



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ  
CARRION**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y  
FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y  
FINANCIERAS**

**TESIS**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2020**

**PRESENTADO POR BACHILLER:**

**LEILY JERALDYNE VELASQUEZ ESPINOZA**

**PARA OPTAR TITULO DE CONTADOR PUBLICO**

**ASESOR:**

  
.....  
Dr. CPCC Miguel Angel Suarez Almeira  
Docente  
Código DNC 519

.....  
**DR. CPCC. MIGUEL ANGEL SUAREZ ALMEIRA**

**HUACHO – PERÙ**

**2021**

**NOMBRE DEL AUTOR:**

**LEILY JERALDYNE VELASQUEZ ESPINOZA**

**ASESOR**



Dr. CPCC. Miguel Angel Suarez Almeida  
Docente  
Codigo DNG 219

.....  
**DR. CPCC. MIGUEL ANGEL SUAREZ ALMEIRA**

# TESIS

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2020

### JURADO EVALUADOR



**Dr. CPCC. YESSICA YULISSA LINO TORERO**

**PRESIDENTE**



**Mg. CPCC. FREDY JAVIER HUACHUA HUARANCCA**

**SECRETARIO**



**Mg. CPCC. RAUL MANUEL CANO CURIOSO**

**VOCAL**

### **DEDICATORIA:**

A mis padres, quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos, a mis hijos Thiago y Ghael, porque es por ellos que me esfuerzo día a día para ser una mejor persona y profesional, y a mi esposo por regalarme los dos motivos de mi vida, a ellos todo mi amor por siempre.

### **AGRADECIMIENTO:**

Mi agradecimiento a quienes me han impulsado a luchar por mis sueños, cuando alguna vez los creí perdidos, a Dios, porque es él quien está conmigo en todo momento, ayudándome, dándome fuerzas y mostrándome el camino para lograr mis anhelos.

# ÍNDICE GENERAL

CARATULA	i
TITULO	ii
DEDICATORIA.	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1    Descripción de la realidad problemática	1
1.2    Formulación del problema	4
1.2.1    Problema general	4
1.2.2    Problema específico	4
1.3    Objetivos de la investigación	5
1.3.1    Objetivo general	5
1.3.2    Objetivos específicos	5
1.4    Justificación de la investigación	6
1.5    Delimitación del estudio	7
1.6    Viabilidad del estudio	7
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	
2.1    Antecedentes de la investigación	8
2.2    Investigaciones internacionales	8
2.3    Investigaciones nacionales	9
2.3.1    Bases teóricas	11
2.3.2    Bases filosóficas	15
2.3.3    Definición de términos básicos	16
2.3.4    Hipótesis de investigación	18

2.4.	Hipótesis general	18
2.5.	Hipótesis específicas	18
2.6.	Operacionalización de variables	19
	<b>CAPITULO III</b>	
	<b>METODOLOGIA</b>	
3.1.	Diseño metodológico	21
3.2.	Población y muestra	23
3.2.1	Población	23
3.2.2	Muestra	24
3.3	Técnicas de recolección de datos	26
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	28
	<b>CAPITULO IV</b>	
	<b>RESULTADOS</b>	
4.1.	Análisis de resultados	30
4.2	Contrastación de hipótesis	51
	<b>CAPITULO V</b>	
	<b>DISCUSION</b>	
5.1.	Discusión de resultados	61
	<b>CAPITULO VI</b>	
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
6.1.	Conclusiones	62
6.2.	Recomendaciones	64
	<b>REFERENCIAS</b>	
7.1.	Fuentes documentales	66
7.2.	Fuentes bibliográficas	67
7.3.	Fuentes electrónicas	68
	Anexos	69

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Se cumple con el grado de programación de actividades para el desempeño laboral.....	31
Tabla 2	Se cumple con el grado de integración del desempeño laboral de servidores administrativos.....	33
Tabla 3	Se cumple con nivel de capacitación al personal administrativo en gobierno local.....	35
Tabla 4	Se cumple con nivel de integridad del personal administrativo en gobierno local.....	37
Tabla 5	La gestión de talento humano incide en desempeño laboral de trabajadores administrativos.....	39
Tabla 6	Se cuenta con nivel organizativo de trabajadores administrativos en gobierno local.....	41
Tabla 7	Se realiza el trabajo en equipo por parte de funcionarios y servidores.....	43
Tabla 8	La calidad de servicios del personal administrativo es eficiente en gobierno local.....	45
Tabla 9	Se cumple oportunamente con actividades encomendadas a servidores administrativos.....	47
Tabla 10	El servicio de desempeño laboral se mejorará con capacitación en gestión de talento humano.....	49
Tabla 11	Grado de programación incide positivamente en organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.....	51
Tabla 12	Grado de integración incide positivamente en trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral.....	53
Tabla 13	Nivel de capacitación incide positivamente en calidad de servicio del desempeño laboral.....	55
Tabla 14	El nivel de integridad incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de trabajadores.....	57
Tabla 15	La gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos.....	59



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Se cumple con el grado de programación de actividades para el desempeño laboral.....	32
Figura 2	Se cumple con el grado de integración del desempeño laboral de servidores administrativos.....	34
Figura 3	Se cumple con nivel de capacitación al personal administrativo en la gobierno local.....	36
Figura 4	Se cumple con nivel de integridad del personal administrativo en la gobierno local.....	38
Figura 5	La gestión de talento humano incide en desempeño laboral de trabajadores administrativos.....	40
Figura 6	Se cuenta con nivel organizativo de trabajadores administrativos en gobierno local.....	42
Figura 7	Se realiza el trabajo en equipo por parte de funcionarios y servidores.....	44
Figura 8	La calidad de servicios del personal administrativo es eficiente en gobierno local.....	46
Figura 9	Se cumple oportunamente con actividades encomendadas a servidores administrativos.....	48
Figura 10	El servicio de desempeño laboral se mejorará con capacitación en gestión de talento humano.....	50
Figura 11	Grado de programación incide positivamente en organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.....	52
Figura 12	Grado de integración incide positivamente en trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral.....	54
Figura 13	Nivel de capacitación incide positivamente en calidad de servicio del desempeño laboral.....	56
Figura 14	El nivel de integridad incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de trabajadores.....	58
Figura 15	La gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos.....	60

## RESUMEN

**Objetivo:** Evidenciar si la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020. **Métodos:** La población estuvo compuesta por 120 sujetos entre: autoridades, funcionarios y servidores, definidos por muestreo probabilístico, manejamos como medida de calidad la sucesión Likert. Entre cumplimiento, no pago de impuestos, plan de pago, obligación tributaria. La convicción, fue certificada por diligencia de transcurso computacional SPSS, Traslación 22.0 del modelo de reciprocidad de Pearson, de confianza del 95%. La prueba de ji cuadrada. **Resultados:** Los resultados muestran mayor porcentaje (53.26%) planificación, evaluación, ejecución, informe estuvieron de acuerdo que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de servidores administrativos en gobierno local provincia de Huaura, en cuanto al mejoramiento del desempeño laboral de servidores mejorando las relaciones laborales un (51.09%) están de acuerdo. **Conclusión:** Los resultados muestran que la gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura ( $2.24E-106 < 0.05$ ).

**Palabras Claves:** gestión de talento humano, desempeño laboral, gobierno local, evaluación.

## **ABSTRACT**

Objective: To show if the management of human talent affects the work performance of administrative workers in the Provincial Municipality of Huaura 2020. Methods: The population was composed of 120 subjects among: authorities, officials and servers, defined by probabilistic sampling, we used as a measure of quality the Likert sequence. Between compliance, non-payment of taxes, payment plan, tax obligation. The conviction was certified by SPSS computational course diligence, Translation 22.0 of the Pearson reciprocity model, 95% confidence. The chi-square test. Results: The results show a higher percentage (53.26%) planning, evaluation, execution, report agreed that the management of human talent affects the work performance of administrative servants in local government, Huaura province, in terms of improving the work performance of Servants improving labor relations (51.09%) agree. Conclusion: The results show that the management of human talent positively affects the job performance of administrative workers in the provincial municipality of Huaura ( $2.24E-106 < 0.05$ ).

Keywords: human talent management, job performance, local government, evaluation.

## **INTRODUCCION**

La investigación, **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2020**, su desarrollo se elaboró de acuerdo a métodos convenientes de la Universidad del cual la facultad de ciencias económicas, contables y financieras emplea de manera habitual, se inicia del argumento del problema, bases doctrinarias del marco teórico, procedimiento; consecuencias; discusión; soluciones; recomendaciones; de la misma forma se cumple en anexar los concernientes a la encuesta utilizada para la producción de información, la estructura fue ejecutada sobre la base de los ítems aprobados, de la forma siguiente:

Capítulo I: Planeamiento, se desarrolló la metodología de investigación científica, iniciando con descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objeto de investigación, justificación, limitación como la posibilidad del estudio.

Capítulo II: Marco Teórico, procedimos a revisar antecedentes de indagaciones internacionales como nacionales se procedió a desarrollar bases teóricas, filosóficas, esclarecimiento de términos básicos, para luego exponer la hipótesis general, específicas, para inmediatamente tratar la operacionalización de variables con sus respectivas dimensiones, indicadores e índices.

Para el Capítulo III: Metodológica, la población estuvo constituida por 120 individuos autoridades, funcionarios, servidores y profesionales como especialistas a prueba de expertos, quienes laboran en manera directa e indirecta en el gobierno local de la provincia de Huaura.

Capítulo IV: Resultado atareada estadísticamente con contestaciones aplicadas a cada interrogante formulada, defendida en gráficas estadística elaboradas; los datos utilizados se encuentran clasificados de manera categórica, para cada una de ellas, extendiendo con el procedimiento descriptivo consignado para dichos fines.

Por el Capítulo V: compuesto por la discusión, en la cual se muestra la opinión de numerosos autores en cuanto a la gestión del talento humano, así como su desempeño en el desempeño laboral.

Capítulo VI Conclusiones, como resultado de la aplicación de contrastación de hipótesis con las respuestas a las encuestas, generando así las recomendaciones orientadas a superar los problemas reconocidos en la gestión del talento humano y como ella incide en el desempeño laboral.

Referencias constituido por las fuentes documentales, bibliográficas, como electrónicas las cuales contienen las bases teóricas como conceptuales que permitieron sustenta el trabajo desarrollado, así mimos se anexa el cuestionario aplicado a la muestra.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El gobierno local de la provincia de Huara, es una de las entidades municipales que forma parte del ámbito del Gobierno Regional de Lima Provincias, está ubicada a 145 kilómetros de la capital de la Republica del Perú, cuenta con 11 gobiernos distritales, de manera que cuenta con costa, sierra y el ingreso a la selva, y su cercanía a la capital generan que la provincia cuente con un movimiento económico importante, el sector agrario se desarrolló generando la exportación de productos como la palta, espárragos, de manera que la agroindustria se vigorizo en los últimos tiempos, sin embargo por efectos de la pandemia COVI-19 ha sufrido cierto estancamiento en el año 2020, como ha sucedido con el comercio local, regional, nacional e internacional.

De la visita a las instalaciones del gobierno local provincial en los primeros meses del año 2020 hemos podido observar la poca predisposición

del personal en la atención principalmente de los usuarios, cuando se apersonan a realizar trámite alguno, o a presentar reclamo alguno no se les da la debida atención u orientación debida, no se tiene en cuenta que el usuario es un ciudadano que tiene todos sus derechos a ser atendido o orientado en sus reclamos, que los gobiernos locales cuentan con un presupuesto del cual forman parte los ingresos que en parte son los tributos que aportan cada ciudadano, de acuerdo a las ordenanzas municipales.

Así mismo hemos podido constar que no se planifica la capacitación a los servicios municipales, ni a nivel general ni específico, de manera que no se encuentran debidamente capacitados o entrenados que les permita atender de manera general a los usuarios, hay que entender que un servidor municipal, debe de conocer la normativa municipal a nivel general como específica de manera que permita resolver los problemas de la ciudadanía.

De lo que podemos observar que para el desarrollo de sus actividades laborales, de acuerdo a Cuadro de Asignación de Personal la municipalidad cuenta 280 plazas administrativas debidamente cubiertas, de la misma forma se contrata personal por la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), en un promedio de 150 trabajadores en su mayoría profesionales que ingresaron por medio de concurso público, según se evidencian en los procesos ejecutados, de la misma forma autoridades participan en las comisiones que permiten orientar el trabajo en relación a los acuerdo de consejo debidamente aprobados.

De lo revisado podemos indicar que la situación problemática que se presenta esta referida a la carencia efectiva del desempeño laboral de los servidores y funcionarios, situación que se puede evidenciar con los informes de auditoría realizadas por el Órgano de Control Institucional, en la cual se evidencia el no cumplimiento oportuno a las normas de carácter interno principalmente a la administración y uso de los recursos municipales, situación que no han sido superados en el ejercicio anual.

Por lo señalado consideramos que autoridades como funcionarios, deberán de tener en cuenta que para mejorar la efectividad y cumplimiento de los servidores como funcionarios de la municipalidad deberán de mejorar las condiciones de la gestión de talento humano, a partir de la capacitación general como de las áreas más sensibles orientadas a la capacidad y calidad de atención a los ciudadanos.

## **1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

¿En qué medida la gestión de talento humano incide en desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

a. ¿En qué forma el grado de programación incide en el nivel de organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos?



**b.** ¿De qué manera el grado de integración incide en el trabajo en equipo para el desempeño laboral administrativo en la municipalidad provincial de Huaura?

**c.** ¿Cómo el nivel de capacitación incide en la calidad de servicio del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura?

**d.** ¿De qué manera el nivel de integridad incide en el cumplimiento oportuno de trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Evidenciar si la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

**a.** Inspeccionar como el grado de programación incide en el nivel de organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.

**b.** Evidenciar de qué manera el grado de integración incide en el trabajo en equipo para el desempeño laboral administrativo en la municipalidad provincial de Huaura.

c. Explicar como el nivel de capacitación incide en la calidad de servicios del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

d. Evaluar de qué manera el nivel de integridad incide en el cumplimiento oportuno de trabajadores en la municipalidad provincial de Huaura.

#### **1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

Consideramos que la investigación a desarrollar se justifica, por cuanto nos permitirá identificar como la gestión de talento humano, incide en el mejoramiento del desempeño laboral de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura, escenario que se relaciona con la evaluación de procedimientos administrativos que se aplican en la gestión de la entidad que permita analizar el comportamiento y dedicación del personal en la calidad de atención o de servicio a los usuarios y ciudadanía en general.

El objetivo de la gestión de talento humano está orientado a su verificación si se encuentra capacitado o entrenado para cumplir con sus funciones de acuerdo con los instrumentos de gestión aprobados por la entidad.

Ha mismo se justifica, estimando que existe relación entre ambas variables de la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los servidores, en cuanto al desempeño en la gestión de gobierno local es

importante por cuanto existe una relación intrínseca, por cuanto de la mejora y calidad del talento humano se refleja en la calidad de servicio que oruga al usuario.

### **1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO**

En el desarrollo de la exploración será importante realizar la visita a las oficinas de la municipalidad provincial de Huaura, principalmente a aquellas unidades orgánicas relacionadas con la administración del personal administrativo, así como verificar los instrumentos de gestión, de manera que se pueda identificar el comportamiento del servidor en la entidad, sin descuidar la responsabilidad de autoridades en cuanto al ambiente laboral como de cumplimiento.

### **1.6. VIABILIDAD DEL ESTUDIO**

Pensamos que será factible la ejecución de la investigación por cuanto contaremos con recursos financieros ineludibles, de la misma forma se contará con el apoyo de personal profesional con experiencia y conocimiento de gestión administrativa municipal, así como de su normativa pertinente, así mismo existe el compromiso por parte de autoridades para acceder a la información necesaria como instrumentos de gestión, además que laboramos para día entidad.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

##### **2.2. Investigaciones Internacionales**

Villavicencio, M. (2015). Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México. Tuvo como objetivo general: “Identificar los efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral” (p. 66). Investigación fue de tipo aplicada cuasi experimental, su técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. Finalmente concluye que se presente efectivamente una inversión adecuada de tiempo y otros recursos para mejorar el clima de trabajo y como consecuencia, el desempeño a nivel de resultados individuales y organizacionales. (p.161).

Cevallos, Y. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador. Tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. (p. 9) fue una investigación de tipo aplicada a un nivel descriptiva, el instrumento utilizado fue el cuestionario aplicándose la escala de tipo Likert. Finalmente concluye que la gestión de la unidad de talento humano incidirá positivamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. (p. 98).

### **2.3. Investigaciones nacionales**

Reyes (2018), tesis: Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Chancay, fue una investigación aplicada, de nivel descriptivo- correlacional, de diseño específico no experimental, de alcance temporal tipo transeccional, de enfoque cuantitativo. Finalmente, el autor llega a la conclusión que la gestión de talento humano se relaciona con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay 2018.

Gil, J. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, La Libertad, Perú. Su objetivo general fue: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017” (p.26). Realizó una investigación de tipo aplicada y a un nivel de investigación correlacional, su técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. Finalmente se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán. (p. 39).

Del Castillo (2016) su tesis: La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en municipalidad distrital de Chaclacayo, en la Universidad Cesar Vallejo, cuya investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de municipalidad distrital de Chaclacayo, exploración descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo de tipo básico, para ello utilizo el cuestionario para recolección de información. Finalmente, concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores en municipalidad distrital de Chaclacayo.

### **2.3.1. BASES TEORICAS**

#### **GESTION DE TALENTO HUMANO**

Objetivos de la gestión del talento humano Los objetivos de la gestión del talento humano según Dolan, Valle, Jackson, & Schuler (2007) afirman: “Se pueden clasificar en tres categorías: explícitos, implícitos y a largo plazo o de balance final. Estas tres categorías, que de ningún modo deben considerarse mutuamente excluyentes” (p.11).

Dolan et al. (2007) menciona que existen cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente de los recursos humanos:

(...) entre ellos 1) Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias por la organización. 2) Retener a los empleados deseables. 3) Motivar a los empleados para que éstos adquieran un compromiso con la organización y se impliquen en ella. 4) Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización. Para atraer candidatos potencialmente cualificados no es suficiente con disponer de un programa de reclutamiento muy minucioso. Puede que también sea preciso contar con programas atractivos de retribuciones y de formación y desarrollo para el individuo. Esto mismo sucede con cualquiera de las demás funciones y actividades de recursos humanos: para

llevar a cabo una de ellas eficientemente es preciso tener en cuenta las demás.

(p.11)

Objetivos implícitos Existen tres objetivos implícitos relacionados con los recursos humanos: mejora de la productividad, mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la legislación. **Productividad:** Para cualquier organización, la productividad constituye un objetivo importante. A través de la gestión de los recursos humanos puede articularse un conjunto de acciones que conduzcan a un incremento de la productividad de las personas. **Calidad de vida en el trabajo:** Ya no se discute la naturaleza ingrata de muchos trabajos. Hoy la tendencia es buscar que los empleados incrementen su nivel de compromiso con su actividad y facilitar que ello tenga lugar. **Cumplimiento de la normativa:** En lo que respecta a la gestión de los empleados, las organizaciones deben acatar leyes, normas, arbitrajes y decisiones de los tribunales. Esta legislación afecta prácticamente a todas las funciones y actividades en las que está implicada la gestión de los recursos humanos. (p.12)

En desarrollo de Talento humano requiere de realizar acciones debidamente planificadas al respecto Dolan et al. (2007) señalan:

(...) planificación del talento humano se trata del proceso de elaborar e implantar planes y programas para asegurarse de que hay disponibles el número y tipo de personas apropiados, en cada uno de los momentos para el que se realiza la planificación, para satisfacer las necesidades de la organización. (p. 83)



Fernández (2008) señala: “Básicamente, una planificación de recursos humanos es un proceso que pone a disposición las personas adecuadas, con la formación necesaria, en el momento oportuno, según las necesidades de la compañía” (p. 58).

## **DESEMPEÑO LABORAL**

En relación con ello es necesario conocer los procesos que conllevan al reclutamiento del recurso humano al respecto Wayne (2010) señala: “el reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128).

Sin embargo, hemos recurrido a opiniones que aclare los procesos internos para lo cual Chiavenato (2009) señala dos tipos de reclutamiento:

**Reclutamiento interno** El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización - colaboradores - para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o motivadoras. Es decir, se enfoca en buscar competencias internas para aprovecharlas mejor y tiene en cuenta que: 1) Las vacantes se llenan con los colaboradores actuales de la organización. 2) Los colaboradores internos son los candidatos preferidos. 3) Esto exige su promoción o transferencia a las nuevas oportunidades. 4) La organización ofrece una carrera de oportunidades al colaborador. (pp. 116-117).

Es bueno tener en claro el proceso selectivo que se desarrolla para la captación del personal que labora para la entidad, por ello uno de los tratadistas como Chiavenato (2009) señala: “La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado” (p. 137).

Wayne (2010) señala: “La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización” (p. 5).

La relación que existe entre talento como gestión o resultado laboral en el contexto es necesario conocer al respecto a Dolan et al. (2007) señalan:

“La formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes” (p. 167).

Robbins y Judge (2010) señalan: “Todos los empleados pertenecen a una unidad de trabajo y su desempeño laboral depende hasta cierto grado de su capacidad para interactuar con eficacia con sus compañeros y su jefe” (p. 592).

Salas (2012) señala en cuanto a desempeño laboral es considerado como: conducta real que el trabajador demuestra al realizar actividades, ello debe de verse reflejado en lo profesional y en las relaciones interpersonales que

se desarrollen como parte de trabajo en equipo para desarrollo correcto de las labores.

Eficacia laboral Robbins & Coulter (2005) señalan: “Eficacia se define como hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (p. 8).

Oliveira Da Silva (2008) señala: “La eficacia está relacionada al alcance de los objetivos / resultados propuestos, a la realización de las actividades que proporcionen el logro de las metas establecidas. La eficacia es la medida de alcance del objetivo o resultado" (p. 18).

### **2.3.2 BASES FILOSOFICAS**

#### **GESTION DE TALENTO HUMANO**

Está relacionado al conjunto de políticas como de actividades operativas relacionadas al comportamiento de los servidores o profesionales en la conducción o dirección de la gestiona administrativa, que con el apego a los instrumentos de gestión se apliquen en la institución, a la cual se habrá llegado por medio de procesos de evaluación técnica, como de conocimiento normativo y sobre todo el comportamiento de valores y predisposición para la gestión pública.

#### **DESEMPEÑO LABORAL**

Se refiere al comportamiento del servidor público, en la entidad, sus capacidades intelectuales como de formación personal y profesional que, de la mano

con el trabajo en equipo, como el cumplimiento con los aspectos normativos internos y generales del sector gubernamental permite cumplir con sus funciones establecidas o normadas por los instrumentos de gestión.

### **2.3.3. DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS**

#### **GRADO DE PROGRAMACIÓN**

Relacionado con las capacidades de los niveles de dirección y gerencia de las entidades gubernamentales con la finalidad de realizar la programación de actividades, en coincidencia con instrumentos como Presupuesto institucional de apertura, plan operativo institucional, que tienen relación con su misión institucional.

#### **GRADO DE INTEGRACIÓN**

La gestión administrativa en sector gubernamental deberá de ser necesariamente como trabajo en equipo, que los servidores liderados por principales funcionarios actúen acordes con los lineamientos de objetivos políticos de gestión en forma integral e identificados con la institución desarrollen sus acciones en la búsqueda de un mejor servicio a la comunidad.

#### **NIVEL DE CAPACITACIÓN**

Es el factor de suma importancia, por cuanto los servidores públicos incluidos autoridades y funcionarios, deberán de estar debidamente actualizados y entrenados para el cumplimiento de sus funciones, que permitan cumplir con

sus metas como objetivos previstos en la entidad, lo cual permitirá estar en mejores condiciones de evitar errores o deficiencias en la gestión.

### **NIVEL DE INTEGRIDAD**

Está relacionado al comportamiento individual de la persona, sus valores, honestidad, capacidad como seguridad de la realización de sus actividades de acuerdo con lo encomendado por la autoridad gubernamental, sustentado en sus funciones aprobadas que permitan que la entidad cuente con políticas adecuadas y personal apropiado para su cumplimiento y relación con la ciudadanía.

### **NIVEL DE ORGANIZACIÓN**

Comprende en primer lugar a la definición de las políticas institucionales que definen su misión y visión, y a partir de ello formular la estructura orgánica funcional que permita relacionar con sus grupos de intereses, así mismo se elabora los instrumentos de gestión entre ellos el relacionado a presupuesto nominativo de personal, contando con sus manuales de organización y funciones, que se precisa la calidad y capacidad del personal que se requiere para el funcionamiento de la entidad, deberá de existir realización para cumplir con sus objetivos propuestos.

### **NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO**

Es una de las técnicas más importantes en la gestión pública, por cuanto está referida al trabajo coordinado con el personal que conoce la materia, o problemas a resolver o como equipos que permitan elaborar instrumentos o

directivas para el trabajo en equipo, que permite la participación integrada y aportes de cada uno en beneficio de la entidad.

### **CALIDAD DE SERVICIO**

Referida a la capacidad de satisfacción o insatisfacción de las expectativas de los usuarios, sobre el servicio que se obtiene, por lo cual se relaciona no solamente con el conocimiento sino principalmente la calidad de atención a y trato al usuario como el valor agregado más importante a los usuarios, que sienta que es atendido con la amabilidad como valor agregado.

### **CUMPLIMIENTO OPORTUNO**

La atención del servidor público deberá de ser de fiel cumplimiento y en la oportunidad planificada, que permita contar con la confianza como aceptación por parte del usuario, que se sienta que existe una planificación ordenada sin el interés político o partidario que suele presentarse en las entidades gubernamentales, el cumplimiento debe ser compromiso formal que ayude a lograr confianza y seguridad de las actividades y de la entidad.

## **2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION**

### **2.4. Hipótesis General**

La gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020.

## **2.5. Hipótesis Específicas**

a. El grado de programación incide positivamente en el nivel de organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.

b. El grado de integración incide positivamente del trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

c. El nivel de capacitación incide positivamente en la calidad de servicio del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

d. El nivel de integridad incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura.

## **2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES**

VARIABLE INDEPENDIENTE

GESTION DE TALENTO HUMANO

CONCEPTO OPRACIONAL

Esta referida a las actividades de forma eficiente que desarrollan en conjunto de trabajadores de la entidad, con la finalidad de cumplir con sus metas y objetivos que se relacionan con la misión, considerando las metas de acuerdo con sus planes estratégicos de la entidad, con la finalidad de dar mejor calidad de servicios a los usuarios o ciudadanos en general.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Índices</b>
Variable Independiente	- Planificación	- Grado de programación	- Resultados
	- Evaluación	- Grado de integración.	- Control
Talento Humano	- Ejecución	- Nivel de capacitación	- Procesos
	- Informe	- Nivel de integridad	- Conclusión

#### VARIABLE DEPENDIENTE

#### DESEMPEÑO LABORAL

#### CONCEPTO OPERACIONAL

Se refiere al comportamiento del servidor público en el desarrollo de sus funciones acorde con los instrumentos de gestión, que determinan cumplir con sus actividades en forma eficiente, orientados al logro de sus objetivos, por lo cual cada servidor deberá de aplicar de mejor manera sus estrategias que le permita cumplir en forma adecuada con la atención a sus usuarios.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Índices</b>
Variable Dependiente	- Organización	- Nivel de organización	- Evaluación
Desempeño Laboral	- Endeudamiento	- Nivel de trabajo en equipo	- Desarrollo laboral
	- Evaluación	- Calidad de servicios	- Control de atención
	- Planificación	- Cumplimiento oportuno	- Evaluación de actividades



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 DISEÑO METODOLOGICO**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

De acuerdo con las características como la naturaleza del estudio con relación a la situación problemática descrita, apreciamos que reunirá las condiciones necesarias para tratar sus condiciones básicas para investigación de Nivel Descriptiva, considerando que nos permita desarrollar la investigación en relación con gestión del talento humano, su comportamiento y mecanismos que utilizan para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

Zavala (2007), quien señala que: (...) estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Desde el punto de vista científico, describir es medir. (...) esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas

independientemente para así, y valga redundancia, describir lo que se investiga (p. 73).

### **Enfoque de investigación**

En consideración a los objetivos identificados a nuestro juicio el enfoque del estudio será cuantitativo, por cuanto nos permitirá contribuir sobre un hecho existente, palpable, visible, medible, como el análisis de gestión de talento humano, debidamente entrenada permite mejorar el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

Para el desarrollo de la investigación consideramos que será necesaria la utilización de los métodos siguientes:

### **HISTORICO**

Método que permitirá conocer el comportamiento de la calidad de servicio del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura, que acciones se realizar por mejorar la capacidad del talento humano en beneficio de los usuarios de la entidad, y de servicio a la colectividad, si permite cumplir con las obligaciones para el logro de sus metas en la entidad.

### **DESCRIPTIVO**

La descripción es de suma importancia por cuanto nos permite detallar como se desarrolla la atención al usuario que mecanismo utiliza la Unidad de personal en el control para mejorar la calidad de servicios en sus actividades, así mismo los aportes en cuanto a la gestión del talento humano como parte de

la gestión municipal en cuanto a los aspectos administrativos internos como la relación con la comunidad, de la provincia de Huaura.

### **EXPLICATIVO**

Herramienta que nos permite explicar las deficiencias o errores que podemos ubicar en el desarrollo de nuestro estudio, con el objetivo que a partir de la situación real que se presenta en la entidad podamos proponer recomendaciones tendientes a mejorar el servicio de los servidores a la ciudadanía.

### **ANALITICO**

El análisis es de suma importancia por cuanto nos permitirá revisar y analizar las causas que generan el bajo nivel de capacidad del personal administrativo, con el objeto de proponer alternativas, sin embargo será necesario revisar las acciones tomadas por la jefatura de la unidad de personal que permita mejorar las acciones para una gestión municipal eficiente, que los ciudadanos que son atendidos en la municipalidad se vean bien atendidos, y estén conformes que recuperen la confianza de la entidad.

## **3.2. POBLACION Y MUESTRA**

### **3.2.1 Población**

Para el desarrollo de la investigación consideramos que nuestra población estará constituida por la municipalidad provincial de Huaura, sin embargo, es necesario determinar nuestra población considerada en 120 personas entre autoridades, funcionarios y servidores, principalmente que

tengan relación directa con la oficina de recursos humanos y otras que se relacionan con la gestión del talento humano y sobre todo que tienen relación directa con los ciudadanos que se apersonan a la entidad edil.

### 3.2.2 Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación la muestra estará constituida por una porción determinada de la población objetiva. En tal sentido la muestra será de 92 individuos entre autoridades, funcionarios y servidores, así como se recurrirá a profesionales especializados a prueba de expertos, para lo cual utilizaremos la fórmula de muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, cuando se trata de una población finita o conocida, la cual se detalla a continuación:

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

De dónde:

**n**= Tamaño de la muestra

**Z**= Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

**P**= Porción de autoridades, funcionarios, servidores y profesionales como especialistas a prueba de expertos, quienes manifestaron que la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura. (Se asume P=0.5).

**Q**.= Porción de autoridades, funcionarios, servidores y profesionales como especialistas a prueba de expertos, quienes manifestaron que la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura. (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de Q).

**E**= Parte por error 5%

**N**= Población

**n**= Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, se tendrá en cuenta a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error

Remplazando cálculos tenemos

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (120)}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{115.248}{0.2975 + 0.9604}$$

$$n = 91.62$$

$$n = 92$$

### **3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

#### **Técnicas por emplear**

##### **Cuestionario**

Es el instrumento que nos permitirá obtener veredicto de los individuos identificados en la muestra seleccionada, cuyos datos serán contrastados con las propuestas, para la obtención de las conclusiones respectivas.

##### **Encuestas**

Es la técnica que nos ayudara en la obtención de información como de datos, expresados por los encuestados con relación a la gestión de talento humano, así como la opinión sobre el desempeño laboral con relación a sus funciones establecidas en sus instrumentos de gestión en la municipalidad provincial de Huaura.

##### **Análisis Documental.**

Técnica que nos permitirá en la revisión de la documentación como el proceso de recopilación para su análisis respectivo relacionada con la gestión del talento humano, como con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura, como se presenta que dificultades se presentan, que acciones realiza las áreas pertinentes para las acciones de mejora.

## **Descripción de los instrumentos**

### **Ficha bibliográfica**

Instrumento que será utilizado para el proceso de recopilación de información como textos, monografías, revistas, periódicos, y trabajos que se utilizaran en la investigación, así como se recurrirá al Internet para visitar páginas de artículos científicos que aborden temas relacionados con gestión de talento humano como desempeño laboral.

### **Guía de entrevista**

Dicho instrumento nos permitirá realizar de mejor manera la entrevista de manera directa a las personas que al azar se determinen de la muestra principalmente a autoridades, funcionarios, servidores, así como se recurrirá a especialistas en recursos humanos en gestión municipal, para posteriormente procesar y comparar con las hipótesis.

### **Ficha de encuesta**

Dicho instrumento se formulará de acuerdo con los indicadores de cada una de las variables con la finalidad que la información que de obtenga de autoridades, funcionarios, servidores permita obtener datos reales del comportamiento del sector laboral con el objetivo de proponer alternativas a las diferentes brechas que se puedan detectar en el estudio.

### **Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos**

Del desarrollo de los instrumentos elaborados que serán puestos en consulta a profesionales con la experiencia requerida, se requiere que estos sean comprobados para determinar su confiabilidad, la aplicación de la encuesta (10) como piloto a 92 personas quienes serán determinados al azar entre la muestra determinada entre autoridades, funcionarios, servidores, como especialistas a prueba de expertos que permita corroborar la calidad de la información seleccionada.

## **3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION**

### **Técnicas de Análisis**

Se emplearon las siguientes técnicas:

Análisis fundamentado

Conciliación de datos

Información

Rastreo

### **Técnicas de Procesamiento de Datos**

Trabajo de investigación permitió el procesamiento de datos obtenidos de las diferentes fuentes bibliográficas por medio de la utilización de diversas técnicas como:

Programación y clasificación



Registro manejable

Estudio documental

Tabulación de Cuadros con porcentajes

Comprensión de gráficos

Conciliación de datos

Proceso Computarizado con SPSS (Statistical Package for Social Sciences), Versión 25.0 del modelo de correlación de Pearson y nivel de confianza del 95%.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. ANALISIS DE RESULTADOS**

Toda investigación ejecutada necesariamente culmina en conclusiones las cuales forman parte del trabajo en la evaluación, análisis e interpretación de datos e información obtenida, la cual fue contrastada con los resultados de entrevistas realizadas, así como de la revisión a diferentes autores nacionales como internacionales, podemos indicar que ellos coinciden que la gestión de talento humano indican en el desempeño laboral de los trabajadores en las entidades, considerando que el trato como las capacitación o entrenamiento tienen que ver con la integridad del personal para la disposición de sus actividades en la gestión administrativa, que les corresponde desempeñar en un periodo determinado, en tal sentido hemos podido revisar las investigaciones en las que muestran las técnicas que se utilizan en el entrenamiento a nivel general de la entidad como en el conocimiento de las normas, y sobre todo la atención a los administrados, sobre los servicios que atiende la entidad, ha logrado tener un menor índice de descontento de los ciudadanos en la calidad de atención por ello consideramos que en los gobiernos locales como parte de la administración pública debemos de capacitar a los servidores sobre todo en el trato al usuario en la municipalidad provincial de Huaura.

En tal sentido para la explicación y detalle de los resultados hemos procedido a la elaboración de herramientas pertinentes para la explicación gráfica como porcentual de las respuestas obtenidas las que a continuación se presentan:

#### 4.1.1. PROGRAMACION

*Tabla 1*

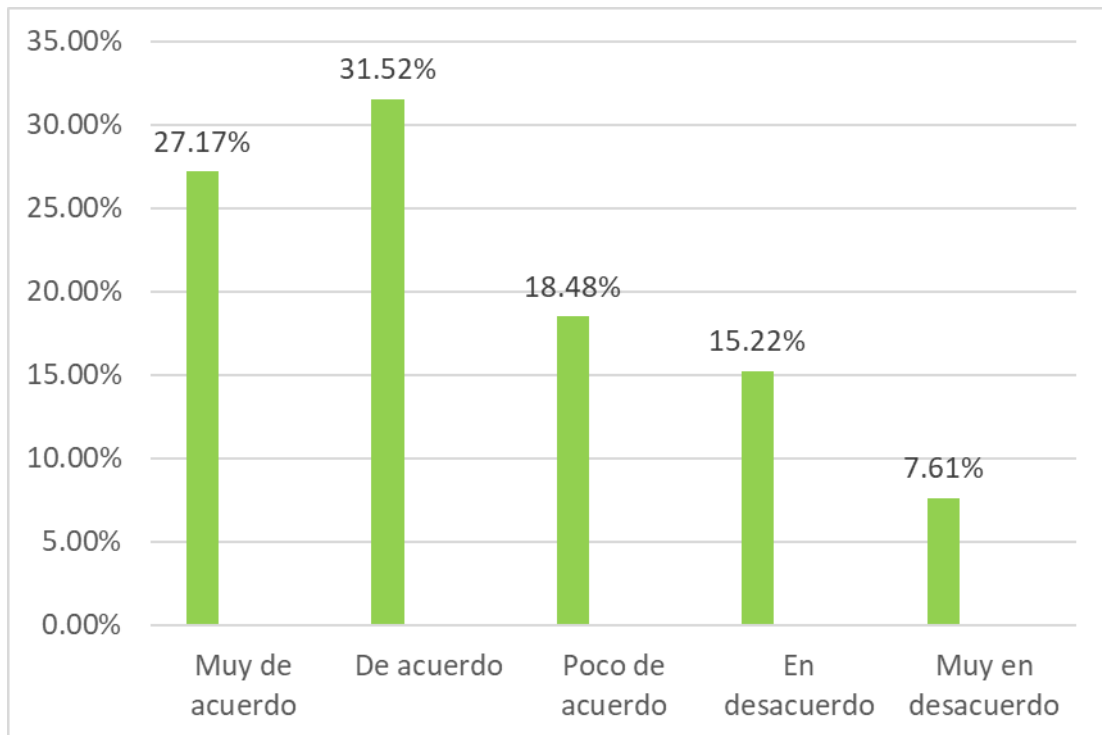
*Se cumple con grado de programación de actividades para desempeño laboral en la municipalidad*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a.</b> Muy de acuerdo	25	27.17	27.17	27.17
<b>b.</b> De acuerdo	29	31.52	31.52	58.69
<b>c.</b> Poco de acuerdo	17	18.47	18.48	77.17
<b>d.</b> En desacuerdo	14	15.21	15.22	92.39
<b>e.</b> Muy en desacuerdo	07	7.60	7.61	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota:*

*propia*

*Elaboración*



*Figura 1. Se cumple con grado de programación de actividades para desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura*

## **INTERPRETACIÓN**

De la presentación de acuerdo a la gráfica que antecede los resultados de la encuesta han expresado, que 27.17% manifestaron estar muy de acuerdo que se cumple con el grado de programación de actividades para el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura; el 31.52% reconocieron estar de acuerdo, no obstante un 18.48% consideraron estar poco de acuerdo, pero inversamente un 15.22% pensaron estar en desacuerdo, finalmente un 7.61% reconocieron estar muy en desacuerdo que se cumple con el grado de programación de actividades para el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

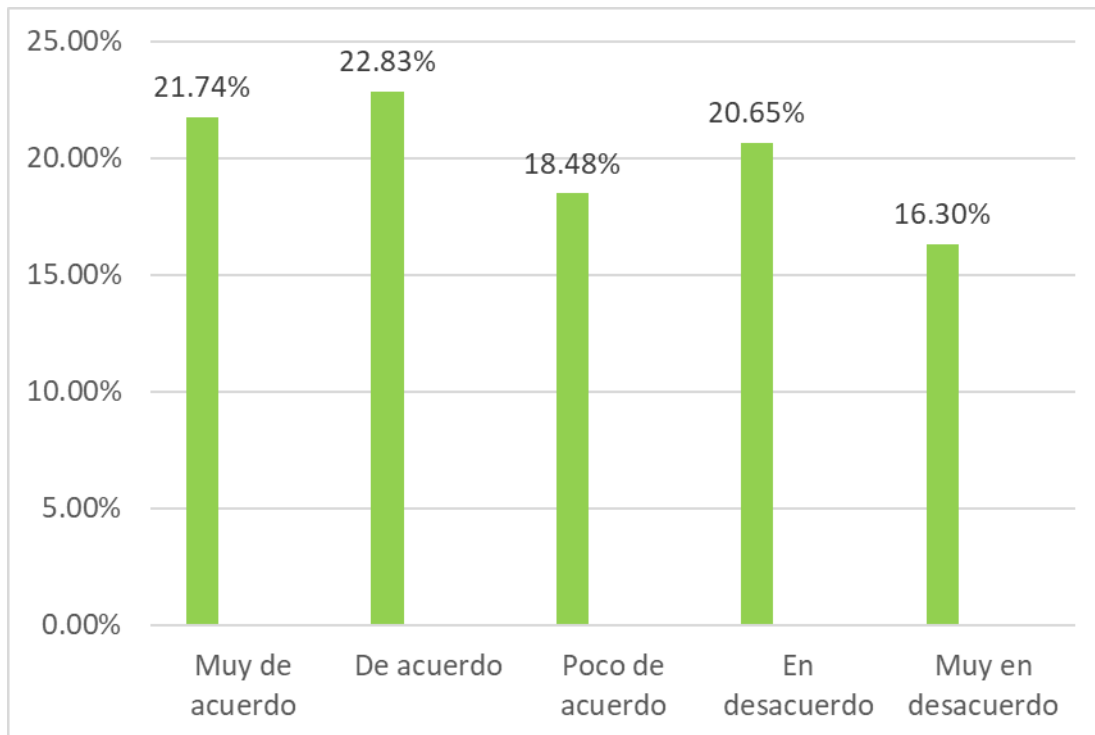
#### 4.1.2. DESEMPLEO LABORAL

Tabla 2

*Se incumple con grado de integración del desempeño laboral de servidores administrativos*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	20	21.73	21.74	21.74
b. De acuerdo	21	22.82	22.83	44.57
c. Poco de acuerdo	17	18.47	18.48	63.05
d. En desacuerdo	19	20.65	20.65	83.70
e. Muy en desacuerdo	15	16.30	16.30	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.97</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 2. Se incumple con grado de integración del desempeño laboral de servidores administrativos*

## **INTERPRETACIÓN**

De la indagación al proceso de respuestas a interrogantes las cuales se exponen en grafica precedente, es necesario indicar un 21.74% opinaron estar muy de acuerdo que se cumple con el grado de integración del desempeño laboral de servidores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura; el 22.83% opinaron estar de acuerdo, un 18.48% respondieron estar poco de acuerdo, contrariamente 20.65% manifestaron estar en desacuerdo, finalmente el 16.30% opinaron estar muy en desacuerdo que se cumple con el grado de integración del desempeño laboral de servidores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura.

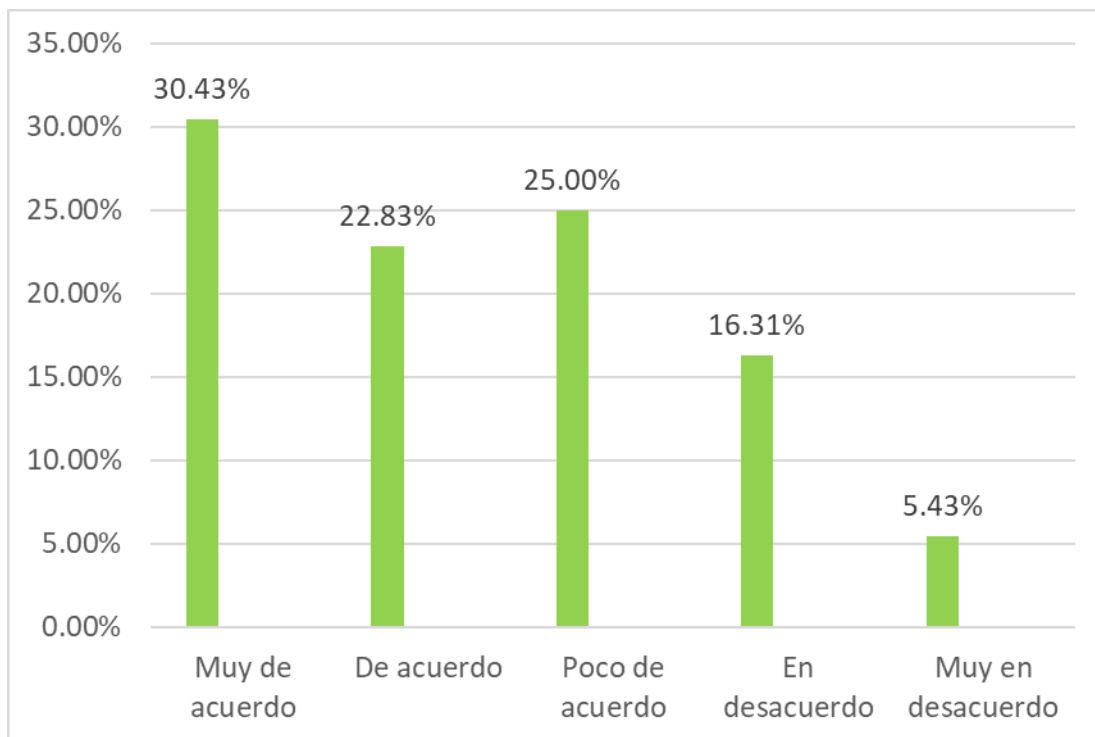
### 4.1.3. CAPACITACION PERSONAL

Tabla 3

*Se cumple con nivel de capacitación al personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy acuerdo	28	30.43	30.43	30.43
b. De acuerdo	21	22.82	22.83	53.26
c. Poco de acuerdo	23	25.00	25.00	78.26
d. En desacuerdo	15	16.30	16.31	94.57
e. Muy en desacuerdo	05	5.43	5.43	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.97</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 3. Se cumple con nivel de capacitación al personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura*

## **INTERPRETACIÓN**

De la pregunta formulada conseguimos estimar de respuestas obtenidas como se manifiestan en grafica que precede es necesario indicar un 30.43% consideraron estar muy de acuerdo que se cumple con nivel de capacitación al personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura; el 22.83% opinaron estar de acuerdo, un 25.00% respondieron estar poco de acuerdo, contrariamente 16.31% manifestaron estar en desacuerdo, finalmente el 5.43% opinaron estar muy en desacuerdo que se cumple con nivel de capacitación al personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura.



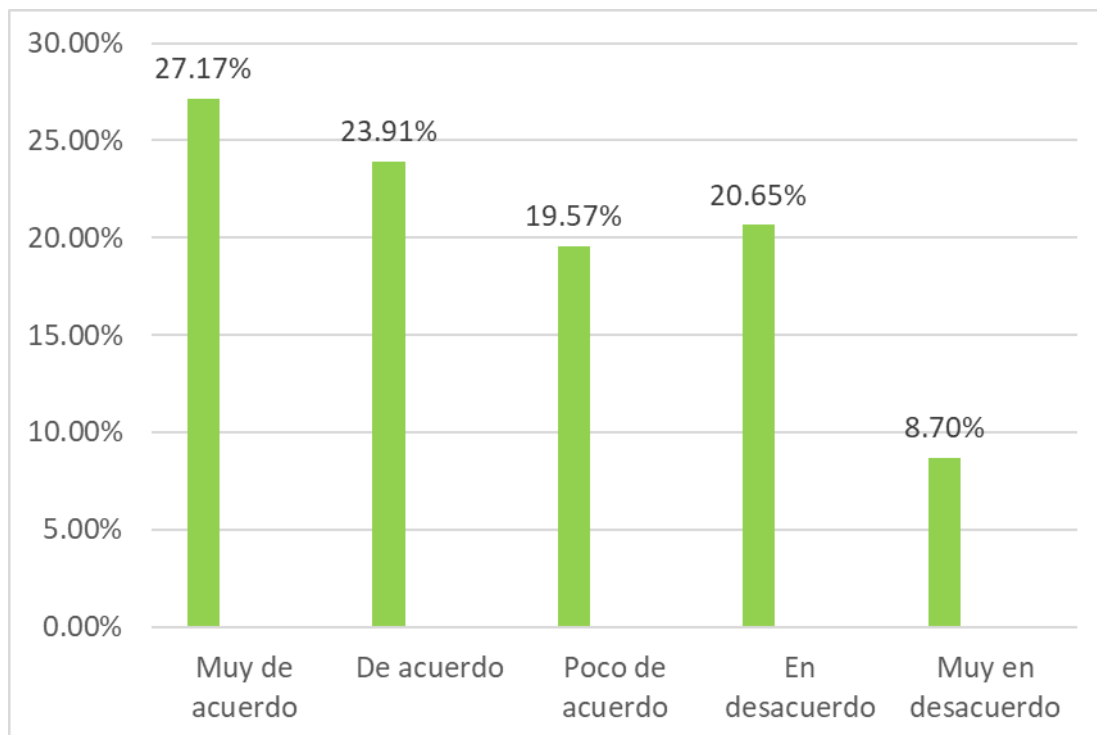
#### 4.1.4. ACTOS ILICITOS

Tabla 4

*Se cumple con integridad por parte del personal administrativo en la  
municipalidad provincial de Huaura*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	25	27.17	27.17	27.17
b. De acuerdo	22	23.91	23.91	51.08
c. Poco de acuerdo	18	19.56	19.57	70.65
d. En desacuerdo	19	20.65	20.65	91.30
e. Muy en desacuerdo	08	8.69	8.70	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 4. Se cumple con integridad por parte del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura*

## **INTERPRETACIÓN**

Tal como logramos declarar a través de la gráfica que antecede nos permite señalar como, el 27.17% razonaron estar muy de acuerdo, que se cumple con el nivel de integridad por parte del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura; un 23.91% consideraron estar de acuerdo, el 19.57% consideraron estar poco de acuerdo, pero contrariamente el 20.65%, consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 8.70% consideraron estar muy en desacuerdo que se cumple con el nivel de integridad por parte del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura.

#### 4.1.5. TALENTO HUMANO

Tabla 5

*La gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	49	53.26	53.26	53.26
b. De acuerdo	19	20.65	20.65	73.91
c. Poco de acuerdo	15	16.30	16.30	90.21
d. En desacuerdo	06	6.52	6.52	96.73
e. Muy en desacuerdo	03	3.26	3.27	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*

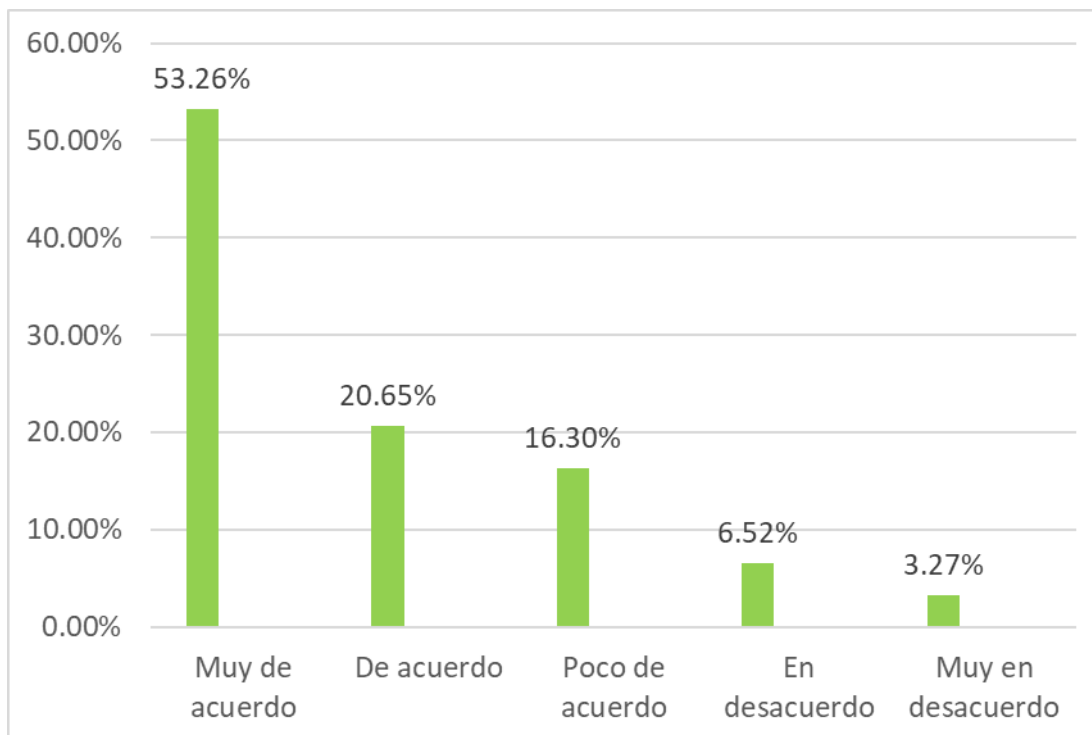


Figura 5. La gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos

## INTERPRETACIÓN

Tal como comprobamos de lo expresado en absoluciones a interrogantes expresadas en gráfica, precedentemente expuesta, expresa como un 53.26% consideraron la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura; el 20.65% manifestaron estar de acuerdo; el 16.30% consideraron estar poco de acuerdo, sin embargo inversamente el 6.52% respondieron estar en desacuerdo, al culminar un 3.27% respondieron estar muy en desacuerdo que la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura.

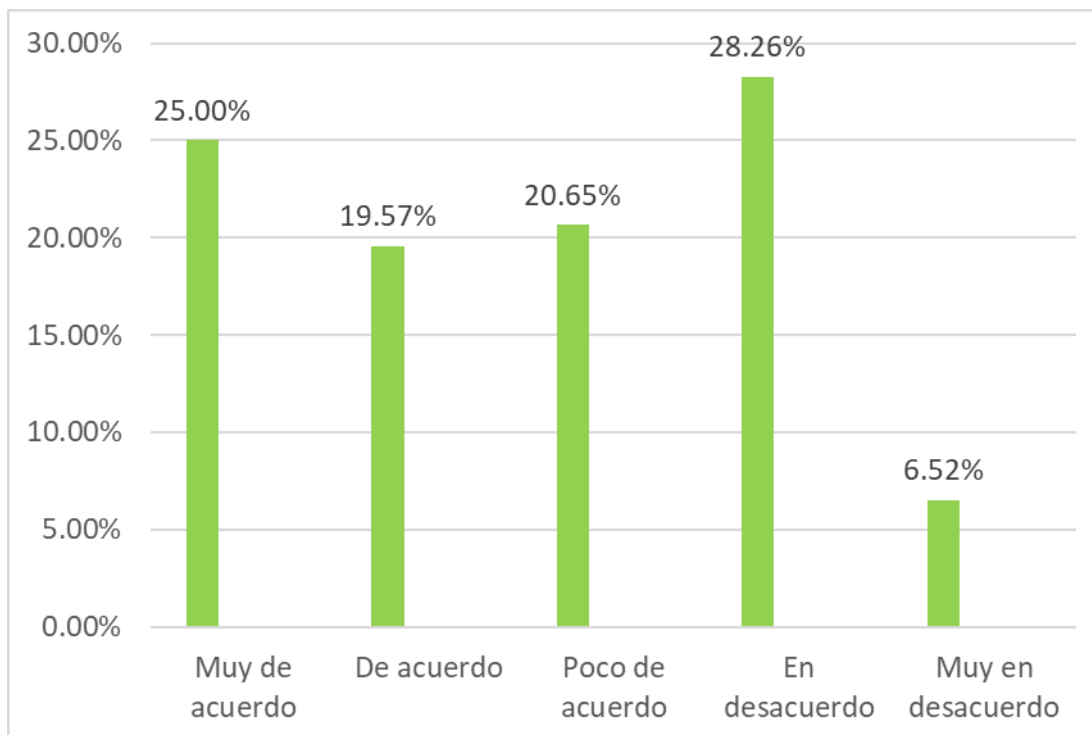
#### 4.1.6. ORGANIZACION

Tabla 6

*Se cumple con organización de trabajadores administrativos en municipalidad*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a.</b> Muy de acuerdo	23	25.00	25.00	25.00
<b>b.</b> De acuerdo	18	19.56	19.57	44.57
<b>c.</b> Poco de acuerdo	19	20.65	20.65	65.22
<b>d.</b> En desacuerdo	26	28.26	28.26	93.48
<b>e.</b> Muy en desacuerdo	06	6.52	6.52	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Fuente 6. Se cumple con organización de trabajadores administrativos en municipalidad*

## **INTERPRETACIÓN**

De las respuestas a obtenidas las cuales se exponen en la gráfica que antecedente en función a incógnitas esbozadas, conseguimos señalar como un 25.00% opinaron estar muy de acuerdo que se cuenta con el nivel de organización de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura; un 19.57% opinaron estar de acuerdo, un 20.65% opinaron estar poco de acuerdo; sin embargo de manera contrariamente el 28.26% opinaron estar en desacuerdo que se cuenta con el nivel de organización de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura, finalmente el 6.52% respondieron estar muy en desacuerdo.

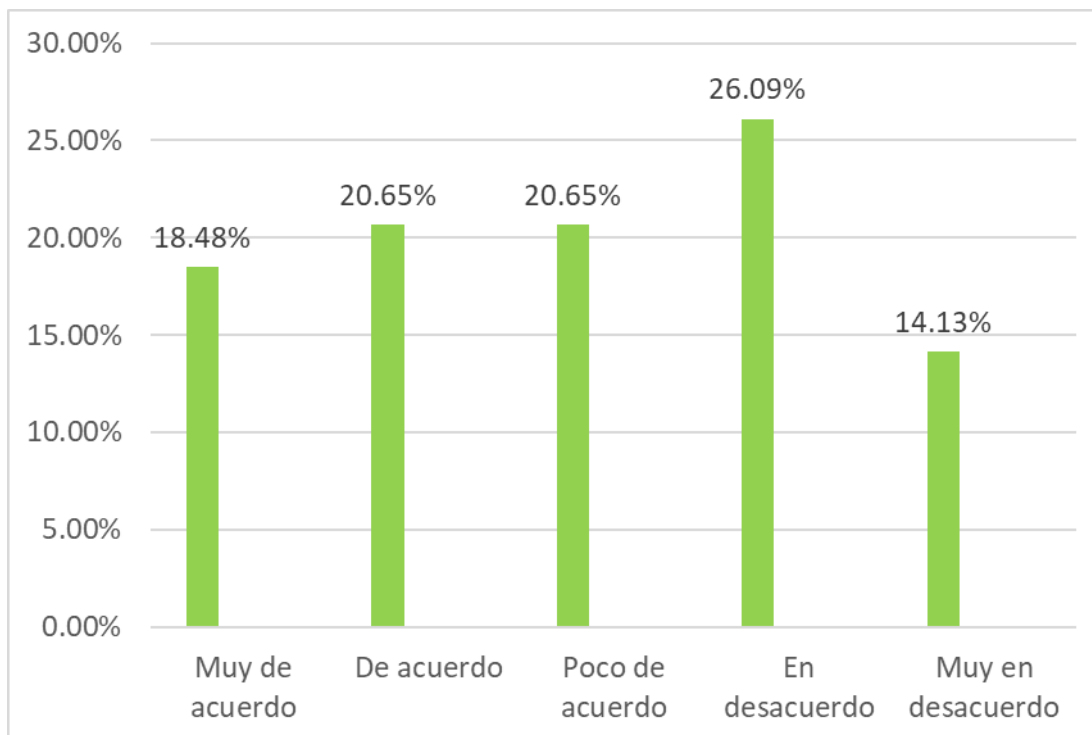
#### 4.1.7. TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 7

*Se realiza el trabajo en equipo por parte de funcionarios y servidores en municipalidad*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	17	18.47	18.48	18.48
b. De acuerdo	19	20.65	20.65	39.13
c. Poco de acuerdo	19	20.65	20.65	59.78
d. En desacuerdo	24	26.08	26.09	85.87
e. Muy en desacuerdo	13	14.13	14.13	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 7. Se realiza el trabajo en equipo por parte de funcionarios y servidores en municipalidad*

## **INTERPRETACIÓN**

Como podemos observar las consecuencias derivadas de interrogación expresada que se describen en la gráfica precedente, podemos señalar que el 18.48% consideraron estar muy de acuerdo, que se realiza el nivel de trabajo en equipo por parte de funcionarios y servidores en la municipalidad provincial de Huaura; el 20.65% consideraron estar de acuerdo, un 20.65% consideraron estar poco de acuerdo; sin embargo contradictoriamente el 26.09% consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 14.13% consideraron estar muy en desacuerdo que se realiza el nivel de trabajo en equipo por parte de funcionarios y servidores en la municipalidad provincial de Huaura.



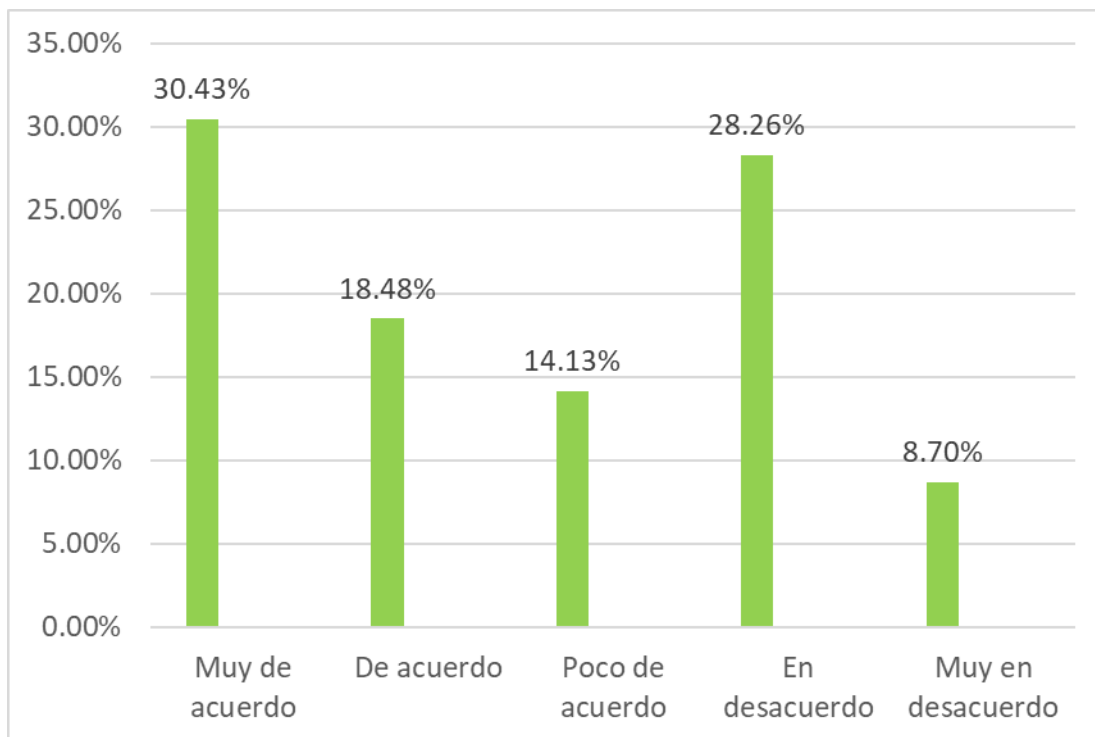
#### 4.1.8. CALIDAD DE SERVICIOS

Tabla 8

*La calidad de servicios del personal administrativo es eficiente en la municipalidad*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	28	30.43	30.43	30.43
b. De acuerdo	17	18.47	18.48	48.91
c. Poco de acuerdo	13	14.13	14.13	63.04
d. En desacuerdo	26	28.26	28.26	91.30
e. Muy en desacuerdo	08	8.69	8.70	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 8. La calidad de servicios del personal administrativo es eficiente en la municipalidad*

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los hechos de compilación de procedimientos a incógnitas desarrolladas y mencionadas en gráfica, muestra como un 30.43% calificaron estar muy de acuerdo que la calidad de servicios del personal administrativo es eficiente en la municipalidad provincial de Huaura; el 18.48% consideraron estar de acuerdo; un 14.13% respondieron estar poco de acuerdo; sin embargo contrariamente el 28.26% consideraron estar en desacuerdo; finalmente un 8.70% opinaron estar muy en desacuerdo que la calidad de servicios del personal administrativo es eficiente en la municipalidad provincial de Huaura.

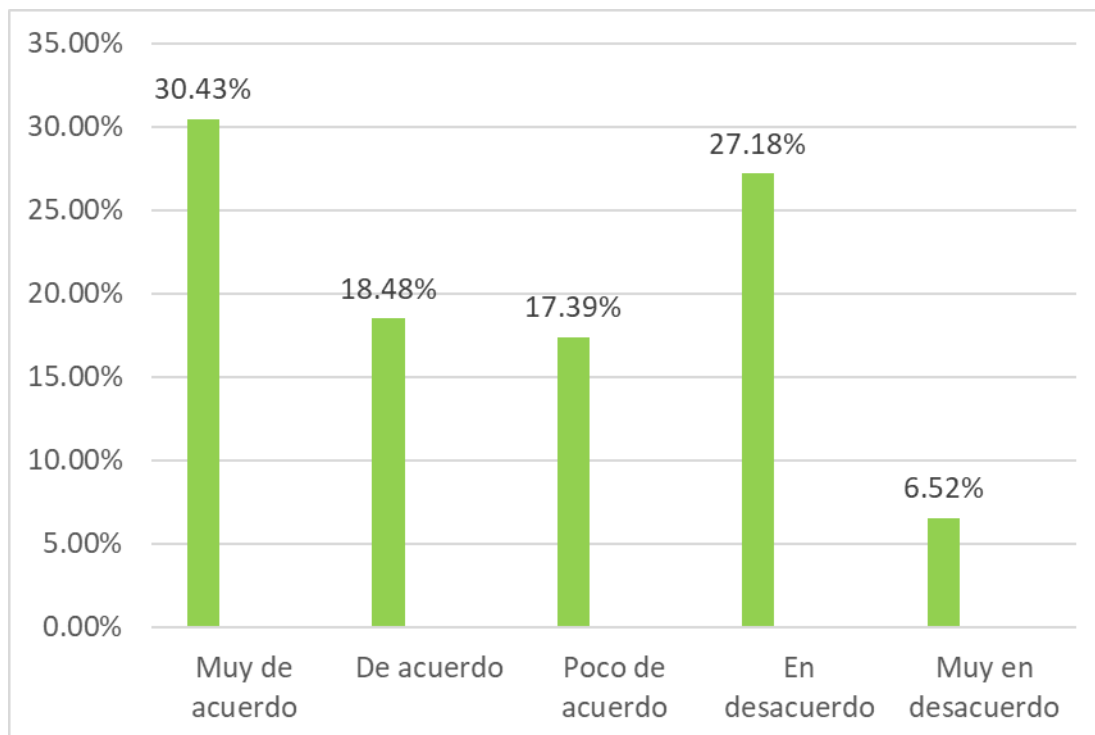
#### 4.1.09 CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES

**Tabla 9**

*Se cumple oportunamente con actividades encomendadas a servidores administrativos*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	28	30.43	30.43	30.43
b. De acuerdo	17	18.47	18.48	48.91
c. Poco de acuerdo	16	17.39	17.39	66.30
d. En desacuerdo	25	27.17	27.18	93.48
e. Muy en desacuerdo	06	6.52	6.52	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 9. Los ingresos fiscales son los que realmente deben de ser recaudados de las empresas comerciales*

## INTERPRETACIÓN

Como conseguimos comprobar de las incógnitas expresadas en los cuestionarios y mencionados la gráfica que precede, señalamos como un 30.43% consideraron estar muy de acuerdo que se cumple oportunamente con las actividades encomendadas a los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura; un 18.48% opinaron estar de acuerdo; un 17.39% opinaron estar poco de acuerdo; contradictoriamente el 27.18% reflexionaron estar en desacuerdo; finalmente el 6.52% opinaron estar muy en desacuerdo que se cumple oportunamente con las actividades encomendadas a los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura.

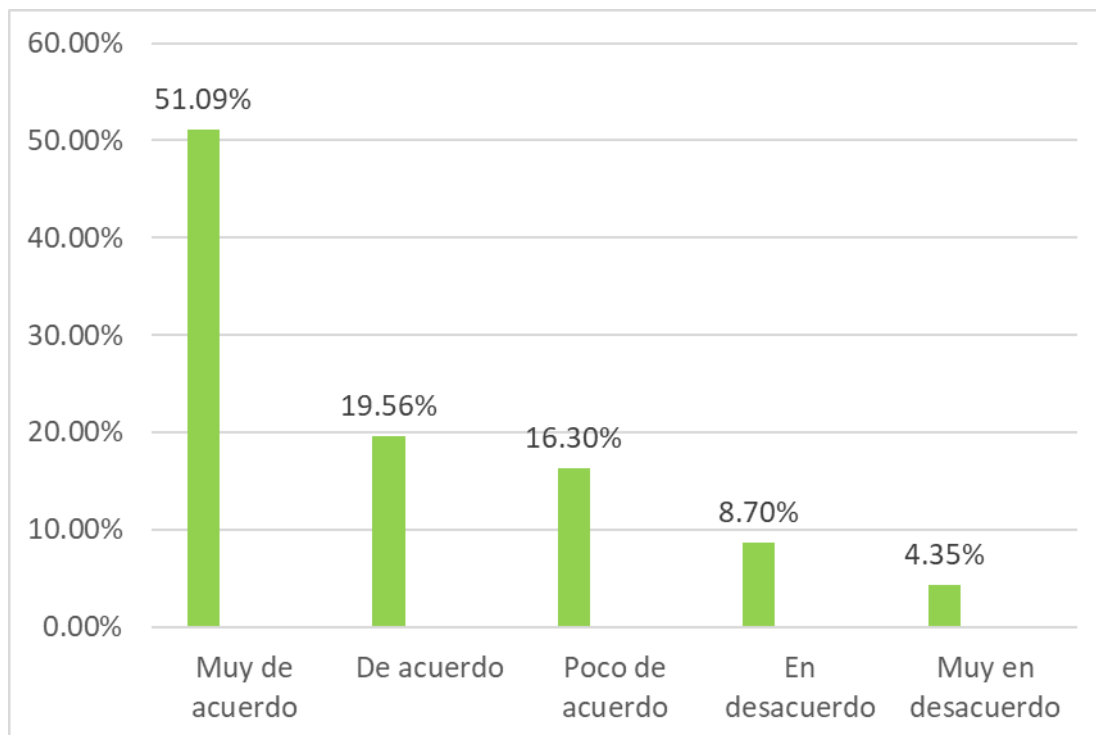
#### 4.1.10. DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 10

*El servicio de desempeño laboral se mejorará con capacitación en gestión del talento humano*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a. Muy de acuerdo	47	51.08	51.09	51.09
b. De acuerdo	18	19.56	19.56	70.65
c. Poco de acuerdo	15	16.30	16.30	86.95
d. En desacuerdo	08	8.69	8.70	95.65
e. Muy en desacuerdo	04	4.34	4.35	<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99.98</b>	<b>100.00</b>	

*Nota: Elaboración propia*



*Figura 10. La recaudación tributaria en la provincia de Barranca se mejorará reduciendo la informalidad fiscal empresarial*

## **INTERPRETACIÓN**

Como conseguimos confirmar las respuestas a incógnitas desarrolladas se expresan la gráfica que antecede, en tal sentido indicamos que un 51.09% opinaron estar muy de acuerdo, que el servicio de desempeño laboral se mejorara con capacitación en gestión de talento humano en la municipalidad provincial de Huaura, un 19.56% consideraron estar de acuerdo, el 16.30% consideraron estar poco de acuerdo; pero contrariamente el 8.70% consideraron estar en desacuerdo, finalmente el 4.35% consideraron estar muy en desacuerdo que el servicio de desempeño laboral se mejorara con capacitación en gestión de talento humano en la municipalidad provincial de Huaura.

## 4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

### HIPÓTESIS A:

**H<sub>0</sub>:** El grado de programación, no incide positivamente en el nivel de organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.

**H<sub>1</sub>:** El grado de programación incide positivamente en el nivel de organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.

*Tabla 11*

*Grado de programación incide positivamente en organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.*

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
<b>a.</b>	Muy de acuerdo	10	4	8	2	1	25
<b>b.</b>	De acuerdo	4	14	2	6	3	29
<b>c.</b>	Poco de acuerdo	8	4	2	2	1	17
<b>d.</b>	En desacuerdo	2	5	3	3	1	14
<b>e.</b>	Muy en desacuerdo	1	3	1	1	1	07
	<b>TOTAL</b>	25	29	17	14	07	92

*Nota: Elaboración propia*

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de categoría como falta por ideal I: = 0.05.

3.- Automatización en manera estadísticamente para prueba: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(9)! (13)! (7)! (13)!}{66! 3! 4! 4! 9!}$$
$$= 0.37E-106$$

4.- Destreza computacional: Entregado un  $0.37E-106 < 0.05$ , no acepta **Ho**.

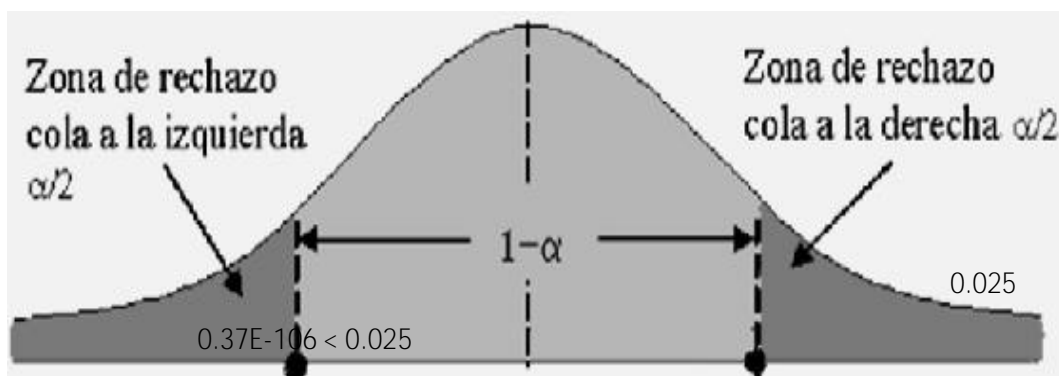


Figura 11. Grado de programación incide positivamente en organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.

5.- **Conclusión:** A modo  $0.37 < 0.05$  no acepta  $H_0$ . En tal sentido se concluye, el grado de programación incide positivamente en el nivel de organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.



## HIPÓTESIS B:

**H<sub>0</sub>:** El grado de integración, no incide positivamente del trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

**H<sub>1</sub>:** El grado de integración incide positivamente del trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

Tabla 12

*Grado de integración incide positivamente en trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral.*

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	0	7	6	5	4	20
b. De acuerdo	9	2	5	4	1	21
c. Poco de acuerdo	4	4	2	2	4	17
d. En desacuerdo	5	4	2	2	2	19
e. Muy en desacuerdo	4	4	1	2	2	15
<b>TOTAL</b>	20	21	17	19	15	92

Nota: Elaboración propia

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a-c)!(b-d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia como falta por ideal I:  $\alpha = 0.05$ .

3.- Automatización en forma estadística para ensayo: El

desplegando técnica obtenemos:

$$p(f) = \frac{(9)! (6)! (9)! (6)!}{66! 4! 5! 3! 1!}$$

$$= 0.73E-92$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un  $0.73E-106 < 0.05$ , no acepta

**Ho.**

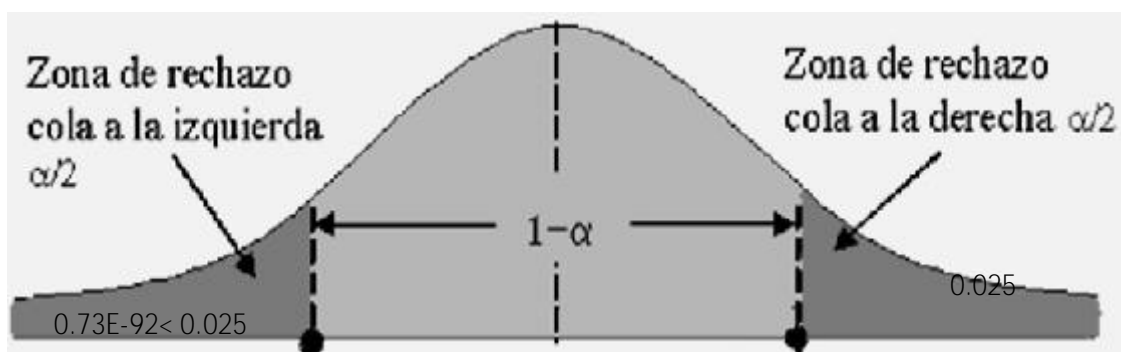


Figura 12. Grado de integración incide positivamente en trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral.

5.- **Conclusión:** Como  $0.73 < 0.05$ , no acepta  $H_0$ . En tal sentido, se concluye, el grado de integración incide positivamente del trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

### HIPÓTESIS C:

**H<sub>0</sub>:** El nivel de capacitación, no incide positivamente en la calidad de servicio del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

**H<sub>1</sub>:** El nivel de capacitación incide positivamente en la calidad de servicio del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

Tabla 13

*Nivel de capacitación incide positivamente en calidad de servicio del desempeño laboral.*

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	7	11	5	4	1	28
b. De acuerdo	11	2	4	2	1	21
c. Poco de acuerdo	7	4	8	2	1	23
d. En desacuerdo	2	2	4	3	1	15
e. Muy en desacuerdo	1	1	1	1	1	5
<b>TOTAL</b>	28	21	23	15	5	92

Nota: Elaboración propia

#### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia en falla por ideal I:  $\alpha = 0.05$ .

3.- Automatización de manera estadística para prueba: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(7)!(11)!(8)!(7)!}{66!3!5!7!04!}$$

$$= 0.15E-92$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un  $0.15E-106 < 0.05$ , no acepta  $H_0$ .

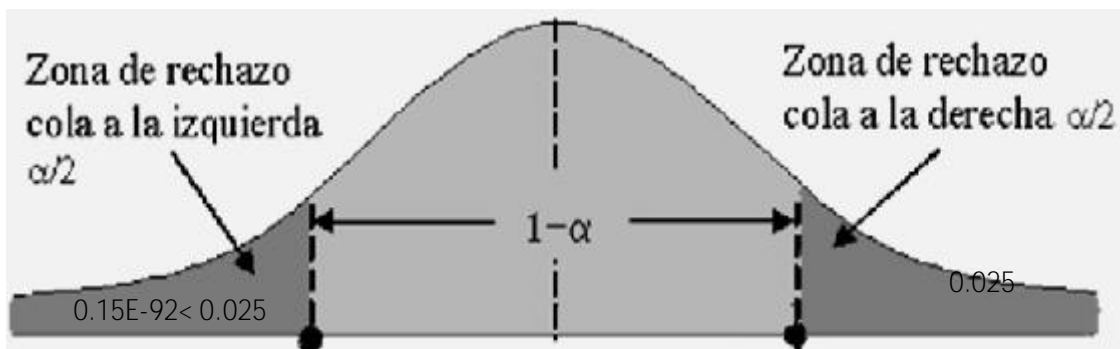


Figura 13. Nivel de capacitación incide positivamente en calidad de servicio del desempeño laboral.

5.- **Conclusión:** Como  $0.15 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ . En tal sentido se concluye, el nivel de capacitación incide positivamente en la calidad de servicio del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

## HIPÓTESIS D:

**H<sub>0</sub>:** El nivel de integridad, no incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura.

**H<sub>1</sub>:** El nivel de integridad, incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura.

Tabla 14

*El nivel de integridad incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de trabajadores.*

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	7	7	6	4	1	25
b. De acuerdo	8	4	4	5	1	22
c. Poco de acuerdo	5	5	4	4	1	18
d. En desacuerdo	4	5	4	3	1	19
e. Muy en desacuerdo	1	1	1	1	0	8
<b>TOTAL</b>	25	22	18	19	8	92

*Nota: Elaboración propia*

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a-c)!(b-d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: = 0.05.

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(10)! (8)! (11)! (7)!}{66! 6! 5! 4! 03!}$$

$$= 0.25E-108$$

4.- Disposición computacional: Entregado un  $0.25E-106 < 0.05$ , no acepta  $H_0$ .

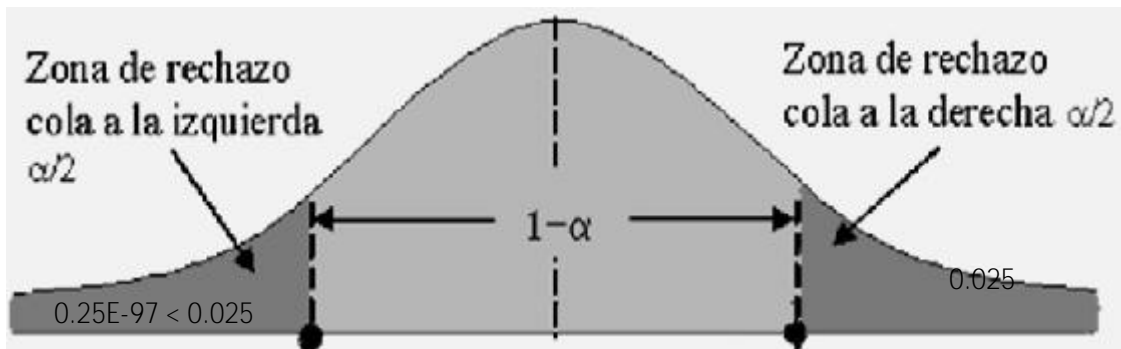


Figura 14. El nivel de integridad incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de trabajadores.

5.- Conclusión: Como  $0.25 < 0.05$ . Rechaza  $H_0$ . En tal sentido se concluye, el nivel de los actos ilícitos, el nivel de integridad incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura.

## HIPÓTESIS GENERAL:

**H<sub>0</sub>:** La gestión de talento humano, no incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020.

**H<sub>1</sub>:** La gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020.

Tabla 15

*La gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos*

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	23	9	6	2	1	49
b. De acuerdo	9	2	6	1	1	19
c. Poco de acuerdo	6	6	3	2	1	15
d. En desacuerdo	2	1	2	1	0	6
e. Muy en desacuerdo	1	1	1	0	0	3
<b>TOTAL</b>	49	19	15	6	3	92

*Nota: Elaboración propia*

### 1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- **Grado en importancia como falta por ideal I:** = 0.05.

3.- **Cómputo en forma estadísticamente para ensayo:** El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(31)!(10)!(31)!(10)!}{66!26!5!5!01!}$$

$$= 2.24E-106$$

4.- **Disposición computacional:** Entregado un  $2.24E-106 < 0.05$ , no acepta **Ho**.

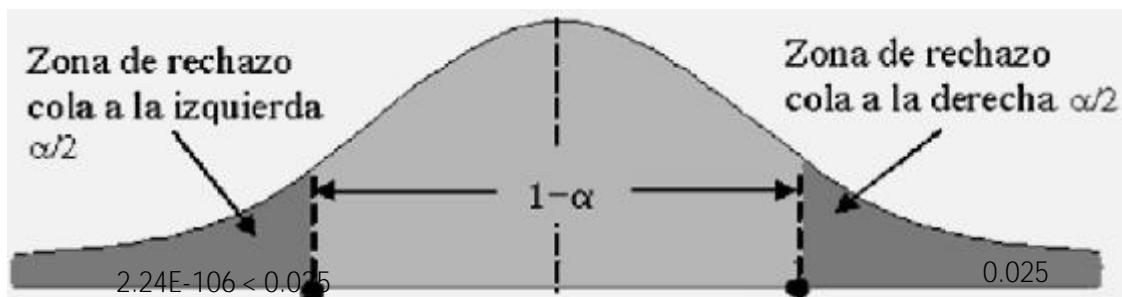


Figura 15. La gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos.

5.- **Conclusión:** Como  $2.24 < 0.05$ , se rechaza **Ho**. En tal sentido, se concluye la gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020.



## **CAPITULO V**

### **DISCUSION**

#### **5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

De la revisión como de lectura el análisis a diversos textos especializados sobre gestión de talento humano de la misma forma del desempeño laboral principalmente en la administración pública, considerando que el estudio está orientado a entidad de gobierno local, hemos podido observar opiniones de diferentes especialistas en el contexto nacional e internacional, y considerando la situación problemática que se presenta en nuestro país sobre la gestión pública, se muestra las debilidades que autores señalan como aspecto principal mejorar los niveles y condiciones laborales de manera que el servidor o funcionario cuente con las técnicas o herramientas necesarias que permitan mejorar la gestión y desarrollar planes de mejoras, orientados hacia una gestión ágil, transparente efectiva y de calidad de servicio al ciudadano, las recomendaciones que hemos podido observar por parte de dichos expertos, es la capacitación en dios niveles, primero a nivel integral de conocimiento de la normativa integral, además de capacitación y entrenamiento en el sentido de especialidad, de tal manera que el servidor publico cuente con capacidad de conocimiento de la entidad en su conjunto y además estar en mejores condiciones de asumir realmente las funciones a las cuales se les ha encargado, en tal sentido la mayoría asumen de que una buena gestión del talento humano es importante por cuanto incide de manera directa y efectiva en el mejoramiento de la gestión aboral de la entidad.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1. CONCLUSIONES**

##### **Primera conclusión**

Se concluye, el grado de programación incide positivamente en el nivel de organización para el desempeño laboral de trabajadores administrativos.

##### **Segunda conclusión**

De la revisión a la documentación y puesta a prueba se determinó que el grado de integración incide positivamente del trabajo en equipo como mejora del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

##### **Tercera conclusión**

Del análisis a la documentación y puestas a prueba se determina, el nivel de capacitación incide positivamente en la calidad de servicio del desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura.

#### **Cuarta conclusión**

De la revisión y análisis a la documentación y datos obtenidos se determina el nivel de integridad incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura.

#### **Quinta conclusión**

Finalmente, de concluye, la gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

Habiendo obtenido conclusiones expresamos recomendaciones:

### **Primera recomendación**

Que autoridades como gerencia de administración con el concurso de jefe de Recursos Humanos realicen la programación, ya que ello incide positivamente en el nivel de organización para el desempeño laboral de servidores administrativos.

### **Segunda recomendación**

Que la Gerencia de administración con jefe de Recursos humanos deberán de liderar el nivel de integración ya que incide positivamente del trabajo en equipo como nivel de mejora del desempeño laboral.

### **Tercera recomendación**

Que la Gerencia Municipal y de Planificación y presupuesto deberán de considerar programa de capacitación, por cuanto incide positivamente en la calidad de servicio del desempeño laboral.

### **Cuarta recomendación**

El jefe de Recursos Humanos debe de generar reuniones de equipo de trabajo en la búsqueda de integridad, ya que incide de manera positiva en el cumplimiento oportuno de servidores.

### **Quinta recomendación**

Finalmente, autoridades, funcionarios deben liderar practicas adecuadas para mejorar la gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020.

## REFERENCIAS

### FUENTES DE INFORMACION

#### 7.1. Fuentes Documentales

1. Del Castillo Méndez (2017) La gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores administrativos en municipalidad distrital de Chaclacayo, Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú.
2. Reyes Flores, Neil Cristhian (2018). Tesis: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chancay 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho – Perú.
3. Cevallos, Y. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013 (Tesis de pregrado). Obtenido de UPSE: <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
4. Gil, J. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017 (Tesis de maestría). Obtenido de UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11845>

5. Villavicencio, M. (2015). Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral (Tesis doctoral). Obtenido de UNAM:  
<http://www.remeri.org.mx/tesis/INDIXETESIS.jsp?id=oai:tesis.dgbiblio.unam.mx:000725053>

## **7.2. Fuentes Bibliográficas**

1. Arias, Alberto (2009): La tributación directa en América Latina: equidad y desafíos. El caso Perú; Chile, CEPAL-GTZ.
2. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos (Tercera ed.). Madrid, España: McGRAW-HILL
3. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera ed.). México: McGRAW-HILL.
4. Fernández, J. (2008). Dirigir personas en la empresa. Madrid, España: Pirámide.
5. Robbins, S., & Judge, T. (2010). Comportamiento organizacional (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
6. Salas, R. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. Educación Médica Superior, 26(2), pp. 163-165. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es&tlng=en).

7. Wayne, M. (2010). Administración de recursos humanos (Decimoprimera ed.). México: Pearson Educación.

### **7.3 Fuentes Electrónicas**

1. <http://www.aempresarial.com/servicios/revista/>
2. [http://eprints.ucm.es/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa\\_2.pdf](http://eprints.ucm.es/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa_2.pdf)
3. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11845>
4. <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>



## ANEXO 1

### INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

#### ENCUESTA:

La presente técnica que se presenta es el Cuestionario correspondiente al trabajo de investigación denominado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2020**, Con relación a dicho trabajo se pide que tenga a bien marcar con un aspa (X) la alternativa que según su criterio conteste la pregunta que se formula. Se agradece de antemano por su colaboración.

1. ¿Considera Usted que se cumple con el grado de programación de actividades para el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huaura?
  - a. Muy de acuerdo ( )
  - b. De acuerdo ( )
  - c. Poco de acuerdo ( )
  - d. En desacuerdo ( )
  - e. Muy en desacuerdo ( )

2. ¿En su opinión considera Usted que se cumple con el grado de integración del desempeño laboral de servidores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura?

- a. Muy de acuerdo ( )
- b. De acuerdo ( )
- c. Poco de acuerdo ( )
- d. En desacuerdo ( )
- e. Muy en desacuerdo ( )**

3. ¿Considera Usted que se cumple con nivel de capacitación al personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura?

- a. Muy de acuerdo ( )
- b. De acuerdo ( )
- a. Poco de acuerdo ( )**
- b. En desacuerdo ( )**
- c. Muy en desacuerdo ( )**

4. ¿En su opinión se cumple con el nivel de integridad por parte del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura?

- a. Muy de acuerdo ( )**
- b. De acuerdo ( )**
- c. Poco de acuerdo ( )**
- d. En desacuerdo ( )**
- e. Muy en desacuerdo ( )**

1. ¿Considera Usted que la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura?

- a. Muy de acuerdo ( )
- b. De acuerdo ( )
- c. Poco de acuerdo ( )
- d. En desacuerdo ( )
- e. Muy en desacuerdo ( )

2. ¿En su opinión se cuenta con el nivel de organización de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura?

- a. Muy de acuerdo ( )
- b. De acuerdo ( )
- c. Poco de acuerdo ( )
- d. En desacuerdo ( )
- e. Muy en desacuerdo ( )

7. ¿Considera usted que se realiza el nivel de trabajo en equipo por parte de funcionarios y servidores en la municipalidad provincial de Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ( )
- b.** De acuerdo ( )
- c.** Poco de acuerdo ( )
- d.** En desacuerdo ( )
- e.** Muy en desacuerdo ( )

**8.** ¿Considera usted que la calidad de servicios del personal administrativo es eficiente en la municipalidad provincial de Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ( )
- b.** De acuerdo ( )
- c.** Poco de acuerdo ( )
- d.** En desacuerdo ( )
- e.** Muy en desacuerdo ( )

**9.** ¿Considera Usted que se cumple oportunamente con las actividades encomendadas a los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ( )
- b.** De acuerdo ( )
- c.** Poco de acuerdo ( )
- d.** En desacuerdo ( )
- e.** Muy en desacuerdo ( )

**10.** ¿En su opinión considera Usted que el servicio de desempeño laboral se mejorara con capacitación en gestión de talento humano en la municipalidad provincial de Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ( )
- b.** De acuerdo ( )
- c.** Poco de acuerdo ( )
- d.** En desacuerdo ( )
- e.** Muy en desacuerdo ( )

*Muchas gracias por su apoyo.*