funciones de sus áreas de trabajo respectivo.

- 5.3.** Con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, poseen un desempeño laboral moderado, ya que por ser una municipalidad pequeña y de bajos recursos, buscan cumplir con sus objetivos y metas priorizando a los más importantes. En este sentido, los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, destinan más esfuerzo y tiempo en su cumplimiento de sus labores para que así obtengas buenos resultados y tengan buen desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Es importante que el municipio de Juan Guerra, con base en los resultados obtenidos, establezca nuevas estrategias para mejorar la gestión del talento, posibilitando así la aceptación y el logro de sus metas y objetivos. Además, para no interferir con los procesos de reclutamiento y admisión, se recomienda la transparencia de estos procesos.

- 6.2.** Se recomienda que el municipio de Juan Guerra hacer un reajuste en los horarios de refrigerio y trabajo para que los vecinos estén mucho más satisfechos, sobre todo con el trato y desempeño mostrado a estos usuarios.

- 6.3.** Los resultados obtenidos serán la base para planificar nuevas estrategias de control de desempeño demostradas en el municipio de Juan Guerra, así como para encontrar formas de mejorar la gestión del talento, enfocándose en las habilidades y capacidades de cada nuevo empleado, para que saquen lo mejor de sí mismos.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias (3a. Edición). Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A.
- Alvaríño, G., et. (2008). Indicadores de desempeño para bibliotecas universitarias (1a. Edición). Perú: Editorial Biblioteca Nacional del Perú.
- Arbulú, M. (2016) Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Servicio, La Banda de Shilcayo, Juzgado de Abogados para la Paz de San Martín.
- Carrasco, J. (2011), Selección del empleado y su impacto en el desempeño del empleado en la empresa Peliservimed S.A Estado Pelileo.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3a. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>.
- Coral F. y Cotrina W. (2013) Clima Organizacional y Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Urbanos en el Nuevo Distrito de Cajamarca.
- Cristóbal, B., Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Manual del Instituto Latinoamericano y del caribe de Planificación Económica y Social- ILPES, Naciones Unidas, CEPAL; Chile (2005).
- De la Cruz, H. (2009), Gestión del Nuevo Potencial Humano en Huamanga y su Desempeño en Instituciones Financieras.
- De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.
- Decreto Legislativo N° 1023, Creación del Servicio Civil
- Foro económico mundial. Reporte global de competitividad 2016-2017. Ginebra 2016. Recuperado de <http://bit.ly/2ekfCO5><http://bit.ly/2ekfCO5>
- Hernandez, S., et al. (2010). Metodología de la investigación (5a. Edición). Mexico: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.

- Hernandez, S., et al. (2010). Metodología de la investigación (6a. Edición). Mexico: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Herrera, G. (2016) La inteligencia emocional y su relación con el desempeño ocupacional de los trabajadores de la ciudad de San Martín de la región San Martín.
- Iturralde, J. (2010) Evaluación del Desempeño Laboral de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Oscus Ltda y su Impacto en el Desempeño de los Empleados.
- Marcillo, M. (2014) Un modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño del talento.
- Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la Republica.
- Reglamento General de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la Republica.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2016-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil, normas para la gestión del sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.
- Sánchez, G. (2013) Desempeño laboral de José Faustino Sánchez Carrión Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica, Universidad Nacional.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipal distrital de Juan Guerra, 2017

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos											
<p>Problema general ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Juan Guerra? - ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra? 	<p>Objetivo general Determinar si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la Gestión del Talento Humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017. - Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017. 	<p>Hipótesis general H₁: Existe relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017. H₀: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017</p> <p>Hipótesis específicas H₁: La Gestión de Talento Humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, es buena. H₂: El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, es buena.</p>	<p>La técnica utilizada fue la encuesta, ya que es una técnica por el cual se obtiene información mediante el uso de cuestionarios y opiniones que es de manera anónima con la finalidad de conocer el comportamiento y conducta de las personas involucradas con el objeto de estudio.</p> <p>El instrumento que se utilizó fueron dos cuestionarios con escala de Likert</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño correlacional:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --- r[r] --- O2 </pre> </div> <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre las variables de estudio.</p>	<p>Para la presente investigación, la población fue de 25 empleados, los cuales se encuentran laborando en la municipalidad de Juan Guerra</p> <p>La muestra para la presente investigación es la misma que la población, así que el muestreo será no probabilístico, ya que la cantidad de empleados es la misma que la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variable</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del Talento Humano</td> <td style="text-align: center;">Admisión de Personal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Capacidades</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Compensación personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño Laboral</td> <td style="text-align: center;">Asistencia y Puntualidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Productividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Calidad de Trabajo</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Gestión del Talento Humano	Admisión de Personal	Capacidades	Compensación personal	Desempeño Laboral	Asistencia y Puntualidad	Trabajo en equipo	Productividad	Calidad de Trabajo
Variable	Dimensiones													
Gestión del Talento Humano	Admisión de Personal													
	Capacidades													
	Compensación personal													
Desempeño Laboral	Asistencia y Puntualidad													
	Trabajo en equipo													
	Productividad													
	Calidad de Trabajo													

Instrumento de recolección de información
VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Señor(a) usuario(a) a continuación le presentaré un instrumento que tiene como fin, determinar la Gestión Talento Humano de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Juan Guerra. En donde se le pide que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

Nombre del trabajador:

V1	Gestión Del Talento Humano	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Admisión de Personal						
Indicador 1: Difusión						
1	Ud. conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La promoción para atraer personal calificado es desarrollada de manera adecuada.					
3	La asignación de un puesto laboral, se realiza mediante el análisis y evaluación de las necesidades del área					
Indicador 2: Selección						
4	La comisión evaluadora de admisión de personal, está formada por personal adecuada e idóneo, y conocer la importancia de la selección de personal.					
5	Las pruebas aplicadas al personal que es evaluado son adecuadas e idóneas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección de personal son imparciales.					
Indicador 3: Estimulo						
7	El currículum vitae solicitado es adecuado para el puesto al que postula.					
8	La realización de charla inductiva al personal nuevo contratado, es adecuada para mejorar la comprensión de las funciones del área.					
9	Se realizan charlas informativas periódicas al nuevo personal sobre su puesto de trabajo.					
Dimensión2: Capacidades						
Indicador 1: Conocimientos Previos						
10	Al personal nuevo se le asigna funciones del puesto acorde a sus conocimientos previos					
11	La experiencia laboral del personal nuevo, es considerada para asignación de funciones.					
12	Ud. cree que el personal nuevo debe buscar orientación de un especialista para obtener mejores resultados.					
Indicador 2: Competencias						
13	El personal nuevo posee competencias y habilidades en el trabajo: Capacidad de diagnóstico, liderazgo, y/o pensamiento lógico estratégico.					
14	El personal nuevo posee competencias y habilidades interpersonales: Dialogo, Motivación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El personal nuevo posee competencias y habilidades grupales: Integración grupal, resolución de conflictos, disuasividad.					
Indicador 3: Comportamiento						
16	El trabajo que realiza Ud. lo hace con compromiso y voluntad.					
17	Ud. se siente comprometido e identificado con su institución.					
18	Ud. posee espíritu de trabajo en equipo y cooperación.					
Dimensión3: Compensación Personal						
Indicador 1: Remuneración						
19	Existe en la institución alguna normativa para la remuneración adecuada.					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) son equivalentes a lo que perciben otras instituciones públicas.					
Indicador 2: Incentivos						
21	En la institución existe algún modo de reconocimiento, aprecio, u otros por su trabajo					
22	Cuenta con un jefe asertivo, percibe capacitaciones de acuerdo a sus necesidades, posee buenas condiciones laborales, conoce sus funciones pertinentes, normas y seguridad en el trabajo.					
23	Ud. posee un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada.					
24	El horario de trabajo que posee es adecuado en comparación a otros municipios.					
Indicador 3: Logros						
25	Se le proporciona las herramientas y equipos adecuados para que realice y ejecute sus funciones de trabajo.					
26	Ejecuta trabajos que permite obtener mejoras expectativas salariales.					

Instrumento de recolección de información

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Señor(a) usuario(a) a continuación le presentaré un instrumento que tiene como fin, determinar el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Juan Guerra. En donde se le pide que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

Nombre del trabajador:

V2	Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Asistencia y Puntualidad						
Indicador 1: Asistencia						
1	Si falta a sus labores, es por una causa justificada					
2	Cumple con los horarios de refrigerio establecidos					
3	Cumple con el horario de trabajo establecido					
Indicador 2: Puntualidad en el Trabajo						
4	Se presenta puntual a las reuniones y actividades del trabajo previamente establecidas.					
5	Cuando trabaja horas extras, contempla los horarios de trabajo establecido.					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
Indicador 1: Trabajo cooperativo y grupal						
6	Mantiene cordiales relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo					
7	Prefiere el beneficio grupal que el individual					
8	Se identifica con su grupo de trabajo					
9	Comparte sus conocimientos y experiencia con el nuevo personal de la municipalidad					
10	Apoya a sus compañeros, en lo que necesita, aunque no su función					
Indicador 2: Cumplimiento del reglamento.						
11	Cumple con el reglamento de la municipalidad					
12	Demuestra una conducta apropiada en el trato hacia sus compañeros					
Indicador 3: Cumplimiento de Órdenes.						
13	Obedece órdenes y respeta a su jefe inmediato.					
14	Acata las medidas de seguridad establecidas por la municipalidad.					
15	Es precavido y utiliza adecuadamente el equipo de trabajo brindado por la municipalidad.					
Dimensión 3: Productividad						
Indicador 1: Eficacia						
16	Cumple con los objetivos deseados por la municipalidad.					
17	Prioriza sus actividades para cumplir con las metas asignadas.					
18	Entrega su trabajo según lo establecido.					
Indicador 2: Eficiencia						
19	Ejecuta su trabajo sin necesidad de supervisión constante.					
20	Muestra interés en alcanzar los objetivos planteados.					
Dimensión 4: Calidad de Trabajo						
Indicador 1: Cumplimiento de Trabajo						
21	El servicio que otorga, cumple con lo establecido por la municipalidad.					
22	Considera satisfactoria sus labores realizadas.					
23	Corrige sus errores con la finalidad de que su servicio sea el mejor.					
Indicador 2: Innovación Continua						
24	Muestra interés en mejorar su trabajo					
25	Práctica los conocimientos adquiridos de acuerdo a sus funciones.					
26	Se adapta con facilidad a los ritmos de trabajos, puestos en el trabajo.					

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Viena Oliveira Dalpne
 Institución donde labora : UNSM - T / UCV
 Especialidad : Dra. En Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Gestión del Talento Humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ricky Bray Saavedra Mego

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones o indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 01 de diciembre de 2017



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Schrader Iñapi Juan Carlos
 Institución donde labora : UAP
 Especialidad : Mg. En Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión del Talento Humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ricky Bray Saavedra Mezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 08 de Diciembre de 2017


 Juan Carlos Schrader Iñapi
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Sinti Martín Elier
 Institución donde labora : UNSM - T / UCV
 Especialidad : Mg. En Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión del Talento Humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ricky Bray Saavedra Mezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems estén redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 08 de Diciembre de 2017


 María del Carmen Sinti
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Viana Oliveira Daphne
 Institución donde labora : UNSM - T / UCV
 Especialidad : Dra. En Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ricky Bray Saavedra Mego

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 08 de diciembre de 2017

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Schröder Inapi Juan Carlos
Institución donde labora : UNSM - T / UCV
Especialidad : Mg. En Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
Autor (s) del Instrumento (s) : Br. Ricky Bray Saavedra Mego

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and PERTINENCIA.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 08 de Diciembre de 2017

Handwritten signature and stamp of Juan Carlos Schröder Inapi, Magister en Gestión Pública.

Texto personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Sinti Martín Eiler
 Institución donde labora : UNSM – T / UCV
 Especialidad : Mg. En Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Dr. Ricky Bray Saavedra Mezo

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X		
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 08 de Diciembre de 2017


 Martín Eiler García Sinti
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"



CONSTANCIA

El alcalde de la municipalidad distrital de Juan Guerra, provincia y región San Martín:

HACE CONSTAR:

Que el estudiante Br. Ricky Bray Saavedra Mego, de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, de la escuela de posgrado, ha ejecutado su investigación titulada "Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017"

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.



Base de datos estadísticos

VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO																																								
N	P1	P2	P3	ST	P4	P5	P6	ST	P7	P8	P9	ST	P10	P11	P12	ST	P13	P14	P15	ST	P16	P17	P18	ST	P19	P20	ST	P21	P22	P23	P24	ST	P25	P26	ST	Total				
SUJETO1	5	1	5	11	5	1	4	10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	10	118			
SUJETO2	2	1	2	5	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	4	19	5	5	10	116				
SUJETO3	5	3	5	13	5	5	4	14	4	5	5	14	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	4	14	3	5	8	4	5	5	5	19	5	5	10	120				
SUJETO4	5	1	5	11	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	1	11	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	10	120				
SUJETO5	5	5	5	15	5	5	3	13	5	5	5	15	5	2	5	12	5	5	1	11	5	5	5	15	5	4	9	5	4	5	5	19	5	5	10	119				
SUJETO6	3	3	4	10	4	3	5	12	3	4	4	11	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	3	8	4	4	4	5	17	4	4	8	103
SUJETO7	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	5	2	1	5	8	3	4	3	10	5	5	5	15	1	2	3	3	4	3	3	13	5	4	9	69				
SUJETO8	5	3	3	11	1	1	1	3	1	1	1	3	4	3	5	12	3	4	3	10	5	5	5	15	4	1	5	3	3	3	12	5	5	10	81					
SUJETO9	5	3	3	11	2	2	2	6	4	4	1	9	5	4	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	1	1	2	2	4	5	4	15	4	5	9	93				
SUJETO10	5	3	3	11	5	5	4	14	5	2	2	9	5	5	3	13	4	4	4	12	5	5	5	15	4	3	7	3	4	5	5	17	3	5	8	106				
SUJETO11	5	3	5	13	2	1	1	4	1	1	1	3	5	1	5	11	4	5	3	12	5	5	5	15	1	1	2	1	3	5	3	12	5	5	10	82				
SUJETO12	5	3	5	13	3	3	1	7	1	1	1	3	5	2	5	12	5	5	5	15	5	5	5	15	1	1	2	1	3	3	3	10	4	5	9	86				
SUJETO13	5	5	4	14	5	4	4	13	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	8	4	5	5	4	18	4	4	8	110				
SUJETO14	2	3	1	6	1	1	1	3	1	1	1	5	2	3	5	10	3	2	3	8	5	4	5	14	1	1	2	1	2	2	1	6	1	3	4	58				
SUJETO15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	1	1	2	5	5	5	5	20	5	5	10	120				
SUJETO16	3	4	5	12	5	1	5	11	2	5	5	12	5	2	5	12	1	3	5	9	5	5	5	15	1	1	2	5	5	5	5	20	1	5	6	99				
SUJETO17	5	3	4	12	5	5	4	14	5	1	5	11	5	5	2	12	5	4	5	14	5	5	5	15	1	1	2	3	5	5	2	15	3	5	8	103				
SUJETO18	4	2	1	7	3	3	3	9	3	2	1	6	2	3	3	8	3	3	3	9	5	5	4	14	1	1	2	2	2	3	3	10	2	4	6	71				
SUJETO19	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15	3	3	6	1	5	5	4	15	1	5	6	114				
SUJETO20	5	5	4	14	4	2	5	11	1	5	1	7	1	4	5	10	4	5	4	13	5	5	5	15	2	4	6	1	1	5	4	11	5	1	6	93				
SUJETO21	1	3	5	9	5	5	2	12	2	5	5	12	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	3	4	7	1	5	5	3	14	1	5	6	104				
SUJETO22	1	5	5	11	5	2	3	10	1	1	1	3	5	5	2	12	3	1	5	9	5	5	5	15	1	5	6	5	5	5	20	1	4	5	91					
SUJETO23	3	3	1	7	1	3	1	5	3	1	3	7	1	3	5	9	3	3	3	9	5	5	5	15	1	2	3	3	1	5	3	12	1	5	6	73				
SUJETO24	5	5	3	13	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	4	13	5	5	5	15	5	3	8	5	5	5	20	5	5	10	122					
SUJETO25	1	3	4	8	5	3	4	12	3	3	2	8	4	3	5	12	4	4	3	11	5	5	5	15	4	1	5	3	4	5	3	15	3	4	7	93				

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																				
N	P1	P2	P3	ST	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P11	P12	ST	P13	P14	P15	ST	P16	P17	P18	ST	P19	P20	ST	P21	P22	P23	ST	P24	P25	P26	ST	Total
SUJETO1	5	1	5	11	5	1	6	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	8	5	5	5	15	5	5	5	15	120
SUJETO2	2	1	2	5	5	3	8	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	15	4	5	5	14	116
SUJETO3	5	3	5	13	5	5	10	5	4	5	5	5	24	3	5	8	5	5	5	15	5	5	4	14	3	5	8	4	5	5	14	5	5	5	15	121
SUJETO4	5	1	5	11	5	5	10	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	1	11	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	122
SUJETO5	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	25	2	5	7	5	5	1	11	5	5	5	15	5	4	9	5	4	5	14	5	5	5	15	121
SUJETO6	3	3	4	10	4	3	7	4	3	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	5	3	8	4	4	4	12	4	4	4	12	101
SUJETO7	5	1	5	11	5	1	6	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	122
SUJETO8	5	1	5	11	5	1	6	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	8	5	5	5	15	5	5	5	15	120
SUJETO9	2	1	2	5	5	3	8	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	15	4	5	5	14	116
SUJETO10	5	3	5	13	5	5	10	5	4	5	5	5	24	3	5	8	5	5	5	15	5	5	4	14	3	5	8	4	5	5	14	5	5	5	15	121
SUJETO11	5	1	5	11	5	1	6	5	1	5	5	5	21	5	5	10	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	15	5	5	5	15	116
SUJETO12	5	1	5	11	5	5	10	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	125
SUJETO13	5	5	5	15	4	4	8	5	5	5	4	5	24	4	5	9	5	5	5	15	4	5	5	14	3	5	8	5	5	4	14	4	5	4	13	120
SUJETO14	5	5	5	15	3	1	4	5	5	5	5	5	25	3	5	8	5	4	1	10	5	5	4	14	5	3	8	5	5	5	15	5	5	5	15	114
SUJETO15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	8	5	5	5	15	5	4	5	14	127
SUJETO16	5	1	5	11	5	5	10	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	1	11	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	122
SUJETO17	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	25	2	5	7	5	5	1	11	5	5	5	15	5	4	9	5	4	5	14	5	5	5	15	121
SUJETO18	3	3	4	10	4	3	7	4	3	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	5	3	8	4	4	4	12	4	4	4	12	101
SUJETO19	5	1	5	11	5	1	6	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	122
SUJETO20	1	1	5	7	5	1	6	5	5	5	5	5	25	5	4	9	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	7	5	5	4	14	5	5	4	14	112
SUJETO21	5	1	5	11	5	1	6	5	3	5	5	5	23	5	5	10	5	5	1	11	5	5	5	15	3	3	6	5	5	5	15	5	5	5	15	112
SUJETO22	5	1	5	11	5	5	10	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	8	5	5	5	15	5	5	5	15	124
SUJETO23	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	1	21	5	5	10	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	8	1	5	5	11	5	5	5	15	120
SUJETO24	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	3	5	13	5	5	5	15	5	3	8	5	5	5	15					

Índice de confiabilidad

Cálculo del alfa de Cronbach en la variable Gestión del Talento Humano

Como podemos ver en la variable gestión del talento humano, la alfa de Cronbach es la siguiente:

Formula del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Donde:

α = número de ítems de la escala.

$\sum Si^2$ = sumatoria de la varianza de los ítems.

St^2 = varianza de toda la escala.

Se calcula los valores estimados para el alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano:

K	9
$\sum Si^2$	86.0
St^2	344.4

El alfa de Cronbach aplicado los valores estimados es:

alfa	0.844
-------------	-------

Interpretación:

Según el valor obtenido, el instrumento utilizado para la variable de gestión de talento humano tiene una confiabilidad muy alta, ya que supera el valor de 0.8.

➤ Cálculo del alfa de Cronbach en la variable Desempeño Laboral

Como podemos ver en la variable desempeño laboral, la alfa de Cronbach es la siguiente:

Formula del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Donde:

α = número de ítems de la escala.

$\sum Si^2$ = sumatoria de la varianza de los ítems.

St^2 = varianza de toda la escala.

Se calcula los valores estimados para el alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano:

K	9
$\sum Si^2$	22.4
St^2	38.9

El alfa de Cronbach aplicado los valores estimados es:

alfa	0.48
-------------	------

Interpretación:

Según el valor obtenido, el instrumento utilizado para la variable desempeño laboral tiene una confiabilidad moderada, ya que se encuentra entre los valores de 0.4 a 0.6, de los valores estipulados por el alfa de Cronbach.