

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS**  
**Y CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión del talento humano y su relación con el desempeño  
laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de  
Catilluc, 2022.**

Tesis que presentan los bachilleres:

**Medina Hernandez Wilson Ivan**

**Villalobos Cayatopa Maryseli**

Para obtener el título profesional de

**Licenciado (a) en Administración**

Asesor

**Zapata Sandoval Juan**

Lambayeque – Perú

Julio – 2023

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CATILLUC, 2022.**

**Resolución de sustentación N° 0954-2023-VIRTUAL-UNPRG-FACEAC-D/JGN**

**De fecha 3 de julio del 2023**



Medina Hernández Wilson Iván  
Bachiller



Villalobos Cayatopa Maryseli  
Bachiller



MG. Zapata Sandoval Juan  
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de Administración

**Aprobado por el jurado:**



DR. Juan Giusseppe Pier Angelo  
Martino Samamé Castillo  
Presidente



DR. Jorge Hernan Atoche  
Pacherres  
Secretario



MG. Víctor Felipe Alza Tesen  
Vocal



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**UNIDAD DE INVESTIGACION**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 12:40 am. del día 06 de JULIO del 2023, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma **PRESENCIAL**, con la participación de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución (o) Decreto N° 0255-2023-VIRTUAL-VI/FACETAC de fecha 03 de JULIO del 2023 conformado por:

Dr. JUAN CARLOS GONZALEZ PIER ANGELO MARIANO SAHAME CASTILLO Presidente  
 MSc. JORGE HERNAN ALACHE PACHECO Secretario  
 MSc. VICENTE FELIX ALBA TESEN Vocal  
 Mg. JUAN ZAPATA SANDOVAL Asesor (a)

Para evaluar el informe de tesis del tesista o de los tesisas: WILSON IVAN MEDINA HERNANDEZ  
Y MARYSELI VILLALOBOS CAYATOPA

quién o quienes desean obtener su título profesional de: LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN, con la tesis titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATILLUC, 2022"

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal N° 0954-2023-VIRTUAL-UNPRG-FACETAC de fecha 03 de JULIO del 2023, que autoriza la Sustentación Presencial del Informe de Tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación, otorgándole 25 minutos de tiempo.

Culminada la exposición del sustentante o los sustentantes, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario (a) hasta culminar con el (la) señor(a) presidente, en ese orden los jurados plantearon preguntas y observaciones, las cuales fueron absueltas por el/ los sustentantes en forma **SATISFACTORIA**.

El señor presidente invita al asesor para que exponga lo que considere conveniente respecto de la exposición de la tesis.

Culminadas las preguntas y respuestas, el (la) Sr.(a) presidente, dispuso que los asistentes incluido el asesor y el o los tesisas abandonen temporalmente la sala, a fin de que el jurado delibere con plena libertad y pueda calificar la sustentación de la tesis. Los jurados califican de acuerdo a la rúbrica de evaluación de la facultad. Culminada la deliberación y calificación el (la) sr.(a) presidente autorizó que ingresen a la sala de sustentaciones el tesista o los tesisas, su asesor y público en general, y autorizó la lectura del acta por parte del señor(a) secretario(a).

El señor(a) secretario(a) dio lectura al acta señalando que el tesista o los tesisas:

WILSON IVAN MEDINA HERNANDEZ Y MARYSELI VILLALOBOS CAYATOPA han obtenido 16 puntos equivalentes a BUENO quedando expedito para optar el título profesional de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN

Si uno o los dos tesisas hubieran tenido calificativo desaprobatorio, se anotará: que

ha obtenido \_\_\_\_\_ puntos equivalentes a \_\_\_\_\_ por las deficiencias y motivos siguientes

\_\_\_\_\_ por cuyo motivo se reprogramará la nueva sustentación en una plazo máximo de 60 días hábiles desde la fecha de desaprobación y si volviera a desaprobación en esta segunda oportunidad deberá elaborar otra tesis según lo establecido en el artículo 51 del reglamento.

Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las 13:25 horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros del jurado y asesor.

[Firma]  
PRESIDENTE

[Firma]  
SECRETARIO

[Firma]  
VOTANTE

[Firma]

## FORMATO 07

**CONSTANCIA DE CONFORMIDAD Y ORIGINALIDAD DE TESIS Y AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN**  
**Lambayeque, 06 de Julio del 2023.**

**SEÑOR: DR. MARIANO LARREA CHUCAS**

**Director de la Unidad de Investigación FACEAC – UNPRG**

Por medio de la presente, nosotros los tesistas y en mi calidad de asesor, hacemos llegar la tesis desarrollada por:

<b>Estudiante 1:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apellidos y nombres</li> <li>• Código / Carrera Profesional</li> <li>• Celular/ correo institucional</li> </ul>	<b>Medina Hernández Wilson Iván</b> <b>020150110G/Administración</b> <a href="mailto:948195715/wmedinah@unprg.edu.pe">948195715/wmedinah@unprg.edu.pe</a>
<b>Estudiante 2:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apellidos y nombres</li> <li>• Código / Carrera Profesional</li> <li>• Celular/ correo institucional</li> </ul>	<b>Villalobos Cayatopa Maryseli</b> <b>020150125D/Administración</b> <a href="mailto:928423678/mvillalobosca@unprg.edu.pe">928423678/mvillalobosca@unprg.edu.pe</a>
<b>Título</b>	<b>Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de catilluc, 2022.</b>
<b>Número y fecha del Decreto de aprobación del proyecto</b>	<b>Resolución N° 0445-2022</b> <b>Fecha: 22 de diciembre del 2022</b>
<b>Asesor (apellidos y nombres)</b>	<b>Mg. Zapata Sandoval Juan</b>

Damos fe, que la presente tesis:

1. Es un documento original que cumple con los requisitos establecidos por la UNPRG.
2. Nuestra tesis es inédita y no se encuentra publicado, parcial ni totalmente, en ningún sitio, ni nacional ni internacional, Autorizamos a la UNPRG a publicarla.
3. No existen conflictos de intereses que puedan afectar el contenido, resultados o conclusiones de la tesis.
4. La tesis ha sido desarrollada y aprobada por los autores, bajo la dirección del asesor.



Zapata Sandoval Juan

**Asesor**



Medina Hernández Wilson Iván

**Estudiante 1**



Villalobos Cayatopa Maryseli

**Estudiante 2**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos antes que nada a nuestro padre celestial por darnos la vida, salud y la fortaleza necesaria para salir adelante en este universo lleno de adversidades.

A nuestros padres por su respaldo en todo momento, con su apoyo emocional y económico.

A la Municipalidad Distrital de Catilluc por brindarnos todas las facilidades para el desarrollo de nuestra tesis y a nuestra alma mater la UNPRG por todas las enseñanzas que nos aportó

También es relevante agradecer particularmente a nuestro asesor, el Mg. Juan Zapata Sandoval por ser nuestro guía en todo este proceso de la elaboración de tesis.

## DEDICATORIA

Se lo dedico a mis padres Javier y Graciela  
por ser mi motivo de superación, a la vez el  
orgullo de ellos mismos, por todos los esfuerzos  
y sacrificios que realizaron para darme el más  
preciado de los regalos que es la educación.

A mis abuelos Francisco y Trinidad por ser las  
personas que me acompañaron durante toda mi  
etapa universitaria convirtiéndose en mi fuente  
de inspiración y dejándome la enseñanza de que  
con el trabajo arduo y la disciplina se puede  
alcanzar el éxito.

**Wilson Iván Medina Hernández.**

Quiero dedicarles especialmente a Melania y Oscar mis progenitores por  
haberme brindado la confianza necesaria para no rendirme y que  
gracias a ello he podido cumplir con cada objetivo que me he propuesto  
alcanzar. Asimismo, agradecer a mis hermanos por brindarme su apoyo  
económico y emocional el cual me ha servido para ir escalando en cada  
reto que se me ha presentado, de esta manera poder cumplir y finalizar este  
trabajo que es uno de innumerables eslabones que me he propuesto superar.

**Maryseli Villalobos Cayatopa.**

## ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I: EL OBJETO DE ESTUDIO.....	2
1.1. Contextualización del objeto de estudio .....	2
1.1.1. Realidad problemática .....	2
1.1.2. Formulación del problema .....	4
1.1.3. Objetivos.....	4
1.1.4. Justificación .....	4
1.1.5. Viabilidad .....	5
1.2. Características y manifestaciones del problema de investigación.....	5
1.2.1. Internacional .....	5
1.2.2. Nacional.....	6
1.2.3. Local.....	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. Bases teóricas .....	9
2.1.1. Gestión del talento humano .....	9
2.1.1.1. Definiciones.....	9
2.1.1.2. Equipos de talento humano .....	10
2.1.1.3. Aspectos del talento humano.....	10
2.1.1.4. Importancia de la gestión de talento humano .....	10
2.1.1.5. Objetivos de la gestión del talento humano .....	11
2.1.1.6. Indicadores de la gestión del talento humano .....	11
2.1.2. Desempeño laboral.....	16
2.1.2.1. Definiciones.....	16
2.1.2.2. Propósitos de evaluar el desempeño laboral .....	17
2.1.2.3. Criterios de evaluación del desempeño laboral .....	18
2.1.2.4. Métodos de evaluación del desempeño.....	18

2.1.2.5. Indicadores del desempeño laboral.....	19
2.1.2.6. Evaluación de 360° .....	20
2.2. Hipótesis.....	21
2.2.1. Hipótesis general.....	21
2.2.2. Hipótesis específicas .....	21
CAPITULO III: METODOLOGÍA DESARROLLADA .....	22
3.1. Diseño metodológico .....	22
3.2. Población y muestra.....	22
3.2.1. Población .....	22
3.2.2. Muestra .....	22
3.3. Fuentes, técnicas de recolección y procesamiento de datos.....	23
3.3.1. Fuentes.....	23
3.3.2. Técnicas de recolección.....	23
3.3.3. Procesamiento de datos .....	23
3.3.4. Validez de los instrumentos.....	24
3.3.5. Confiabilidad .....	25
3.3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.3.7. Operacionalización de variables .....	27
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	28
4.1. Resultados .....	28
4.1.1. Resultados descriptivos del cuestionario Gestión del talento humano .....	28
4.1.2. Resultados descriptivos del cuestionario Desempeño laboral .....	49
4.1.3. Resultados descriptivos de las dimensiones de Gestión del talento humano .....	68
4.1.4. Resultados descriptivos de las dimensiones de Desempeño laboral.....	73
4.1.5. Comprobación de la hipótesis.....	77
4.2. Discusión.....	83
CONCLUSIONES .....	86
RECOMENDACIONES .....	87
REFERENCIAS .....	88
ANEXOS.....	90



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Validez del cuestionario Gestión del talento humano.....	24
Tabla N° 2: Validez del cuestionario Desempeño laboral .....	24
Tabla N° 3: Alfa de Cronbach .....	25
Tabla N° 4: La Municipalidad Distrital de Catilluc da como preferencia el reclutamiento interno para asumir nuevos cargos.....	28
Tabla N° 5: La Municipalidad Distrital de Catilluc realiza publicaciones para reclutar personal externo.....	29
Tabla N° 6: La experiencia es fundamental para reclutar al trabajador que desempeñara labores en la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	30
Tabla N° 7: Su formación académica cumple necesariamente con las necesidades requeridas para el puesto al que va a desempeñar. ....	31
Tabla N° 8: La Municipalidad Distrital de Catilluc otorga las vacaciones. ....	32
Tabla N° 9: Su horario de trabajo en la Municipalidad Distrital de Catilluc es el adecuado.....	33
Tabla N° 10: Se cumplen sus derechos como trabajador en la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	34
Tabla N° 11: El área de RR.HH. realiza el análisis adecuado sobre el puesto a cubrirse antes de realizar la selección. ....	35
Tabla N° 12: El área de RR.HH detalla las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de realizar la selección.....	36
Tabla N° 13: Las técnicas de selección por parte de la Municipalidad Distrital de Catilluc son realizadas de manera adecuada. ....	37
Tabla N° 14: Se administran exámenes de conocimientos básicos sobre el puesto a desempeñarse.....	38
Tabla N° 15: La Municipalidad Distrital de Catilluc busca potenciar sus habilidades mediante talleres. ....	39
Tabla N° 16: Considera usted que los talleres desarrollados por la Municipalidad Distrital de Catilluc mejoran sus relaciones interpersonales en el trabajo, reduce su estrés y mejora su clima laboral.....	40
Tabla N° 17: Las capacitaciones de la Municipalidad Distrital de Catilluc busca lograr un buen desempeño de sus funciones. ....	41
Tabla N° 18: Usted, aplica los conocimientos aprendidos en los cursos en el desarrollo de sus funciones. ....	42
Tabla N° 19: Existe en la Municipalidad Distrital de Catilluc una política remunerativa adecuada. ....	43
Tabla N° 20: Considera usted que la remuneración de los puestos está de acuerdo con las labores desempeñadas en la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	44
Tabla N° 21: La Municipalidad Distrital de Catilluc tiene programas de recompensas económicas para los trabajadores que destacan.....	45
Tabla N° 22: Considera que la Municipalidad Distrital de Catilluc brinda recompensas sociales como reconocimiento laboral por el desempeño realizado.....	46
Tabla N° 23: Usted considera que las condiciones ambientales de su lugar de trabajo son idóneas para desempeñar sus labores. ....	47

Tabla N° 24: La Municipalidad Distrital de Catilluc ha establecido un programa de prestaciones sociales para sus trabajadores. ....	48
Tabla N° 25: Los materiales de oficina que utiliza la Municipalidad Distrital de Catilluc se encuentran en buenas condiciones. ....	49
Tabla N° 26: Usted hace uso adecuado de los recursos asignados por la Municipalidad Distrital de Catilluc para realizar sus actividades. ....	50
Tabla N° 27: Considera usted que los recursos asignados no son suficiente para lograr los objetivos planeados. ....	51
Tabla N° 28: Logra cumplir con las metas propuestas por su oficina con los recursos brindados. ....	52
Tabla N° 29: En algún momento genero gastos innecesarios a la Municipalidad Distrital de Catilluc por algún error cometido. ....	53
Tabla N° 30: Existe reducción de personal por tema presupuestal. ....	54
Tabla N° 31: El tiempo que requiere para la realización de sus labores es suficiente....	55
Tabla N° 32: Cuenta con disposición para cumplir con todas las metas trazadas por la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	56
Tabla N° 33: Usted, realiza sus actividades sin cometer errores. ....	57
Tabla N° 34: Cumple con los objetivos dentro de los tiempos programados. ....	58
Tabla N° 35: Usted, cuenta con la capacidad de dar soluciones a problemas que se presenten. ....	59
Tabla N° 36: Se trabaja con otras áreas con la finalidad de cumplir las metas en conjunto de la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	60
Tabla N° 37: Participa de reuniones laborales realizadas por su dependencia con el fin de generar un excelente equipo. ....	61
Tabla N° 38: El equipo de trabajo se apoya continuamente para desarrollar las actividades encomendadas. ....	62
Tabla N° 39: Se realiza reuniones para integrar al personal fomentando el compañerismo. ....	63
Tabla N° 40: Usted, se encuentra satisfecho laborando en la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	64
Tabla N° 41: Considera que se adapta de manera rápida a nuevas herramientas para ejecutar sus actividades dispuestas por la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	65
Tabla N° 42: Usted, considera que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo independientemente de la labor que desempeña. ....	66
Tabla N° 43: Considera usted que tiene una buena relación con sus jefes inmediatos. .	67
Tabla N° 44: Reclutamiento .....	68
Tabla N° 45: Selección del personal .....	69
Tabla N° 46: Capacitación .....	70
Tabla N° 47: Remuneración .....	71
Tabla N° 48: Retención .....	72
Tabla N° 49: Eficiencia .....	73
Tabla N° 50: Eficacia .....	74
Tabla N° 51: Trabajo en equipo .....	75
Tabla N° 52: Flexibilidad .....	76
Tabla N° 53: Prueba de Shapiro Wilk .....	77
Tabla N° 54: Relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral .....	78
Tabla N° 55: Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral .....	79

Tabla N° 56: Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral .....	80
Tabla N° 57: Correlación entre la capacitación y el desempeño laboral .....	81
Tabla N° 58: Correlación entre la remuneración y el desempeño laboral .....	81
Tabla N° 59: Correlación entre la retención y el desempeño laboral .....	82

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Tipos de reclutamiento.....	12
Figura N° 2: Técnicas de selección de personal .....	13
Figura N° 3: Proceso de capacitación .....	14
Figura N° 4: Elementos de la remuneración .....	15
Figura N° 5: Retención del personal .....	16
Figura N° 6: Evaluación de 360° .....	20
Figura N° 7: Escala de Likert .....	23
Figura N° 8: Criterios de confiabilidad.....	25
Figura N° 9: Grados de correlación .....	26
Figura N° 10: La Municipalidad Distrital de Catilluc da como preferencia el reclutamiento interno para asumir nuevos cargos. ....	29
Figura N° 11: La Municipalidad Distrital de Catilluc realiza publicaciones para reclutar personal externo.....	30
Figura N° 12: La experiencia es fundamental para reclutar al trabajador que desempeñara labores en la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	31
Figura N° 13: Su formación académica cumple necesariamente con las necesidades requeridas para el puesto al que va a desempeñar. ....	32
Figura N° 14: La Municipalidad Distrital de Catilluc otorga las vacaciones.....	33
Figura N° 15: Su horario de trabajo en la Municipalidad Distrital de Catilluc es el adecuado.....	34
Figura N° 16: Se cumplen sus derechos como trabajador en la Municipalidad Distrital de Catilluc.....	35
Figura N° 17: El área de RR.HH. realiza el análisis adecuado sobre el puesto a cubrirse antes de realizar la selección. ....	36
Figura N° 18: El área de RR.HH. detalla las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de realizar la selección.....	37
Figura N° 19: Las técnicas de selección por parte de la Municipalidad Distrital de Catilluc son realizadas de manera adecuada .....	38
Figura N° 20: Se administran exámenes de conocimientos básicos sobre el puesto a desempeñarse.....	39
Figura N° 21: La Municipalidad Distrital de Catilluc busca potenciar sus habilidades mediante talleres. ....	40
Figura N° 22: Considera usted que los talleres desarrollados por la Municipalidad Distrital de Catilluc mejoran sus relaciones interpersonales en el trabajo, reduce su estrés y mejora su clima laboral.....	41
Figura N° 23: Las capacitaciones de la Municipalidad Distrital de Catilluc busca lograr un buen desempeño de sus funciones. ....	42
Figura N° 24: Usted, aplica los conocimientos aprendidos en los cursos en el desarrollo de sus funciones. ....	43
Figura N° 25: Existe en la Municipalidad Distrital de Catilluc una política remunerativa adecuada. ....	44
Figura N° 26: Considera usted que la remuneración de los puestos está de acuerdo con las labores desempeñadas en la Municipalidad Distrital de Catilluc.....	45

Figura N° 27: La Municipalidad Distrital de Catilluc tiene programas de recompensas económicas para los trabajadores que destacan.....	46
Figura N° 28: Considera que la Municipalidad Distrital de Catilluc brinda recompensas sociales como reconocimiento laboral por el desempeño realizado. ....	47
Figura N° 29: Usted considera que las condiciones ambientales de su lugar de trabajo son idóneas para desempeñar sus labores. ....	48
Figura N° 30: La Municipalidad Distrital de Catilluc ha establecido un programa de prestaciones sociales para sus trabajadores. ....	49
Figura N° 31: Los materiales de oficina que utiliza la Municipalidad Distrital de Catilluc se encuentran en buenas condiciones. ....	50
Figura N° 32: Usted hace uso adecuado de los recursos asignados por la Municipalidad Distrital de Catilluc para realizar sus actividades. ....	51
Figura N° 33: Considera usted que los recursos asignados no son suficiente para lograr los objetivos planeados. ....	52
Figura N° 34: Logra cumplir con las metas propuestas por su oficina con los recursos brindados. ....	53
Figura N° 35: En algún momento genero gastos innecesarios a la Municipalidad Distrital de Catilluc por algún error cometido. ....	54
Figura N° 36: Existe reducción de personal por tema presupuestal. ....	55
Figura N° 37: El tiempo que requiere para la realización de sus labores es suficiente. ....	56
Figura N° 38: Cuenta con disposición para cumplir con todas las metas trazadas por la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	57
Figura N° 39: Usted, realiza sus actividades sin cometer errores. ....	58
Figura N° 40: Cumple con los objetivos dentro de los tiempos programados. ....	59
Figura N° 41: Usted, cuenta con la capacidad de dar soluciones a problemas que se presenten. ....	60
Figura N° 42: Se trabaja con otras áreas con la finalidad de cumplir las metas en conjunto de la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	61
Figura N° 43: Participa de reuniones laborales realizadas por su dependencia con el fin de generar un excelente equipo. ....	62
Figura N° 44: El equipo de trabajo se apoya continuamente para desarrollar las actividades encomendadas. ....	63
Figura N° 45: Se realiza reuniones para integrar al personal fomentando el compañerismo. ....	64
Figura N° 46: Usted, se encuentra satisfecho laborando en la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	65
Figura N° 47: Considera que se adapta de manera rápida a nuevas herramientas para ejecutar sus actividades dispuestas por la Municipalidad Distrital de Catilluc. ....	66
Figura N° 48: Usted, considera que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo independientemente de la labor que desempeña. ....	67
Figura N° 49: Considera usted que tiene una buena relación con sus jefes inmediatos. ....	68
Figura N° 50: Reclutamiento. ....	69
Figura N° 51: Selección del personal. ....	70
Figura N° 52: Capacitación. ....	71
Figura N° 53: Remuneración. ....	72
Figura N° 54: Retención. ....	73
Figura N° 55: Eficiencia. ....	74

Figura N° 56: Eficacia.....	75
Figura N° 57: Trabajo en equipo .....	76
Figura N° 58: Flexibilidad.....	77

## RESUMEN

Este informe de investigación, comprendió como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022. Se utilizó el diseño de investigación cuantitativa correlacional – transversal.

La población está representada a través de 24 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc. Por ende, la muestra será equivalente a la población.

Se empleo como técnica la encuesta y su instrumento fue 2 cuestionarios. Los cuestionarios estarán dirigidos para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc con la intención de identificar su grado de relación de una variable respecto a la otra; en cuanto a la recolección de datos son aquellos proporcionados por la estadística, como la construcción de tablas, construcción de gráficos y la ejecución de la prueba para la contrastación de hipótesis.

En cuanto a los resultados su grado de correlación es de 0.801 enfatizando que existe una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

Palabras clave: Gestión del talento humano y desempeño laboral

## ABSTRACT

The objective of this research report was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of the workers of the District Municipality of Catilluc, 2022. The quantitative correlational - cross-sectional research design was used.

The population is represented by 24 workers from the Catilluc District Municipality. Therefore, the sample will be equivalent to the population.

The survey was used as a technique and its instrument was 2 questionnaires. The questionnaires will be addressed to the workers of the Catilluc District Municipality with the intention of identifying their degree of relationship of one variable with respect to the other; Regarding data collection, they are those provided by statistics, such as the construction of tables, construction of graphs and the execution of the test for the contrasting of hypotheses.

Regarding the results, its degree of correlation is 0.801, emphasizing that there is a significant positive relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the District Municipality of Catilluc, 2022.

Keywords: Human talent management and job performance



## INTRODUCCIÓN

En los últimos años el término gestión de talento humano ha ido calando profundamente en las empresas que, gracias a la incorporación de nuevas tendencias, buscan el mejoramiento de los colaboradores brindando las facilidades para que puedan desempeñar sus actividades. Ahora mismo, este término es muy empleado por las grandes empresas que ven al trabajador como parte esencial de ellas y no solo como una fuente que genere dinero. Estas nuevas tendencias permiten que se capte e incorpore personal clave en el desarrollo de las metas plasmadas y a la vez capacitarlos óptimamente. Teniendo más claro el contexto se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022?; referente a su objetivo general se busca Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022. A su vez la hipótesis es la siguiente: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

Este informe está conformado por 4 capítulos de los cuales estarán mencionados a continuación:

Capítulo I: se desarrolla el objeto de estudio, donde está conformada con la contextualización del problema donde se representará también las características y las manifestaciones de la situación presentada en la empresa en el ámbito local, nacional e internacional.

Capítulo II: abarca el marco teórico, el desarrollo de la hipótesis.

Capítulo III: en este apartado se encuentra la metodología, en la cual está distribuida por su tipo, diseño, población, muestra, fuentes y técnicas de investigación, procesamiento de datos.

Capítulo IV: está representada por los resultados de investigación y la discusión con respecto a múltiples autores.

Se culmina con las conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO I: EL OBJETO DE ESTUDIO

### 1.1. Contextualización del objeto de estudio

#### 1.1.1. Realidad problemática

Actualmente a nivel mundial, se vive grandes transformaciones estructurales, económicas, sociales y culturales de lo cual en estos últimos años se ven reflejados de manera significativa. En cuanto al personal lo consideran como parte vital de toda organización con el propósito de que se encuentren a gusto y así obtenga un mejor rendimiento. La palabra “Gestión del talento humano” fue utilizado inicialmente en la década de los 90 por McKinsey & Company, posteriormente el uso de este término fue utilizado por otras empresas dejando un poco de lado el termino recursos humanos donde consideraban al personal como activos de capital, es decir, como fuente de generación de dinero. Según (Pérez, 2021) explica a la GTH “como el conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores”.

Según un estudio de (Endalia, 2021), se refiere que para realizar una sobresaliente gestión de talento humano se debe tener en cuenta 5 claves para su desarrollo donde la organización debe contar con una planificación que va a realizar, atraer a los candidatos idóneos que permitan el crecimiento de la organización, seleccionarlos de manera idónea, desarrollando sus habilidades profesionales y por ultimo buscar que estos trabajadores se encuentren satisfechos en la organización y no pretendan en ir a otro lugar generando amor por la institución convirtiendo las metas de la organización como suyas siempre y cuando se le brinde todas las facilidades de trabajo y un ambiente saludable.

Hoy en día en el Perú existen innumerables empresas que emplean el uso del término gestión del talento humano, donde buscan reflejar los procesos que desarrollan las empresas extranjeras en cuanto a su personal y al clima laboral saludable, coherente con su puesto y acorde con su salario percibido. La finalidad es generar una competencia sana entre todos los que conforman la empresa buscando cambios inicialmente pequeños, pero con un gran valor para todos.

En tal sentido, la Municipalidad Distrital de Catilluc en donde se realizará la investigación se encuentra ubicada en el Departamento de Cajamarca es uno de los 13

distritos de la provincia de San Miguel que tiene como alcalde hasta el año 2022 a Juan Noriel Flores Hernández. Una buena GTH por parte de la Municipalidad Distrital de Catilluc debe ser mejorar el desempeño de sus trabajadores porque teniéndolos en un ambiente saludable repercutirá que ofrezcan mejores condiciones de vida a los pobladores de su distrito, por eso es necesario que todo el personal se encuentre en un ambiente saludable. En cuanto a los problemas presentados en la Municipalidad Distrital de Catilluc referente al personal y que basaremos nuestro estudio de investigación es que existe escaso control en el ingreso y salida de los trabajadores, es decir, no hay control que permita saber a qué hora llegan y salen o si están realizando sus actividades encomendadas por sus áreas pertinentes o están desempeñando labores que no competen a la institución. Uno de los problemas presentados es que la Municipalidad Distrital de Catilluc no brinda incentivos económicos y sociales para motivar y retener a sus trabajadores para que estos se encuentren comprometidos con la institución con la finalidad de que desempeñen mejor sus actividades.

Entre los problemas a tener más énfasis es que no se realizan capacitaciones continuamente esto a futuro conllevará a que el trabajador no esté a la vanguardia de las tecnologías o herramientas que facilite realizar en óptimas condiciones sus labores. Como toda organización del sector público siempre existe demora en cuanto a pagos se refiere esto no es adverso a la situación que pasa la Municipalidad Distrital de Catilluc que también demoran en sus obligaciones contractuales que provoca disconformidad en sus trabajadores. Otros de los problemas recurrente no solo en la Municipalidad Distrital de Catilluc sino en innumerables municipalidades en parte rurales que contratan trabajadores sin el perfil que requiere el puesto provocando el retraso de las metas que se han propuesto a inicio de año hasta que este trabajador se adapte y realice o desempeñe su labor de la mejor manera.

Cabe indicar que existen trabajadores que desempeñan puestos, cuyos salarios no están de acuerdo con el puesto que están desempeñando, como también existen puestos de menos jerarquía con salarios superiores.

Es preciso decir que este informe tiene como propósito hacer descripción de la relación que hay entre las variables, donde se busca brindar las recomendaciones pertinentes que permitan a la Municipalidad Distrital de Catilluc desarrollar estrategias,

crear talleres o conferencias para mejorar las habilidades del personal y brindar un mejor ambiente laboral porque constituyen la parte fundamental de toda organización.

### 1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022?

### 1.1.3. Objetivos

#### Objetivos generales

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

#### Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Determinar la relación entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

### 1.1.4. Justificación

Es preciso señalar que esta investigación tendrá como justificación en 3 aspectos:

- **Justificación social:** El propósito de esta investigación es dar a conocer cómo se está asumiendo la integración de nuevo personal a la Municipalidad, que conllevara a representar de la mejor manera los intereses de los residentes de Catilluc de manera directa e indirecta con su trabajo realizados como funcionarios, por ello, es necesario que ellos estén capacitados y con la iniciativa de servir a su comunidad.

- **Justificación práctica:** permitió a la Municipalidad Distrital de Catilluc, conocer cuáles son los indicadores de GTH que más influyen en el rendimiento que presentan cada uno de los empleados, con el fin de generar mejoras en las actividades que se desarrollan. Asimismo, constituirá una fuente de consulta y referencia para posteriores investigaciones.
- **Justificación metodológica:** se desarrolló por medio de un enfoque cuantitativo – correlacional, toda vez que nos permitirá conocer las relaciones existentes.

### 1.1.5. Viabilidad

Este informe es viable porque se contará con todo el apoyo gerencial y de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc en referencia a la información, de igual manera se tiene los recursos económicos necesarios para llevar a cabo esta investigación. Este estudio se centrará en la misma municipalidad ya mencionada, a la vez nos permitirá contar con información precisa y oportuna brindada por todo el personal de la municipalidad.

Es claro precisar que todas las recomendaciones a la cual llegaremos serán presentadas y expuestas al jefe de RR.HH.

## 1.2. Características y manifestaciones del problema de investigación

### 1.2.1. Internacional

(Shilquigua Guamán, 2020), en “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018”, busco determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano con respecto al desempeño laboral de la Distribuidora Fonseca. El estudio realizado es descriptivo transversal con el propósito de hacer un análisis detallado sobre sus trabajadores, conocer sus fortalezas y debilidades. Los instrumentos utilizados son la entrevista que está dirigida al gerente de la distribuidora y un cuestionario para los empleados. Con respecto a la comprobación de su hipótesis emplearon la prueba de Chi cuadrado donde concluyen que si existe una incidencia.

(Estupiñan Murillo, 2021) su informe “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019”, precisó determinar la relación de una variable con respecto a la

otra en la municipal del Cantón Muisne con la finalidad de hacer un diagnóstico minucioso sobre el ambiente laboral y como es el trabajo en equipo. La metodología de investigación usada es descriptiva correlacional, la muestra es de 268 funcionarios del municipio donde se realizó un cuestionario. Se empleo el Rho Spearman en lo cual la información obtenida es que existe una correlación positiva alta, es decir, que las dos variables de investigación tienen una concordancia significativa.

(Guachimbosa Villalba & Altamirano Zanipatin, 2020), en su proyecto “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación”, cuyo objetivo primordial fue analizar la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo. El tipo de investigación es correlacional causal, en cuanto a la muestra se utilizó toda la población equivalente a 30 trabajadores administrativos mediante la ayuda de un cuestionario, siendo el motivo conocer la relación entre las variables. Se manifestó que hay una significativa relación entre sus variables mencionadas gracias al Rho Spearman.

### **1.2.2. Nacional**

(Lazo Huamani & Puñide Ames, 2019), en su documento “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco 2019”, tiene como base “determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral”. La metodología utilizada es descriptiva correlacional transversal. La muestra considerada son todos los colaboradores de la empresa, los instrumentos que se emplearon son 2 cuestionarios para cada variable. Los resultados arrojados fueron de 0.671 que existe correlación significativa alta entre las dos variables.

(Flores Evangelista & Flores Mucha, 2019), en su documento “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L - Junín, 2019”, su principal objetivo es “determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores”. La metodología es de enfoque cuantitativo su diseño es no experimental transeccional correlacional. La técnica empleada para la recopilación es la encuesta y como instrumento un cuestionario representado por 24 preguntas. Se utilizo como muestra a todos los integrantes que forman parte de “Inversiones Múltiples Flores” debido a que son 36 donde están incluidos jefes y trabajadores en general. Para conocer la prueba

a utilizar primeramente utilizaron la prueba de Shapiro Will como cimiento para saber que prueba emplear la cual fue Rho Spearman. Se demuestra que hay una correlación moderada por su grado de 0.646\*.

(Rojas Reyes & Vilchez Paz, 2018), en su proyecto “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, trata de relacionar a “la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal del puesto de salud”. La metodología empleada en su estudio es de enfoque cuantitativo correlacional no experimental, la muestra está compuesta por 50 colaboradores del puesto de salud. Se aplicó como técnica la observación, entrevista y encuesta. Su grado de correlación fue 0.641, se pudo evidenciar que existe relación significativa.

### **1.2.3. Local**

(Becerra Huatangare, 2021), en “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará – Jaén, 2021”, en esta investigación se enfocó en señalar la incidencia de la GTH en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pucará, el procedimiento escogido es cuantitativa correlacional con diseño no experimental, mientras la muestra está englobada por 40 involucrando a todos los administrativos, para recolección de datos se basaron precisamente en la encuesta empleando la realización de un cuestionario. Se infiere que existe una incidencia positiva entre las variables y con un alto porcentaje de aprobación por parte de los administrativos.

(More Mayanga, 2017) en su proyecto “Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016”, propone estrategias de gestión de talento humano que estimule el desempeño laboral en la empresa Ángel Divino. La metodología presentada es de tipo descriptivo no experimental, se consideró como muestra a 123 trabajadores con la finalidad de obtener información pertinente. Los resultados indicaron que el 71% de los trabajadores realizan de la mejor manera sus actividades asignadas, empero, un porcentaje menor el 29% todavía presentan imperfección en el desempeño de sus labores. Como conclusión se determinó crear un plan de GTH que ayude a tener los requisitos básicos para integrar a los nuevos personales

y así sea más rápida su inducción con la finalidad de fomentar el compañerismo y la colaboración mutua logrando así obtener resultados prometedores a futuro.

(Garcia Rebaza, 2021), en su informe “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo”, teniendo como iniciativa saber la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal. Su investigación es de tipo correlacional transversal, donde la población y muestra fue constituida por ciento sesenta y ocho enfermeros que desempeñan labores. Se realizó gracias al uso de la encuesta y 2 cuestionarios. Los cuestionarios estuvieron conformados por 21 y 8 ítems respectivamente para cada variable. Por consiguiente, los resultados más destacados se tienen que las dos variables se encuentran posicionados con un grado medio. Para comprobar su hipótesis se utilizó Tau B Kendall donde se infiere que grado de correlación es positiva baja.



## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas

#### 2.1.1. Gestión del talento humano

##### 2.1.1.1. Definiciones

(Chiavenato, 2009), nos dice que es la agrupación de estrategias relevantes que tiene como propósito integrar al personal a tomar decisiones oportunas en conjunto utilizando de la mejor manera los recursos de la empresa. Los equipos incluido el gerente pueden captar a las personas necesarias para el puesto a cubrir, luego deben capacitarlos y a la vez motivarlos para que realicen sus actividades no como obligaciones sino como algo cotidiano de crear una mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral.

(Ibáñez Machicao, 2011), detalla que es el proceso administrativo que tiene como finalidad conservar todas las habilidades que presentan y a su vez ayudarlo a acrecentarlos mediante capacitaciones, una persona es parte vital de una institución en busca de mejora.

(Pérez, 2021), precisa que es la integración de procesos de una empresa que tiene como fundamento la captación, desarrollo, motivación y retención de sus colaboradores. Es decir, es la forma que obtener mejores resultados para la empresa con integración de todos sus colaboradores para lograr las metas plasmadas por la empresa.

(Lazo Huamani & Puñide Ames, 2019), infieren que es la eficiencia que desarrolla un colaborador frente a las actividades asignadas, donde conlleva a mostrar sus experiencias, habilidades y conocimientos que requiere el cargo, mostrando así que el perfecto candidato a ese puesto.

(Guzmán, 2017), lo define como el conjunto dentro de una empresa que están implementados para buscar atraer, desarrollar, motivar y retener a sus trabajadores.

Teniendo un enfoque más claro podemos decir que es el conjunto de procesos mediante el cual la empresa busca reclutar, capacitar, incentivar, evaluar y mantener a sus trabajadores; con fin de crear y perseverar un ambiente saludable impulsando al trabajo en colaboración con todos sus miembros.

### ***2.1.1.2. Equipos de talento humano***

Según (Chiavenato, 2009), estos equipos se liberan de las tareas y se encargan de brindar asesoría interna con la finalidad que el área asuma estas tareas de la mejor manera teniendo en mente que están frente a las esperanzas de una entidad y de sus trabajadores. El personal abandona el apelativo de agentes pasivos, y se transforman en activos y pensantes que ayudan a cuidar y perseverar los bienes de la institución. Con esto las personas actualmente se les considera parte vital de la organización que forman parte de ella y participan en las decisiones conjuntas para generar un beneficio satisfactorio para todos los miembros del equipo.

### ***2.1.1.3. Aspectos del talento humano***

(Chiavenato, 2009), detalla los siguientes aspectos que debe tener una persona:

- Conocimiento: busca fomentar el aprendizaje continuo es decir que esté dispuesto a aprender más de lo que ya sabe para beneficio personal y de la empresa.
- Habilidad: es aplicar los conocimientos aprendidos para solucionar inconvenientes presentados en el trabajo de manera rápida y oportuna teniendo la iniciativa el mismo.
- Juicio. El trabajador debe examinar la situación y el contexto en la que se encuentra para dar las soluciones pertinentes y a la vez dar prioridades a los problemas más importantes.
- Actitud: un trabajador que cuente con una buena actitud podrá lograr sus metas, asumirá riesgos, buscare mejorar continuamente y acrecentar sus conocimientos para obtener buenos referencias por sus cualidades. Esto conlleva a lograr que se convierta en un líder a los ojos de sus compañeros.

### ***2.1.1.4. Importancia de la gestión de talento humano***

(Pérez, 2021), expresa que existen innumerables ventajas, como, por ejemplo:

- Mejoramiento y crecimiento permanente por parte del personal dando prioridad al mejoramiento personal como a sus capacidades para realizar de buena manera su labor.

- Promueve una cultura de logros de objetivos buscando que el trabajador tenga un rendimiento mejor.
- Impulsa un buen clima laboral con el propósito de crear un ambiente idóneo en el trabajo.
- Mayor satisfacción en el trabajo

(Guzmán, 2017), enumera las siguientes razones:

- Permite contar con un ambiente laboral más saludable fomentando la iniciativa y eficiencia de su personal mediante la confianza y motivación.
- Busca que los colaboradores estén a gusto, esto permitirá que ejerzan sus labores perfectamente.
- Proporciona la capacitación recurrente para el beneficio del trabajador y a su vez de la empresa.
- Implementar programas a beneficio de los trabajadores

#### ***2.1.1.5. Objetivos de la gestión del talento humano***

- Busca identificar y cubrir las necesidades que tengan sus trabajadores.
- Brindar a la empresa personal calificado y motivado.
- Fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo.
- Crear un balance oportuno entre los objetivos personales de los trabajadores con los del negocio.

#### ***2.1.1.6. Indicadores de la gestión del talento humano***

(Chiavenato, 2009), considera los 5 siguientes indicadores como parte vital de la GTH entre ellos encontramos:

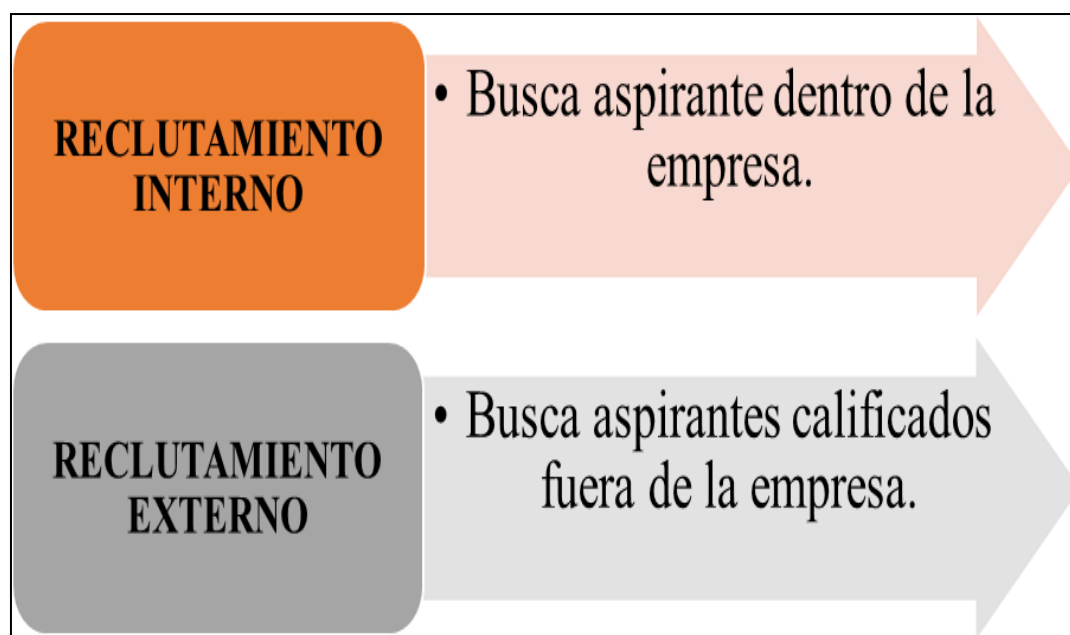
##### **(A). Reclutamiento**

El medio por el cual trata de captar a una facción de aspirantes a un cargo, la empresa debe divulgar el puesto en el mercado y atraer a aspirantes calificados. El mercado en el cual la empresa divulga la búsqueda de candidatos puede ser interno, externo o una combinación de ambos.

Aquí encontramos 2 tipos:

- El reclutamiento interno está dirigido a los aspirantes que están dentro de la organización o empresa con el propósito de promoverlos o dirigirlos a otras áreas más importantes donde sus conocimientos ayudarían a la empresa.
- El reclutamiento externo como su propio nombre lo dice busca aspirantes expertos fuera de la empresa que cumplan con todos los vacíos que se desea mejorar, por ello luego se debe someter a una selección minuciosa.

Por consiguiente, mientras el reclutamiento interno se centra en captar a sus mismos trabajadores para otras áreas donde sus virtudes sean aprovechadas mejor y en el caso del experto buscar un candidato que cuente con las mejores competencias para entablarse en el puesto.



*Figura N° 1: Tipos de reclutamiento*

*Nota: En la figura se aprecia los dos tipos de reclutamiento. Obtenido de (Chiavenato, 2009)*

### ***(B). Selección del personal***

Es un filtro que conlleva a que solo formen parte de la empresa las personas idóneas que cuenten con todas las características y habilidades requeridas para el puesto a cubrirse.

- La selección como un proceso de comparación: la empresa debe hacer una comparación entre los candidatos con el objetivo de conocer quién es el que cumple con el perfil del puesto.

- La selección como un proceso de decisión y elección: una vez realizada las comparaciones de los candidatos se debe tomar una decisión con la persona que obtuvo mayor calificación, pero existen casos donde dos o más participantes tienen el mismo puntaje es ahí donde el órgano encargado debe escoger al candidato que ellos creen que es el mejor para ocupar el puesto.

#### Técnicas de selección del personal

Esto se da siempre cuando se cuente con toda información pertinente respecto al puesto que se busca cubrir, para ello se debe conocer más a los aspirantes al puesto. Para ello existen 5 categorías que sirven para escoger al nuevo personal como lo evidencia la siguiente imagen:



*Figura N° 2: Técnicas de selección de personal*

*Nota: Se muestra la secuencia exacta de realización. Obtenido de (Chiavenato, 2009)*

#### (C). Capacitación

Es el desarrollo destinado a coadyuvar a que los colaboradores alcancen los objetivos trasados por la empresa. La capacitación tiene como fundamento aumentar sus habilidades y sus capacidades para que estén preparados para la exigencia del puesto. Mayormente los cursos de capacitación se centran en brindar al colaborador información pertinente acerca de la empresa como por ejemplo sus políticas, procedimientos, reglas, entre otras.

- Proceso de capacitación

Este proceso consta de 4 pasos:

- ✓ El diagnóstico, permite conocer las deficiencias que se presentan y deben ser atendidas mediante la instrucción del equipo.
- ✓ El diseño se procede a realizar un boceto de capacitación donde se especifique las necesidades que se desean ser atendidas.
- ✓ La implantación es llevar a cabo lo antes mencionado.
- ✓ La evaluación permite conocer si se lograron obtener los resultados deseados.



*Figura N° 3: Proceso de capacitación*

*Nota: Nos muestran los pasos a seguir en el proceso. Obtenido de (Chiavenato, 2009)*

#### **(D). Remuneración**

Es el conjunto de premios cuantificables que una persona percibe por desempeñar una actividad específica. Consta de 3 elementos la remuneración básica, los incentivos salariales y la remuneración indirecta/prestaciones.

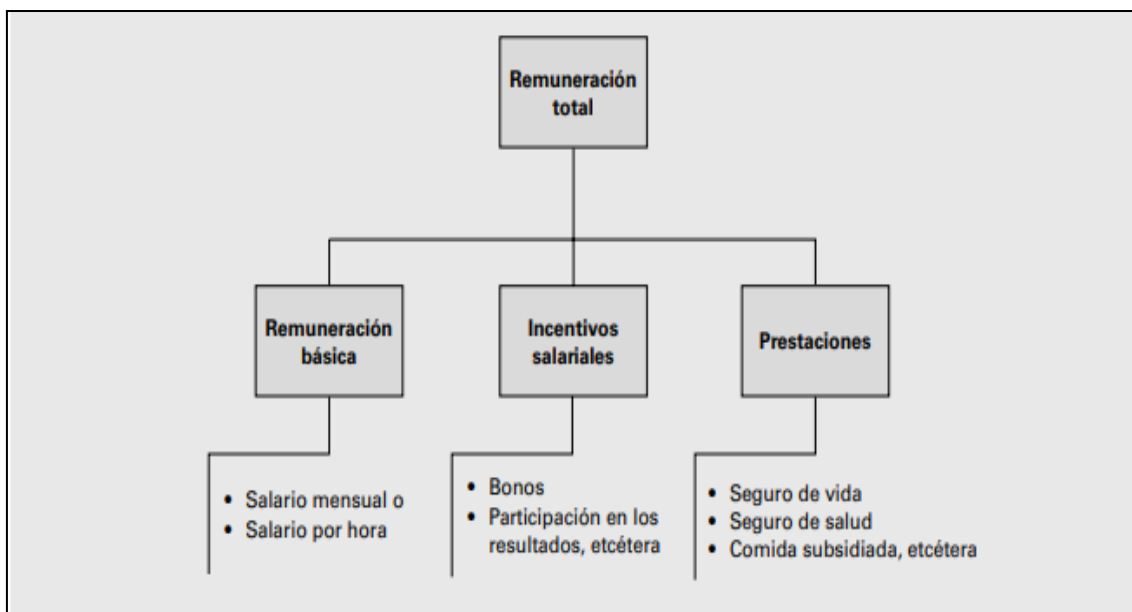


Figura N° 4: Elementos de la remuneración

Nota: Esquema donde especifica las diferentes formas de pago. Obtenido de (Chiavenato, 2009)

- Aspectos al decidir el salario:
  - ✓ El trabajo es por una remuneración
  - ✓ El trabajador representa un valor para la organización.
  - ✓ La organización pone a su personal en una jerarquía de status dentro de ella.
  - ✓ Representa el estilo o nivel de vida del personal.
  - ✓ Genera una inversión de la empresa que produce un rendimiento.
- Tipos de salarios

Se detalla que existen 3 tipos de salario:

1. El salario por tiempo se refiere a la asignación con base en el tiempo en una entidad. Las unidades horarias muestran diferentes formas de contrato ya sea quincenales o mensuales, por lo que las personas están contratadas según ese periodo de tiempo específico.

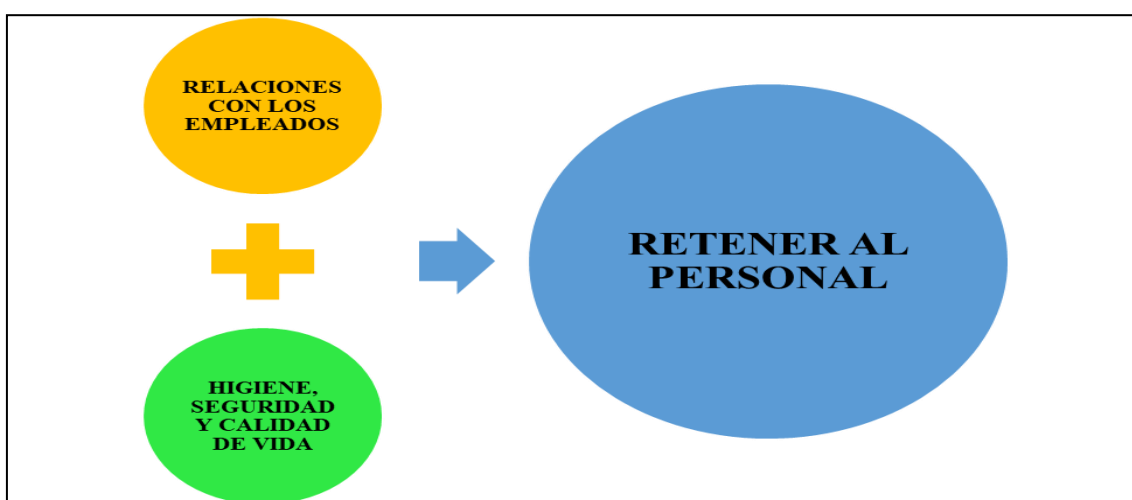
2. El salario por resultados se refiere a la proporción de un bien que un individuo produce. Abarca los sistemas de incentivos por porcentajes de avances y los premios por productividad realizada.

3. El salario por tarea es la unión de los 2 mencionados con anticipación, por consiguiente, una persona puede estar sometida a trabajar por un determinado tiempo específico como a la vez a cuanto produce diariamente.

### (E). Retención

La retención de empleados requiere demasiado cuidado porque involucra una variedad de temas, incluido el estilo administrativo, las relaciones que se tiene, los programas de seguridad y salud para garantizar un estilo de vida saludable para todos. El medio de retención tiene como fundamento contar con las personas contentas y animados, asegurándoles lo fundamental en toda organización las condiciones remunerativas, sociales y de salud adecuada para que ellos solo se preocupen en realizar bien sus quehaceres.

Para eso es de suma importancia contar con una buena relación con sus trabajadores. Es decir que se debe tener una relación muy cercana con sus colaboradores con la finalidad de que se encuentren a gusto en la empresa; en cuanto higiene, seguridad y calidad de vida brindándoles a la vez un bienestar que al fin al cabo coadyuva a una mejor realización de sus tareas.



*Figura N° 5: Retención del personal*

*Nota: En la figura representa la suma que se debe seguir para lograr la retención. Obtenido de (Chiavenato, 2009)*

### 2.1.2. Desempeño laboral

#### 2.1.2.1. Definiciones

(Robbins, 2009), lo define al desempeño laboral como la forma como el personal afronta la realización de una actividad determinada de manera eficiente.

(Milkovich & Boudreau, 1994), ellos precisan que son las habilidades, características, capacidades y cualidades que hacen único a una persona para desarrollar



sus labores de la mejor manera diariamente buscando obtener resultados para logro personal y beneficio de la empresa.

(Chiavenato, 2009), lo conceptualiza como la valoración en la realización de todo trabajador en el ejercicio de sus quehaceres diarios, los objetivos que se plasma en mente para cada mes, las características particulares que brinda y hace diferente a los demás. El desempeño laboral sirve para discernir las habilidades, características y su ímpetu de un trabajador con finalidad de brindar un aporte a la organización que pertenece.

#### ***2.1.2.2. Propósitos de evaluar el desempeño laboral***

(Robbins, 2009), menciona los siguientes propósitos:

- Ayuda en la toma de decisiones de RR.HH., es decir estas evaluaciones permite agrupar todas las cualidades presentadas por todo el personal que coadyuvara en destacar que personal es el idóneo para tener un ascenso o ser destituido de su cargo por lo cumplir con las expectativas.
- Una constante evaluación proporciona conocer las deficiencias y virtudes que cuenta el personal del área que está sometida a evaluaciones donde implicara identificar al detalle si es necesario conceptualizar la idea de un taller con el fin de mejorar los aspectos de las personas que necesitan ayuda.
- Las evaluaciones también cumplen con el propósito de que las personas estén en constante mejora y no crean que tienen los conocimientos necesarios porque el mundo es cambiante actualmente.
- Las evaluaciones de desempeño como base para la asignación de recompensas permiten facilitar las tomas de las decisiones con la finalidad de obtener un incremento en su salario por mérito, así como otras recompensas.

(Chiavenato, 2009), nos precisa los siguientes propósitos de evaluación:

- Recompensas: porque permite realizar un análisis que fundamente aumentos de salario, promociones, transferencias, es decir, fomenta que logren sus propósitos por sus merecimientos propios.
- Realimentación: es la recaudación de apreciaciones que tiene un compañero de trabajo con referencia a otro con la finalidad de conocer sus virtudes.

- Desarrollo: conlleva a que ellos mismos se den cuenta en que cosas están haciendo bien y en que deben mejorar, es decir, saber sus fortalezas y debilidades.
- Relaciones: tiene como propósito que el personal mejore sus relaciones con todo el personal de la empresa.
- Asesoría: es el compendio de información recaudada que permitirá aconsejar en que puntos deben mejorar el personal.

#### ***2.1.2.3. Criterios de evaluación del desempeño laboral***

(Robbins, 2009), precisa que los criterios que se escoge para la calificación del desempeño de los colaboradores tienen que ver siempre con las actividades que estos realicen.

Existen 3 pilares de criterios para evaluar el desempeño los cuales son:

- Resultados de la tarea individual: este criterio tiene como propósito la evaluación de los resultados de los colaboradores por actividad encomendada a su cargo como la realizó y que resultados obtuvo.
- Comportamientos: se evalúa directamente las acciones de cada trabajador, sus contribuciones como en la sugerencia de mejoras, las participaciones para la realización de tareas voluntariamente y buscan que la empresa funcione como eficientemente posible.
- Características: son aquellos que están más lejos del desempeño del trabajador, es decir, evalúa al personal con las siguientes características contar con una buena actitud, reflejar confianza, ser confiable y tener experiencia.

#### ***2.1.2.4. Métodos de evaluación del desempeño***

Entre las técnicas más importantes según (Robbins, 2009) nos especifica los siguientes. En las secciones anteriores se explicó qué evaluar y quién debe hacer la evaluación.

- Ensayos escritos: considerado por el autor el método más sencillo porque permite describir sus fortalezas, debilidades, habilidades y desempeño que ha tenido. Este método no necesita mucha capacitación para efectuarse.

- Incidentes críticos: el evaluador se enfoca en los comportamientos clave de los trabajadores que efectúan una actividad con eficacia y sin ella. Se puede decir que el evaluador describe todo lo que ha realizado el trabajador y saber si ha sido eficaz o ineficaz.
- Escalas gráficas de calificación: este método es el más popular y antiguo de métodos de evaluación. Donde el evaluador implementa una lista y las ordena mediante puntuaciones desde 1 a 5 señalando sus cualidades, habilidades, trabajo en equipo, etc.
- Escalas de calificación ancladas en el comportamiento: es la combinación de los métodos de evaluación de escala de graficas e incidentes críticos donde se describen los comportamientos del personal mediante puntuaciones.
- Comparaciones forzadas: se ejecuta en comparar a dos miembros viendo cuál de los 2 tiene una mayor eficiencia. Existen los siguientes tipos:
  - ✓ El ordenamiento por grupo: se precisa que el evaluador asigne al trabajador en una clasificación particular. Es decir, ubicarlos mediante numeración por grupo por ejemplo el que tiene mejor calificación con el de más bajo.
  - ✓ El ordenamiento individual: ordena a los trabajadores del mejor al peor. Es decir, si el gerente tiene que a 30 trabajadores los debe evaluar por orden de mérito del bueno al malo.

#### ***2.1.2.5. Indicadores del desempeño laboral***

(Lazo Huamani & Puñide Ames, 2019), considera los siguientes indicadores para el desempeño laboral:

##### **(A). Eficiencia**

(George Quintero & Matos Laffita, 2021) nos dicen que es la optimización de los recursos para obtener los resultados requeridos, es decir, ser eficiente significa gastar de la mejor manera los recursos de la empresa y no menos. También lo considera como la relación recursos-resultados.

##### **(B). Eficacia**

(George Quintero & Matos Laffita, 2021), se refiere como el logro de los objetivos o resultados mediante las condiciones idóneas, es decir, se debe reflejar los resultados con respecto a sus metas. También enfatiza que “para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más”

### (C). Trabajo en equipo

(Louffat Olivares, 2016), lo representa como a un “grupo de individuos que convergen sinérgicamente para lograr un objetivo común, mediante la distribución de roles y fundamentados en las competencias que ostentan”

### (D). Flexibilidad

(Cuesta Santos, 2015), precisa que es la forma como el trabajador se adapta y realiza el desempeño de sus laborales de forma dinámica y está dispuesto al cambio o situaciones nuevas.

#### 2.1.2.6. Evaluación de 360°

(Robbins, 2009), detalla que la eficacia de las evaluaciones de 360° son confusas, muestran a los colaboradores una perspectiva muy alta sobre su desempeño, como también todo lo contrario. Con el objeto de minimizar costos, la mayoría de empresa no se toman el tiempo de capacitar a los encargados de la evaluación respecto de hacer críticas constructivas, algunas empresas permiten que los empleados escojan a los colegas y subordinados que los evaluarán, lo que infla de manera artificial la retroalimentación. También hay problemas por la dificultad de reconciliar los desacuerdos y contradicciones entre los grupos que califican.

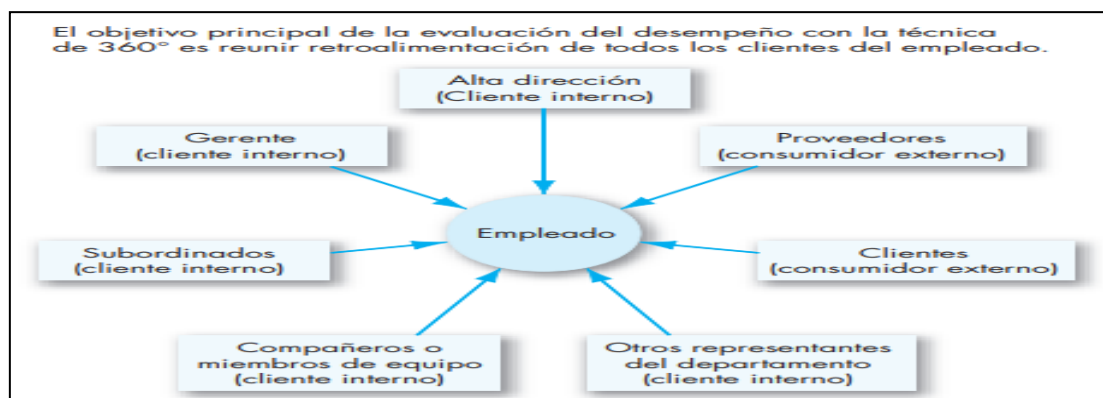


Figura N° 6: Evaluación de 360°

Nota: Busca reunir a todos los que se involucran de manera directa con el empleado.

(Chiavenato, 2009), precisa que en la evaluación de 360° forman parte la totalidad de gente que han tenido un acercamiento con el personal en evaluación donde califican su desempeño. Es importante “porque produce información distinta, procedente de todas partes, y sirve para asegurar la adaptación y el acoplamiento del trabajador a las diversas demandas que recibe de su entorno de trabajo”. Por consecuencia, para el personal evaluado no es fácil esta evaluación porque recibe comentarios de diferentes partes donde conllevara a si su resultado es favorable o malo por eso el personal debe tener una mentalidad abierta a las criticas positivas y negativas.

## **2.2. Hipótesis**

### **2.2.1. Hipótesis general**

- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

### **2.2.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Existe una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Existe una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.
- Existe una relación significativa entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA DESARROLLADA**

### **3.1. Diseño metodológico**

(Bernal, 2010), nos dice que la investigación correlacional tiene como fundamento demostrar el grado de relación entre las variables de estudio. Según este autor el punto más rescatable de esta investigación es que permite examinar las relaciones de una con referencia a la otra variable, pero en ningún momento explica la causa que refleja la relación entre las 2 variables.

Se utilizo la investigación cuantitativa correlacional transversal porque nos permitirá conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc en un momento dado.

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

(Hernández Sampieri, 2014), "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones"

En referencia a su población estuvo integrada por 24 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Catilluc.

#### **3.2.2. Muestra**

(Bernal, 2010), define a la muestra como la parte de una población que se va a estudiar, es decir es el número exacto en donde se obtendrá la información requerida para la investigación.

Por ser una población pequeña no se aplicó la fórmula de población finita, es decir, se trabajó con el numero integro de la población, donde se evidencia que la muestra será igual a la población.

### 3.3. Fuentes, técnicas de recolección y procesamiento de datos

#### 3.3.1. Fuentes

Se utilizó como fuentes de investigación las fuentes primarias con la finalidad de recolectar información pertinente para la investigación como por ejemplo de libros, artículos, tesis, publicaciones en revistas y blogs empresariales de origen único.

#### 3.3.2. Técnicas de recolección

Se aplicó como técnica: una encuesta. En la cual se elaboró 2 cuestionarios con 21 y 19 interrogantes respectivamente con la finalidad de recaudar datos importantes de los trabajadores de la municipalidad con el designio de conocer cuánto se relaciona una variable respectivamente con la otra en la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

#### 3.3.3. Procesamiento de datos

Se empleó como procesamiento de datos el SPSS versión 26, que permitirá realizar la tabulación de los datos, gráficos, comprobación de la hipótesis con el propósito de obtener los mejores resultados posibles.

Se precisó el uso de la escala de Likert como medición de los cuestionarios con la intención de conocer el nivel de respuesta de las premisas presentadas, de las cuales están reflejadas de acuerdo a diferentes puntuaciones.

<b>CÓDIGO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>VALORACIÓN</b>
<b>S</b>	<b>Siempre</b>	<b>5</b>
<b>CS</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>AV</b>	<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>CN</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>N</b>	<b>Nunca</b>	<b>1</b>

*Figura N° 7: Escala de Likert*

*Nota: Refleja las diferentes puntuaciones.*

### 3.3.4. Validez de los instrumentos

Para la validez fue dada mediante la colaboración de 3 especialistas referente al tema presentado en la investigación, que permitió recolectar las opiniones y puntos de vistas de cada trabajador por medio del cuestionario. Cabe reflejar que todos dieron fe que los cuestionarios están aptos para su aplicación según los criterios y recomendaciones presentadas por cada uno.

Especialista 1: MG. Héctor Segundo Ramírez Namuche

Especialista 2: MG. Noé Alberto Rosillo Alberca

Especialista 3: DR. Gerardo Gaspar Meza Malca

Los especialistas encargados de la validación catalogaron a los cuestionarios de la siguiente manera.

*Tabla N° 1: Validez del cuestionario Gestión del talento humano*

ESPECIALISTAS	Calificación					Promedio
	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	
<b>Esp. 1</b>					X	Excelente
<b>Esp. 2</b>				X		
<b>Esp. 3</b>					X	

*Nota: Esta tabla muestra la puntuación de cada especialista respecto al cuestionario 1*

*Tabla N° 2: Validez del cuestionario Desempeño laboral*

ESPECIALISTAS	Calificación					Promedio
	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	
<b>Esp. 1</b>					X	Excelente
<b>Esp. 2</b>				X		
<b>Esp. 3</b>					X	

*Nota: Esta tabla muestra la puntuación de cada especialista respecto al cuestionario 1*



### 3.3.5. Confiabilidad

(Hernández Sampieri, 2014), precisa que es el nivel de aplicación de un objeto que al ser repetido varias veces producirá resultados similares.

La técnica implementada fue el alfa de Cronbach con su uso permitió conocer si son fiables los cuestionarios presentados para esta investigación, en donde se precisa detalladamente numéricamente coeficiente obtenido. Por otro lado, (Betancourt Velásquez & Caviedes Niño, 2018) detalla los criterios de medición.

Coeficiente	Criterio
Coeficiente alfa $>.9$	Es excelente
Coeficiente alfa $>.8$	Es bueno
Coeficiente alfa $>.7$	Es aceptable
Coeficiente alfa $>.6$	Es cuestionable
Coeficiente alfa $>.5$	Es pobre
Coeficiente alfa $<.5$	Es inaceptable

*Figura N° 8: Criterios de confiabilidad*

*Nota: Obtenido de (Betancourt Velásquez & Caviedes Niño, 2018)*

Los resultados reflejados son:

*Tabla N° 3: Alfa de Cronbach*

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de premisas
Gestión del talento humano	.951	21
Desempeño laboral	.899	19

Nota: Resultados obtenidos por cada variable de estudio. Obtenido del Spps V26

Mediante el uso del alfa de Cronbach se evidencio que el primer cuestionario es de 0.951, por lo tanto, se denota que el grado de confiabilidad es Excelente. Por consiguiente, el segundo cuestionario manifestó un 0.899 a diferencia del anterior su grado de confiabilidad fue considerado como Bueno.

### 3.3.6. Método de análisis de datos

Se realizó mediante el Spps Versión 26 y la ayuda del Microsoft Excel para el traspaso de respuestas de los trabajadores, en cuanto al Spps este programa tiene la capacidad de realizar un análisis estadístico avanzado con variables múltiples donde permitirá obtener datos como el alfa de Cronbach, la prueba de normalidad y por último que prueba se utilizará para comprobar la hipótesis.

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Figura N° 9: Grados de correlación*

*Nota: Obtenido de (Hernández Sampieri, 2014)*

### 3.3.7. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
1. Gestión del talento humano	1.1. Reclutamiento	Comunicación y publicación	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (1,2) Regular (3) Bueno (4,5)
		Perfil del colaborador	3,4		
		Condiciones laborales	5,6,7		
	1.2. Selección del personal	Información sobre el perfil del puesto	8		
		Competencias laborales	9		
		Técnicas	10,11		
	1.3. Capacitación	Habilidades	12,13		
		Conocimientos	14,15		
	1.4. Remuneración	Política remunerativa	16,17		
		Incentivos salariales	18		
	1.5. Retención	Reconocimiento	19		
		Condiciones adecuadas	20		
		Prestaciones laborales	21		
2. Desempeño laboral	2.1. Eficiencia	Optimización de recursos	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (1,2) Medio (3) Alto (4,5)
		Minimización de costos	5,6		
		Optimización de tiempo	7		
	2.2. Eficacia	Disposición para logra objetivos	8,9		
		Cumplimiento de objetivos	10,11		
	2.3. Trabajo en equipo	Cooperación y participación	12,13		
		Compañerismo e integración	14,15		
	2.4. Flexibilidad	Adaptabilidad	16,17		
		Relaciones interpersonales	18,19		

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

En referencia a los cuestionarios aplicados están conformados por 21 y 19 premisas detalladamente según sus indicadores de cada variable, donde se especifica que su alfa de Cronbach es Excelente y Bueno respectivamente.

A la vez conlleva a afirmar que los resultados presentados en este capítulo están acorde a la realidad de la institución, procesado mediante el programa SPSS que permitió realizar la prueba de normalidad la cual fue Shapiro Wilk y en cuanto a la comprobación de la hipótesis fue presentada por Rho Spearman.

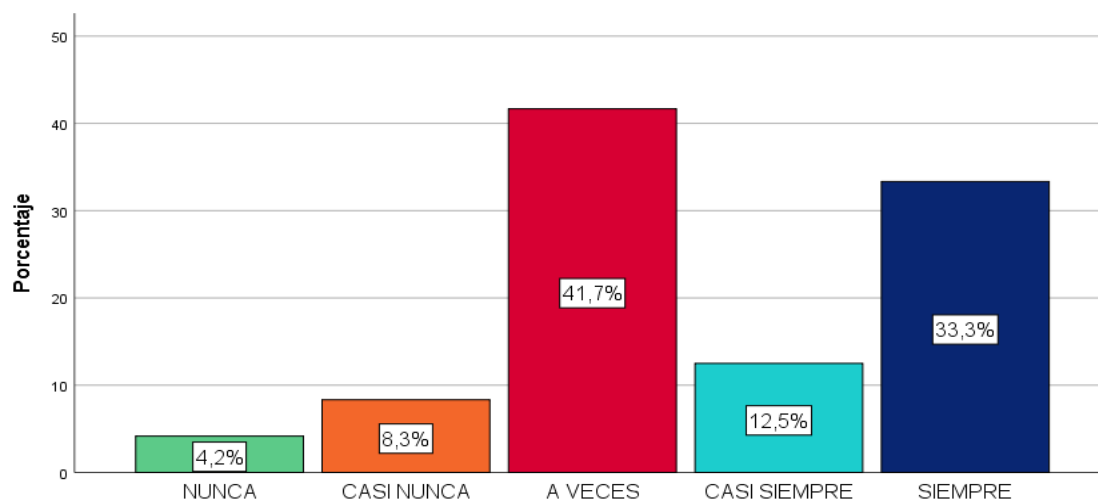
#### 4.1.1. Resultados descriptivos del cuestionario Gestión del talento humano

##### PREGUNTA 1

*Tabla N° 4: La Municipalidad Distrital de Catilluc da como preferencia el reclutamiento interno para asumir nuevos cargos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	2	8,3	12,5
	A VECES	10	41,7	54,2
	CASI SIEMPRE	3	12,5	66,7
	SIEMPRE	8	33,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 10: La Municipalidad Distrital de Catilluc da como preferencia el reclutamiento interno para asumir nuevos cargos.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

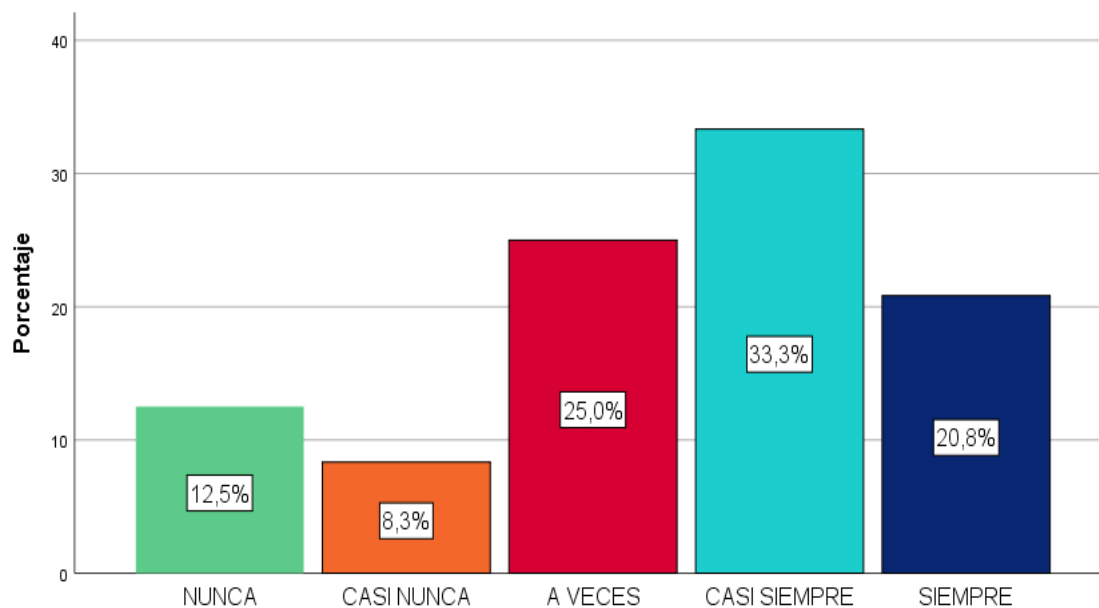
De acuerdo a los resultados obtenidos el 41.7% de los trabajadores expresan que AVECES reclutan personal interno para asumir otros cargos, seguido del 33.3% que precisan que SIEMPRE. Asimismo, el 12.5% expresan que CASI SIEMPRE; y solamente el 8.3% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 2**

*Tabla N° 5: La Municipalidad Distrital de Catilluc realiza publicaciones para reclutar personal externo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	12,5	12,5
	CASI NUNCA	2	8,3	20,8
	A VECES	6	25,0	45,8
	CASI SIEMPRE	8	33,3	79,2
	SIEMPRE	5	20,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 10-2022*



*Figura N° 11: La Municipalidad Distrital de Catilluc realiza publicaciones para reclutar personal externo.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

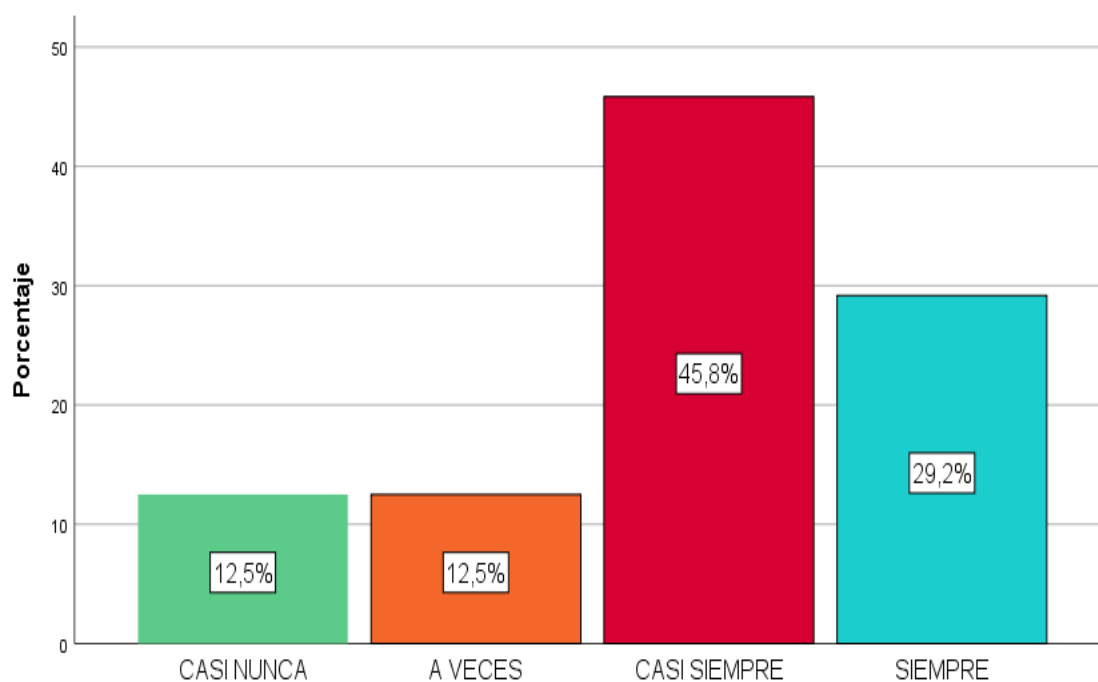
El 33.3 % de los trabajadores expresan que CASI SIEMPRE reclutan personal externo para asumir otros cargos, seguido del 20.8% que manifiestan que SIEMPRE. Asimismo, el 25% expresan que A VECES; y solamente el 12.5% NUNCA.

### **PREGUNTA 3**

*Tabla N° 6: La experiencia es fundamental para reclutar al trabajador que desempeñara labores en la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	12,5	12,5
	A VECES	3	12,5	25,0
	CASI SIEMPRE	11	45,8	70,8
	SIEMPRE	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 12: La experiencia es fundamental para reclutar al trabajador que desempeñara labores en la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

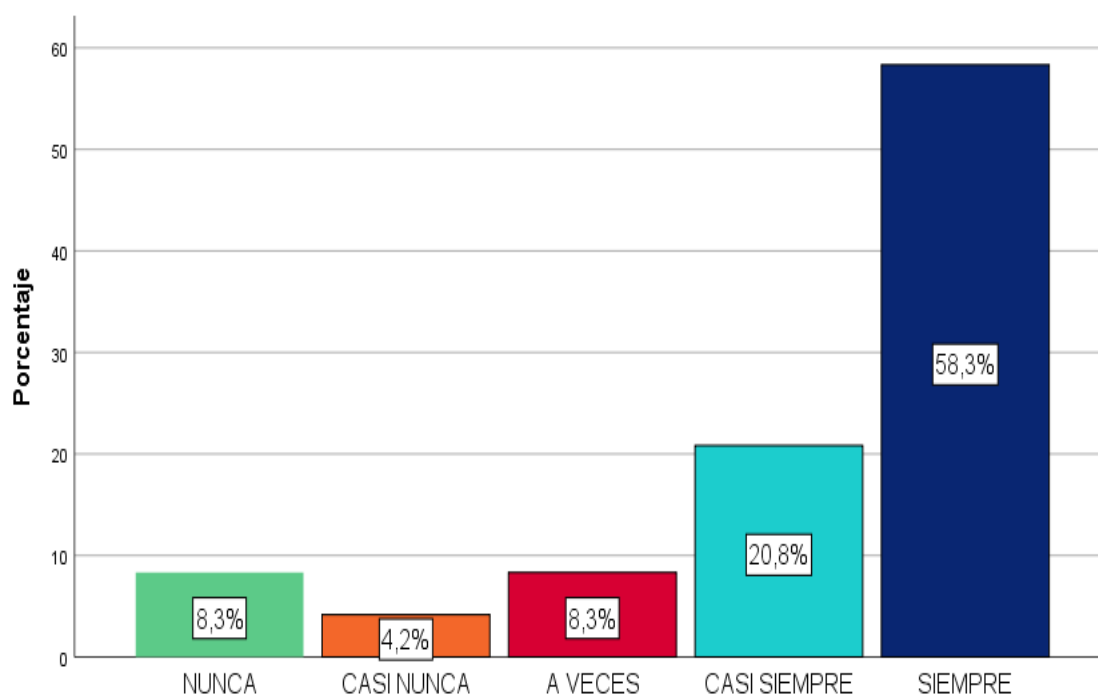
El 45.8% de los trabajadores expresan que CASI SIEMPRE la experiencia es considerada para reclutar personal para asumir otros cargos, seguido del 29.2% que manifiestan SIEMPRE. En tanto, el 12.5% expresan A VECES y CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 4**

*Tabla N° 7: Su formación académica cumple necesariamente con las necesidades requeridas para el puesto al que va a desempeñar.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	8,3	8,3
	CASI NUNCA	1	4,2	12,5
	A VECES	2	8,3	20,8
	CASI SIEMPRE	5	20,8	41,7
	SIEMPRE	14	58,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 13: Su formación académica cumple necesariamente con las necesidades requeridas para el puesto al que va a desempeñar.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

El 58.3% creen que su formación académica SIEMPRE cumple con todos los requerimientos del puesto, consecuentemente el 20.8% observa que CASI SIEMPRE. Además, el 8.3% resaltan que A VECES y NUNCA.

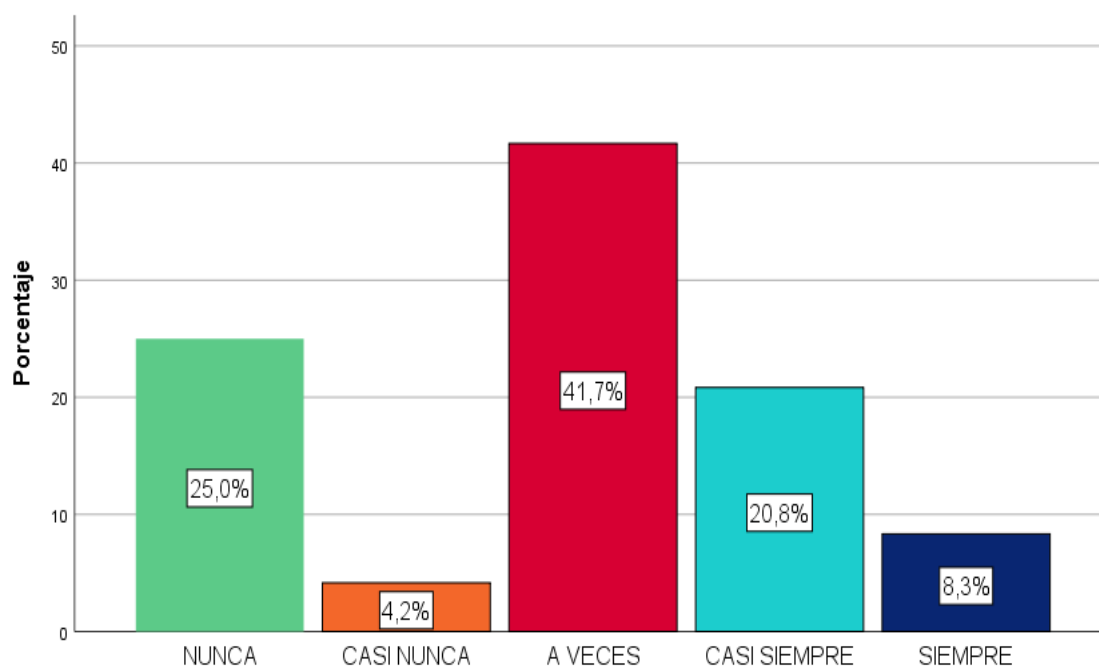
### **PREGUNTA 5**

*Tabla N° 8: La Municipalidad Distrital de Catilluc otorga las vacaciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	25,0	25,0
	CASI NUNCA	1	4,2	29,2
	A VECES	10	41,7	70,8
	CASI SIEMPRE	5	20,8	91,7
	SIEMPRE	2	8,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*





*Figura N° 14: La Municipalidad Distrital de Catilluc otorga las vacaciones.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

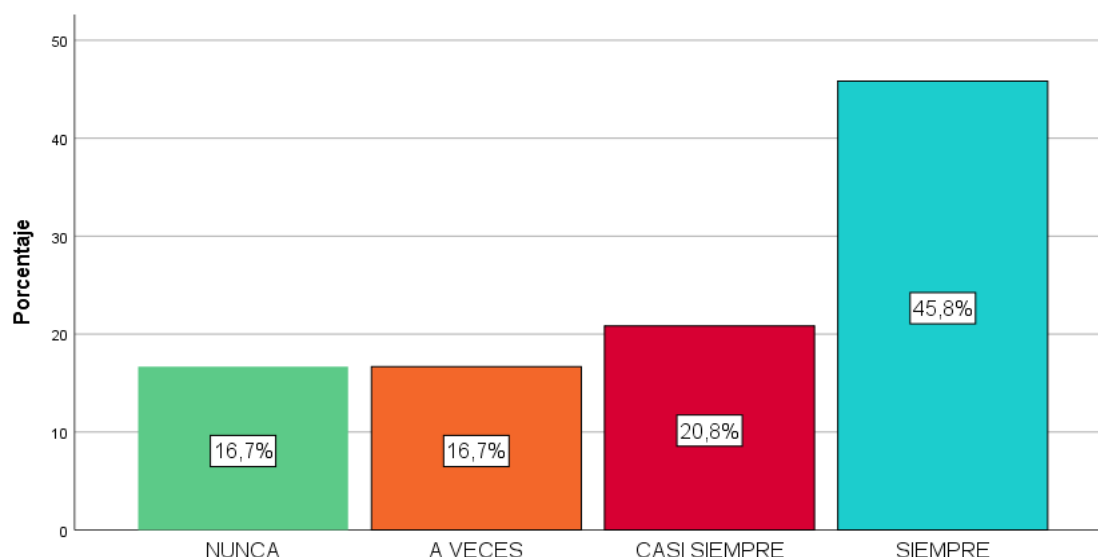
El 41.7% informan que A VECES la municipalidad de Catilluc les brinda las vacaciones pertinentes a tiempo, en todo caso también existe un numero considerado que expresa que NUNCA se le brindado un 25%. Por último, el 20.8% establece que CASI SIEMPRE; y solamente un 8.3% SIEMPRE.

### **PREGUNTA 6**

*Tabla N° 9: Su horario de trabajo en la Municipalidad Distrital de Catilluc es el adecuado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	16,7	16,7
	A VECES	4	16,7	33,3
	CASI SIEMPRE	5	20,8	54,2
	SIEMPRE	11	45,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 15: Su horario de trabajo en la Municipalidad Distrital de Catilluc es el adecuado.*  
*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

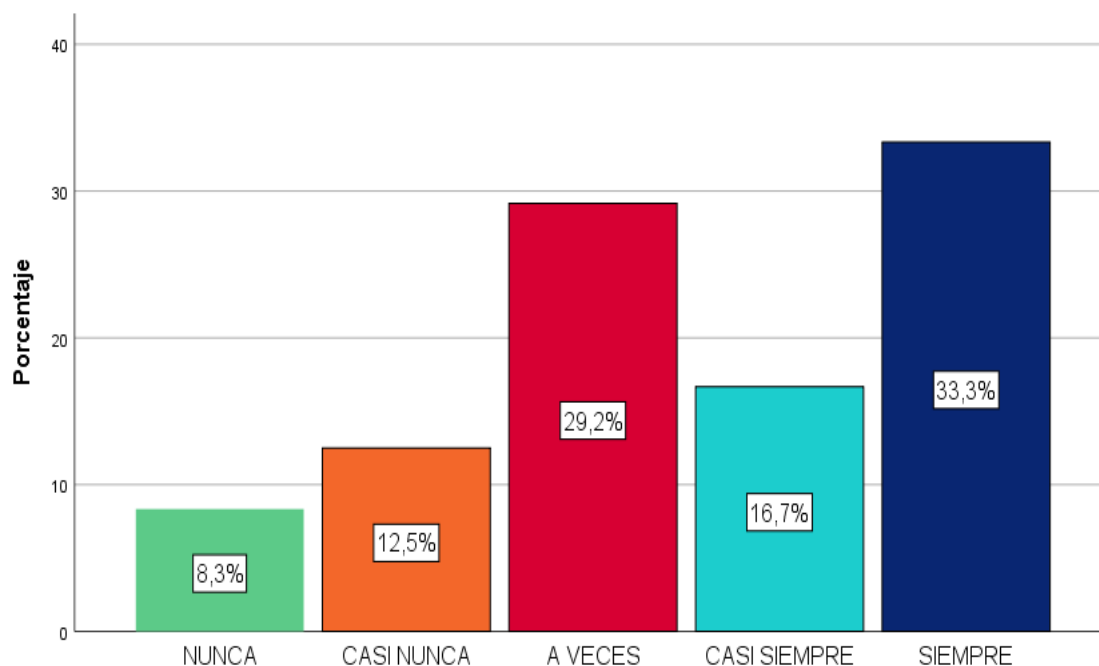
Los trabajadores consultados dicen que el 45.8% SIEMPRE su horario de trabajo es el adecuado, a su vez, un 20.8% destaca que CASI SIEMPRE es bueno. Por ende, el 16.7% infiere que A VECES y NUNCA.

### **PREGUNTA 7**

*Tabla N° 10: Se cumplen sus derechos como trabajador en la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	8,3	8,3
	CASI NUNCA	3	12,5	20,8
	A VECES	7	29,2	50,0
	CASI SIEMPRE	4	16,7	66,7
	SIEMPRE	8	33,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 16: Se cumplen sus derechos como trabajador en la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

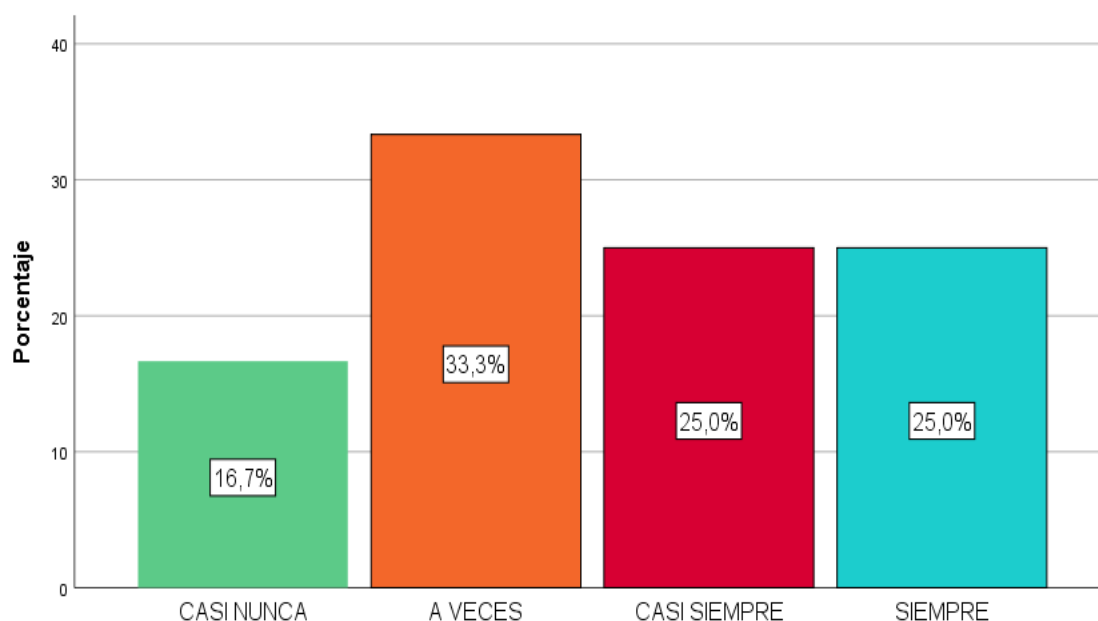
Se infiere que el 33.3% enfatizan que SIEMPRE la Municipalidad Distrital de Catilluc hace prevalecer sus derechos, asimismo el 29.2% recalcan que A VECES. De ese modo, el 16.7% señala que CASI SIEMPRE; y solo el 12.5% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 8**

*Tabla N° 11: El área de RR.HH. realiza el análisis adecuado sobre el puesto a cubrirse antes de realizar la selección.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	16,7	16,7
	A VECES	8	33,3	50,0
	CASI SIEMPRE	6	25,0	75,0
	SIEMPRE	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 17: El área de RR.HH. realiza el análisis adecuado sobre el puesto a cubrirse antes de realizar la selección.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

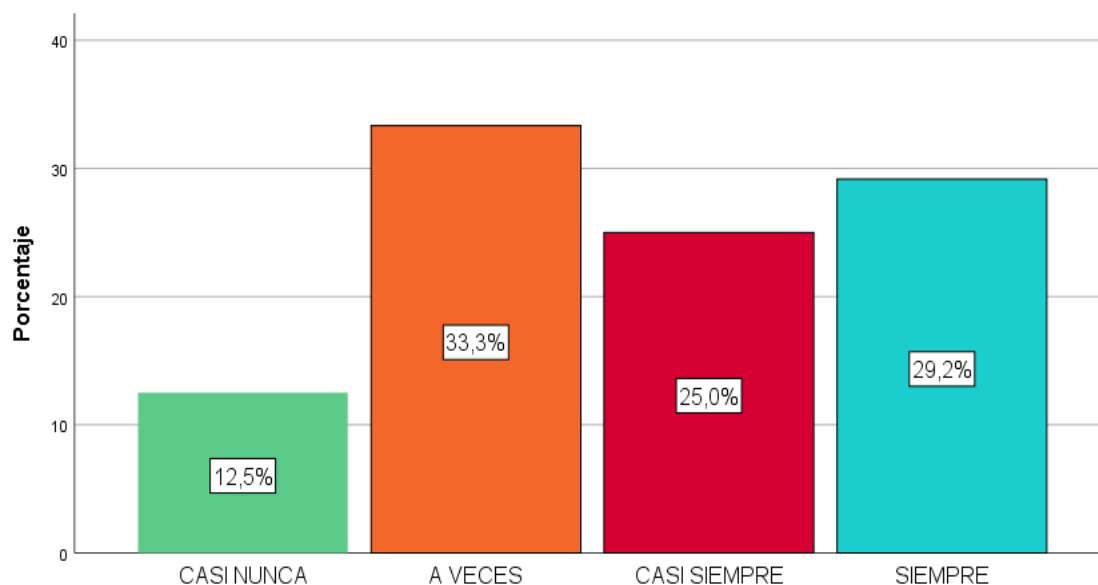
De los trabajadores un 33.3% indican que A VECES la municipalidad Distrital de Catilluc realiza un buen proceso para escoger a los nuevos trabajadores, por otro parte, el 25% precisan que CASI SIEMPRE y SIEMPRE. Por consiguiente, el 16.7% detalla que CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 9**

*Tabla N° 12: El área de RR.HH detalla las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de realizar la selección.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	12,5	12,5
	A VECES	8	33,3	45,8
	CASI SIEMPRE	6	25,0	70,8
	SIEMPRE	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 18: El área de RR.HH. detalla las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de realizar la selección.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

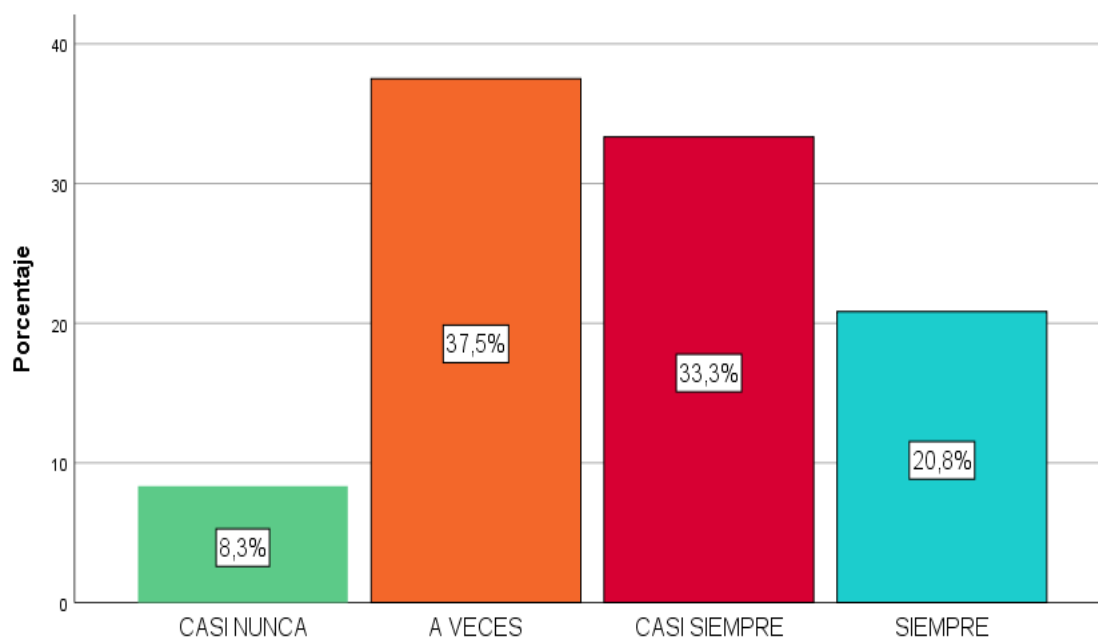
El 33.3% de los encuestados consideran que A VECES la Municipalidad de Catilluc se fijan en las competencias que tiene cada personal, a pesar de eso existe un 29.2% que cree que SIEMPRE analizan todas las virtudes que tiene la persona que va a asumir el puesto. Al contrario, un 25% expresan que CASI SIEMPRE; y el 12.5% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 10**

*Tabla N° 13: Las técnicas de selección por parte de la Municipalidad Distrital de Catilluc son realizadas de manera adecuada.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	8,3	8,3
	A VECES	9	37,5	45,8
	CASI SIEMPRE	8	33,3	79,2
	SIEMPRE	5	20,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 19: Las técnicas de selección por parte de la Municipalidad Distrital de Catilluc son realizadas de manera adecuada*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

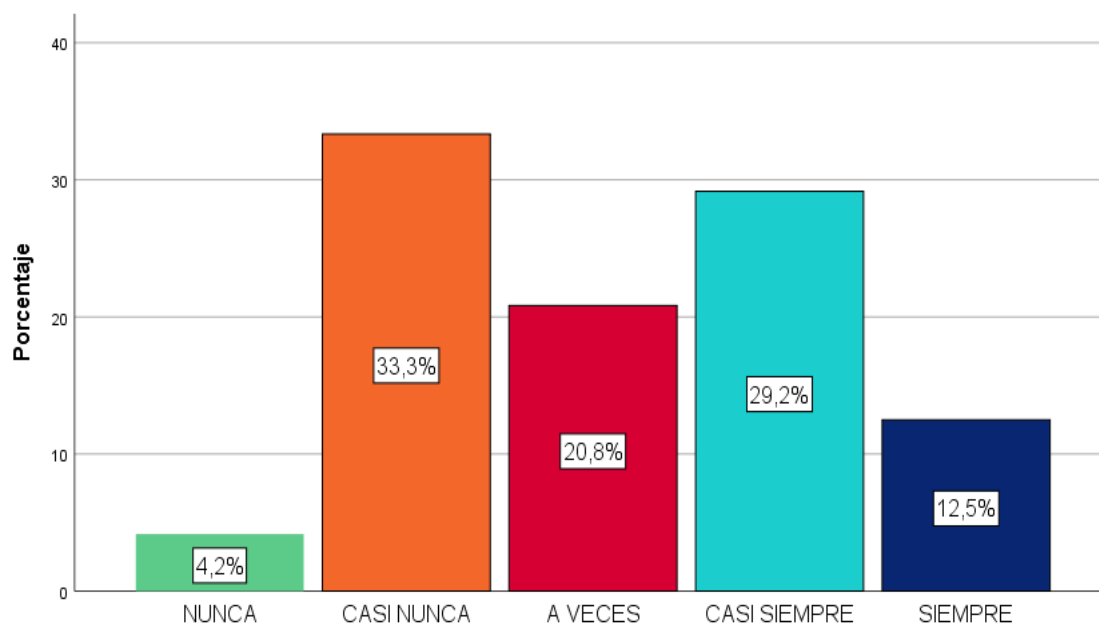
El 37.5% de los encuestados informan que A VECES las técnicas aplicadas por la Municipalidad Distrital de Catilluc son las correctas, mientras que el 33.3% precisan que CASI SIEMPRE son las más oportunas. También, un 20.8% denota que SIEMPRE; y el 8.3% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 11**

*Tabla N° 14: Se administran exámenes de conocimientos básicos sobre el puesto a desempeñarse.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	8	33,3	37,5
	A VECES	5	20,8	58,3
	CASI SIEMPRE	7	29,2	87,5
	SIEMPRE	3	12,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 20: Se administran exámenes de conocimientos básicos sobre el puesto a desempeñarse.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

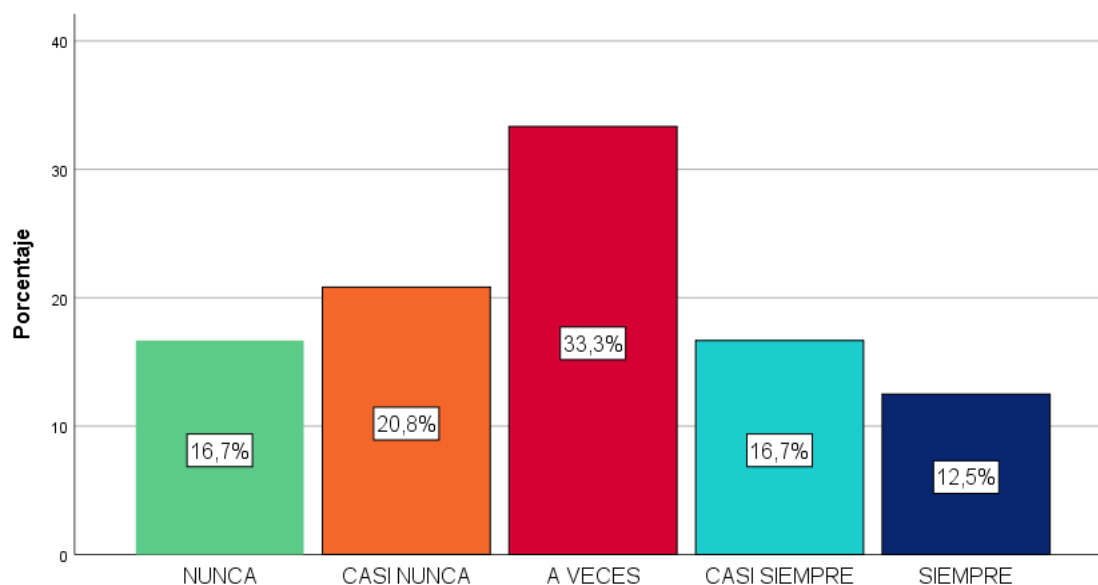
Del total de trabajadores el 33.3% informan que CASI NUNCA se les aplico un examen antes de iniciar en sus labores, por ende, un 29.2% enfatizan que CASI SIEMPRE. Además, se observa un 20.8% resaltan que A VECES; y únicamente un 12.5% SIEMPRE.

### **PREGUNTA 12**

*Tabla N° 15: La Municipalidad Distrital de Catilluc busca potenciar sus habilidades mediante talleres.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	16,7	16,7
	CASI NUNCA	5	20,8	37,5
	A VECES	8	33,3	70,8
	CASI SIEMPRE	4	16,7	87,5
	SIEMPRE	3	12,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 21: La Municipalidad Distrital de Catilluc busca potenciar sus habilidades mediante talleres.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

Del número de encuestados el 33.3% expresan que A VECES la Municipalidad Distrital de Catilluc les ha brindado algún taller para impulsar sus habilidades, es preciso decir que el 20.8% manifiestan que CASI NUNCA. También, el 16.7% denotan que NUNCA y CASI SIEMPRE.

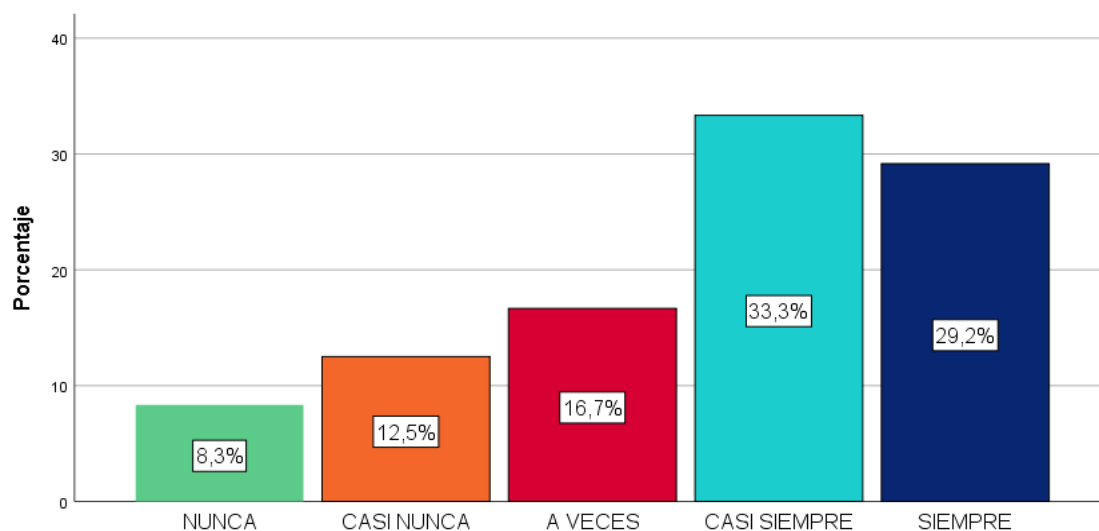
### **PREGUNTA 13**

*Tabla N° 16: Considera usted que los talleres desarrollados por la Municipalidad Distrital de Catilluc mejoran sus relaciones interpersonales en el trabajo, reduce su estrés y mejora su clima laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	8,3	8,3
	CASI NUNCA	3	12,5	20,8
	A VECES	4	16,7	37,5
	CASI SIEMPRE	8	33,3	70,8
	SIEMPRE	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*





*Figura N° 22: Considera usted que los talleres desarrollados por la Municipalidad Distrital de Catilluc mejoran sus relaciones interpersonales en el trabajo, reduce su estrés y mejora su clima laboral.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

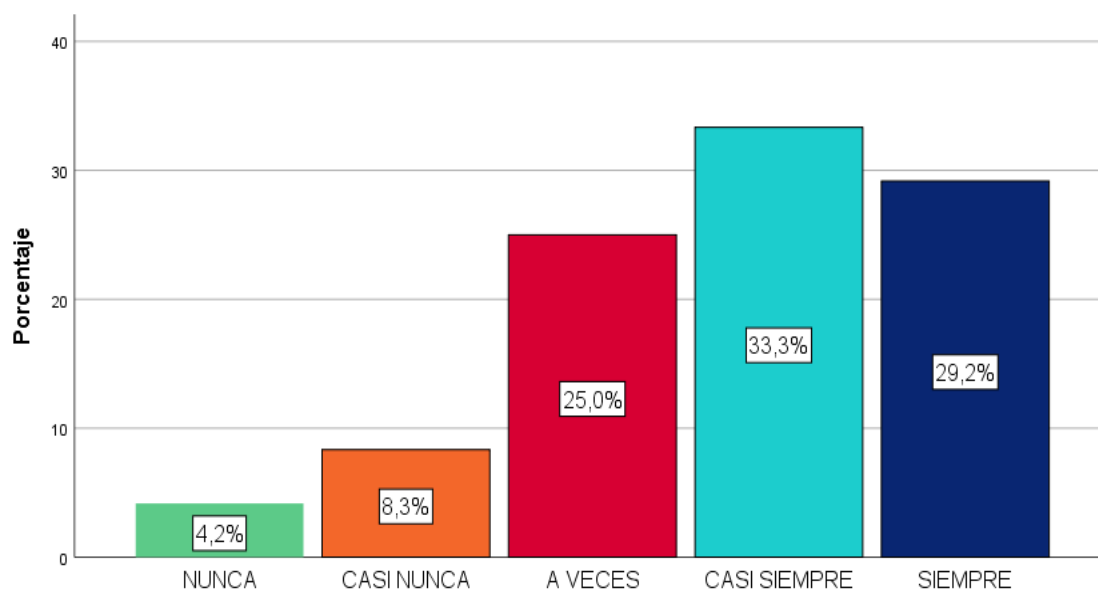
Un 33.3% recalcan que CASI SIEMPRE los talleres de la Municipalidad Distrital de Catilluc llegan a mejorar las relaciones con sus compañeros, en cuanto el 29.2% establecen que SIEMPRE capacitaciones brindadas ayudan a tener una mejor relación interpersonal. Desde otro punto de vista el 16.7% establece que A VECES; y el 12.5% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 14**

*Tabla N° 17: Las capacitaciones de la Municipalidad Distrital de Catilluc busca lograr un buen desempeño de sus funciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	2	8,3	12,5
	A VECES	6	25,0	37,5
	CASI SIEMPRE	8	33,3	70,8
	SIEMPRE	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 23: Las capacitaciones de la Municipalidad Distrital de Catilluc busca lograr un buen desempeño de sus funciones.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

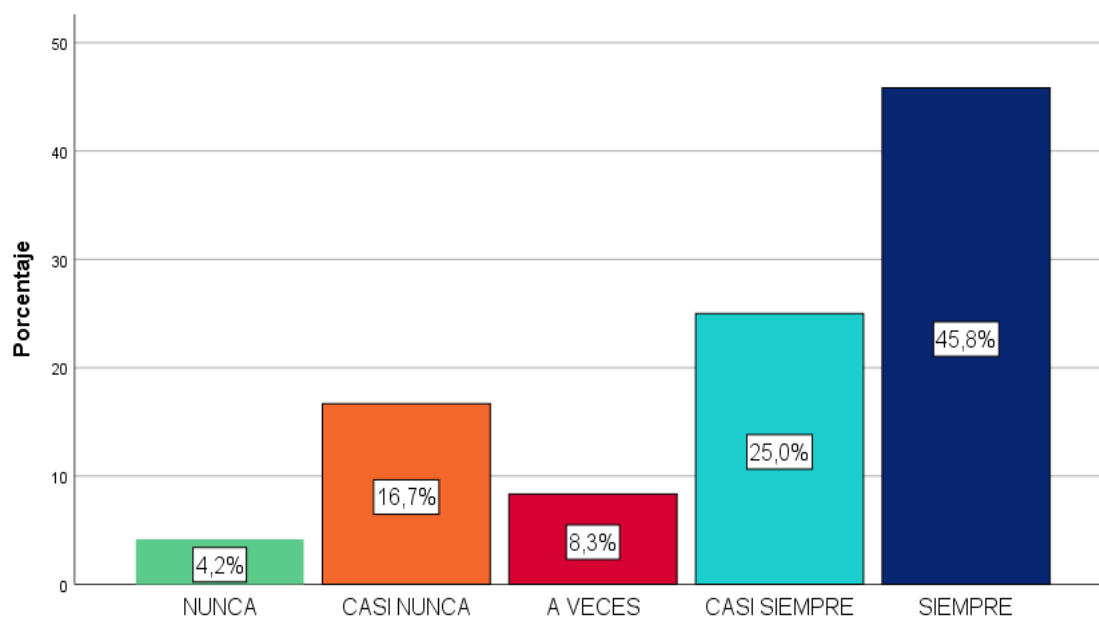
En las representaciones mostradas se puede ver que el 33.3% afirman que CASI SIEMPRE las capacitaciones realizadas les ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo, y el 29.2% sostiene que SIEMPRE. Todo lo contrario, con el 25% que expresan que A VECES; y el 8.3% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 15**

*Tabla N° 18: Usted, aplica los conocimientos aprendidos en los cursos en el desarrollo de sus funciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	4	16,7	20,8
	A VECES	2	8,3	29,2
	CASI SIEMPRE	6	25,0	54,2
	SIEMPRE	11	45,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 24: Usted, aplica los conocimientos aprendidos en los cursos en el desarrollo de sus funciones.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

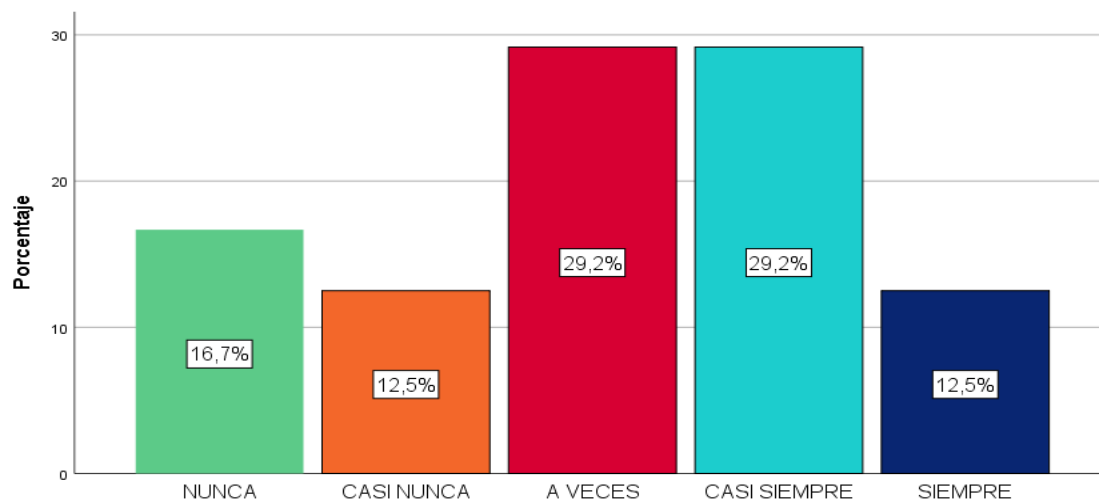
El 45.8% resaltan que SIEMPRE ejecutan lo aprendido en los cursos porque son relevantes para el desarrollo de sus labores, en cuanto, el 25% precisan que CASI SIEMPRE. Finalmente, 16.7% enfatizan que CASI NUNCA; y solamente el 8.3% A VECES.

### **PREGUNTA 16**

*Tabla N° 19: Existe en la Municipalidad Distrital de Catilluc una política remunerativa adecuada.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	16,7	16,7
	CASI NUNCA	3	12,5	29,2
	A VECES	7	29,2	58,3
	CASI SIEMPRE	7	29,2	87,5
	SIEMPRE	3	12,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 25: Existe en la Municipalidad Distrital de Catilluc una política remunerativa adecuada.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

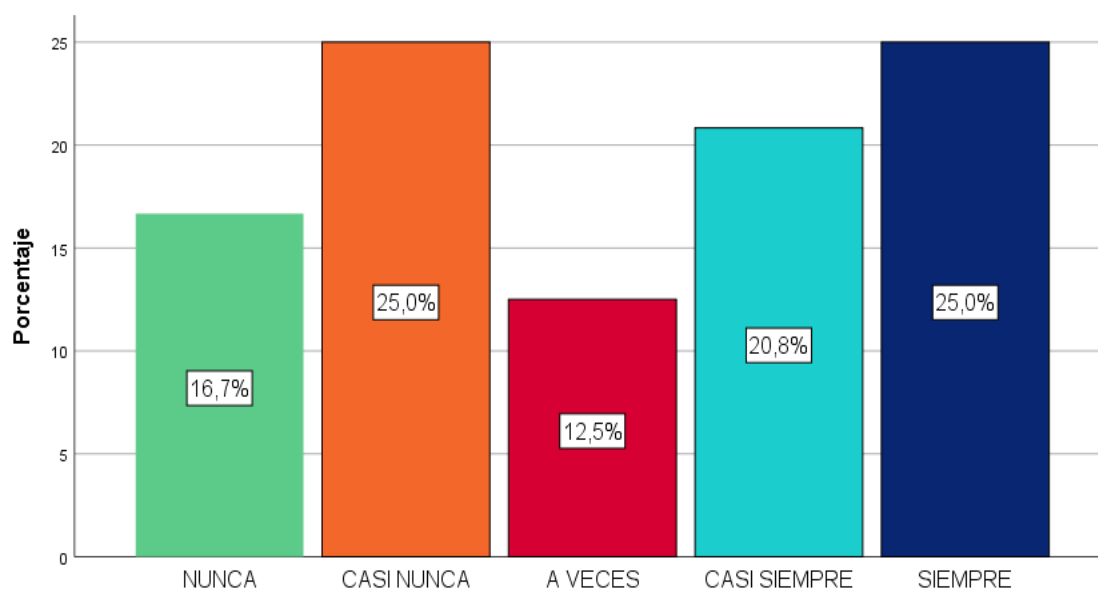
En las representaciones se puede observar que el 29.2% considera que A VECES y CASI SIEMPRE ha existido una adecuada distribución de salarios dentro de la Municipalidad Distrital de Catilluc. En referencia algunos de ellos creen que NUNCA ha existido una política remunerativa adecuada un 16.7%, empero, el 12.5% manifiesta que CASI SIEMPRE y CASI NUNCA es adecuada.

### **PREGUNTA 17**

*Tabla N° 20: Considera usted que la remuneración de los puestos está de acuerdo con las labores desempeñadas en la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	16,7	16,7
	CASI NUNCA	6	25,0	41,7
	A VECES	3	12,5	54,2
	CASI SIEMPRE	5	20,8	75,0
	SIEMPRE	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 26: Considera usted que la remuneración de los puestos está de acuerdo con las labores desempeñadas en la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

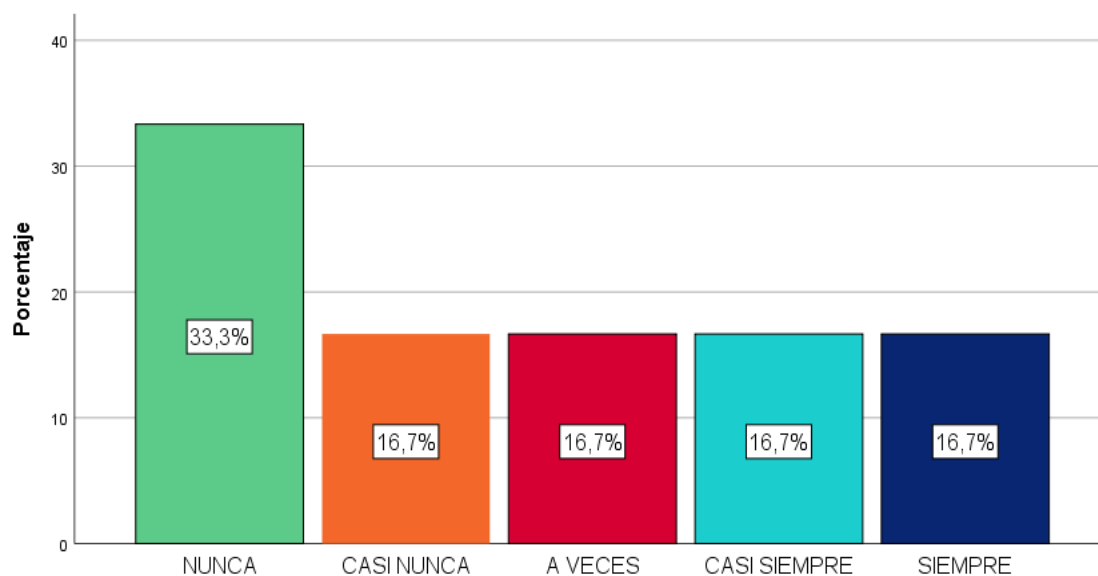
El 25% enfatizan que los montos asignados SIEMPRE y CASI NUNCA están acorde a la realidad del puesto; y el 20.8% de ellos creen que CASI SIEMPRE. Por consiguiente, el 16.7% denotan que NUNCA; y el 12.5% A VECES.

### **PREGUNTA 18**

*Tabla N° 21: La Municipalidad Distrital de Catilluc tiene programas de recompensas económicas para los trabajadores que destacan.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	33,3	33,3
	CASI NUNCA	4	16,7	50,0
	A VECES	4	16,7	66,7
	CASI SIEMPRE	4	16,7	83,3
	SIEMPRE	4	16,7	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 27: La Municipalidad Distrital de Catilluc tiene programas de recompensas económicas para los trabajadores que destacan.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

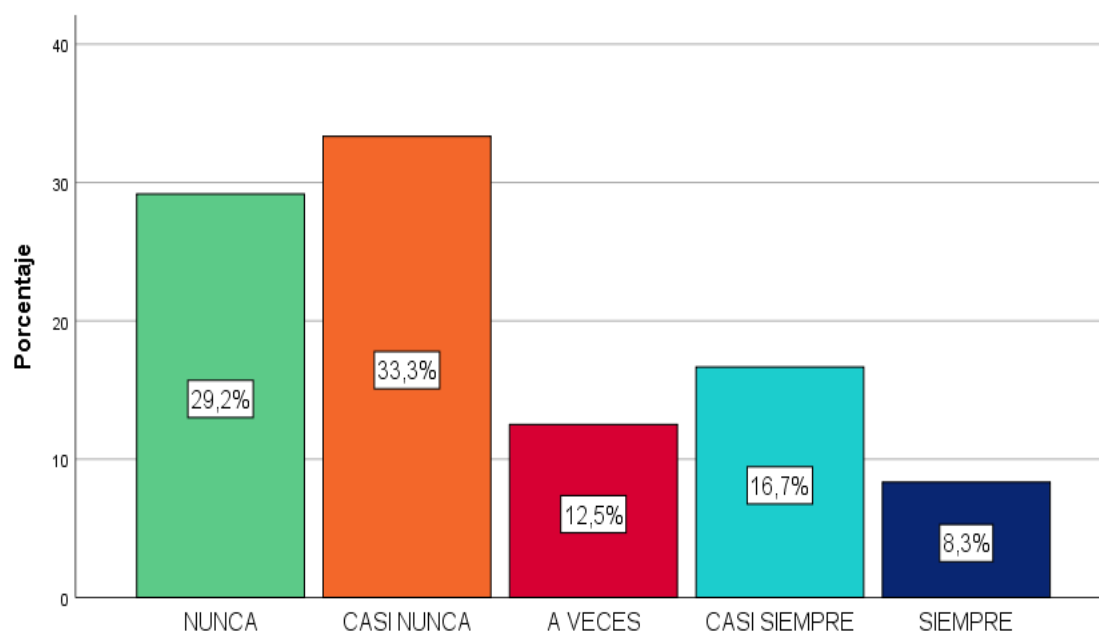
El 33.3% de los encuestados afirman que NUNCA se les ha brindado un incentivo por haber cumplido con el bienestar de la Municipalidad Distrital de Catilluc, por otro lado, el 16.7% expresan que CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE y SIEMPRE han recibido alguna recompensa salarial por su buen desempeño.

### **PREGUNTA 19**

*Tabla N° 22: Considera que la Municipalidad Distrital de Catilluc brinda recompensas sociales como reconocimiento laboral por el desempeño realizado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	29,2	29,2
	CASI NUNCA	8	33,3	62,5
	A VECES	3	12,5	75,0
	CASI SIEMPRE	4	16,7	91,7
	SIEMPRE	2	8,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 28: Considera que la Municipalidad Distrital de Catilluc brinda recompensas sociales como reconocimiento laboral por el desempeño realizado.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

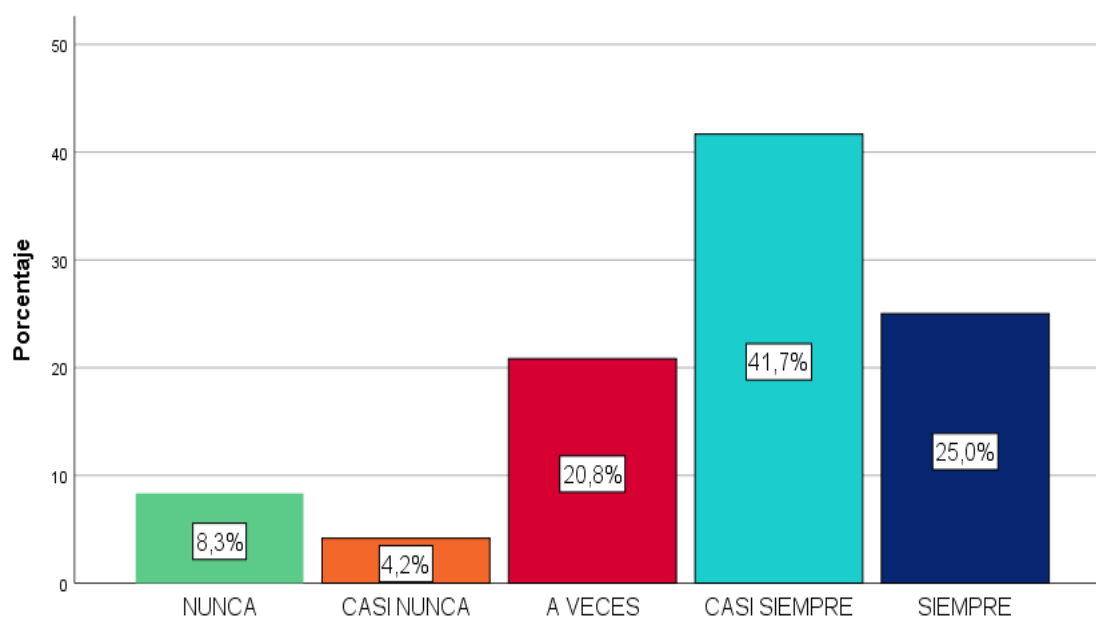
Se evidencia que 33.3% de los trabajadores CASI NUNCA han recibido un reconocimiento general por haber logrado los objetivos, a la vez el 29.2% de ellos dicen que NUNCA. Luego, el 16.7% afirman que CASI SIEMPRE y el 12.5% A VECES.

### **PREGUNTA 20**

*Tabla N° 23: Usted considera que las condiciones ambientales de su lugar de trabajo son idóneas para desempeñar sus labores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	8,3	8,3
	CASI NUNCA	1	4,2	12,5
	A VECES	5	20,8	33,3
	CASI SIEMPRE	10	41,7	75,0
	SIEMPRE	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 29: Usted considera que las condiciones ambientales de su lugar de trabajo son idóneas para desempeñar sus labores.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

Del total de encuestados el 41.7% evidencia que CASI SIEMPRE han evidenciado un clima laboral saludable dentro de la Municipalidad Distrital de Catilluc, no obstante, el 25% considera que A VECES. Asimismo, el 20.8% muestran que A VECES; y el 8.3% NUNCA.

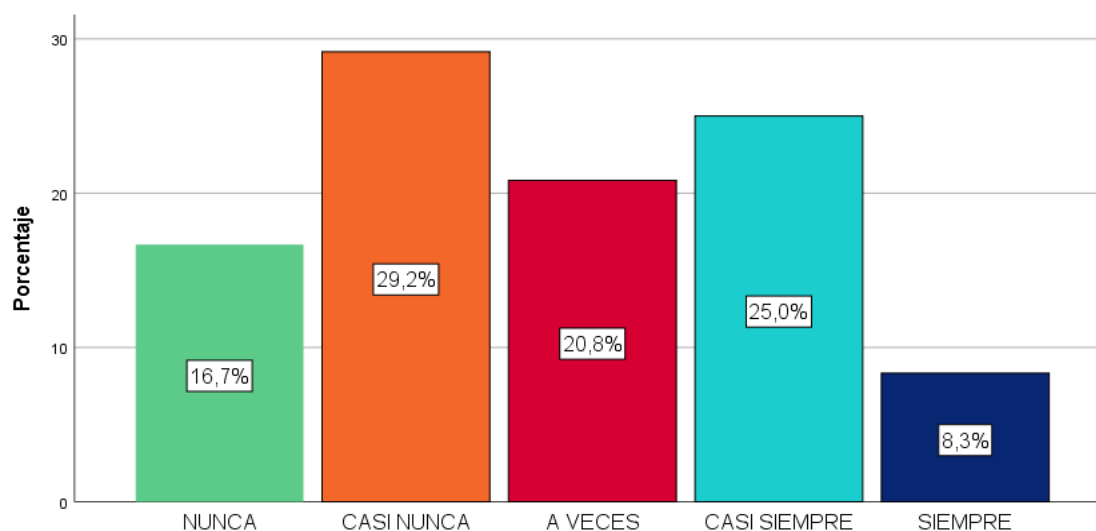
### **PREGUNTA 21**

*Tabla N° 24: La Municipalidad Distrital de Catilluc ha establecido un programa de prestaciones sociales para sus trabajadores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	16,7	16,7
	CASI NUNCA	7	29,2	45,8
	A VECES	5	20,8	66,7
	CASI SIEMPRE	6	25,0	91,7
	SIEMPRE	2	8,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*





*Figura N° 30: La Municipalidad Distrital de Catilluc ha establecido un programa de prestaciones sociales para sus trabajadores.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

Se infiere que el 29.2% de los trabajadores CASI NUNCA se les ha ofrecido brindarle sus prestaciones que están bajo ley con el fin de salvaguardar su integridad y la de su familia como es el caso de dar asignación familiar y seguro de vida. Sin embargo, el 25% expresan que CASI SIEMPRE. A la vez, un 20.8% afirma que A VECES; y el 16.7 NUNCA.

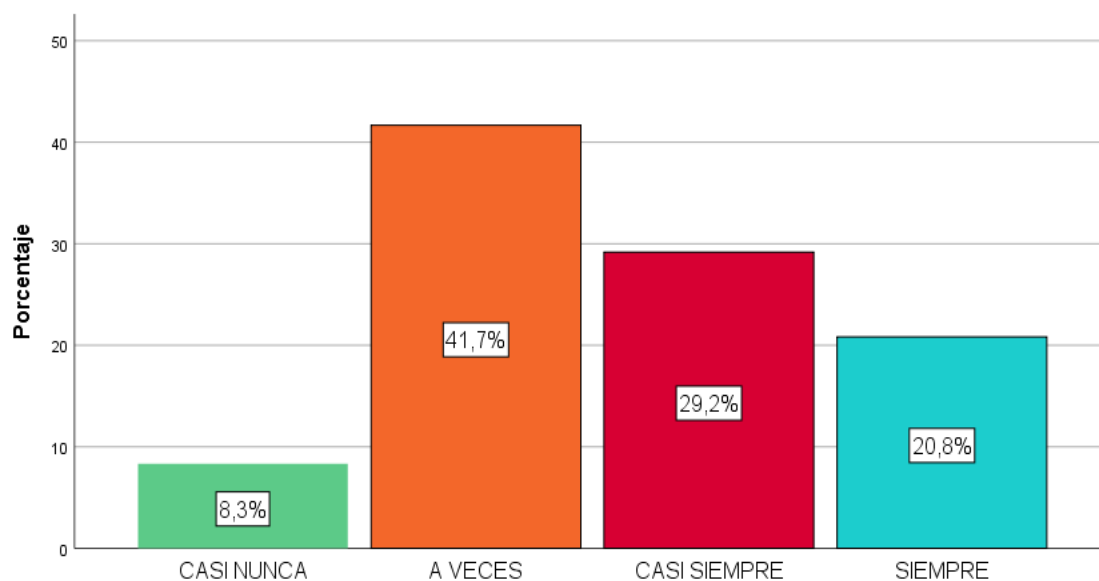
### **4.1.2. Resultados descriptivos del cuestionario Desempeño laboral**

#### **PREGUNTA 1**

*Tabla N° 25: Los materiales de oficina que utiliza la Municipalidad Distrital de Catilluc se encuentran en buenas condiciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	8,3	8,3
	A VECES	10	41,7	50,0
	CASI SIEMPRE	7	29,2	79,2
	SIEMPRE	5	20,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 31: Los materiales de oficina que utiliza la Municipalidad Distrital de Catilluc se encuentran en buenas condiciones.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

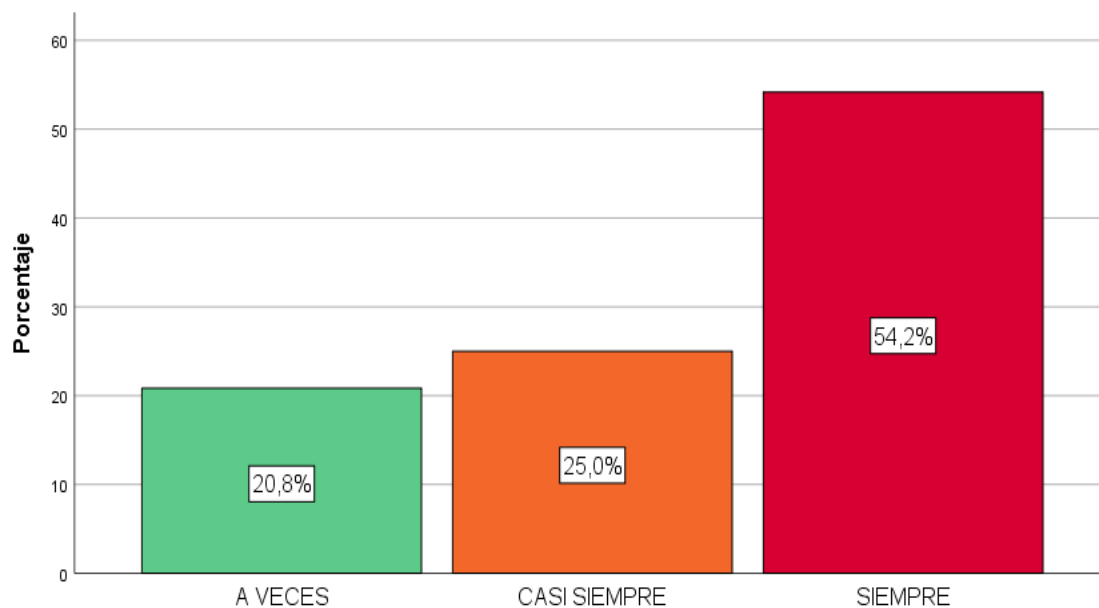
En las representaciones se aprecia que el 41.7% A VECES encuentra en un buen estado los materiales que se les asigna, a la vez el 29.2% de ellos informan que CASI SIEMPRE los materiales se encuentran bien y que facilita su trabajo. En cuanto, el 20.8% recalcan que SIEMPRE; y el 8.3% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 2**

*Tabla N° 26: Usted hace uso adecuado de los recursos asignados por la Municipalidad Distrital de Catilluc para realizar sus actividades.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	20,8	20,8
	CASI SIEMPRE	6	25,0	45,8
	SIEMPRE	13	54,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 32: Usted hace uso adecuado de los recursos asignados por la Municipalidad Distrital de Catilluc para realizar sus actividades.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

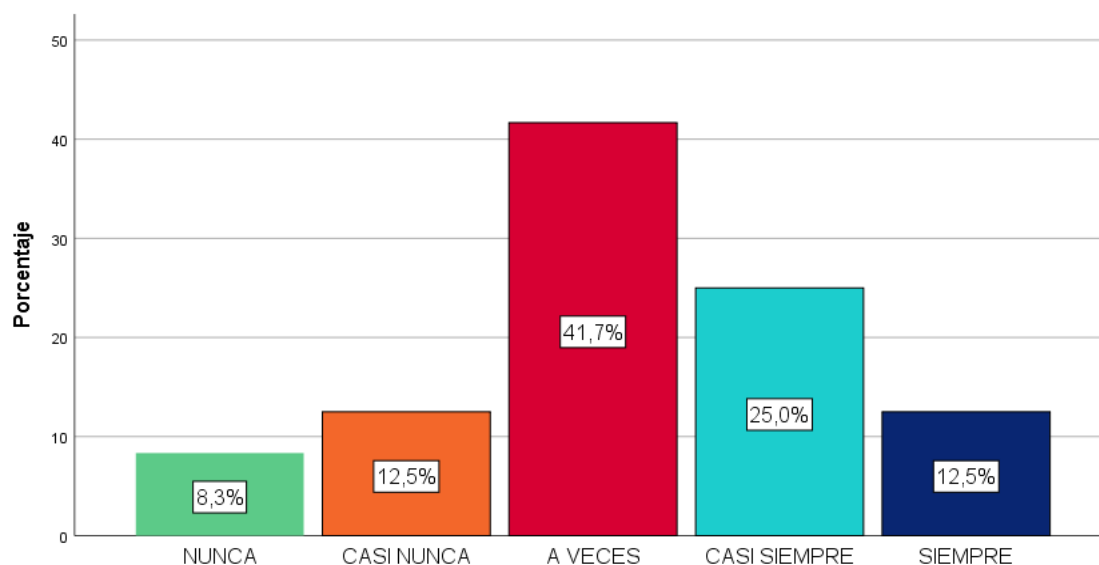
Un porcentaje elevado específicamente el 54.2% considera que SIEMPRE se hace un buen uso de los materiales que les consigna la Municipalidad Distrital de Catilluc, mientras, que el 25% establecen que CASI SIEMPRE. Todo lo contrario, respecto al 20.8% de ellos determina que A VECES.

### **PREGUNTA 3**

*Tabla N° 27: Considera usted que los recursos asignados no son suficiente para lograr los objetivos planeados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	8,3	8,3
	CASI NUNCA	3	12,5	20,8
	A VECES	10	41,7	62,5
	CASI SIEMPRE	6	25,0	87,5
	SIEMPRE	3	12,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 33: Considera usted que los recursos asignados no son suficiente para lograr los objetivos planeados.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

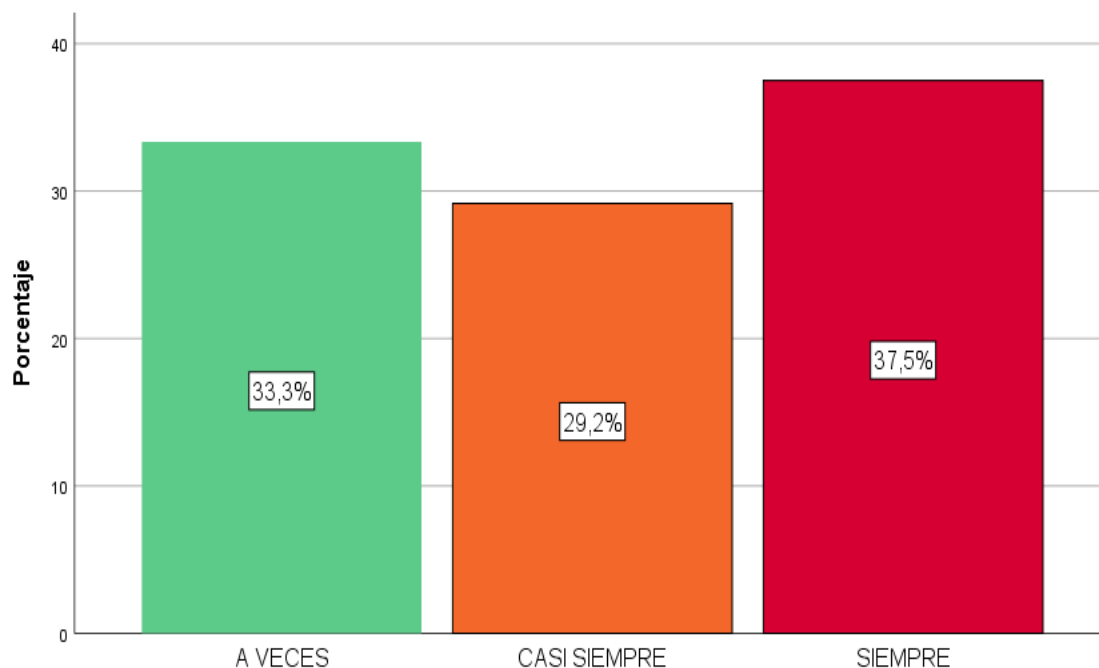
El 41.7% de los trabajadores creen que A VECES es suficiente los recursos que se les brinda a cada oficina dando a relucir la escasez de estos para lograr lo trazado por cada oficina. Eventualmente el 25% manifiesta que CASI SIEMPRE los recursos que se les asigna son suficiente para cumplir sus objetivos de manera eficaz. Después, el 12.5% detallan que CASI SIEMPRE y SIEMPRE.

### **PREGUNTA 4**

*Tabla N° 28: Logra cumplir con las metas propuestas por su oficina con los recursos brindados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	7	29,2	62,5
	SIEMPRE	9	37,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 34: Logra cumplir con las metas propuestas por su oficina con los recursos brindados.  
Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

#### **Interpretación:**

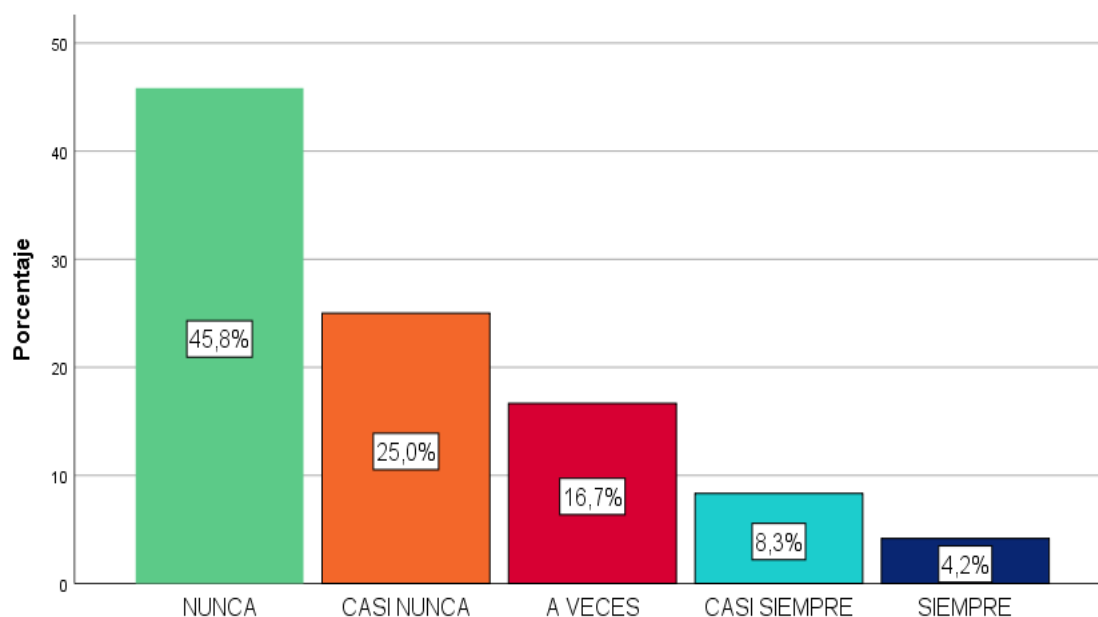
En las representaciones se puede observar que el 37.5% dicen que SIEMPRE llegan a cumplir con las metas asignadas en beneficio de la Municipalidad Distrital de Catilluc. Asimismo, un 33.3% declaran que A VECES; y el 29.2% CASI SIEMPRE.

#### **PREGUNTA 5**

*Tabla N° 29: En algún momento genero gastos innecesarios a la Municipalidad Distrital de Catilluc por algún error cometido.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	45,8	45,8
	CASI NUNCA	6	25,0	70,8
	A VECES	4	16,7	87,5
	CASI SIEMPRE	2	8,3	95,8
	SIEMPRE	1	4,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 35: En algún momento genero gastos innecesarios a la Municipalidad Distrital de Catilluc por algún error cometido.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

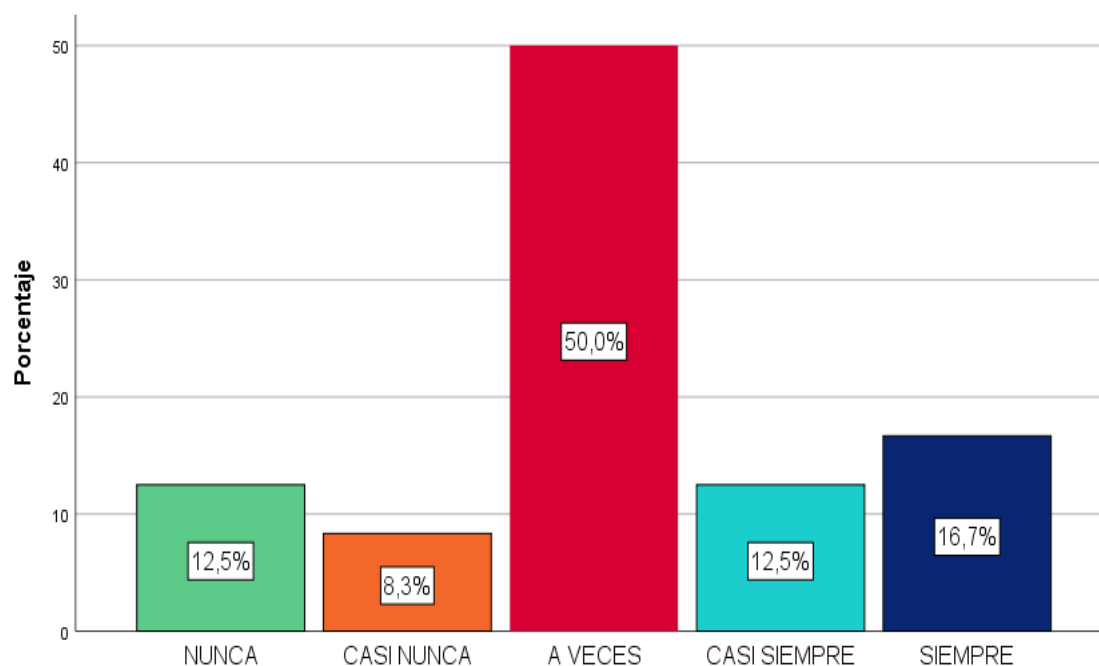
Del total de personas el 45.8% y el 25% respondieron que NUNCA y CASI NUNCA han llegado a generar un gasto innecesario para la Municipalidad Distrital de Catilluc. Al contrario, un 16.7% de ellos enfatizan que A VECES. Finalmente, el 8.3% infieren que CASI SIEMPRE; y el 4.2% SIEMPRE.

### **PREGUNTA 6**

*Tabla N° 30: Existe reducción de personal por tema presupuestal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	12,5	12,5
	CASI NUNCA	2	8,3	20,8
	A VECES	12	50,0	70,8
	CASI SIEMPRE	3	12,5	83,3
	SIEMPRE	4	16,7	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 36: Existe reducción de personal por tema presupuestal.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

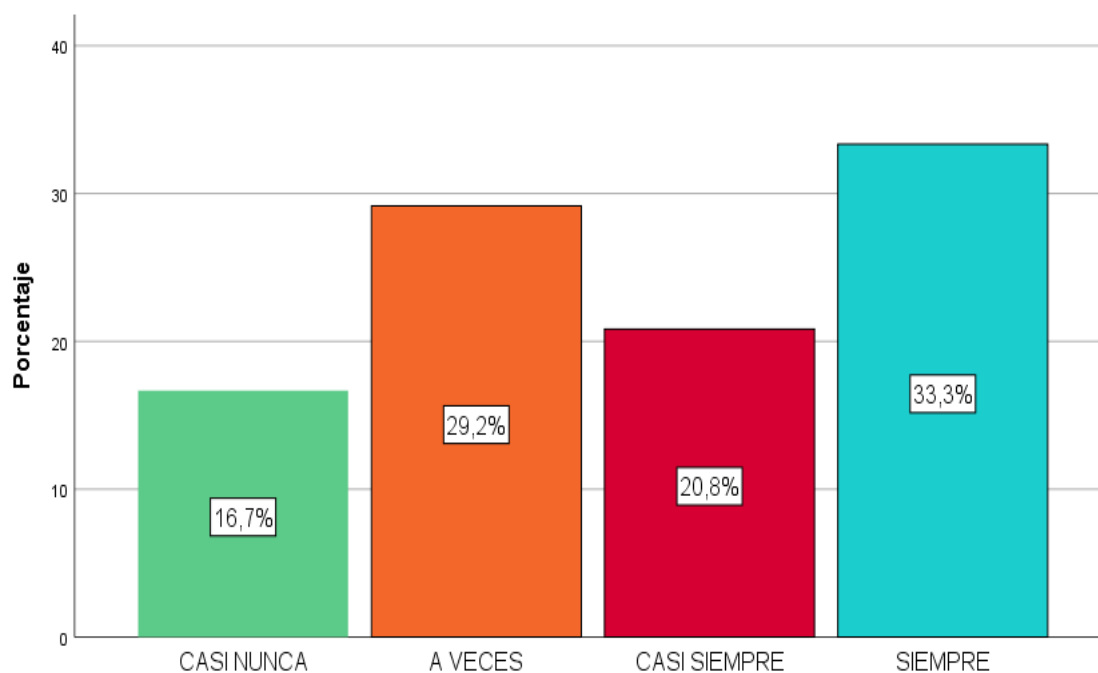
La mitad de los encuestados expresan que A VECES se dan despidos por temas presupuestales en la Municipalidad Distrital de Catilluc., mientras que el 16.7% enfatizan que SIEMPRE. Por otro parte, el 12.5% detallan que NUNCA y CASI SIEMPRE.

### **PREGUNTA 7**

*Tabla N° 31: El tiempo que requiere para la realización de sus labores es suficiente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	16,7	16,7
	A VECES	7	29,2	45,8
	CASI SIEMPRE	5	20,8	66,7
	SIEMPRE	8	33,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 37: El tiempo que requiere para la realización de sus labores es suficiente.*  
*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

Se denota que el 33.3% considera que SIEMPRE el tiempo asignado es suficiente para concluir con sus actividades asignadas, por otro lado, el 29.2% enfatiza que A VECES llega a terminar a tiempo todo lo que se le pidió. Por consiguiente, el 20.8% afirma que CASI SIEMPRE y el 16.7% CASI NUNCA.

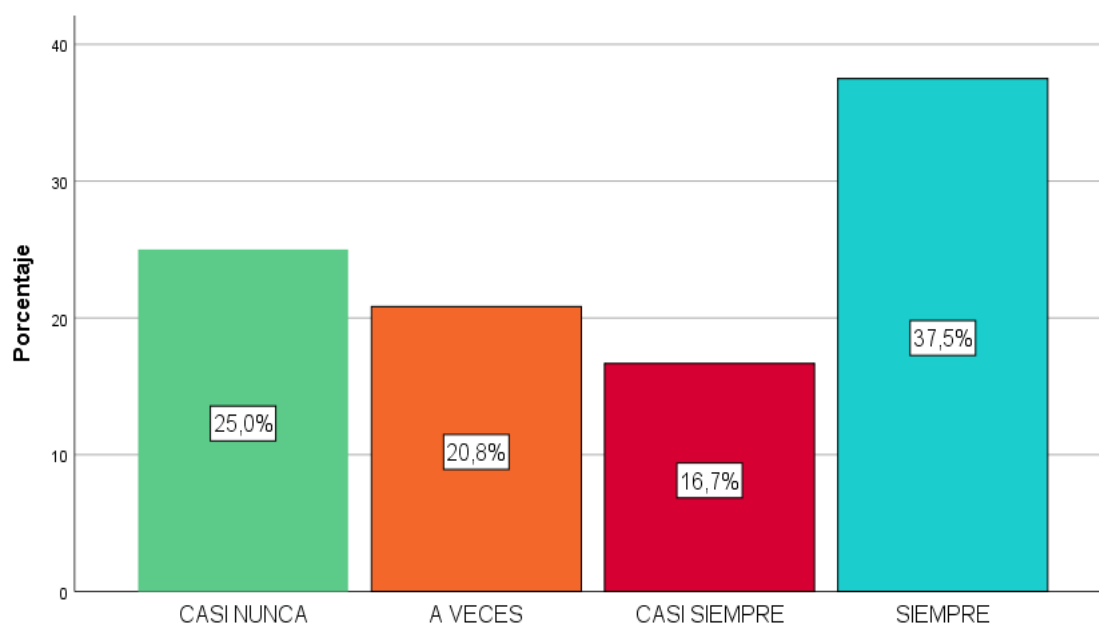
### **PREGUNTA 8**

*Tabla N° 32: Cuenta con disposición para cumplir con todas las metas trazadas por la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	25,0	25,0
	A VECES	5	20,8	45,8
	CASI SIEMPRE	4	16,7	62,5
	SIEMPRE	9	37,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*





*Figura N° 38: Cuenta con disposición para cumplir con todas las metas trazadas por la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

Se indica que el 37.5% resaltan que SIEMPRE cuentan con toda disposición para lograr las metas que se plasmó a inicios de años, seguido de un 25% que considera que CASI NUNCA. Se establece que el 20.8% respondieron que A VECES; y el 16.7% CASI SIEMPRE.

### **PREGUNTA 9**

*Tabla N° 33: Usted, realiza sus actividades sin cometer errores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,2	4,2
	A VECES	7	29,2	33,3
	CASI SIEMPRE	12	50,0	83,3
	SIEMPRE	4	16,7	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

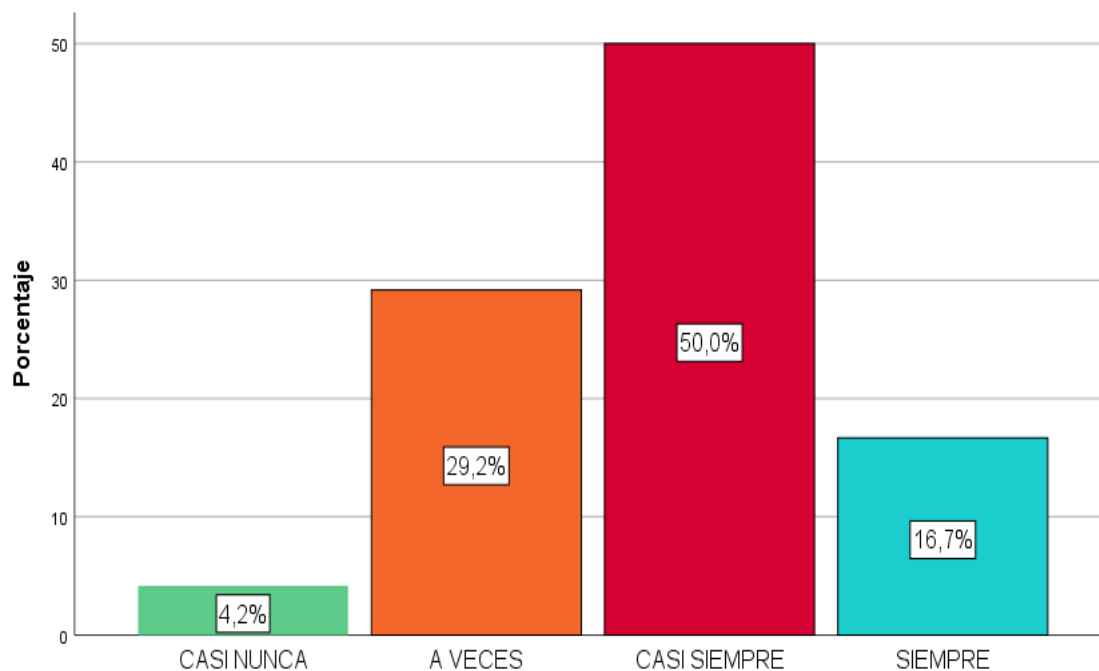


Figura N° 39: Usted, realiza sus actividades sin cometer errores.

Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022

### Interpretación:

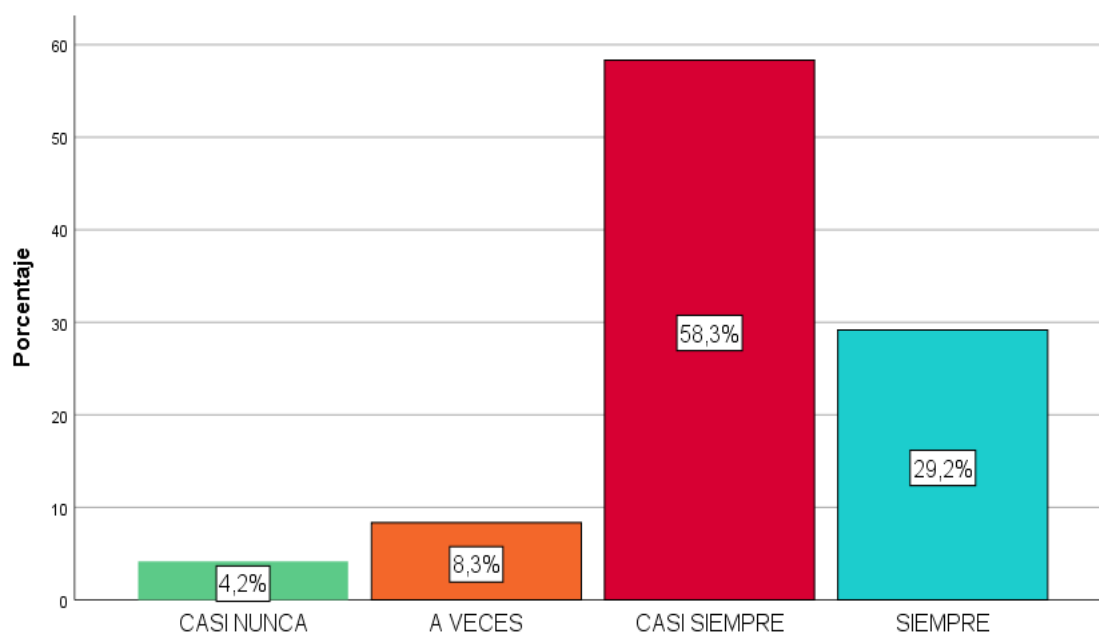
El 50% de los trabajadores determina que CASI SIEMPRE realiza sus labores sin cometer error alguno, empero, el 29.2% considera que A VECES llega a equivocarse como todo trabajador. A la vez en el 16.7% indican que SIEMPRE; y solamente el 4.2% CASI NUNCA.

### PREGUNTA 10

Tabla N° 34: Cumple con los objetivos dentro de los tiempos programados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,2	4,2
	A VECES	2	8,3	12,5
	CASI SIEMPRE	14	58,3	70,8
	SIEMPRE	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022



*Figura N° 40: Cumple con los objetivos dentro de los tiempos programados.  
Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

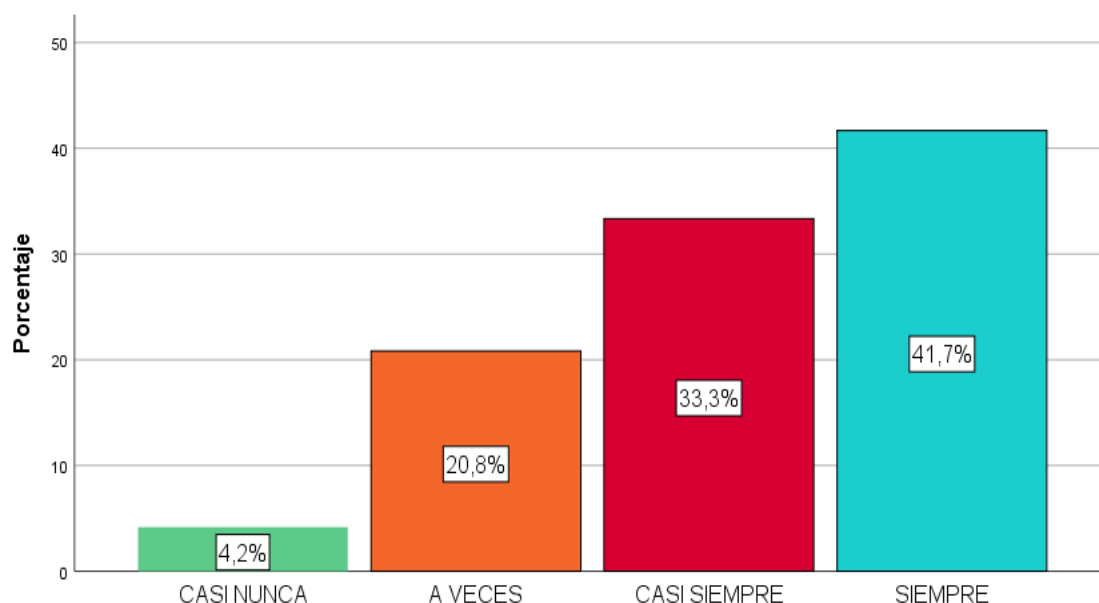
El 58.3% recalcan que CASI SIEMPRE llegan a realizar a tiempo los objetivos que se les asigna la Municipalidad Distrital de Catilluc, en cuanto, el 29.2% muestran que SIEMPRE. Existe un 8.3% que manifiestan que A VECES; y únicamente el 4.2% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 11**

*Tabla N° 35: Usted, cuenta con la capacidad de dar soluciones a problemas que se presenten.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,2	4,2
	A VECES	5	20,8	25,0
	CASI SIEMPRE	8	33,3	58,3
	SIEMPRE	10	41,7	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 41: Usted, cuenta con la capacidad de dar soluciones a problemas que se presenten.  
Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

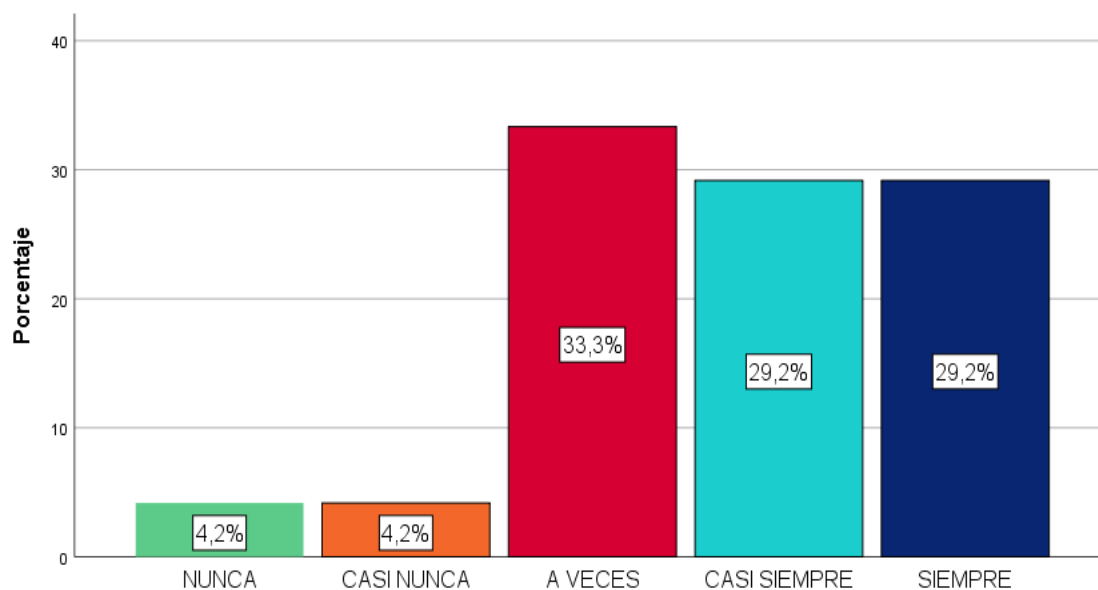
El 41.7% expresan que SIEMPRE buscan solucionar los inconvenientes que se presenten gracias a su experiencia que tienen en el área. A la vez, el 33.7% recalca que CASI SIEMPRE. Referente, al 20.8% establecen que A VECES; y solamente el 4.2% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 12**

*Tabla N° 36: Se trabaja con otras áreas con la finalidad de cumplir las metas en conjunto de la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	1	4,2	8,3
	A VECES	8	33,3	41,7
	CASI SIEMPRE	7	29,2	70,8
	SIEMPRE	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 42: Se trabaja con otras áreas con la finalidad de cumplir las metas en conjunto de la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

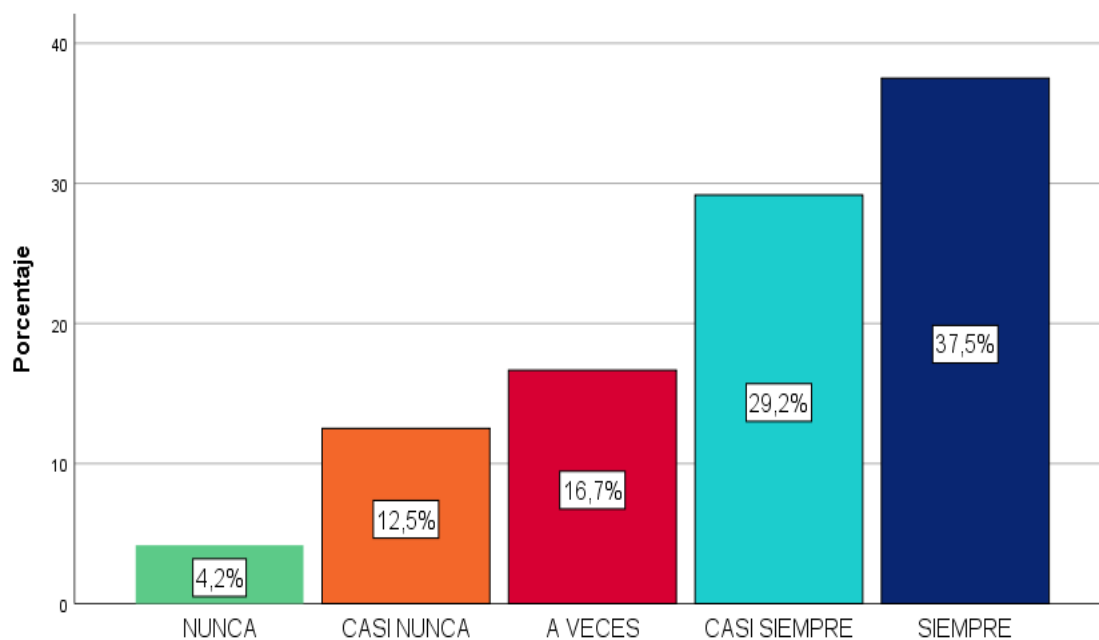
Del total de encuestados el 33.3% A VECES buscan trabajar con otras áreas con el propósito de cumplir con las metas como un equipo. Eventualmente, el 29.2% considera que CASI SIEMPRE y SIEMPRE. No obstante, también hay un grupo reducido como el 4.2% que resaltan que NUNCA y CASI NUNCA han trabajado con otras áreas.

### **PREGUNTA 13**

*Tabla N° 37: Participa de reuniones laborales realizadas por su dependencia con el fin de generar un excelente equipo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	3	12,5	16,7
	A VECES	4	16,7	33,3
	CASI SIEMPRE	7	29,2	62,5
	SIEMPRE	9	37,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 43: Participa de reuniones laborales realizadas por su dependencia con el fin de generar un excelente equipo.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

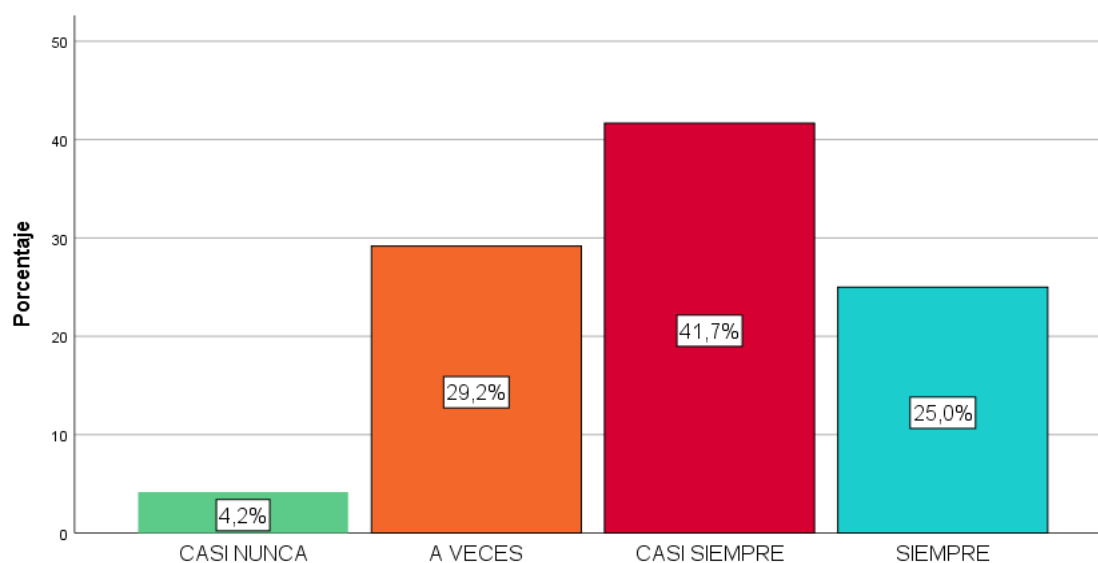
Se evidencia que el 37.5% de los trabajadores SIEMPRE participan de acontecimientos laborales realizados por su dependencia con el fin de generar un gran compañerismo, a su vez el 29.2% considera que CASI SIEMPRE. Precisamente, un 16.7% denota que A VECES; y el 12.5% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 14**

*Tabla N° 38: El equipo de trabajo se apoya continuamente para desarrollar las actividades encomendadas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,2	4,2
	A VECES	7	29,2	33,3
	CASI SIEMPRE	10	41,7	75,0
	SIEMPRE	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 44: El equipo de trabajo se apoya continuamente para desarrollar las actividades encomendadas.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

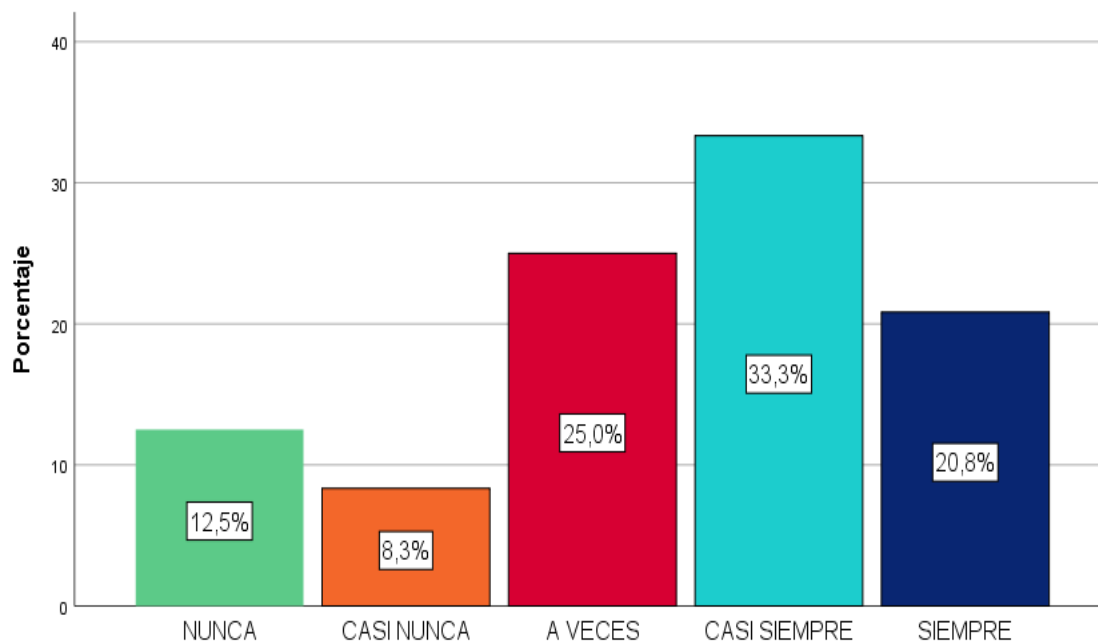
En las representaciones se ve que el 41.7% del total de trabajadores CASI SIEMPRE se apoya con sus compañeros para realizar su trabajo. Caso contrario, con el 29.2% que considera que A VECES hay momentos que se requiere el apoyo de sus compañeros para dar cumplimiento a las actividades encargadas. A la vez, el 25% precisa que SIEMPRE; y simplemente un 4.2% CASI NUNCA.

### **PREGUNTA 15**

*Tabla N° 39: Se realiza reuniones para integrar al personal fomentando el compañerismo.*

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	12,5	12,5
	CASI NUNCA	2	8,3	20,8
	A VECES	6	25,0	45,8
	CASI SIEMPRE	8	33,3	79,2
	SIEMPRE	5	20,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Fuente: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 45: Se realiza reuniones para integrar al personal fomentando el compañerismo.  
Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

El 33.3% respondieron que CASI SIEMPRE realizan reuniones de confraternidad en la Municipalidad Distrital de Catilluc, sin embargo, el 25% considera que A VECES. Se detalla también que el 20.8% manifiestan que SIEMPRE; y un 12.5% NUNCA.

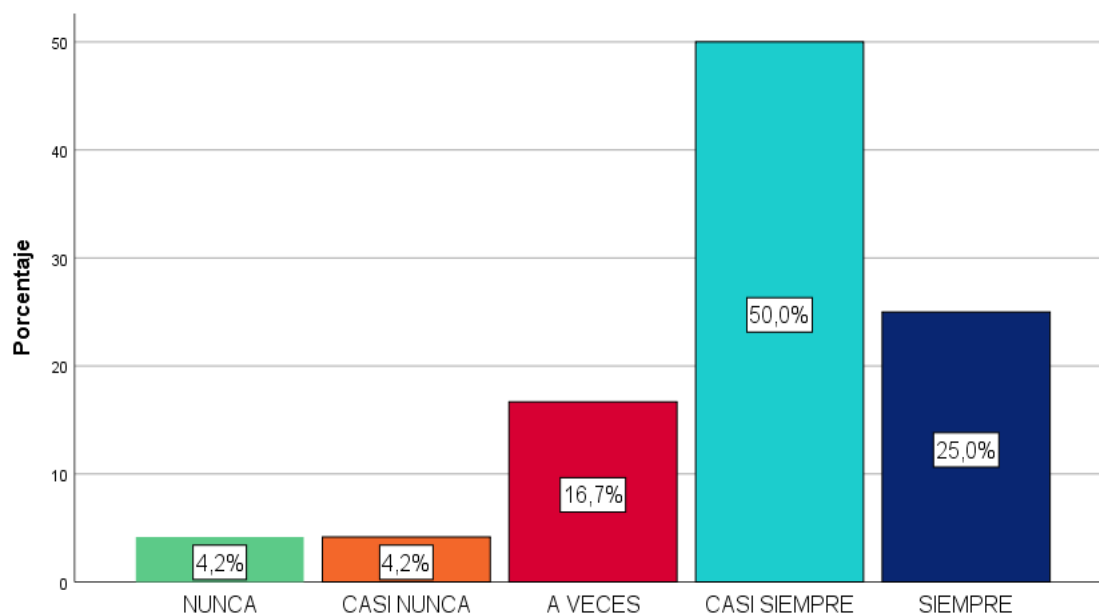
### **PREGUNTA 16**

*Tabla N° 40: Usted, se encuentra satisfecho laborando en la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	1	4,2	8,3
	A VECES	4	16,7	25,0
	CASI SIEMPRE	12	50,0	75,0
	SIEMPRE	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*





*Figura N° 46: Usted, se encuentra satisfecho laborando en la Municipalidad Distrital de Catilluc.  
Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

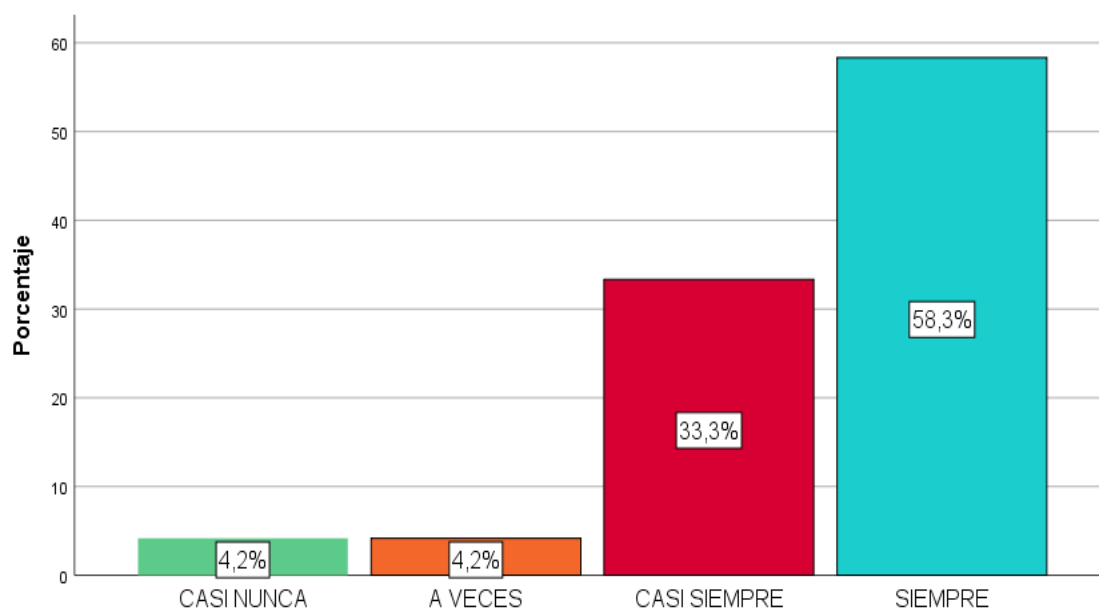
Del total de trabajadores la mitad de ellos se han sentido a gusto en la Municipalidad Distrital de Catilluc por la calidad de ser humano que trabajan ahí. Asimismo, el 16.7% de ellos expresan que SIEMPRE. Mientras, que un 16.7% comenta que A VECES; y el 4.2% NUNCA.

### **PREGUNTA 17**

*Tabla N° 41: Considera que se adapta de manera rápida a nuevas herramientas para ejecutar sus actividades dispuestas por la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,2	4,2
	A VECES	1	4,2	8,3
	CASI SIEMPRE	8	33,3	41,7
	SIEMPRE	14	58,3	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 47: Considera que se adapta de manera rápida a nuevas herramientas para ejecutar sus actividades dispuestas por la Municipalidad Distrital de Catilluc.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

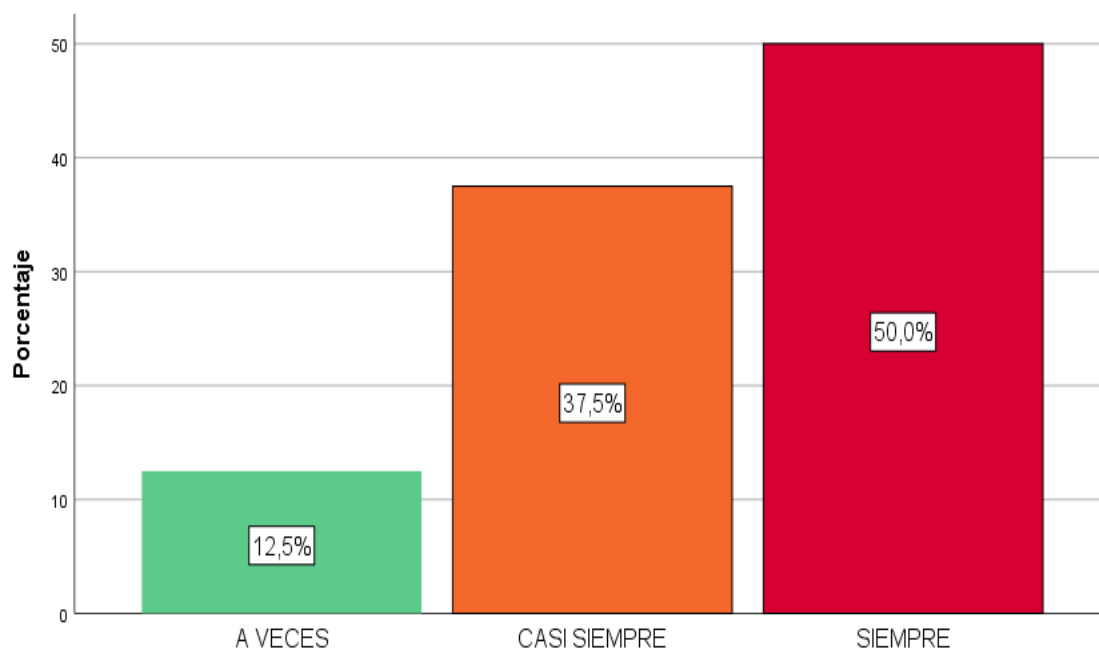
El 58.3% considera que SIEMPRE se adaptan de manera inmediata a las nuevas herramientas implementadas por la Municipalidad Distrital de Catilluc para reducir el trabajo y realizarlo de manera eficiente. Igualmente, el 33.3% infieren que CASI SIEMPRE; y el 4.2% A VECES.

### **PREGUNTA 18**

*Tabla N° 42: Usted, considera que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo independientemente de la labor que desempeña.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	12,5	12,5
	CASI SIEMPRE	9	37,5	50,0
	SIEMPRE	12	50,0	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 48: Usted, considera que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo independientemente de la labor que desempeña.*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

Se puede apreciar que 50% de ellos dicen que CASI SIEMPRE y SIEMPRE tienen una buena relación con el personal de otras áreas de la Municipalidad Distrital de Catilluc llegando a compartir momentos fuera de oficina. A su vez el 37.5% de ellos expresan que CASI SIEMPRE; y el 12.5% A VECES.

### **PREGUNTA 19**

*Tabla N° 43: Considera usted que tiene una buena relación con sus jefes inmediatos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	20,8	20,8
	CASI SIEMPRE	8	33,3	54,2
	SIEMPRE	11	45,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

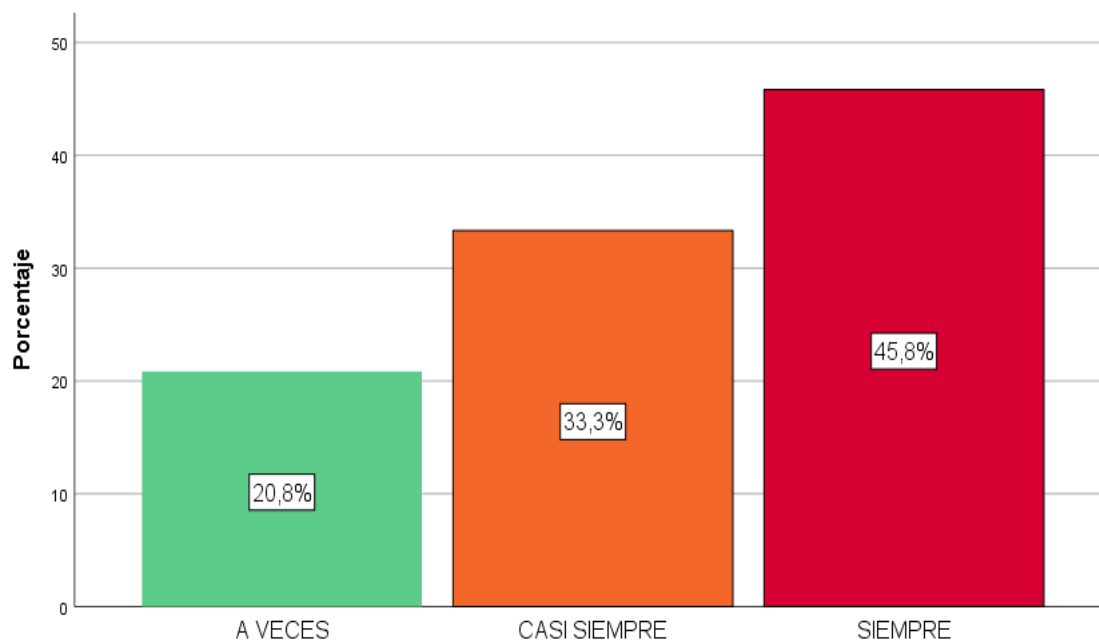


Figura N° 49: Considera usted que tiene una buena relación con sus jefes inmediatos.  
Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022

#### Interpretación:

EL 20.8% infiere que A VECES hay una buena relación con sus jefes, igualmente el 33.3% y el 45.8% denotan que CASI SIEMPRE y SIEMPRE cuentan con una relación cercana con sus jefes inmediatos por la confianza que les brinda ellos mismos y facilita un buen desarrollo de actividades.

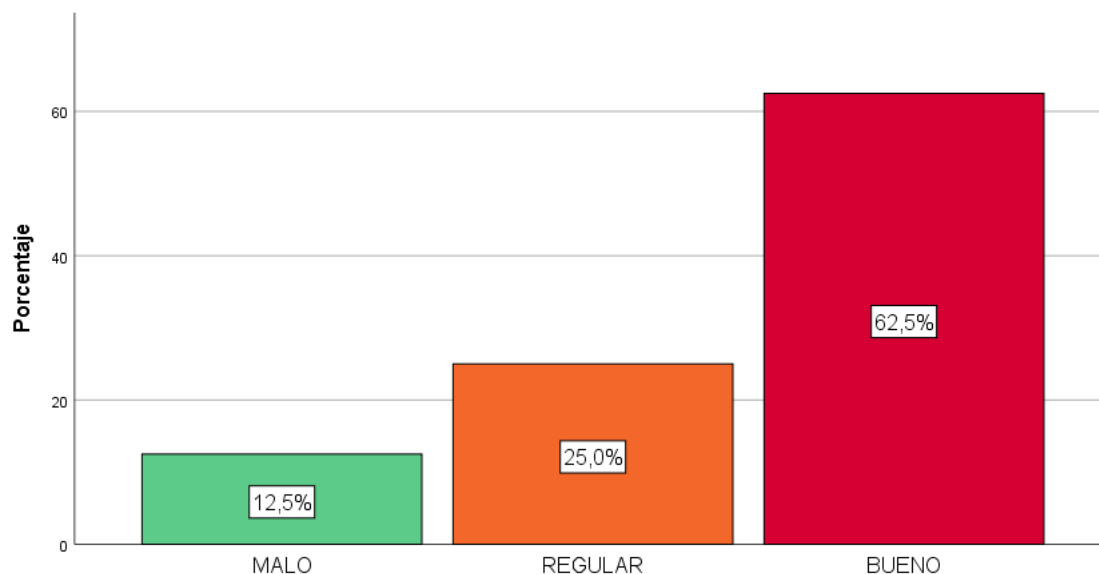
#### 4.1.3. Resultados descriptivos de las dimensiones de Gestión del talento humano

- **Dimensión 1:**

Tabla N° 44: Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	3	12,5	12,5
	REGULAR	6	25,0	37,5
	BUENO	15	62,5	100,0
	Total	24	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022



*Figura N° 50: Reclutamiento*  
*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

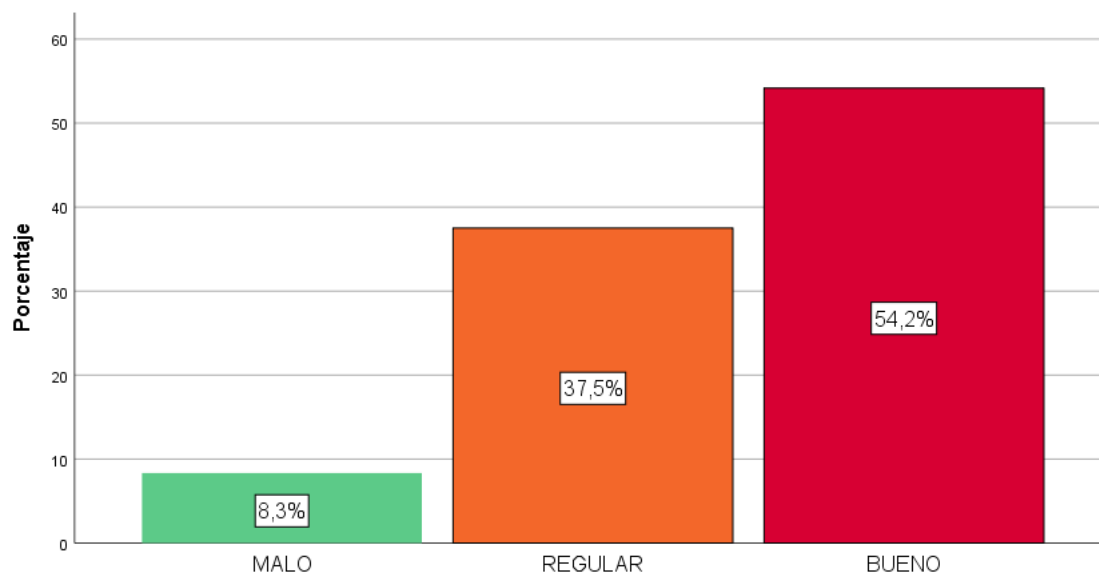
El 12.5% denota que la dimensión de Reclutamiento es MALO, asimismo el 25% y el 62.5% comentan que es REGULAR y BUENO. Se concluye que los trabajadores tienen bien vista esta dimensión por la forma en que la Municipalidad Distrital de Catilluc realiza la publicación de ofertas, perfil que se necesita y las condiciones que se tendrá en el puesto que se va a desempeñar.

- **Dimensión 2:**

*Tabla N° 45: Selección del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	2	8,3	8,3
	REGULAR	9	37,5	45,8
	BUENO	13	54,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 51: Selección del personal*  
*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

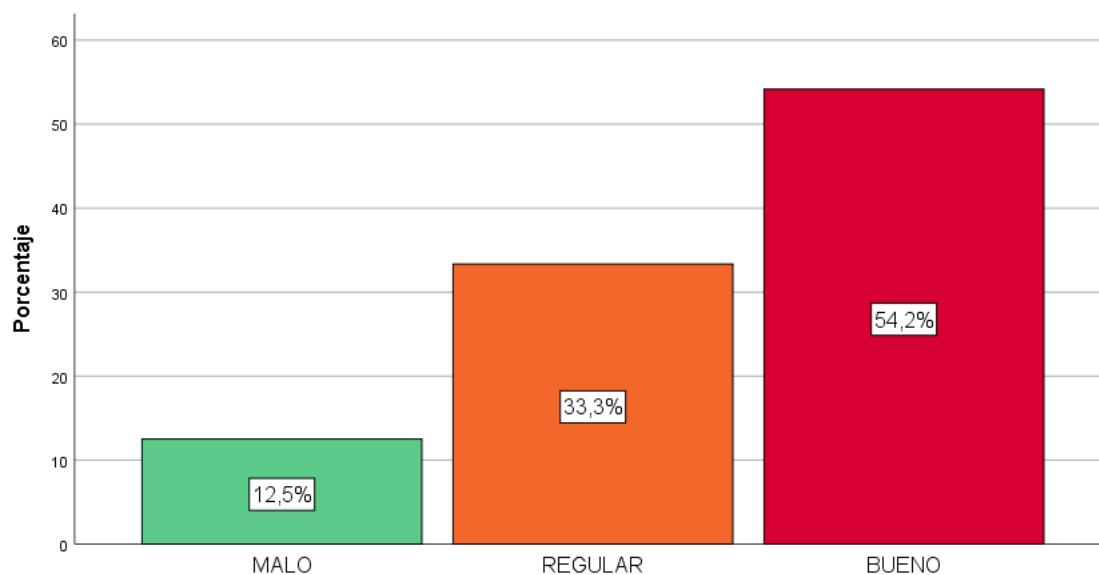
Los encuestados informan que el 8.3% considera que la dimensión Selección del personal es MALO, por otro lado, el 37.5% afirma que es REGULAR y por último el 54.2% manifiesta como BUENO. Con lo presentado se da por entendido que la Municipalidad Distrital de Catilluc brinda información sobre el perfil y competencias que se necesita con la intención de llevar a cabo una buena selección.

- **Dimensión 3:**

*Tabla N° 46: Capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	3	12,5	12,5
	REGULAR	8	33,3	45,8
	BUENO	13	54,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 52: Capacitación*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

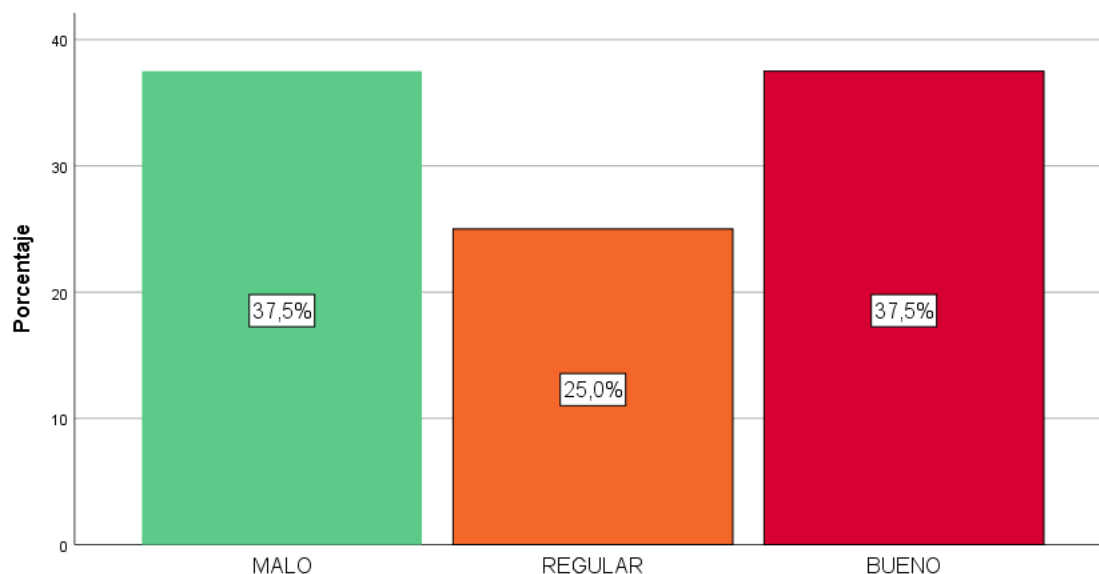
Del total de trabajadores el 12.5% determinan que la dimensión Capacitación es MALO, en tanto el 33.3% infiere que es REGULAR y un 54.2% es BUENO. De lo antes mencionado se puede percibir que la Municipalidad Distrital de Catilluc busca integrar otros conocimientos a los que estos ya tenían.

- **Dimensión 4:**

*Tabla N° 47: Remuneración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	9	37,5	37,5
	REGULAR	6	25,0	62,5
	BUENO	9	37,5	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 53: Remuneración*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

El 37.5% describe a la dimensión Remuneración es MALO, a su vez el 25% dice que es REGULAR y el 37.5% como BUENO. Por lo dicho se observa que la Municipalidad Distrital de Catilluc debe mejorar en diferentes aspectos como incentivar a su personal por su labor y estipular bien las políticas remunerativas de acuerdo al nivel de estudio de cada personal.

- **Dimensión 5:**

*Tabla N° 48: Retención*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	7	29,2	29,2
	REGULAR	10	41,7	70,8
	BUENO	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



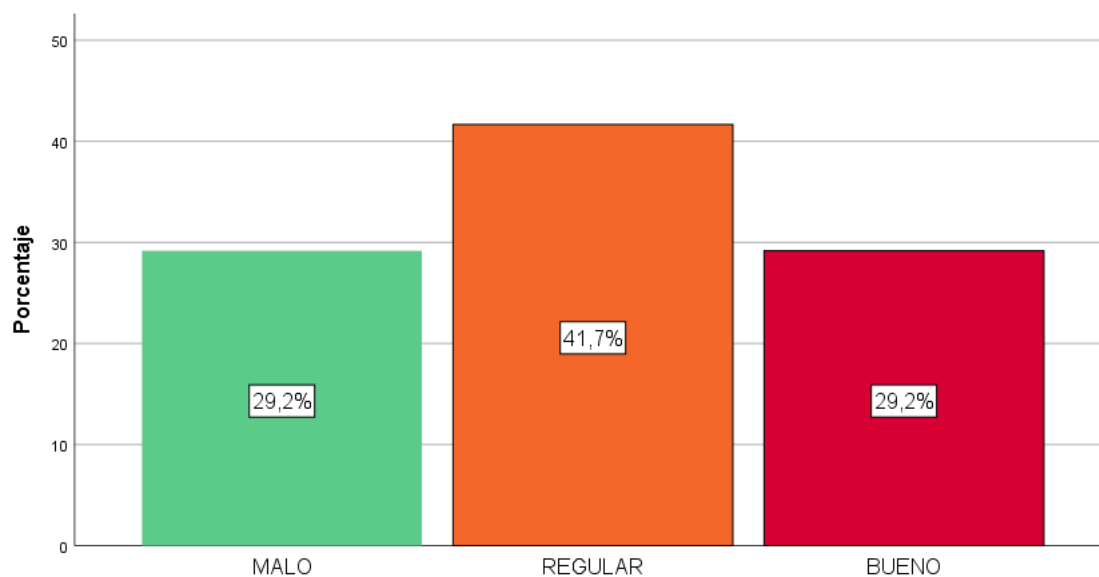


Figura N° 54: Retención

Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022

#### Interpretación:

EL 29.2% respondieron que la dimensión Retención es MALO, por otro lado, el 41.7% y 29.2% precisan que es REGULAR y BUENO. De lo mencionado se puede deducir que dimensión Retención es considerada fundamental por parte de la Municipalidad porque busca fomentar el reconocimiento, brindar las mejores condiciones y dar sus prestaciones de acuerdo a ley con el fin de que se sientan bien.

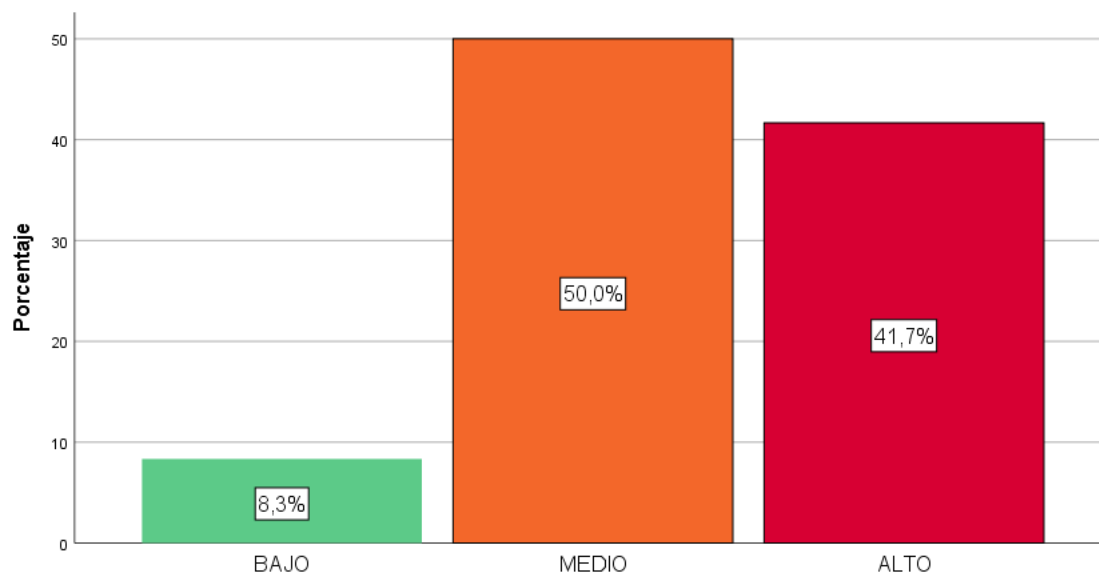
#### 4.1.4. Resultados descriptivos de las dimensiones de Desempeño laboral

- **Dimensión 6:**

Tabla N° 49: Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	8,3	8,3
	MEDIO	12	50,0	58,3
	ALTO	10	41,7	100,0
	Total	24	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022



*Figura N° 55: Eficiencia*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

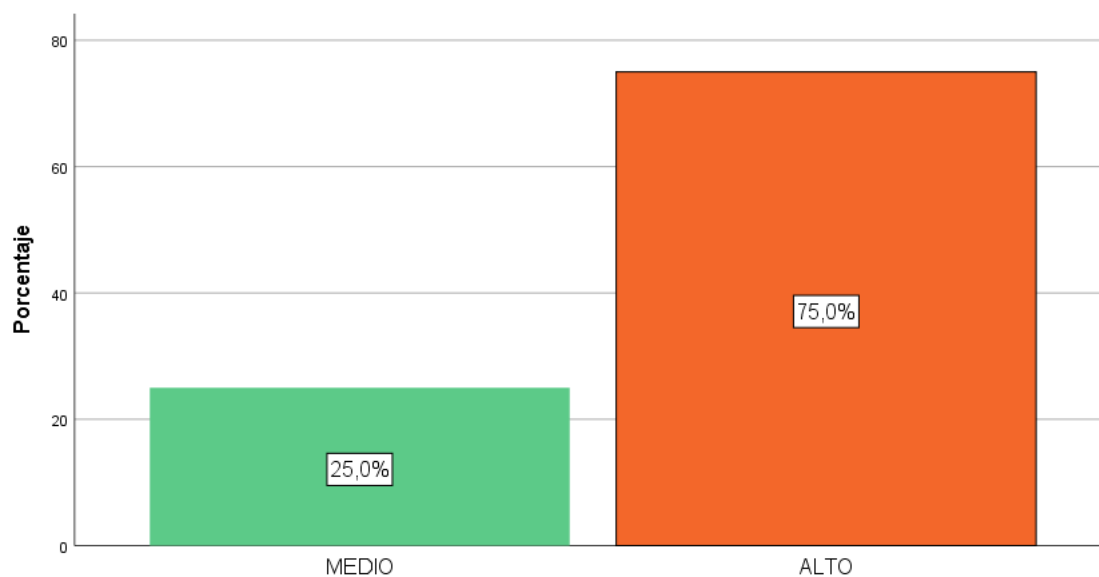
Los encuestados expresan en referencia a la dimensión Eficiencia como Bajo en un 8.3%, luego la mitad de ellos como MEDIO y, por consiguiente, el 41.7% como ALTO. Se evidencia que el personal realiza bien su trabajo con los recursos escasos que se le brinda buscando atender todas sus labores en los tiempos estipulados.

- **Dimensión 7:**

*Tabla N° 50: Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	6	25,0	25,0
	ALTO	18	75,0	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 56: Eficacia*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

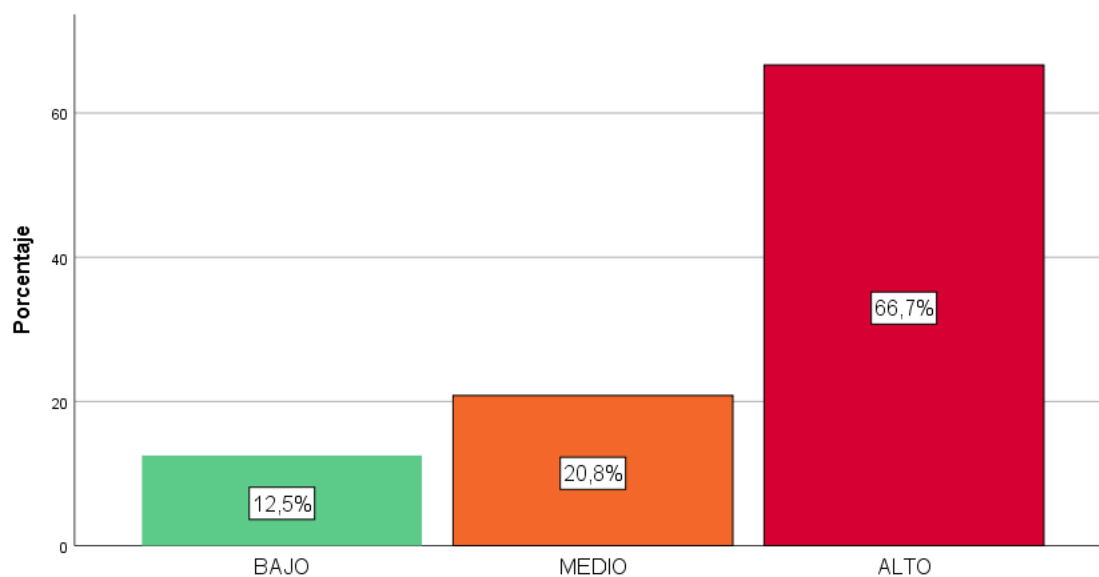
Se denota que el 25% expresan que la dimensión Eficacia es MEDIO y en cuanto al 75% es ALTO. Podemos apreciar que los trabajadores tienen disposición con la finalidad de lograr una mejora en la calidad de vida de los pobladores por intermedio de su trabajo arduo dentro de la Municipalidad Distrital de Catilluc.

- **Dimensión 8:**

*Tabla N° 51: Trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	12,5	12,5
	MEDIO	5	20,8	33,3
	ALTO	16	66,7	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 57: Trabajo en equipo*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

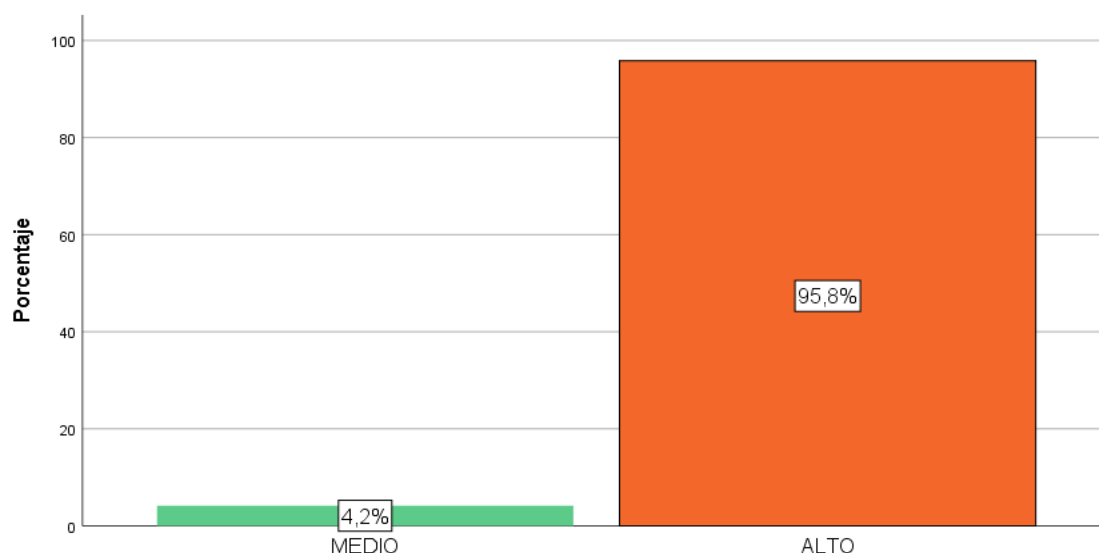
Se precisa que el 12.5% de los trabajadores considera a la dimensión Trabajo en equipo como BAJO, por otro lado, el 20.8% comenta que es MEDIO y finalmente el 66.7% detallan que es ALTO. Se determina que en la Municipalidad Distrital de Catilluc hay un porcentaje considerable de trabajadores que aseveran que la Municipalidad busca la cooperación, el compañerismo e integración de todos sus miembros.

- **Dimensión 9:**

*Tabla N° 52: Flexibilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,2	4,2
	ALTO	23	95,8	100,0
	Total	24	100,0	

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*



*Figura N° 58: Flexibilidad*

*Nota: Cuestionario aplicado el 12-2022*

### **Interpretación:**

Se puede observar que el 4.2% considera a la dimensión Flexibilidad como MEDIO, a su vez, un porcentaje elevado por no decir mayoritario en un 95.8% respondieron que es ALTO. En conclusión, se enfatiza que el personal se adapta de modo rápido y que hay un trato muy bueno con sus compañeros como con sus jefes inmediatos.

#### **4.1.5. Comprobación de la hipótesis**

Antes de iniciar con el proceso de análisis se desarrolló la prueba de normalidad para hallar que prueba emplear. Por lo tanto, se pudo comprobar que la prueba idónea para el desarrollo del informe fue la Rho Spearman al ser una prueba no paramétrica.

*Tabla N° 53: Prueba de Shapiro Wilk*

	Estadístico	Gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,883	24	,010
DESEMPEÑO LABORAL	,752	24	,000

*Fuente: Spss V26*

### **Interpretación:**

Se puede evidenciar que el  $G_I$  es menor a 50, por tal motivo, se priorizo utilizar la prueba de Shapiro Will porque la muestra es de 24 trabajadores. Asimismo, el Sig. es inferior al 5%, infiriendo que no hay existencia de una distribución normal, de este modo, la prueba que permitió realizar el contraste de los resultados obtenidos con los propuestos es Rho Spearman.

### Contraste de hipótesis general:

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

Tabla N° 54: Relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

Fuente: Spss V26

Asimismo, el grado de significancia es del 95%

Decisión:

- Si el Sig <0.05 se acepta Ha.

### Interpretación:

Se halló un grado de correlación de 0.801 aquel resultado se encuentra entre el 0.76 a 0.90 comprobando que hay una correlación positiva muy fuerte, por consiguiente,

se evidencia que existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022 pues su Sig. fue 0.00. Por consiguiente, se confirma la hipótesis alternativa de estudio.

### **Contraste de hipótesis específica 1:**

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

*Tabla N° 55: Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral*

		RECLUTAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	24	24
	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	24	24

*Fuente: Spss V26*

### **Interpretación:**

Se denota que el factor de correlación fue de 0.664 ubicado entre 0.51 y 0.75 dando por entendido que hay correlación positiva considerable entre el reclutamiento con respecto al desempeño laboral, se observa que su Sig es inferior al 0.05 infiriendo que existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, dando por rechazado la hipótesis nula.

### Contraste de hipótesis específica 2:

**Ho:** Existe una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

*Tabla N° 56: Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral*

		SELECCIÓN DEL PERSONAL		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

*Fuente: Spss V26*

### Interpretación:

Se puede afirmar que el grado de correlación fue de 0.71 que de acuerdo al Rho Spearman está establecida como una correlación positiva considerable, asimismo se denota que existe una relación significativa entre la selección del personal a la variable dependiente, por el motivo que su Sig. es inferior al 5%.

### Contraste de hipótesis específica 3:

**Ho:** No existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.



Tabla N° 57: Correlación entre la capacitación y el desempeño laboral

		CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607**
		N	24
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	24

Fuente: Spss V26

**Interpretación:**

Se detalla que el grado de correlación es de 0.607 que se encuentran entre los márgenes 0.51 a 0.75 ubicándola como una correlación positiva considerable con respecto a la dimensión y variable de investigación, podemos observar que su margen de error es de 0.002 dando por rechazado la hipótesis nula. Entonces, se evidencia la existencia de una relación significativa entre la Capacitación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**Contraste de hipótesis específica 4:**

**Ho:** No existe una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

Tabla N° 58: Correlación entre la remuneración y el desempeño laboral

		REMUNERACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	REMUNERACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,592**

	N	24	24
	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	24	24

Fuente: Spss V26

### Interpretación:

Se percibe que el factor de correlación de Remuneración es de 0.592 por lo cual tiene una correlación positiva considerable porque se encuentra detallado en los márgenes estipulados en la investigación. Su grado de significancia es de 0.002 concluyéndose con un rechazo a la Ho. Por ende, se infiere que hay una relación significativa entre la Remuneración y el desempeño laboral.

### Contrate de hipótesis específica 5:

**Ho:** No existe una relación significativa entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

Tabla N° 59: Correlación entre la retención y el desempeño laboral

		RETENCIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	24	24
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	24	24

Fuente: Spss V26

### **Interpretación:**

Se infiere que existe una relación entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, dado que su Sig. se encuentra debajo del margen de error del 5%. De este modo, también se observa que su correlación es de 0.721 reflejando una correlación positiva considerable entre la retención y la variable dependiente.

### **4.2. Discusión**

De los resultados reflejados en el contraste de la hipótesis general, se evidencia que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022. Su grado es 0.801 enfatizando que es una relación positiva muy fuerte, para ello se empleó la prueba no paramétrica de Rho Spearman y su confiabilidad es Excelente de 0.951. Partiendo de lo antes mencionado encontramos como similitud a (Shilquigua Guamán, 2020) donde manifiesta que existe una incidencia entre las 2 variables de estudio con respecto al personal de la Distribuidora Fonseca en la ciudad de Riobamba. A la vez, es preciso decir que también se encuentran diferencias como por ejemplo emplea la prueba de Chi Cuadrado que le permitió asociar sus variables de estudio. Es necesario reflejar también los resultados presentados por (Rojas Reyes & Vilchez Paz, 2018), donde infieren que existe relación significativa entre la GTH con respecto al desempeño laboral en el puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, para hallar esos resultados fue gracias a la prueba paramétrica Pearson de lo cual apunto a un grado de correlación de 0.641 mostrando una relación lineal positiva y su grado de fiabilidad es de 0.885 equivalente a Buena. Entre los dos autores referenciados se observa que cada uno de ellos se benefician de diferentes pruebas estadísticas.

En cuanto al objetivo específico 1 se infiere que existe una relación positiva considerable entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022 con un grado de correlación considerable de 0.664. Asimismo, el 62.5% señala que la dimensión Reclutamiento es Bueno. En comparación con (Lazo Huamani & Puñide Ames, 2019), enfatiza que hay una correlación positiva alta de 0.671 dando por conclusión que “existe una relación entre el reclutamiento con referencia al desempeño laboral de los trabajadores de Waira System”

con un grado de sig. de 0.001, la prueba empleada por este autor es la Pearson. También emplean la prueba de Shapiro Will como cimiento para conocer que prueba a utilizar.

Referente al objetivo específico 2 se denota una relación positiva considerable entre la dimensión “selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Catilluc” porque su Sig.=0.00 esto conlleva a que hay una relación positiva mientras una aumenta la otra también realiza lo mismo, mientras su grado de correlación es de 0.71. Un 54.2% de los trabajadores establecen que la dimensión Selección del personal es Buena. Con el panorama más claro encontramos diferencias con (Garcia Rebaza, 2021) que aplico la prueba estadística Tau B de Kendall que resalta resultados variados entre ellos expresa los siguientes grados 0.667 que están representados por una correlación positiva alta. En conclusión, resalta que existe una relación entre la dimensión de estudio con respecto a su variable dependiente de un hospital de Chiclayo.

En comparación al objetivo específico 3 con (Lazo Huamani & Puñide Ames, 2019) denota que “existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de Waira System”, donde su Rho= 0.678 sostenido por correlación positiva alta, realizo el alfa Cronbach y la prueba de Shapiro Will porque el número de trabajadores fue de 22. Por consecuente, en esta investigación el grado de correlación fue de 0.607 equivalente a una correlación considerable con un Sig de 0.002 que demuestra una relación entre la dimensión y la variable, también se destinó hacer el método de Shapiro porque la muestra fue de 24 trabajadores. En cuanto al nivel de fiabilidad de los cuestionarios para ambas investigaciones fueron consideradas como Buena y Excelente. Es preciso señalar que los encuestados señalan a esta dimensión como Regular en un 33.3% donde expresan que se debe desarrollar capacitaciones continuas fomentando la colaboración mutua entre ellos, a la vez brindar un buen clima laboral y permitir captar mayores conocimientos para el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo a la información recaudada para comprobar el objetivo específico 4 se estableció una relación entre la remuneración con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Catilluc, con una significancia de 0.02 y un (Rho=0.592) enfatizando una relación positiva considerable. Mientras, en cuanto al análisis de la dimensión un grupo de encuestados considera que las remuneraciones brindadas por esta Municipalidad no son las idóneas, es decir, un 37.5% considera como

Malo. Al respecto de esto (Becerra Huatangare, 2021) dice que “existe una incidencia positiva entre la compensación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pucará” porque su sig. es de 0.003. No obstante, se encuentra otras semejanzas con referente a esta investigación su alfa Cronbach para ver la fiabilidad de sus cuestionarios fue de Bueno con un .814 y también muestra que un 35% considera como Malo su dimensión Compensaciones indicando un descontento por parte de los trabajadores. En cuanto a las diferencias reflejadas es que emplea la prueba de Chi Cuadrado obteniendo 7.965<sup>a</sup>.

No obstante, para el objetivo específico 5 se concluyó un grado de correlación positiva considerable de 0.721 según la escala, mientras que su Sig. es de 0.00 que comprueba la hipótesis alterna que refiere a una relación positiva significativa en cuanto a la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Catilluc. Por consiguiente, el 41.7% de los trabajadores infieren que la forma como busca retener a su personal es Regular en referencia a otros trabajadores donde se han desempeñado. Precisando esta información se hace énfasis en (Flores Evangelista & Flores Mucha, 2019) en su investigación busca saber “la relación la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L.”; para ello fue necesario aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Will por el número de encuestados que fue de 36 específicamente. Se comprueba la relación existente entre las 2. Una similitud encontrada en los autores es que emplearon el Rho Spearman con un grado de 0.646 denotando una correlación alta precisando que aplican de la mejor manera la retención de su personal.

Concluyendo con la discusión, se infiere que la investigación conllevará a mejorar la GTH en la Municipalidad distrital de Catilluc que será fuente de información para futuras investigaciones en diferentes entidades municipales en innumerables lugares del Perú. También coadyuvo a ver un análisis profundo de las dimensiones de estudio, donde es necesario mejorar y en cual se están realizando correctamente las cosas con el propósito de tomar como guías para las demás.

## CONCLUSIONES

Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, con una correlación positiva muy fuerte con un Rho Spearman de 0.801. Infiriendo que la relación entre las 2 variables es muy fuerte precisamente cuando una sube la otra hace lo mismo.

Con respecto al reclutamiento existe una relación significativa en referencia al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, a su vez, su Rho es de 0.664 precisando que su correlación es positiva considerable según los márgenes estipulados en esta investigación.

El reclutamiento del personal se relaciona de manera significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, con un grado de correlación de 0.71, dando por entendido que su relación es positiva considerable entre dicha dimensión con respecto a la variable dependiente.

En cuanto a la capacitación existe una relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, además, el grado de correlación que resulto fue 0.607, particularmente equivale a una relación positiva considerable.

En referencia a la dimensión Remuneración se registró un resultado de relación positiva considerable con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, con un grado de correlación ( $Rho = 0.592$ ). Se concluye, que la relación es de manera directa.

Por último, existe una relación entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022, pero de forma positiva considerable porque  $Rho = 0.701$ . Se infiere que hay una relación, pero se debe tener más énfasis con la finalidad de retener a sus trabajadores.

## RECOMENDACIONES

. Implementar un control de asistencia Biométrico en la entrada de la Municipalidad Distrital de Catilluc que permita conocer la jornada laboral de los trabajadores como su hora de ingreso y salida de ella. Es de fácil uso configuración y no le tomara tiempo al encargado de Recurso Humanos.

Brindar compensaciones sociales y económicas a los trabajadores que logren el cumplimiento de las metas, brindar un reconocimiento a personales que lleven años trabajando en la Municipalidad Distrital de Catilluc y cumplir con todas las compensaciones salariales en los tiempos estipulados por ley.

Desarrollar un plan de capacitaciones dirigido íntegramente al personal técnico de la Municipalidad Distrital de Catilluc que coadyuve al cumplimiento de los objetivos plasmados por cada oficina mejorando los niveles de productividad en cuanto a brindar un mejor estilo de vida a todas las comunidades de Catilluc.

Contratar personal especializado para el área de RR.HH. con el fin de efectuar las remuneraciones, beneficios sociales a la vez brindar compensaciones a los trabajadores que rescinden contrato con la Municipalidad Distrital de Catilluc, dentro del plazo establecido de acuerdo a ley.

Sugerir a la Municipalidad Distrital de Catilluc el desarrollo de un formato de Gestión de talento humano con el fin de realizar un proceso adecuado o idóneo sobre la contratación de nuevos colaboradores, para ello se debe especificar paso a paso las pautas y los requerimientos que deben tener todo personal que desea ser parte de la Municipalidad. También conlleva a que ellos se familiaricen con sus funciones, obligaciones y restricciones dentro de ella.

Estipular una escala remunerativa donde especifique la remuneración percibida por cada puesto a cubrirse dentro de la Municipalidad Distrital de Catilluc, con el motivo de fijar criterios claros en el desarrollo de los salarios para los trabajadores

## REFERENCIAS

- Becerra Huatangare, A. P. (2021). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pucará – Jaén, 2021*. Chiclayo: Universidad Particular de Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/1594>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Betancourt Velásquez, A. C., & Caviedes Niño, I. L. (2018). *Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad en el sector salud*. Colombia: Invima. Obtenido de [revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4681/pdf](http://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4681/pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hil. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>
- Cuesta Santos, A. (2015). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Perú: Empresa Editora Macro.
- Endalia. (19 de Mayo de 2021). *¿Cómo gestionar el talento humano en tu organización?* Obtenido de <https://www.endalia.com/news/gestion-talento-humano/>
- Estupiñan Murillo, M. L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Flores Evangelista, R. Y., & Flores Mucha, A. W. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L – Junín, 2019*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8380/3/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Flores\\_Flores\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8380/3/IV_FCE_308_TI_Flores_Flores_2019.pdf)
- García Rebaza, R. D. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69782>
- George Quintero, R. S., & Matos Laffita, D. (2021). *Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud*. Cuba: Revista de Información científica para la Dirección en Salud. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
- Guachimbosa Villalba, V. H., & Altamirano Zanipatin, A. S. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06*



- Cevallos a Tisaleo–Educació*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31763>
- Guzmán, C. (09 de Febrero de 2017). *PQS*. Obtenido de PQS: <https://pqs.pe/aprendemas/por-que-es-importante-la-gestion-del-talento/>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibáñez Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Lazo Huamani, M. N., & Puñide Ames, K. Y. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco 2019*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1252>
- Louffat Olivares, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal*. Colombia: Pearson Educación.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de Recursos Humanos: Un enfoque de estrategia*. Iberoamericana.
- More Mayanga, L. L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Angel Divino, Chiclayo 2016*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4151>
- Pérez, O. (13 de Julio de 2021). Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (Décimotercera ed.). México: Pearson. Obtenido de [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Lima: Universidad Nobert Wiener. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Shilquigua Guamán, E. J. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>

## ANEXOS

**ANEXO 01: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO****CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Con la finalidad de conocer la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc conociendo la importancia de estos temas, se requiere que responda el siguiente cuestionario con la mayor veracidad y responsabilidad posible.

Marque con una "X" en el espacio que crea conveniente, solo podrá marcar un espacio por pregunta en base a los valores indicados a continuación:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>N.º</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	La Municipalidad Distrital de Catilluc da como preferencia al reclutamiento interno para asumir nuevos cargos.					
<b>2</b>	La Municipalidad Distrital de Catilluc realiza publicaciones para reclutar personal externo.					
<b>3</b>	La experiencia es fundamental para reclutar al trabajador que desempeñara labores en la Municipalidad Distrital de Catilluc.					
<b>4</b>	Su formación académica cumple necesariamente con las necesidades requeridas para el puesto al que va a desempeñar.					
<b>5</b>	La Municipalidad Distrital de Catilluc otorga las vacaciones.					
<b>6</b>	Su horario de trabajo en la Municipalidad Distrital de Catilluc es el adecuado.					
<b>7</b>	Se cumplen sus derechos como trabajador en la Municipalidad Distrital de Catilluc.					
<b>8</b>	El área de RR.HH. realiza el análisis adecuado sobre el puesto a cubrirse antes de realizar la selección.					

9	El área de RR.HH. detalla las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de realizar la selección.					
10	Las técnicas de selección por parte de la Municipalidad Distrital de Catilluc son realizadas de manera adecuada.					
11	Se administran exámenes de conocimientos básicos sobre el puesto a desempeñarse.					
12	La Municipalidad Distrital de Catilluc busca potenciar sus habilidades mediante talleres.					
13	Considera usted que los talleres desarrollados por la Municipalidad Distrital de Catilluc mejoran sus relaciones interpersonales en el trabajo, reduce su estrés y mejora su clima laboral.					
14	Las capacitaciones de la Municipalidad Distrital de Catilluc busca lograr un buen desempeño de sus funciones.					
15	Usted, aplica los conocimientos aprendidos en los cursos en el desarrollo de sus funciones.					
16	Existe en la Municipalidad Distrital de Catilluc una política remunerativa adecuada.					
17	Considera usted que la remuneración de los puestos está de acuerdo con las labores desempeñadas en la Municipalidad Distrital de Catilluc					
18	La Municipalidad Distrital de Catilluc tiene programas de recompensas económicas para los trabajadores que destacan.					
19	Considera que la Municipalidad Distrital de Catilluc brinda recompensas sociales como reconocimiento laboral por el desempeño realizado.					
20	Usted considera que las condiciones ambientales de su lugar de trabajo son idóneas para desempeñar sus labores.					
21	La Municipalidad Distrital de Catilluc ha establecido un programa de prestaciones sociales para los trabajadores.					

**ANEXO 02: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL****CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Con la finalidad de conocer la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc conociendo la importancia de estos temas, se requiere que responda el siguiente cuestionario con la mayor veracidad y responsabilidad posible.

Marque con una "X" en el espacio que crea conveniente, solo podrá marcar un espacio por pregunta en base a los valores indicados a continuación:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>N.º</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Los materiales de oficina que utiliza la Municipalidad Distrital de Catilluc se encuentran en buenas condiciones.					
<b>2</b>	Usted hace uso adecuado de los recursos asignados por la Municipalidad Distrital de Catilluc para realizar sus actividades.					
<b>3</b>	Considera usted que los recursos asignados no son suficiente para lograr los objetivos planeados.					
<b>4</b>	Logra cumplir con las metas propuestas por su oficina con los recursos brindados.					
<b>5</b>	En algún momento genero gastos innecesarios a la Municipalidad Distrital de Catilluc por algún error cometido.					
<b>6</b>	Existe reducción de personal por tema presupuestal.					
<b>7</b>	El tiempo que requiere para la realización de sus labores es suficiente.					
<b>8</b>	Cuenta con disposición para cumplir con todas las metas trazadas por la Municipalidad Distrital de Catilluc.					

<b>9</b>	Usted, realiza sus actividades sin cometer errores.					
<b>10</b>	Cumple con los objetivos dentro de los tiempos programados.					
<b>11</b>	Usted, cuenta con la capacidad de dar soluciones a problemas que se presenten.					
<b>12</b>	Se trabaja con otras áreas con la finalidad de cumplir las metas en conjunto de la Municipalidad Distrital de Catilluc.					
<b>13</b>	Participa de reuniones laborales realizadas por su dependencia con el fin de generar un excelente equipo.					
<b>14</b>	El equipo de trabajo se apoya continuamente para desarrollar las actividades encomendadas.					
<b>15</b>	Se realiza reuniones para integrar al personal fomentando el compañerismo.					
<b>16</b>	Usted, se encuentra satisfecho laborando en la Municipalidad Distrital de Catilluc.					
<b>17</b>	Considera que se adapta de manera rápida a nuevas herramientas para ejecutar sus actividades dispuestas por la Municipalidad Distrital de Catilluc.					
<b>18</b>	Usted, considera que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo independientemente de la labor que desempeña.					
<b>19</b>	Considera usted que tiene una buena relación con sus jefes inmediatos.					

**ANEXO 03:** VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

ESCALA DE CALIFICACIÓN ESPECIALISTA N°1

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**INFORME DE OPINIÓN DEL CUESTIONARIO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 Apellidos y Nombres del validador:** RAMÍREZ NAMUCHE HÉCTOR SEGUNDO

**1.2 Grado académico:** MAESTRO – DOCENTE - UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**1.3 Nombre del Instrumento:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**1.4 Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**1.5 Autor(a):** Medina Hernández Wilson Iván, Villalobos Cayatopa Maryseli

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
5. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
6. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
7. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
8. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						90

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 90%.

**IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 05 de diciembre del 2022

Finna del Experto

Años de experiencia: 16 años      DNI. N° 16625524      Teléfono N° 978056217

ESCALA DE CALIFICACIÓN ESPECIALISTA N°2

## UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## INFORME DE OPINIÓN DEL CUESTIONARIO

## I. DATOS GENERALES:

**1.1 Apellidos y Nombres del validador:** ROSILLO ALBERCA NOÉ ALBERTO

**1.2 Grado académico:** MAESTRO – DOCENTE - UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**1.3 Nombre del Instrumento:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**1.4 Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**1.5 Autor(a):** Medina Hernández Wilson Iván, Villalobos Cayatopa Maryseli

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
5. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			X		
6. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
7. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.				X	
8. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 78%.

## IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 07 de diciembre del 2022



Firma del Experto

Años de experiencia: 21 años

DNI. N° 17935127

Teléfono N° 978095828



## UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## INFORME DE OPINIÓN DEL CUESTIONARIO

## I. DATOS GENERALES:

**1.1 Apellidos y Nombres del validador:** DEZA MALCA GERARDO GASPAR

**1.2 Grado académico:** MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA **Cargo:** DOCENTE PRINCIPAL D.E

**Institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**1.3 Nombre del Instrumento:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**1.4 Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**1.5 Autor(a):** Medina Hernández Wilson Iván, Villalobos Cayatopa Maryseli

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
5.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
6.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
7.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
8. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						100

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 100%.

## IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 19 de diciembre del 2022



Firma del Experto

Años de experiencia: 40 años

DNI. N° 16633958

Teléfono N° 979024016

## ANEXO 04: VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

## UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## INFORME DE OPINIÓN DEL CUESTIONARIO

## I. DATOS GENERALES:

**1.1 Apellidos y Nombres del validador:** RAMÍREZ NAMUCHE HÉCTOR SEGUNDO

**1.2 Grado académico:** MAESTRO – DOCENTE - UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**1.3 Nombre del Instrumento:** CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

**1.4 Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**1.5 Autor(a):** Medina Hernández Wilson Iván, Villalobos Cayatopa Maryseli

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
5.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
6.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
7.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
8. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						90

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

## IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 05 de diciembre del 2022

Firma del Experto

Años de experiencia: 16 años      DNI. N° 16625524      Teléfono N° 978056217

ESCALA DE CALIFICACIÓN ESPECIALISTA N°2

## UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## INFORME DE OPINIÓN DEL CUESTIONARIO

## I. DATOS GENERALES:

**1.1 Apellidos y Nombres del validador:** ROSILLO ALBERCA NOÉ ALBERTO

**1.2 Grado académico:** MAESTRO – DOCENTE - UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**1.3 Nombre del Instrumento:** CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

**1.4 Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**1.5 Autor(a):** Medina Hernández Wilson Iván, Villalobos Cayatopa Maryseli

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
5.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos			X		
6.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
7.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.				X	
8. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 78%.

## IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 07 de diciembre del 2022



Firma del Experto

Años de experiencia: 21 años

DNI. N° 17935127

Teléfono N° 978095828

## UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## INFORME DE OPINIÓN DEL CUESTIONARIO

## I. DATOS GENERALES:

**1.1 Apellidos y Nombres del validador:** DEZA MALCA GERARDO GASPAR

**1.2 Grado académico:** MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA **Cargo:** DOCENTE PRINCIPAL D.E **Institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**1.3 Nombre del Instrumento:** CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

**1.4 Título de la Investigación:** Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022.

**1.5 Autor(a):** Medina Hernández Wilson Iván, Villalobos Cayatopa Maryseli

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
5.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
6.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
7.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
8. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						100

## III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%.

## IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 19 de diciembre del 2022



Firma del Experto

Años de experiencia: 40 años

DNI. N° 16633958

Teléfono N° 979024016

## ANEXO 05: PROCESAMIENTO DE RESULTADOS EN EL PROGRAMA SPSS VERSIÓN 26

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022..sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



















Visible: 60 de 60 variables

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	
1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	
3	3	4	4	5	1	1	2	3	3	4	2	1	3	3	3	
4	2	3	3	5	1	1	3	2	2	3	2	2	4	4	2	
5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
6	1	1	3	5	3	3	1	3	3	3	1	1	1	4	4	
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	
8	5	1	4	2	4	5	5	5	5	3	2	1	3	3	4	
9	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	
10	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	
11	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	1	4	3	4	
15	3	1	5	5	3	5	1	2	2	3	5	3	5	5	5	
16	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	2	2	2	2	5	
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	
18	3	3	5	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	
19	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	
20	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
21	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
22	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
23	3	3	5	5	1	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5	

Vista de datos Vista de variables



Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022..sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda	
<div></div>											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	G1	Númerico	8	0	1. El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Catill...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	G2	Númerico	8	0	2. El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Catill...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	G3	Númerico	8	0	3. La experiencia es fundamental para reclutar al trabajador que dese...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	G4	Númerico	8	0	4. Su formación académica cumple necesariamente con las necesid...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	G5	Númerico	8	0	5. La Municipalidad Distrital de Catilluc otorga las vacaciones.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	G6	Númerico	8	0	6. Su horario de trabajo en la Municipalidad Distrital de Catilluc es el ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	G7	Númerico	8	0	7. Se cumplen sus derechos como trabajador en la Municipalidad Di...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	G8	Númerico	8	0	8. El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Catill...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	G9	Númerico	8	0	9. El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Catill...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	G10	Númerico	8	0	10. Las técnicas de selección por parte de la Municipalidad Distrital ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	G11	Númerico	8	0	11. Se administran exámenes de conocimientos básicos sobre el pu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	G12	Númerico	8	0	12. La Municipalidad Distrital de Catilluc busca potenciar sus habilid...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	G13	Númerico	8	0	13. Considera usted que los talleres desarrollados por la Municipali...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	G14	Númerico	8	0	14. Las capacitaciones de la Municipalidad Distrital de Catilluc busc...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	G15	Númerico	8	0	15. Usted, aplica los conocimientos aprendidos en los cursos en el d...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	G16	Númerico	8	0	16. Existe en la Municipalidad Distrital de Catilluc una política remun...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	G17	Númerico	8	0	17. Considera usted que la remuneración de los puestos está de acu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	G18	Númerico	8	0	18. El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cat...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	G19	Númerico	8	0	19. Considera que la Municipalidad Distrital de Catilluc brinda recom...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	G20	Númerico	8	0	20. Usted considera que las condiciones ambientales de su lugar de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	G21	Númerico	8	0	21. El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cat...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	DL1	Númerico	8	0	1. Los materiales de oficina que utiliza la Municipalidad Distrital de C...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	DL2	Númerico	8	0	2. Usted hace uso adecuado de los recursos asignados por la Munic...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	DL3	Númerico	8	0	3. Considera usted que los recursos asignados no son suficiente par...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	DL4	Númerico	8	0	4. Usted cumple con las metas propuestas para su oficina con los as...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
1											
Vista de datos Vista de variables											

Vista de datos

Vista de variables

**ANEXO 06: FOTOS TOMADAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATILLUC**









## ANEXO 07: CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA DE APROBACION DE  
ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MG. JUAN ZAPATA SANDOVAL, Docente Asesor de Tesis de los bachilleres, WILSON IVAN MEDINA HERNANDEZ y MARYSELI VILLALOBOS CAYATOPA.

Trabajo de investigación Titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATILLUC, 2022".

Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 15 de marzo del 2023



**Mg. JUAN ZAPATA SANDOVAL**  
ASESOR

Se adjunta

Resumen del Reporte (con porcentaje y parámetros de configuración)

Recibo Digital

<sup>1</sup> En caso corresponda a investigación formativa dentro de las asignaturas que tiene a cargo el docente y sea necesario emitir constancia

<sup>2</sup> Para el caso de las asesorías de tesis para pregrado y postgrado

<sup>3</sup> Para el caso de revisión de investigaciones de los docentes o procesos de publicación en las revistas.

## ANEXO 08: REPORTE TURNITIN

## Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catilluc, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unprg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.undac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



Zapata Sandoval Juan  
Asesor


9	1library.co Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.ulamasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Zapata Sandoval Juan  
Asesor

20	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
26	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
		
Zapata Sandoval Juan <b>Aesor</b>		
Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias < 15 words
Excluir bibliografía	Activo	

## ANEXO 09: RECIBO DIGITAL DE TURNITIN



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.


La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Medina Hernandez Wilson Ivan Y Villalobos Cayatopa Maryseli
Título del ejercicio:	Revisión informe de tesis
Título de la entrega:	Gestión del talento humano y su relación con el desempeño ..
Nombre del archivo:	INFORME_DE_TESIS_IVAN_MEDINA_Y_MARYSELI_CAYATOPA.d...
Tamaño del archivo:	5.79M
Total páginas:	118
Total de palabras:	19,639
Total de caracteres:	107,527
Fecha de entrega:	11-feb.-2023 06:25p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2011779998

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cañabaz, 2022.

Trabajo presentado por los estudiantes:

MEDINA HERNANDEZ WILSON IVAN

VILLALOBOS CAYATOPA MARYSELI


Para obtener el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Asesor:

ZAPATA SANDOVAL JUAN

Loreto, 2023




---

**Zapata Sandoval Juan**  
**Asesor**

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.