

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA**

TESISTA: MARIELLA DENISSE CARDENAS SUAREZ

ASESOR: Mg. JORGE MANRIQUE DE LARA SEMINARIO

HUÁNUCO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios por la esencia de la vida, a mis padres por el apoyo incondicional que me brindan día a día.

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que con su soporte científico y humano han colaborado en la realización de la presente investigación.

A la Municipalidad Distrital de Amarilis por permitirme el acceso a la información requerida.

A mi asesor de tesis, el Mg. Jorge Manrique De Lara Seminario por la acertada orientación, el soporte y discusión crítica que me permitió un buen aprovechamiento en el trabajo realizado.

Especial mención merecen los administrativos cuya colaboración ha sido importante en el desarrollo del presente estudio.

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue Conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019. La población muestral estuvo constituida de 60 administrativos de la Municipalidad de Amarilis. Estudio correlacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico. Las técnicas que se utilizó fueron la encuesta y la Observación; como instrumento se utilizó el Cuestionario y la guía de observación. Los resultados evidenciaron que el 80% de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis que tienen Gestión del Talento Humano tienen un buena desempeño laboral; asimismo según las dimensiones, el 73.3% de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis que tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión admisión del personal tienen un buen desempeño laboral; el 66.7% de los administrativos que tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión capacidades tienen un buen desempeño laboral y el 83.3% de los administrativos que tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión compensación del personal tienen un buen desempeño laboral. Por lo que en conclusión el estudio demostró que la Gestión del Talento Humano influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Compensación del personal, capacidades y admisión del personal.

ABSTRACT

The objective of this study was to know the influence of Human Talent Management on the Labor Performance of the administrative staff of the District Municipality of Amarilis, Huánuco - 2019. The sample population consisted of 60 administrative staff of the Municipality of Amarilis. Correlational, prospective, observational, cross-sectional and analytical study. The techniques used were the survey and the Observation; As an instrument, the Questionnaire and the observation guide were used. The results showed that 80% of the administrators of the Municipality of Amarilis who have Human Talent Management have a good job performance; also according to the dimensions, 73.3% of the administrative staff of the Municipality of Amarilis who have Human Talent Management in the admission dimension of the staff have a good work performance; 66.7% of the administrative staff that have Human Talent Management in the capacity dimension have a good job performance and 83.3% of the administrative staff that have Human Talent Management in the staff compensation dimension have a good job performance So in conclusion The study showed that Human Talent Management positively influences the Labor Performance of the administrative staff of the District Municipality of Amarilis, Huánuco - 2019; with a p value of 0.000.

Keywords: Human Talent Management, Work Performance, Staff Compensation, skills and admission of staff.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema	13
1.2. Justificación	14
1.3. Importancia o propósito.....	15
1.4. Limitaciones	15
1.5. Formulación del problema.....	16
1.5.1. Problema general	16
1.5.2. Problemas específicos.....	16
1.6. Formulación de los objetivos	16
1.6.1. Objetivo general	16
1.6.2. Objetivos específicos.....	17
1.7. Formulación de las hipótesis	17
1.7.1. Hipótesis general.....	17
1.7.2. Hipótesis específicas	18
1.8. Variables	19
1.8.1. Variable independiente	19
1.8.2. Variable dependiente.....	19
1.9. Operacionalización de variables.....	20
1.10. Definición de términos operacionales	22

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Bases conceptuales	32

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Ámbito.....	39
3.2. Población Muestral.....	39
3.3. Nivel y tipo de estudio	40
3.3.1. Nivel de estudio	40
3.3.2. Tipo de estudio	41
3.4. Diseño de investigación	41
3.5. Técnicas e instrumentos	42
a) Validación de los instrumentos	44
b) Confiabilidad de los instrumentos	44
3.6. Procedimiento	44
3.7. Aspectos éticos	45
3.8. Tabulación	46
3.9. Análisis de datos	46

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo.....	47
4.2. Análisis descriptivo según dimensiones de la Gestión del Talento Humano.....	51
4.3. Análisis descriptivo del Desempeño laboral	57
4.4. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	58
4.5. Discusión de resultados	62
4.6. Aporte de investigación	64
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	71
ANEXO 01. Matriz de consistencia	71
ANEXO 02. Consentimiento informado	73
ANEXO 03. Instrumentos.....	74
ANEXO 04. Formato de validación de los instrumentos por jueces de expertos	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	47
Tabla 2. Profesión de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	48
Tabla 3. Área de trabajo de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	49
Tabla 4. Función que realizan los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	50
Tabla 5. Dimensión Admisión de Personal de la Gestión del Talento Humano, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	51
Tabla 6. Dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	53
Tabla 7. Dimensión compensación de personal de la Gestión del Talento Humano, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	55
Tabla 8. Desempeño laboral, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	57
Tabla 9. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	58
Tabla 10. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en la dimensión de Admisión del Personal en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	59
Tabla 11. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en la dimensión capacidades en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	60
Tabla 12. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en la dimensión compensación del personal en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	47
Figura 2. Profesión de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	48
Figura 3. Área de trabajo de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.....	49
Figura 4. Función que realizan los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.	50

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el campo empresarial presenta escenarios complejos, convirtiendo a la gestión de personas en un socio estratégico para poder lograr los objetivos de la empresa, por esta razón, el conocimiento de la gestión del talento humano es de vital importancia puesto que ha sido utilizada para manejar las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y promoción de un buen clima laboral (Jaramillo, 2014).

Como afirman (Calderón, Naranjo, & Álvarez, 2010) “la gestión del talento humano sería la parte más importante de una organización que permitirá alcanzar los objetivos organizacionales haciendo que esta sea competitiva en el tiempo”.

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado

Por lo que la evaluación del desempeño, como proceso clave de gestión de capital humano, conforma un sistema que pretende valorar de la forma más sistemática y objetiva posible el rendimiento de los administrativos en la Municipalidad de Amarilis.

En tal sentido, el capítulo I corresponde a la descripción del problema de investigación, donde se redacta la fundamentación, justificación, importancia o

propósito la formulación del problema, objetivos, hipótesis variables, operacionalización de variables, defunción de términos operacionales.

En el capítulo II, se redacta el marco teórico en el que se presentan algunos estudios relacionados con el tema, se describe con suficiencia las bases teóricas de las variables, además se exponen las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se da a conocer todo respecto a la metodología, redactando el ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño, técnicas e instrumentos, procedimiento, aspectos éticos tabulación y el análisis de datos.

En el capítulo IV se presentan los resultados y discusión, los datos recogidos en forma organizada y sistematizada en tablas, figuras y sus respectivas interpretaciones. Los resultados de este trabajo de campo posibilitan la validación de las hipótesis mediante los estadísticos pertinentes.

En el segmento final se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía consultada y el anexo. Este estudio ha permitido conocer mucho de la amplísima gama de problemas que se presentan en el campo administrativo, los que requieren de dedicación y mucha fuerza de vocación a fin de resolverlos, buscando si existe o no una asociación entre estas variables muy conocidas en el campo administrativo, pero pocas veces estudiadas a profundidad.

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

La gestión del talento humano es un tema que en los últimos años ha tomado importancia en las diferentes instituciones públicas, con la finalidad de obtener mejores resultados en las organizaciones del estado (Orozco, 2018).

Estamos en un mundo globalizado donde nos encontramos día a día con mucha información y las organizaciones tratan de implementar y crear nuevas estrategias, nuevos procesos y de necesitar nuevas habilidades en el talento humano (Flores, 2017); es por ello, que necesario un personal con la preparación necesaria para que puedan cubrir los diferentes cargos y puestos de trabajo de estas instituciones; teniendo como base la aplicación de los procesos de la gestión del talento humano para obtener un mejor desempeño laboral de los trabajadores dentro de las instituciones públicas.

Según el reporte de las investigaciones anteriores el 50% de personas opinan que su evaluación de desempeño es injusta. Además, uno de cada cuatro empleados detesta las evaluaciones de desempeño más que cualquier cosa en su vida laboral. Y un 28% de gerentes de recursos humanos piensa que los jefes y gerentes solo llenan los formularios de evaluación de desempeño por cumplir y salir del tema (Fischman, 2017).

En los últimos cinco años, el perfil del profesional en Gestión del Talento Humano ha cambiado por las distintas características de los grupos etarios de colaboradores. Hoy conviven tres o cuatro grupos, entre los que destacan los millennials, por su nuevo sentido del trabajo (Alania, 2018).

Es por ello, que la presente investigación se basara en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis

1.2. Justificación

Las instituciones públicas constituyen algunas de las organizaciones más importantes debido al tipo de servicio que presta, por lo tanto, deben funcionar con armonía y calidad (Juarez, 2011).

Los estudios sobre conocer y comprender cada vez mejor la gestión del talento humano junto con el desempeño laboral, se torna en una constante evolución debida que son componentes importantes en el comportamiento cotidiano de los profesionales, que influye de manera significativa en la productividad y el rendimiento de los trabajadores.

- **Teórica:** Esta investigación se realizará para aportar al conocimiento existente sobre talento humano, estas podrán sistematizarse en una propuesta para ser incorporados como conocimiento a las ciencias administrativas, económicas y contables, con resultados verídicos y reales, que ayudarán a la mejora de las organizaciones del país.
- **Práctica:** Esta investigación se realizará porque existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral de las empresas e instituciones; permitiéndonos encontrar soluciones concretas y mejorar las debilidades y disminuir los riesgos en la empresa.
- **Metodológica:** La elaboración y aplicación del trabajo de investigación serán mediante técnicas e instrumentos, esta cuenta con validez y confiabilidad para que pueda ser utilizada en otros trabajos

de investigación a nivel nacional e internacional como herramienta y guía, para profundizar y alcanzar mejores resultados.

1.3. Importancia o propósito

La presente investigación va a permitir ampliar el conocimiento sobre la Gerencia del Talento Humano al focalizarse en la Municipalidad Distrital de Amarilis, que deriva en una propuesta aplicable a las organizaciones para la gestión de la comunicación de los sistemas en contextos organizacionales, hacia la competitividad, el cambio organizacional y la coevolución.

Así mismo esta investigación servirá como antecedente para la investigación en el área de gestión y administración, contribuyendo a nuestra casa educativa, “Escuela de Posgrado” de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo partícipes del avance en Investigación.

1.4. Limitaciones

Factor tiempo: por horarios administrativos de trabajo profesionales y las labores diarias, me delimitarán el desarrollo de nuestra investigación debido al tiempo tomado para la investigación.

Factor económico: nos encontramos con una limitación para cubrir los gastos que demandan nuestra investigación, debido a esto se autofinanciaron los gastos para: material de escritorio, transporte, servicio de terceros, refrigerios y otros.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

- ¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?
- ¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?
- ¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?

1.6. Formulación de los objetivos

1.6.1. Objetivo general

- Conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.
- Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.
- Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

1.7. Formulación de las hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Hi. La Gestión del Talento Humano influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

Ho. La Gestión del Talento Humano influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

1.7.2. Hipótesis específicas

- Hi₁.** La Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.
- Ho₁.** La Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.
- Hi₂.** La Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.
- Ho₂.** La Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.
- Hi₃.** La Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.
- Ho₃.** La Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

1.8. Variables

1.8.1. Variable independiente

Gestión del Talento Humano

1.8.2. Variable dependiente

Desempeño Laboral.

1.9. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Valor Final	Escala
Variable independiente				
Gestión del talento humano	Admisión del personal	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reclutamiento (difusión) ✚ Selección (calificación) ✚ Inducción 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Alto: 96 - 130 ✚ Medio: 61 - 95 ✚ Bajo: 26 – 60 	Ordinal Politémica
	Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conocimiento ✚ Habilidad ✚ Actitud 		
	Compensación del personal	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Remuneración ✚ Motivación ✚ Planes de carrera 		
Variable Dependiente				
Desempeño Laboral	Conocimiento del puesto	Comprensión de los elementos funcionales del puesto o función que desempeña	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Desempeño Excelente ✚ Desempeño Regular ✚ Desempeño Deficiente 	Ordinal Politémica
	Disponibilidad	Puntualidad y responsabilidad que tiene el personal de salud		
	Calidad	Eficiencia, precisión y aceptabilidad en el trabajo desempeñado		
	Objetividad	Resuelve los problemas y con un enfoque que equilibre adecuadamente emoción y razonamiento		
	Independencia	Es el desempeño del trabajo en circunstancias de supervisión		
	Negociación	Resuelve los problemas que suscitan con audacia, rapidez y objetividad		
	Confiabilidad	Capacidad de eficiencia y eficacia que tiene personal, por lo tanto, genera confianza al realizar en sus atenciones por parte del equipo		

	Relaciones Interpersonales	Socialización o relación efectiva que tiene con sus pares en diferentes situaciones, circunstancias y características.		
	Trabajo en Equipo	Compromiso con el cumplimiento de objetivos comunes (visión- Misión), de la institución, por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros		
	Compromiso	Es la realización de las atenciones con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución		

1.10. Definición de términos operacionales

- **Gestión:** Acciones realizadas con el fin de cumplir con los objetivos organizacionales.
- **Talento humano:** Las personas que laboran en una institución independientemente del cargo que ocupan, los cuales utilizan sus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas para el cumplimiento de sus funciones, más conocidos como Recurso Humano.
- **Desempeño laboral:** Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Vinueza en su trabajo de investigación: “Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador”, en la ciudad de Lima, en el año 2017; concluye que: *“el modelo de gestión basado en el clima organizacional que percibe el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba tiene un efecto significativo y positivo sobre los niveles de la satisfacción laboral; es decir, a mejor clima organizacional, mejor será el nivel de satisfacción laboral, lo que permitirá incrementar su productividad. Se observa que el valor de la significancia $p < 0.01$ lo cual permite aceptar la hipótesis alterna o de investigación y en consecuencia rechazar la hipótesis nula de independencia entre variables. Por lo tanto, se evidencia que la variable satisfacción laboral depende del clima organizacional en las empresas de embutidos. El número de celdas con valores menores que 5 es menor al 25%, lo que nos indica que la tabla de contingencia cumple con la validez o bondad de ajuste de la prueba”* (Vinueza, 2017).

Antecedentes Nacionales

Inca en su trabajo de investigación: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”, en la ciudad de Andahuaylas, en el año 2015; afirma que: *“Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de*

“sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas” (Inca, 2015).

Oscoco en su trabajo de investigación: *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas-Apurímac, 2014”, en la ciudad de Andahuaylas, en el año 2015; concluye que: “el 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Un factor importante de ello es el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de área y jefe de personal a los trabajadores. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral” (Oscoco, 2015).*

Armas y Asencio en su trabajo de investigación: *“Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope-2015”, en la ciudad de Trujillo, en el año 2016; concluyeron que: “la relación que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa entre la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A” (Armas & Acencio, 2016).*

Osorio y Zaravia en su trabajo de investigación: “Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016”, en la ciudad de Huancayo, en el año 2017; concluyeron que: *“existe una relación significativa de acuerdo al resultado de coeficiente $r=0,549$ se puede interpretar como positiva media, lo quiere decir es afirmativa. Es prescindible tener una gestión de talento humano en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, toda vez que esta Gerencia es la columna vertebral en un Gobierno Regional para el crecimiento del Departamento de Huancavelica prestar una calidad de servicio, se convierte como una necesidad de una población. Si con la necesidad de una población se cumple se podrá ver como una buena calidad de servicio”* (Zaravia & Osorio, 2017).

Huamán en su estudio “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017”, en la ciudad de Lima, en el año 2017; refiere que: *“se observa que existe correlación significativa entre las dos variables gestión del talento Humano y desempeño laboral, encontrándose con una correlación de 0. 457 y un p-valor de 0.000 menor a 0.05. El cual indica que la correlación es moderada. Por lo cual podemos afirmar que existe relación significativa entre las variables que se estudió, según la apreciación de los docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina del año 2017”* (Huamán, 2017).

Pinedo y Quispe en su trabajo de investigación: “La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A.”, en la ciudad de Lima, en el año 2017; concluyeron que: *“en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de*

existencia laboral se obtuvieron resultados ≥ 0.05 , con una significación del 0.858, por lo tanto, nos permite demostrar que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores referente a los procesos que maneja la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento. Los colaboradores administrativos de Petrex S.A. perciben que son suficientemente flexibles a los cambios; adicionalmente, a pesar de la situación de crisis que se presenta en Petrex S.A. la mayoría de colaboradores respondieron que no les gustaría cambiar de trabajo; por lo cual estos dos puntos son considerados positivamente para que la empresa pueda trabajar, consolidar y desarrollar un plan de mejora que aumente la motivación en las personas y conciliar tanto las satisfacciones personales como laborales” (Pinedo & Quispe, 2017).

Del Castillo en su estudio “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, en la ciudad de Lima, en el año 2016; afirma que: “*La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$ ” (Del Castillo, 2017).*

Condori en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017” en la ciudad de Puno, en el año 2018, sostiene que: “*la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; donde el 34.8% indica que se da algunas veces la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral es regular. Por ende,*

*la gestión del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0,528** con el desempeño laboral” (Condori, 2018).*

Antecedentes Locales

Nolberto en su trabajo de investigación: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017” en la ciudad de Huánuco, en el año 2017; concluye que: *“la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo” (Norberto, 2017).*

2.2. Bases teóricas

Teoría de las relaciones humanas (Catarina, 2018)

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, cuyo objetivo principal es resaltar la importancia que tienen los recursos humanos para la organización y reconocer que el trabajador no solo trabaja por la obtención de dinero, también lo hace para satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales. Se pone en manifiesto en cuanto

se dan a conocer los objetivos de la organización al trabajador, éste evalúa como su trabajo a conseguir los objetivos y entonces cambia su actitud hacia el trabajo y se presenta la satisfacción laboral. También se reconoce la importancia de la comunicación organizacional para el trabajador y la gerencia logren establecer la retroalimentación. Con la comunicación la gerencia puede detectar a tiempo las causas que producen la insatisfacción en los trabajadores y buscar una solución, por su parte, los trabajadores conocen su desempeño y se sienten importantes por ser tomado en cuenta a la hora de evaluar sus esfuerzos.

Principios de la teoría (Ramos & Triana, 2007):

- La integración y el comportamiento social: los niveles de producción dependen de la integración social, el obrero no actúa aislado, sino como miembro de un grupo social, de esta forma el trabajo es una actividad grupal, el estudio mostró que la conducta del individuo está condicionada por normas o estándares sociales.
- Las recompensas y sanciones sociales: se comprobó que los obreros que producían por encima o por debajo de la norma socialmente determinada, perdían el afecto y respeto de sus compañeros.
- Los grupos informales: constituyen la organización humana de la empresa, que muchas veces está en contraposición a la organización formal establecida por la dirección; ellos definen sus formas de recompensas o sanciones, escala de valores, creencias y expectativas.

- El contenido del cargo: Mayo y sus colaboradores observaron que la especialización en el trabajo no garantizaba eficiencia y que los obreros cambiaban con frecuencia de puesto para evitar la monotonía.
- Los aspectos emocionales: el estudio comprobó que las relaciones humanas y la cooperación son claves para evitar los conflictos y mantener los grupos primarios.
- El estilo de supervisión: los directivos deben estar en capacidad de dar un trato digno a sus trabajadores, comprender, saber comunicar, ser democráticos y persuasivos, con la base que el hombre es un ser social.

B. Teoría del campo (Lewis)

De acuerdo con esta teoría, el comportamiento humano depende de dos factores: El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los eventos presentes en determinadas situaciones. Eventos que están en su ambiente. Estos eventos tienen el carácter de un campo dinámico de fuerzas; en donde cada hecho se interrelaciona de modo dinámico con los demás para influir o dejarse influenciar por ellos. Este campo dinámico ocasiona el denominado "campo psicológico". Ese campo psicológico es el ambiente vital que comprende la persona y su ambiente psicológico. La valencia es positiva cuando puede o pretende satisfacer las necesidades del individuo., y es negativa cuando puede o pretende causar algún daño o perjuicio. El campo psicológico de cada persona: patrón organizado de las percepciones de un individuo, que adapta su manera de ver y percibir las cosas al ambiente que lo rodea. Lewin afirmó que el comportamiento de un individuo siempre está orientado hacia una meta u objetivo y es

precisamente esta intención la más importante en el desempeño de su comportamiento. Estas intenciones, supuestamente, siguen los principios de campo y están influenciadas por fuerzas psicológicas tales como la forma en que el individuo percibe una situación (Lewis, 2010).

C. Teoría X - Y de McGregor

Douglas McGregor fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas, se preocupó por distinguir dos concepciones basadas en la naturaleza humana tradicional y moderna.

- **Teoría X**

El hombre normal y ordinario tiene una aversión natural al trabajo, y que lo evitará siempre que le sea posible; que las personas necesitan ser obligadas, dirigidas y hasta amenazadas por castigos para que hagan bien su trabajo; que la persona promedio prefiere que lo dirijan, que prefiere no asumir responsabilidades, y que procura sobre todo su seguridad.

Características:

- ✚ Las personas tienen aversión para el trabajo, la mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuercen en conseguir los objetivos de la empresa.
- ✚ Prefiere ser dirigido, no quiere asumir responsabilidades.
- ✚ Es perezoso.
- ✚ Busca ante todo su seguridad.
- ✚ Su única motivación es el dinero.

Estilo de dirección: La dirección ante personas de estas características ha de estar basada en el ejercicio de una autoridad formal, donde la dirección señala a cada uno lo que debe hacer y cómo hacerlo, marca los tiempos de realización del trabajo, dicta unas normas a seguir y somete a los empleados a una constante presión, consiguiendo que hagan los esfuerzos necesarios para evitar ser sancionados, correspondiendo estas actuaciones a un estilo de dirección autoritario.

- **Teoría Y**

Las personas pueden aplicarse en el trabajo con tanta naturalidad como al jugar o al descansar; que las personas pueden autocontrolar su trabajo; que una persona normal procura asumir responsabilidades; que la creatividad, el ingenio y la imaginación son algo que la mayoría de las personas tienen y pueden desarrollar, y no solo unos pocos.

Características:

- ✚ El esfuerzo físico y mental en trabajo es tan natural como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
- ✚ No es necesario la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- ✚ Los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro. La mejor recompensa es la satisfacción del ego.

- ✚ La gente está motivada y tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia los objetivos organizacionales.
- ✚ La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

Estilo de dirección: El estilo de dirección que se dará en este caso, es una dirección participativa que proporcionara las condiciones para que las personas puedan alcanzar los propios objetivos al tiempo que se alcanzan los organizativos. Los directores deben dar confianza, información y formación, facilitando la participación de los empleados en la toma de decisiones, así como en la negociación de los objetivos (Gregor, 1960).

2.3. Bases conceptuales

Gestión de Talento Humano

Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones (Instituto de Investigaciones, 2015).

- **Objetivos de la organización:** Supervivencia, crecimiento sostenido, rentabilidad, productividad, calidad de los productos/servicios, reducción de costos, participación en el mercado, nuevos mercados, nuevos clientes, imagen en el mercado.
- **Objetivos individuales:** Mejor salario, mejor prestación, estabilidad de empleo, seguridad en el trabajo, calidad de vida en el trabajo, satisfacción en el trabajo, consideración y respeto, oportunidades de crecimiento, libertad de trabajo, competitividad liderazgo laboral, sentido de pertenencia.

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. Las organizaciones deben prestar primordial atención a su personal. La gestión del talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar.

La administración del talento humano analiza varios aspectos como: la cultura que existe en cada organización, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, la misión y la visión del negocio en la organización, la tecnología que utiliza, sus procesos internos, el estilo de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización.

Objetivos de la gestión del talento humano:

Los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son:

1. **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión:** Se refiere al cumplimiento de los mismos.
2. **Proporcionar competitividad a la organización:** Es decir, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos.
3. **Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas:** Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.
4. **Incrementar la satisfacción en el trabajo:** Las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.
5. **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo:** Para desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo son importantes los siguientes aspectos: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables. Es convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo para retener a los talentos.
6. **Administrar y generar cambios:** Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas,

procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.

7. **Mantener políticas éticas y de transparencia:** Rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.
8. **Sinergia:** Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.
9. **Diseñar el trabajo individual y en equipo:** El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.
10. **Recompensar a los talentos:** Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.
11. **Evaluar su desempeño:** La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización.

Dimensiones de la gestión del talento humano (Chiavenato, 2009)

Las dimensiones de estudio según Chiavenato

- **Admisión de personas:** “Es el proceso de selección y búsqueda adecuado que pretende la organización y lo que las personas ofrecen. Pero no solo las organizaciones escogen; las

personas también eligen las organizaciones donde quieren trabajar, hay una elección recíproca,

- **Aplicación de personas:** “Son sofisticados y refinados, pues se basan en modelos orgánicos fundamentales en una visión sistemática y de gran alcance. Estos modelos siguen el modelo orgánico, la adaptabilidad y la flexibilidad, hacen énfasis en la eficacia y exigen que las personas se orienten más hacia los fines que se deben alcanzar y los objetivos que se deben conseguir para desarrollar las actividades con cierta libertad de elección, obedeciendo las normas generales de la organización.
- **Desarrollo de personas.** “Contar con personas para trabajar no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos retos y así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica y al día para que aprendan dar soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que solo informar, toda vez que representa un enriquecimiento de las personalidades humanas, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello, también aplica el valor agregado de la persona.

Desempeño laboral

El desempeño, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con

la que cuenta una organización. Por otra parte, el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Y está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse (Romero & Udaneta, 2009).

Evaluación del desempeño (Morgan, 2015)

La evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas. Su principal objetivo es determinar si los empleados están haciendo correctamente su labor. Esta puede aportar información sobre la necesidad de mejorar del colaborador a nivel de conocimientos y habilidades.

Indica, además, que la evaluación del desempeño debe basarse en cuatro aspectos:

- Cantidad y calidad de los servicios producidos por el colaborador.
- Comportamiento en su puesto de trabajo.
- Medios que utiliza el colaborador.
- Integración con los valores, cultura y objetivos de la organización.

El desempeño de las personas en el puesto de trabajo se conoció a través de los puntajes obtenidos por los sujetos en la prueba “Método de

Escalas de Observación de Comportamiento (BOS)” presentado por Levy (1990), los comportamientos a evaluarse fueron:

- Conocimiento del puesto.
- Disponibilidad.
- Calidad.
- Objetividad.
- Independencia.
- Negociación.
- Confiabilidad.
- Relaciones Interpersonales.
- Trabajo en Equipo.
- Compromiso

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

El estudio se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Amarilis, siendo una Institución de gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad local. Se encuentra ubicado en el Jr. Huallaga N° 300 del distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco.

3.2. Población Muestral

Tamayo (2003), expone que” cuando en un estudio se toma la totalidad de la población y, por ello, no es necesario realizar un muestreo para el estudio o investigación que se proyecta” (p. 177). Dicho de otro modo, se utiliza el censo poblacional y lo conceptualiza “cuando la población se conforma por un número pequeño y poco significativo de sujetos se toma la totalidad de ella como muestra censal”. (p. 178), lo que indica que la población es igual a la muestra, estamos en el caso de una población muestral.

Por lo tanto la muestra fueron 60 administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el periodode junio a agosto de 2019.

Tipo de muestreo

El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y criterios de exclusión.

Criterios de Inclusión:

- Administrativo que laboren en la Municipalidad Distrital de Amarilis el mes de junio a agosto.
- Administrativo que labore en la Municipalidad Distrital de Amarilis que voluntariamente firme el consentimiento informado para participar del presente trabajo de investigación.
- Administrativo que labore en la Municipalidad Distrital de Amarilis por más de un año.

Criterios de Exclusión:

- Administrativo que laboren en la Municipalidad Distrital de Amarilis que no trabajen en el mes de mayo y junio.
- Profesional de salud que labore en la Municipalidad Distrital de Amarilis que no firmen el consentimiento informado para participar del presente trabajo de investigación
- Profesional de salud que labore en la Municipalidad Distrital de Amarilis por menos de un año.

3.3. Nivel y tipo de estudio**3.3.1. Nivel de estudio**

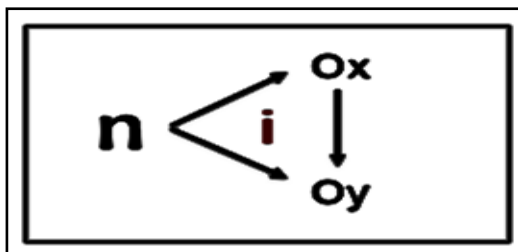
Explicativo, porque se explica la influencia que existe entre dos variables que constituyen causa y efecto; el cual nos permitirá identificar por qué ocurre el fenómeno.

3.3.2. Tipo de estudio

- **Según el tiempo de Estudio:**
 - Prospectivo, porque los datos son recolectados de una fuente primaria.
- **Según participación del investigador:**
 - Observacional, porque no se manipula ninguna de las variables de estudio, sino serán observados tal como sucedan.
- **Según la cantidad de medición de las Variables:**
 - Transversal, porque el instrumento se aplicó en un solo momento y las variables son medidas solo una vez.
- **Según la cantidad de Variables a estudiar:**
 - Analítico, porque son dos el número de variables a estudiar, variable dependiente y la variable independiente.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue de tipo explicativo, el diseño que se utilizó para la investigación es el siguiente esquema:



Donde:

n: Muestra de estudio.

Ox: Gestión de Talento Humano

Oy: Desempeño Laboral

r: influencia unidireccional de la variable de estudio

3.5. Técnicas e instrumentos

- **Técnica:** La técnica que se utilizó para la recolección de los datos, fue la Encuesta y la Observación.

- **Instrumento:**

El primer instrumento que se utilizó para medir la “Gestión del Talento Humano” será el Cuestionario de Likert, elaborado por Asencios en su trabajo de investigación en el año 2016, que fue adaptado a nuestra investigación. Consta de tres dimensiones: Admisión de personal, capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes que se posee) y compensación de personal, con sus respectivos indicadores. Teniendo como valor final lo siguiente:

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

De los cuales, su escala valorativa para el análisis de datos fue la siguiente:




- Alto: 96 - 130
- Medio: 61 - 95
- Bajo: 26 – 60

El segundo instrumento que se utilizó es la Guía de Observación de Comportamiento “Desempeño Laboral” (Anexo 04), presentado por Levy (1990); el cual, permitirá evaluar el desempeño laboral de la muestra de estudio. Los ítems que fueron evaluados en dicho instrumento son 10.

Para la calificación del instrumento se usó una plantilla, en la cual se asignó puntuaciones específicas para cada casilla.

Desempeño	Rango
Siempre: El desempeño es excepcional en todas las áreas y se observa muy superior a los demás.	100 – 76
Casi Siempre: Nivel de desempeño competente y confiable. Alcanza los estándares de desempeño del puesto.	75 – 51
Algunas Veces: El desempeño es deficiente en ciertas áreas. Se requiere de una mejoría.	50 – 26
Nunca: Los resultados por lo general son inaceptables y se requiere mejoría inmediata.	25 – 0 menos

Después de ello, se utilizará la siguiente escala valorativa para medir el nivel de la cultura organizacional:

 Desempeño Bueno	31 – 40 pts.
 Desempeño Regular	21 – 30 pts.
 Desempeño Deficiente	10 – 20 pts.

a) Validación de los instrumentos

El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos:

- Dra. Verónica CAJAS BRAVO
- Dr. Armando PIZARRO ALEJANDRO
- Dr. Ever Uribe UZURIAGA CESPEDES
- Dr. Andy William CHAMOLI FALCON
- Dr. Teófilo LOARTE ALVARADO

El instrumento fue sometido al coeficiente de validación de alfa Cronbach con el resultado de 0,87 que indica alta validez.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,87	60

b) Confiabilidad de los instrumentos

El instrumento fue sometido al coeficiente de KR-20 (Kuder-Richardson), el valor calculado fue de 0.8, que indica una confiabilidad fuerte o alta.

3.6. Procedimiento

- En primer lugar, se efectuó la validación externa de los instrumentos (juicio de expertos), posteriormente se aplicó la prueba piloto en una muestra semejante a la del estudio.
- Luego se realizó el cálculo de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con un nivel de significancia de 95%.

- Se solicitó autorización del ámbito de estudio, al Gerente General de la Municipalidad Distrital de Amarilis, para intervenir y ejecutar el proyecto de investigación.
- Se solicitó la firma del consentimiento informado a la muestra de estudio para poder recolectar información mediante los instrumentos.
- Se aplicó los dos instrumentos en un mismo tiempo a los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Se procedió a clasificar y tabular los datos obtenidos, de acuerdo con las normas estadísticas para su efecto.
- Se realizó la prueba de hipótesis a través de correlación de la prueba estadística paramétrica Chi cuadrado. Análisis de interpretación de resultados.
- Y finalmente, se elaboró el informe de investigación para su presentación final.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con los principios establecidos en el **Reporte de Belmont**, y en la **Resolución 008430 de Octubre 4 de 1993**: y debido que esta investigación se consideró como investigación sin riesgo y en cumplimiento con los aspectos mencionados con el Artículo 6 de la presente resolución, el presente estudio aplicó el consentimiento informado, considerando que los sujetos de investigación son tratados como seres autónomos, permitiéndoles decidir por sí mismos.

3.8. Tabulación

Una vez obtenidos los datos, por medio de la aplicación en un solo momento de los instrumentos, se procedió a tabular los datos en una malla haciendo uso del Programa SPSS versión 21, se empleó las frecuencias absolutas, obteniendo resultados completos según la estadística descriptiva que lo amerite; considerando el P valor aceptable $< 0,05$ y el valor de la prueba paramétrica estadística Chi2 de independencia aceptable para la hipótesis del estudio.

3.9. Análisis de datos

El resultado obtenido de los datos tabulados fue analizado mediante graficas estadísticas que establezcan la relación entre el nivel del desarrollo organizacional y las habilidades gerenciales; siendo interpretadas según corresponda el resultado, se discutió sobre esta y por consiguiente se llegaron a las conclusiones de la investigación y se finalizó con las recomendaciones.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Género de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	26	43.3	43.3
Femenino	34	56.7	100.0
Total	60	100.0	

Fuente: instrumento 2019

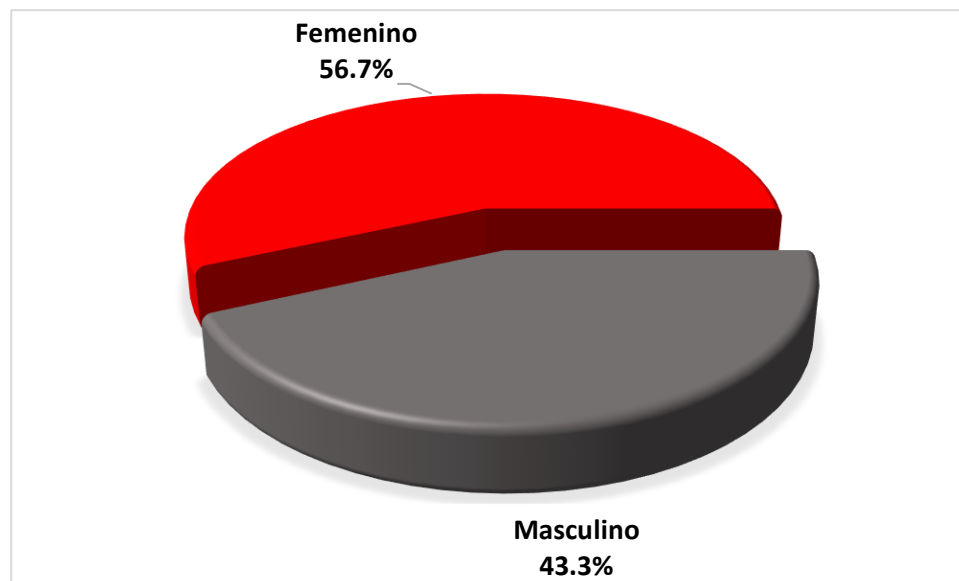


Figura 1. Género de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Análisis

Del 100% (60) de los administrativos de la Municipalidad Amarilis en estudio, el 43.3% (26) son del género masculino y el 56.7% (34) pertenecen al género femenino.

Tabla 2. Profesión de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ingeniería	13	21.7	21.7
Ciencias administrativas	21	35.0	56.7
Derecho	16	26.7	83.3
Ciencias de la Salud	10	16.7	100.0
Total	60	100.0	

Fuente: instrumento 2019

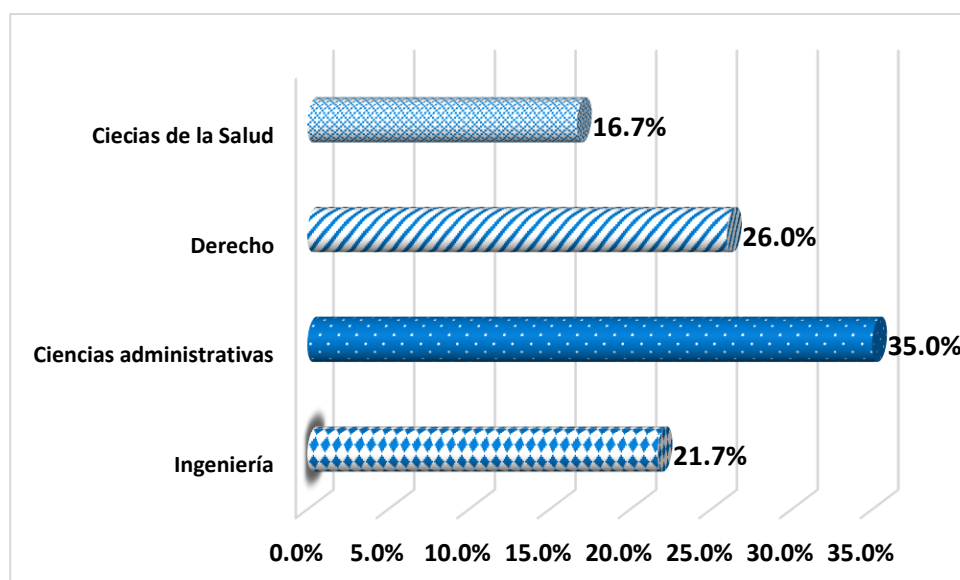


Figura 2. Profesión de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

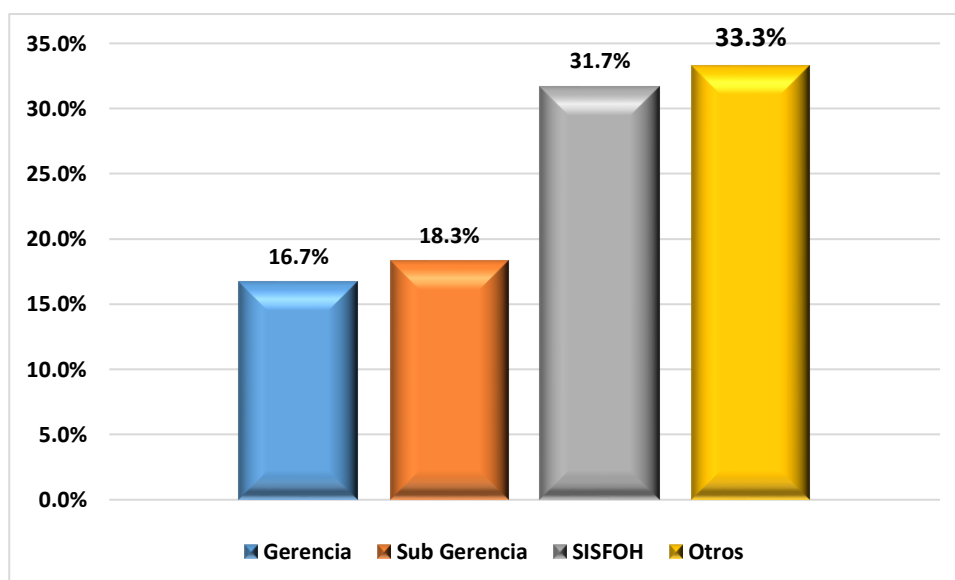
Análisis

Del 100% (60) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis en estudio; donde el 21.7% (13) son ingenieros; el 35% (21) tienen la profesión en el campo de las ciencias administrativas; el 26.7% (16) son abogados y el 16.7% (10) son profesionales de ciencias de la Salud.

Tabla 3. Área de trabajo de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Gerencia	10	16.7	16.7
Sub gerencia	11	18.3	35.0
SISFOH	19	31.7	66.7
Otros	20	33.3	100.0
Total	60	100.0	

Fuente: instrumento 2019



Figura

3. Área de trabajo de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Análisis

Del 100% (60) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis en estudio; el 16.7% (10) trabajan en el área de gerencia; el 18.3% (11) trabajan en sub gerencia; el 31.7% (19) trabajan en el área de SISFOH y el 33.3% (20) en otras áreas de la Municipalidad de Amarilis.

Tabla 4. Función que realizan los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Función que realizan	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Secretariado	5	8.3	8.3
Monitoreo	9	15.0	23.3
Evaluación de Saneamiento	12	20.0	43.3
Otros	34	56.7	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: instrumento 2019

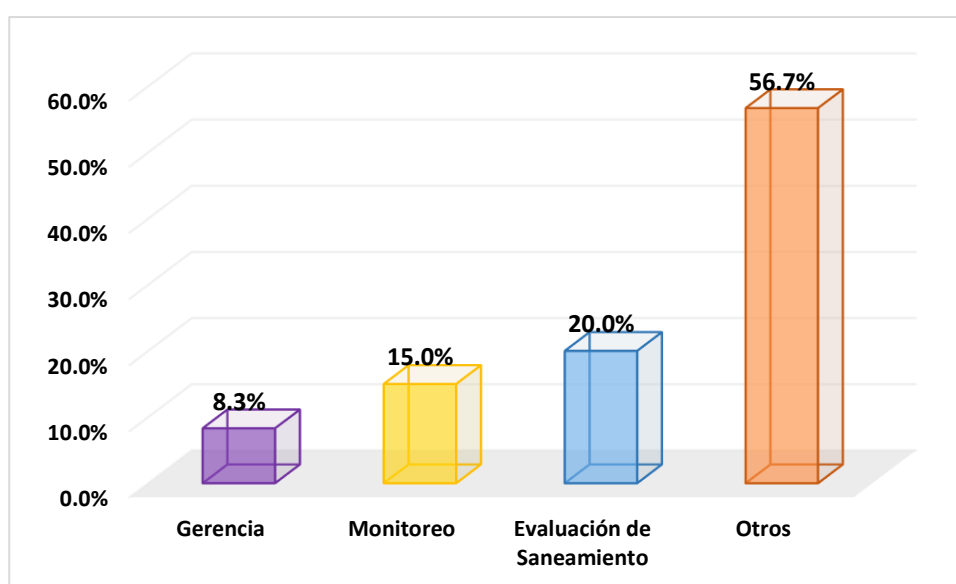


Figura 4. Función que realizan los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Análisis

Del 100% (60) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis en estudio; el 8.3% (5) cumplen la función de secretariado; el 15% (9) monitorean sus áreas correspondientes; el 20% (12) evalúan el saneamiento de las áreas de la Municipalidad de Amarilis y el 56.7% (34) tienen distintas funciones según sus áreas de trabajo que realizan dentro de la Municipalidad de Amarilis.

4.2. Análisis descriptivo según dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Tabla 5. Dimensión Admisión de Personal de la Gestión del Talento Humano, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Dimensión: Admisión del Personal	Si		No		Total	
	N	%	N	%	N	%
Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.	31	51.7	29	48.3	60	100.0
La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	38	63.3	22	36.7	60	100.0
La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	45	75.0	15	25.0	60	100.0
Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	44	73.3	16	26.7	60	100.0
Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.	32	53.3	28	46.7	60	100.0
Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales	41	68.3	19	31.7	60	100.0
La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados	42	70.0	18	30.0	60	100.0
La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)	33	55.0	27	45.0	60	100.0
Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	37	61.7	23	38.3	60	100.0

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que del 100% (60) de la población en estudio, de acuerdo a la dimensión admisión del personal el 51.7% (31) de los administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento; el 63.3% (38) saben que la difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada; el 75% (45) están de acuerdo en que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo a un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria; el 73.3% (44) están de acuerdo en que los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo; el 53.3% (32) están de acuerdo en que las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas; el 68.3% (41) afirman que las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales; el 70% (42) los administrativos afirman que la documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados; el 55% (33) están de acuerdo en que la charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general) y el 61.7% (37) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo.

Tabla 6. Dimensión capacidades de la Gestión del Talento Humano, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Dimensión: Capacidades	Si		No		Total	
	N	%	N	%	N	%
Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)	44	73.3	16	26.7	60	100.0
El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.	42	70.0	18	30.0	60	100.0
El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados	38	68.3	22	36.7	60	100.0
El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	44	73.3	16	26.7	60	100.0
El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	37	61.7	23	38.3	60	100.0
El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	46	76.7	14	23.3	60	100.0
Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad	43	71.7	17	28.3	60	100.0
A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución	48	80.0	12	20	60	100.0
A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.	47	78.3	13	21.7	60	100.0

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que del 100% (60) de la población en estudio, de acuerdo a la dimensión capacidades, donde el 73.3% (44) de los administrativos están de acuerdo en que al servidor administrativo se le asigne funciones de puestos acorde a sus conocimientos o formación académica; el 70% (42) están de acuerdo en que el conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones; el 68.3% (38) de los administrativos están de acuerdo en que el servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista para obtener mejores resultados; asimismo el 73.3% (44) están de acuerdo en que el servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo; el 61.7% (37) afirman que el servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo; de igual manera el 76.7% (46) concuerdan en que el servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo; el 71.7% (43) están de acuerdo en que las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad; asimismo el 80% (48) concuerdan que a nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución y finalmente el 78.3% (47) están de acuerdo en que a nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y cooperación.

Tabla 7. Dimensión compensación de personal de la Gestión del Talento Humano, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Dimensión: Compensación de personal	Si		No		Total	
	N	%	N	%	N	%
Existe en la institución una política remunerativa adecuada	35	58.3	25	41.7	60	100.0
Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas	31	51.7	29	48.3	60	100.0
En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	36	60.0	24	40.0	60	100.0
Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)	39	65.0	21	35.0	60	100.0
Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).	43	71.7	17	28.3	60	100.0
El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud	44	73.3	16	26.7	60	100.0
Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)	37	61.7	23	38.3	60	100.0
Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	41	68.3	19	31.7	60	100.0

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que del 100% (60) de la población en estudio, de acuerdo a la dimensión compensación de personal, donde el 58.3% (35) de los administrativos afirman que existe en la institución una política remunerativa adecuada; el 51.7% (31) están de acuerdo en que las compensaciones no remunerativas que se le otorga son equivalentes a los que perciben en otras instituciones públicas; el 60% (36) están de acuerdo en que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo; el 71.7% (43) afirman que cuentan con un jefe asertivo; asimismo afirman que cuentan con un jefe que les inspira confianza y se comunica de manera adecuada; el 73.3% (44) de los administrativos están de acuerdo que el horario de trabajo es adecuado en comparación con otras entidades; el 61.7% (37) concuerdan en que se les proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecuten sus funciones con otras entidades y finalmente el 68.3% (41) afirman que se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.

4.3. Análisis descriptivo del Desempeño laboral

Tabla 8. Desempeño laboral, según los administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Desempeño laboral	Bueno		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%
Conocimiento del puesto	58	96.7	2	3.3	60	100.0
Disponibilidad	56	93.3	4	6.7	60	100.0
Calidad	55	91.6	5	8.3	60	100.0
Objetividad	55	91.6	5	8.3	60	100.0
Independencia	44	73.3	16	26.7	60	100.0
Negociación	54	90.0	6	10.0	60	100.0
Confiabilidad	54	90.0	6	10.0	60	100.0
Relaciones interpersonales	56	93.3	4	6.7	60	100.0
Trabajo en equipo	51	85.0	9	15.0	60	100.0
Compromiso	57	95.0	3	5.0	60	100.0

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que del 100% (60) de la población en estudio, de la variable desempeño laboral, se muestra que el 96.7% (58) tienen conocimiento del puesto de trabajo; el 93.3% (56) tienen disponibilidad en su trabajo; el 91.6% (55) de los administrativos tienen una buena calidad en su trabajo; así como también tienen objetividad laboral; el 73.3% (44) de los administrativos desempeñan su trabajo de manera independiente; el 90% (54) tienen buena negociación y confiabilidad en sus laborales ocupacionales; el 93.3% (56) tienen buenas relaciones interpersonales; el 85% (51) mantienen un buen trabajo equipo y finalmente el 95% (57) de los administrativos tienen un buen compromiso laboral en la Municipalidad de Amarilis.

4.4. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 9. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral		Total	Chi2	Gl	P valor
		Bueno	Malo				
Si	N	48	0	48	42.353	1	0,000
	%	80.0%	0.0%	80.0%			
No	N	3	9	12			
	%	5.0%	15.0%	20.0%			
Total	N	51	9	60			
	%	85.0%	15.0%	100.0%			

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que el 80% (48) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis tienen Gestión del Talento Humano y buen desempeño laboral, mientras que el 15% (9) no tienen Gestión del Talento Humano ni un buen desempeño laboral.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi2 calculado es 42.353 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0,0%, la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación “La Gestión del Talento Humano influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019”.

Tabla 10. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en la dimensión de Admisión del Personal en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Admisión del Personal		Desempeño Laboral		Total	Chi2	Gl	P valor
		Bueno	Malo				
Si	N	44	0	44	29.118	1	0,000
	%	73.3%	0.0%	80.0%			
No	N	7	9	16			
	%	11.7%	15.0%	20.0%			
Total	N	51	9	60			
	%	85.0%	15.0%	100.0%			

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que el 73.3% (44) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión admisión del personal y buen desempeño laboral, mientras que el 15% (9) no tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión admisión del personal ni un buen desempeño laboral. Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi2 calculado es 29,118 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0,0%, la gestión del talento humano en la dimensión admisión del personal influye en el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación “La Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.”

Tabla 11. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en la dimensión capacidades en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Capacidades		Desempeño Laboral		Total	Chi2	Gl	P valor
		Bueno	Malo				
Si	N	40	0	40	21.176	1	0,000
	%	66.7%	0.0%	80.0%			
No	N	11	9	20			
	%	18.3%	15.0%	20.0%			
Total	N	51	9	60			
	%	85.0%	15.0%	100.0%			

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que el 66.7% (40) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión capacidades y buen desempeño laboral, mientras que el 15% (9) no tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión capacidades ni un buen desempeño laboral.

Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi2 calculado es 21,176 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0,0%, la gestión del talento humano en la dimensión capacidades influye en el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación “La Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.”

Tabla 12. Desempeño Laboral según gestión del Talento Humano en la dimensión compensación del personal en los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco 2019.

Compensación del personal		Desempeño Laboral		Total	Chi2	Gl	P valor
		Bueno	Malo				
Si	N	50	0	50	52.941	1	0,000
	%	83.3%	0.0%	83.3%			
No	N	1	9	10			
	%	1.7%	15.0%	16.7%			
Total	N	51	9	60			
	%	85.0%	15.0%	100.0%			

Fuente: instrumento 2019

Análisis

En la tabla se aprecia que el 83.3% (50) de los administrativos de la Municipalidad de Amarilis tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión compensación del personal y buen desempeño laboral, mientras que el 15% (9) no tienen Gestión del Talento Humano en la dimensión compensación del personal ni un buen desempeño laboral. Para contrastar las hipótesis, se utiliza el estadístico de prueba Chi cuadrado, considerando que las variables son nominales dicotómicas, el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es 5%. El Chi2 calculado es 52,941 para un grado de libertad (3,84), el p valor es 0,000 ($p < 0,05$), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0,0%, la gestión del talento humano en la dimensión compensación del personal influye en el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación “La Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.”

4.5. Discusión de resultados

En la presente investigación se buscó la influencia que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral, donde se encontró que la gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral con un chi cuadrado de 42,353 y un p valor de 0,000.

Asimismo se encontró un alto grado de significancia en la influencia positiva que brinda la gestión del talento humano en sus dimensiones de admisión del personal, capacidades y compensación del personal al desempeño laboral en los administrativos de la Municipalidad de Amarilis con un p valor en 0,000.

Por lo que apoyando y concordando con el presente estudio, Aurora Ydalida del Castillo Méndez, en su investigación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016; concluye en que Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016; esto es la productividad en un nivel baja el 21.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico ineficaz; por otro lado, la productividad en un nivel media el 32.5% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico regular. Así mismo, la productividad en un nivel alta el 36.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico eficaz.

Asimismo corroboran en un estudio realizado por (Yzquierdo & Vásquez, 2018) en su estudio acerca de la Influencia De La Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Restaurante

Longhorn, Cajamarca, 2018; concluye que Mediante la prueba de Somers se muestra que la significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.006) es menor al nivel de confianza ($\alpha = 0.05$) por lo tanto podemos afirmar que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante LongHorn.

Del mismo modo coincidiendo en un estudio realizado por (Valentín, 2017) acerca de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016; donde muestra que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular.

Continuando en la misma línea (Leslie, 2015) en su estudio sobre la gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Servicio Electromecánicos Pacasmayo "SEMEPA S.R.L" determina que al relacionar las variables de las etapas de Gestión de Talento Humano y factores de Desempeño laboral, los resultados evidencian que existe una relación de influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de gestión del talento Humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia la empresa; por lo tanto la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral.

4.6. Aporte de investigación

A través de la presente investigación, se brinda información en el campo de las ciencias administrativas, para poder potencializar la gestión del talento humano de los administrativos y trabajadores en el campo de la ciencias administrativas y poder llegar a tener un mejor y buen desempeño laboral, sobre todo mejorando siempre la gestión del talento humano en todas sus dimensiones, admisión del personal, capacidades y compensación del personal.

Asimismo, se aporta a otras carreras profesionales, ya que en cada una de ellas se desarrolla la gestión administrativa, ayudando así a conocer más sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral, ampliando así la gama de conocimientos de cada uno.

CONCLUSIONES

- La Gestión del Talento Humano influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.
- La Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.
- La Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.
- La Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- Considerar la presente investigación para fortalecer el desempeño laboral de sus personales, a partir de la gestión del talento humano según sus dimensiones con la finalidad de mejorar los resultados y el logro de los objetivos que tienen como institución.
- Se recomienda incentivar el trabajo de los administrativos y otros trabajadores para fin de mejorar los objetivos e innovar cambios en la Municipalidad de Amarilis.
- Que las autoridades de la Municipalidad de Amarilis brinden capacitaciones mensuales a los administrativos, enriqueciendo su gama de conocimientos.
- Se recomienda a los jefes que reconozcan los logros de sus administrativos, siendo estos como incentivo al éxito y mejora de cada uno y a la vez de la Municipalidad de Amarilis.
- A los administrativos se recomienda que estén en constante capacitación e innovación acerca de su área de trabajo y otros.
- Profundizar el conocimiento mediante trabajos de investigación, en cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano, así como con poblaciones mayores y de estudios diferentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alania, R. (23 de Marzo de 2018). Gestión del Talento Humano en el Perú. *Diario El Comercio*.

Armas, J., & Acencio, V. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope-2015*. Arequipa: Universidad Privada Antenor Orrego.

Calderón, Naranjo, & Álvarez. (2010). *Gestión del talento humano*.

Catarina. (15 de Diciembre de 2018). *Udlap Web Site*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2017, de Udlap Web Site: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mps/zempoaltecatl_m_md/capitulo1.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión De Talento Humano*. Mercurio.

Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. Puno: Universidad Nacional Del Altiplano.

Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.

Fischman, D. (06 de Abril de 2017). "Evaluaciones de desempeño", por David Fischman. *Diario El Comercio*.

- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Gregor, D. M. (1960). Teoría de la Organización. *Untref Virtual*, I(pp. 134-144.).
- Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Instituto de Investigaciones. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: Caracola, LA.
- Jaramillo. (2014). *Gestión Talento Humano*.
- Juarez, L. (2011). *Satisfacción laboral del personal operativo de enfermería y clima organizacional en un hospital de 2° nivel en Aguascalientes*. Tesis de grado, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Facultad de Enfermería, México.
- Leslie, V. (2015). *La gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Servicio Electromecánicos Pacasmayo "SEMEPA S.R.L"*. Trujillo.
- Lewis. (2010). *La Teoría de Campo de Lewin*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2017, de Psicoactiva: <https://www.psicoactiva.com/blog/la-teoria-campo-lewin/>

Morgan, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura.

Norberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.

Oscó, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.

Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Ramos, G., & Triana, M. (Mayo de 2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia et Technica Año XII, I(34)*.

Romero, J., & Udaneta, E. (Setiembre de 2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Redhecs, IV(7)*.

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Lima.

- Vinueza, A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Yzquierdo, H., & Vásquez, Y. (2018). *Influencia De La Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Restaurante Longhorn, Cajamarca, 2018*. Cajamarca.
- Zaravia, F., & Osorio, Y. (2017). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable
¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?	Conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.	Hi: La Gestión del Talento Humano influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019. Ho: La Gestión del Talento Humano influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.	Variable Independiente: Gestión del Talento Humano Variable Dependiente: Desempeño Laboral
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	
¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?	Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.	Hi1: La Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019. Ho1: La Gestión del Talento Humano, dimensión Admisión del personal, influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.	
¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?	Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019-	Hi2: La Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los	

<p>¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.</p>	<p>administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019. Ho2: La Gestión del Talento Humano, dimensión Capacidades, influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019. Hi3: La Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019. Ho3: La Gestión del Talento Humano, dimensión Compensación del personal, influye de manera negativa en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.</p>	
---	--	---	--

ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO



Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2019

OBJETIVO: Conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

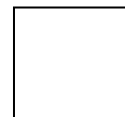
INVESTIGADORA: Mariela Cárdenas Suarez

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2019

ANEXO 03. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2019

OBJETIVO: Conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

INVESTIGADORA: Mariela Cárdenas Suarez

I. Datos Generales

1. Genero:

- a) Masculino
- b) Femenino

1. Profesion:

2. Area de trabajo :

3. Función que realiza:

INSTRUCCIÓN: Estimado profesional a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones, marque con una (X) lo que usted considere acertado.

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

N°	Dimensión: Admisión de personal	1	2	3	4	5
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					

6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
	Dimensión: Capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes que se posee)					
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					
12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad					
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
	Dimensión: Compensación de personal					
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					

23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

ID: _____





FECHA: _____

TÍTULO: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2019

OBJETIVO: Conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019.

INVESTIGADORA: Mariela Cárdenas Suarez

INSTRUCCIÓN: Marca con una “X”, en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

-  Nunca =1
-  Casi nunca =2
-  Casi siempre =3
-  Siempre =4

Características del desempeño		1	2	3	4
1	Conocimiento del puesto , el empleado comprende los elementos funcionales de su puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conoce el campo especializado y técnico de su puesto.				
2	Disponibilidad , el empleado es puntual, y por lo regular observa los períodos prescritos para cada tarea.				
3	Calidad , el empleado cumple con la precisión y aceptabilidad en el trabajo desempeñado.				
4	Objetividad , el empleado busca el término justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la Institución.				
5	Independencia , el empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión.				
6	Negociación , el colaborador enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.				

7	Confiabilidad , su labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea.				
8	Relaciones Interpersonales , la relación del empleado es efectiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.				
9	Trabajo en equipo , el colaborador está comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros.				
10	Compromiso , el empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución.				

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES DE EXPERTOS

Nombre del experto: _____ **Especialidad:** _____

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

N°	Dimensión: Admisión de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
	Dimensión: Capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes que se posee)	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					

12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad					
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
	Dimensión: Compensación de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Guía de Observación de Desempeño Laboral

Características del desempeño		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Conocimiento del puesto , el empleado comprende los elementos funcionales de su puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conoce el campo especializado y técnico de su puesto.					
2	Disponibilidad , el empleado es puntual, y por lo regular observa los periodos prescritos para cada tarea.					
3	Calidad , el empleado cumple con la precisión y aceptabilidad en el trabajo desempeñado.					
4	Objetividad , el empleado busca el término justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la Institución.					
5	Independencia , el empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión.					
6	Negociación , el colaborador enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.					
7	Confiabilidad , su labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea.					
8	Relaciones Interpersonales , la relación del empleado es efectiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.					
9	Trabajo en equipo , el colaborador está comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros.					
10	Compromiso , el empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución.					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES DE EXPERTOS

Nombre del experto: _____ **Especialidad:** _____

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

N°	Dimensión: Admisión de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
	Dimensión: Capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes que se posee)	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					

12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad					
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
	Dimensión: Compensación de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Guía de Observación de Desempeño Laboral

	Características del desempeño	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Conocimiento del puesto , el empleado comprende los elementos funcionales de su puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conoce el campo especializado y técnico de su puesto.					
2	Disponibilidad , el empleado es puntual, y por lo regular observa los períodos prescritos para cada tarea.					
3	Calidad , el empleado cumple con la precisión y aceptabilidad en el trabajo desempeñado.					
4	Objetividad , el empleado busca el término justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la Institución.					
5	Independencia , el empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión.					
6	Negociación , el colaborador enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.					
7	Confiabilidad , su labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea.					
8	Relaciones Interpersonales , la relación del empleado es efectiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.					
9	Trabajo en equipo , el colaborador está comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros.					
10	Compromiso , el empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución.					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES DE EXPERTOS

Nombre del experto: _____ **Especialidad:** _____

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

N°	Dimensión: Admisión de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
	Dimensión: Capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes que se posee)	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					

11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					
12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad					
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
	Dimensión: Compensación de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Guía de Observación de Desempeño Laboral

	Características del desempeño	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Conocimiento del puesto , el empleado comprende los elementos funcionales de su puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conoce el campo especializado y técnico de su puesto.					
2	Disponibilidad , el empleado es puntual, y por lo regular observa los períodos prescritos para cada tarea.					
3	Calidad , el empleado cumple con la precisión y aceptabilidad en el trabajo desempeñado.					
4	Objetividad , el empleado busca el término justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la Institución.					
5	Independencia , el empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión.					
6	Negociación , el colaborador enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.					
7	Confiabilidad , su labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea.					
8	Relaciones Interpersonales , la relación del empleado es efectiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.					
9	Trabajo en equipo , el colaborador está comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros.					
10	Compromiso , el empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución.					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES DE EXPERTOS

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”***Cuestionario de Gestión del Talento Humano**

N°	Dimensión: Admisión de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					

	Dimensión: Capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes que se posee)	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					
12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad					
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
	Dimensión: Compensación de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					

25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Guía de Observación de Desempeño Laboral

Características del desempeño		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Conocimiento del puesto , el empleado comprende los elementos funcionales de su puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conoce el campo especializado y técnico de su puesto.					
2	Disponibilidad , el empleado es puntual, y por lo regular observa los períodos prescritos para cada tarea.					
3	Calidad , el empleado cumple con la precisión y aceptabilidad en el trabajo desempeñado.					
4	Objetividad , el empleado busca el término justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la Institución.					
5	Independencia , el empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión.					
6	Negociación , el colaborador enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.					
7	Confiabilidad , su labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea.					
8	Relaciones Interpersonales , la relación del empleado es efectiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.					
9	Trabajo en equipo , el colaborador está comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros.					

10	Compromiso , el empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución.					
----	--	--	--	--	--	--

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del iuez

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES DE EXPERTOS

Nombre del experto: _____ **Especialidad:** _____

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

N°	Dimensión: Admisión de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					

9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
	Dimensión: Capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes que se posee)	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					
12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados					
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo lo hacen con compromiso y voluntad					
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					
	Dimensión: Compensación de personal	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo con sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					

24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Guía de Observación de Desempeño Laboral

Características del desempeño		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Conocimiento del puesto , el empleado comprende los elementos funcionales de su puesto, así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas. Conoce el campo especializado y técnico de su puesto.					
2	Disponibilidad , el empleado es puntual, y por lo regular observa los períodos prescritos para cada tarea.					
3	Calidad , el empleado cumple con la precisión y aceptabilidad en el trabajo desempeñado.					
4	Objetividad , el empleado busca el término justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de la Institución.					
5	Independencia , el empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión.					
6	Negociación , el colaborador enfrenta y resuelve los conflictos con audacia, rapidez y objetividad.					
7	Confiabilidad , su labor es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea.					
	Relaciones Interpersonales , la relación del empleado es efectiva con los individuos de todos los niveles organizacionales.					

9	Trabajo en equipo , el colaborador está comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros.					
10	Compromiso , el empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la Institución.					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez

NOTA BIOGRÁFICA



MARIELLA CARDENAS SUAREZ

Mi nombre es Mariella Cadenas Suarez, nací en Huánuco, Realicé mis estudios primarios en la escuela Augusto Salazar Bondi, luego la secundaria en el colegio María Auxiliadora ambos en la ciudad ya mencionada.

Mis estudios superiores fueron desarrollados en la universidad de San Martin de Porres en la ciudad de Lima, en la carrera de Administración de Empresas, posteriormente laborando en diferentes instituciones y así desarrollándome empresarialmente.

Así mismo realice estudios de postgrado en la universidad Nacional Hermilio Valdizan de la ciudad de Huánuco obteniendo el grado de magister en Gestión Pública.

Me considero una persona perseverante, humilde y respetuosa.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día martes **04 DE FEBRERO DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Elmer Glicerio JAIMES OMONTE
Dra. Ibeth Catherine FIGUEROA SANCHEZ
Mg. Teresa GUERRA CARHUAPOMA

Presidente
Secretaria
Vocal

Asesor de tesis: Mg. Jorge Luis MANRIQUE DE LARA SEMINARIO (Resolución N° 1382-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Doña, Mariella Denisse CARDENAS SUAREZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

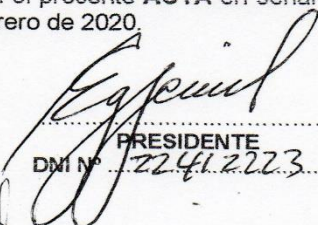
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

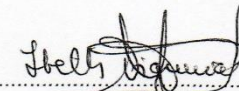
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de... Diecisiete (17)
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 19:00 horas de 04 de febrero de 2020.


PRESIDENTE
DNI N° 72412223


SECRETARIA
DNI N° 22499099


VOCAL
DNI N° 22487758

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0416-2020-UNHEVAL/EPG)

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN****ESCUELA DE POSGRADO****CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

*Que, la tesis titulada: **INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO - 2019**, realizado por la Maestría en Gerencia Pública **Mariella Denisse CARDENAS SUAREZ**, cuenta con un **índice de similitud de 18%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.*

Cayhuayna, 20 de enero de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: CÁRDENAS SUAREZ, MARIELLA DENISSE

DNI: 42917248 Correo electrónico: marita2227@hotmail.com

Teléfono de casa: _____ Celular: 965621585 Oficina: _____

IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría: <u>GERENCIA PÚBLICA</u>

Grado obtenido: **MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA**

Título de la tesis:

“INFLUENCIA DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS HUANUCP-2019”.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar “X”	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción “Público” a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción “Restringido”, por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 02 DE MARZO DE 2022



Firma del autor