



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**TESIS:**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de  
la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel  
Portillo, región Ucayali, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTORAS:**

**Bach. Linda Brigith Senepo Ríos**

**Bach. Luzmith Núñez Acuy**

**ASESORA:**

**Mg. Lila Ramírez Zumaeta**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y desarrollo organizacional**

**Sub-Línea:**

**Gestión empresarial**

**UCAYALI – PERÚ**

**2021**

## JURADO EVALUADOR



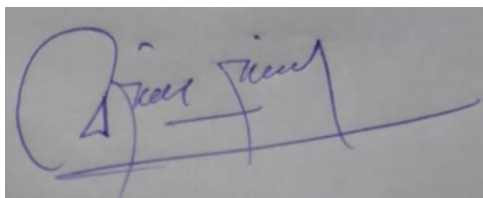
---

**Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano**  
**Presidente**




---

**Mg. Cesar Dolores Allaga Rojas**  
**Secretario**



---

**Mg. Jose Wilson Mozombite Armas**  
**Vocal**



---

**Mg. Lila Ramírez Zumaeta**  
**Asesora**

## **DEDICATORIA**

Se la dedico a mi padre celestial, el que siempre me acompaña y me levanta de mi continuo tropiezo.

A mi madre quien ha estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos, motivándome y ayudándome para poder lograr mis sueños, gracias madre por creer en mí.

**Linda Brigith**

Este trabajo de investigación va dedicado a mi familia que, con su apoyo incondicional, emocionalmente me ayudaron a seguir desarrollando mi tesis y no darme por vencida, pasaron muchos obstáculos tanto económicos y el factor tiempo, pero no fueron impedimento para culminar lo que me había trazado.

**Luzmith**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a todos los docentes que, a lo largo de los cinco años de estudio, me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en mí.

**Linda Brigith**

En primer lugar, agradezco al padre celestial que nunca me abandonó en cada paso que di, como también a mis formadores, personas de gran sabiduría que me brindaron su enseñanza y conocimientos.

**Luzmith**

## Declaración jurada de autenticidad


Yo, Linda Brighth Senepo Rios con DNI N° 71233358 y Luzmith Nuñez Acuy DNI N° 75231148, Bachilleres de la Carrera Profesional Administración de Negocios de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020”.

Declaramos bajo juramento que:

1. La presente investigación es autoría de las suscritas.
2. En su redacción hemos respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plago total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 15 de marzo 2021.

  
Linda Brighth Senepo Rios  
DNI N° 71233358

  
Luzmith Nuñez Acuy  
DNI N° 75231148

## Constancia de originalidad de trabajo de investigación



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA “

### COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

#### Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 47

Pucallpa 29 de junio del 2021

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI, 2020” perteneciente a los bachilleres: LINDA BRIGHITH SENEPO RIOS y LUZMITH NUÑEZ ACUY.

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **27.9%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Rojas', is written above a horizontal dashed line.

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA

## RESUMEN

Este trabajo de investigación corresponde a una tesis de pregrado que tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020; en el estudio se utilizaron cuatro dimensiones y doce indicadores de la variable gestión del talento humano y cuatro dimensiones y diez indicadores de la variable desempeño laboral. Se utilizó el diseño de estudio no experimental, transversal, tipo de estudio descriptivo correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, que intervinieron en el estudio. A través de la prueba de hipótesis, utilizándose la prueba estadística Spearman se obtuvo  $r= 0,509$  correlación moderada positiva y  $pvalor= 0,004 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 66,67% de encuestados refieren que siempre desarrollan gestión del talento humano, seguido de 30,00% a veces, y 3,33% nunca y respecto a la variable desempeño laboral el 90,00% de encuestados refieren que siempre fortalecen el desempeño laboral, seguido de 3,33% a veces y 6,67% nunca. Se concluye existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral.

## ABSTRACT

This research work corresponds to an undergraduate thesis whose general objective was to know the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the workers of the Administrative Management of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali region, 2020; In the study, four dimensions and twelve indicators of the human talent management variable and four dimensions and ten indicators of the work performance variable were used. The non-experimental, cross-sectional study design was used, type of correlational descriptive study, the study sample consisted of 30 workers from the Administrative Management of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, who participated in the study. Through the hypothesis test, using the Spearman statistical test,  $r = 0.509$  was obtained moderate positive correlation and  $p\text{-value} = 0.004 < 0.01$ , that is, it is highly significant, the null hypothesis is rejected with a significance level of 1%. Likewise, 66.67% of those surveyed refer that they always develop human talent management, followed by 30.00% sometimes, and 3.33% never, and with respect to the variable work performance, 90.00% of respondents say that they always strengthen job performance, followed by 3.33% sometimes and 6.67% never. It is concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the Administrative Management of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali region, 2020.

Keywords: Human talent management, job performance.



# ÍNDICE

Portada.....	i
JURADO EVALUADOR .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
Declaración jurada de autenticidad .....	v
Constancia de originalidad de trabajo de investigación .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	2
1.2.1. Problema general .....	2
1.2.2. Problemas específicos .....	2
1.3. Formulación de objetivos .....	3
1.3.1. Objetivo general .....	3
1.3.2. Objetivos específicos .....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica.....	4
1.4.3. Práctica .....	5
1.4.4. Social .....	5
1.5. Delimitación del estudio.....	5
1.5.1. Espacial.....	5
1.5.2. Temporal .....	5
1.5.3. Teórica.....	5
1.6. Viabilidad del estudio .....	6
1.6.1. Viabilidad técnica .....	6
1.6.2. Viabilidad ambiental.....	6
1.6.3. Viabilidad financiera .....	6

1.6.4.	Viabilidad social .....	6
2.1.	Antecedentes del problema .....	7
2.1.1.	Antecedentes internacionales .....	7
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	9
2.1.3.	Antecedentes locales.....	11
2.2.	Bases teóricas .....	13
2.2.1.	Variable 1: Gestión del talento humano .....	13
2.2.1.1.	Dimensiones e indicadores de la gestión del talento humano .....	15
2.2.1.2.	Variable 2: Desempeño laboral.....	17
2.2.1.3.	Dimensiones e indicadores del desempeño laboral .....	18
2.3.	Definición de términos básicos.....	20
2.4.	Formulación de hipótesis .....	22
2.4.1.	Hipótesis general .....	22
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	22
2.5.	Variables.....	22
2.5.1.	Definición conceptual de la variable.....	22
2.5.2.	Definición operacional de la variable.....	23
2.5.3.	Operacionalización de las variables .....	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		26
3.1.	Diseño de la investigación .....	26
3.2.	Población y muestra .....	27
3.2.1.	Población .....	27
3.2.2.	Muestra .....	28
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.3.1.	Técnicas .....	28
3.3.2.	Instrumentos .....	29
3.4.	Validez y confiabilidad del instrumento .....	29
3.4.1.	Validez del instrumento.....	29
3.4.2.	Confiabilidad del instrumento .....	30
3.5.	Técnicas para el procesamiento de la información .....	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		35
4.1.	Resultados.....	35
4.1.1.	PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	46
4.2.	Discusión .....	51

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	56
ANEXOS.....	58
Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	59
Anexo 2: Instrumentos de aplicación .....	61
Anexo 3: Matriz de validación .....	65
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla y Figura 1: Dimensión: Conocimiento	36
Tabla y Figura 2: Dimensión: Habilidades	38
Tabla y Figura 3: Dimensión: Motivación	39
Tabla y Figura 4: Dimensión: Actitudes	40
Tabla y Figura 5: Variable: Gestión del talento humano	41
Tabla y Figura 6: Dimensión: Cumplimiento de objetivos y tareas	42
Tabla y Figura 7: Dimensión: Cooperación y trabajo en equipo	43
Tabla y Figura 8: Dimensión: Disciplina laboral	44
Tabla y Figura 9: Dimensión: Superación personal	45
Tabla y Figura 10: Variable: Desempeño laboral	46
Tabla 11: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral	47
Tabla 12: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión conocimiento y la variable desempeño laboral	48
Tabla 13: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión habilidades y la variable desempeño laboral	49
Tabla 14: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión motivación y la variable desempeño laboral	50
Tabla 15: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión actitudes y la variable desempeño laboral	51

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue planteado con el fin de conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

Este trabajo de investigación fue estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: El Problema de Investigación, se profundiza sobre el problema, su justificación, objetivos de la investigación y otros que se abordan para el correcto conocimiento del tema a investigar.

Capítulo II: El Marco Teórico, se trata la fundamentación teórica; en la tesis se emplearon cuatro dimensiones y 12 indicadores de la variable gestión del talento humano, cuatro dimensiones y diez indicadores de la variable desempeño laboral.

Capítulo III: La Metodología, contiene la metodología empleada para desarrollar el trabajo de investigación, como el diseño de estudio no experimental, transversal, tipo de estudio descriptivo correlacional, el esquema de la investigación, la población, la muestra, se define operativamente al instrumento de recolección de datos y se detalla las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del SPSSV22. En la discusión de resultados se presenta la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Se finaliza el trabajo de investigación con la conclusión referida al cumplimiento del objetivo de conocer la existencia de la relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Para conseguir la gestión del talento humano, la empresa debe brindar y estar dispuesta a dar respuesta a los cambios que propongan para las mejoras del desempeño laboral. El aumento de manejar los costos y la necesidad de ser competitivo, reconocer de manera positiva que se presentan en los recursos humanos, controlar la posibilidad de presentarse problemas en la productividad para poder hacer frente a los cambios sociales, culturales, entre otros. Se debe verificar el funcionamiento en el lugar del trabajo, ya que las tendencias para la próxima década, ayudará a medir los resultados y mejorar el nivel óptimo de la realización de actividades propias de la institución.

En definitiva, el talento humano representa el activo más valioso para la organización que incide en el desempeño laboral, a realizar una buena gestión de este recurso, las decisiones que se ejecute funcionen con mejor eficiencia, cumplimiento de metas y objetivos trazados.

El desempeño laboral de los colaboradores es un punto clave para lograr eficiencia y competitividad, sin embargo, la falta de actualización y capacitación genera fallas en el desempeño laboral.

La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, es un Órgano de Gobierno, promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho

público y con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Conforme a la Constitución Política del Perú, ejerce actos de Gobierno Administrativa y de Administración, con sujeción al ordenamiento jurídico, su autoridad la ejecuta a través de sus órganos correspondientes y está a cargo del alcalde provincial, elegido por votación popular. Tiene como misión promover el desarrollo sostenible garantizando servicios de calidad a la población de la provincia de Coronel Portillo, basada en la convivencia intercultural y uso responsable de recursos naturales.

Por tal razón se decidió realizar la presente investigación que se considera de suma importancia para conocer la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de coronel Portillo, región Ucayali, 2020, cuyos resultados servirán para mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de coronel Portillo, región Ucayali, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de coronel Portillo, región Ucayali, 2020?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de coronel Portillo, región Ucayali, 2020?

- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de coronel Portillo, región Ucayali, 2020?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de coronel Portillo, región Ucayali, 2020?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Conocer la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.
- b. Conocer la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.
- c. Conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.
- d. Conocer la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.



## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Mitacc (2013). Define que “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente (p. 4)”.

Este trabajo de investigación presenta los conceptos básicos en sus dimensiones de la variable gestión del talento humano las cuales son: conocimiento, habilidades, motivación y actitudes y las dimensiones del desempeño laboral son: cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, las cuales permitieron demostrar si existe o no influencia entre estas dos variables y determinar conclusiones y recomendaciones que derivaron de esta investigación.

### **1.4.2. Metodológica**

Mitacc (2013). Define que: “La justificación que explica de forma convincente el motivo por el qué y para qué se va a realizar una investigación o un proyecto. Para efectuar la justificación es necesario entender bien el asunto que se va a investigar o a realizar, para explicar el por qué es conveniente desarrollar la investigación o el proyecto, además de los beneficios que se conseguirán al solucionar la problemática que se expone (p. 5)”.

Metodológicamente se emplearon la metodología investigativa para el planteamiento del problema, marco teórico, resultados, conclusiones y recomendaciones; ya que, los procedimientos y técnicas utilizadas para esta investigación contaron con validez metodológica.

### **1.4.3. Práctica**

Arnedo y Castillo (2009). Definen que: “Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de la organización ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee dicha organización para alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible es necesario que los usuarios externos tengan altos niveles de satisfacción y estén motivados, pues de estos factores dependen su calidad de vida (p. 20)”.

El presente trabajo de investigación es práctico porque tiene tendencia a solucionar los problemas que se deriven de la influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gestión Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

### **1.4.4. Social**

Los resultados obtenidos en esta investigación serán de gran importancia debido a que favorecerá significativamente a las organizaciones tanto públicas como privadas, ya que procurará rescatar la importancia de generar una gestión del talento humano adecuada, proponiendo propuestas que tiendan a promover el desempeño laboral en los directivos y trabajadores que contenga una nueva cultura por el servicio.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **1.5.1. Espacial**

La presente investigación se realizó en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

### **1.5.2. Temporal**

Tuvo una duración de ocho meses noviembre y diciembre del 2020 y enero a junio del año 2021.

### **1.5.3. Teórica**

La delimitación teórica estuvo enfocada en los temas que se investigaron basados en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

### **1.6.1. Viabilidad técnica**

El trabajo de investigación fue factible por la disposición de los recursos teóricos, financieros, humanos, materiales necesarios para su ejecución, se contó con las técnicas, instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos, metodología y asesoría de expertos.

### **1.6.2. Viabilidad ambiental**

La investigación fue viable porque los materiales que se emplearon como el instrumento (cuestionario) son biodegradable; es decir, no se utilizó equipos contaminantes e insumos químicos; asimismo, permitió lograr una cultura de ecoeficiencia ambiental.

### **1.6.3. Viabilidad financiera**

El estudio de investigación fue financiado en su totalidad por las investigadoras, fue posible realizarlo porque no requirió de una gran inversión económica, no requirió de mucho tiempo para realizarlo, facilidad de acceso a la información en la recolección de datos y abundante literatura relacionada a las variables.

### **1.6.4. Viabilidad social**

El presente trabajo de investigación involucra a múltiples actores, que conllevaran a un escenario con incidencia positiva, ya que se logró constituir un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico, para que su colaboración sea la más pertinente y eficiente posible.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del problema**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

García (2014), realizó la investigación sobre: “*Motivación y desempeño laboral de los directivos el corporativo Adventista del Norte de México*, para optar el grado de Maestro en Recursos Humanos, la cual fue aprobada por la Universidad de Montemorelos. México. La tesis tuvo como objetivo general el analizar si la autopercepción del grado motivación laboral es productora de la autoevaluación del nivel e desempeño laboral de los directivos del Corporativo Adventista Norte de México. Es de tipo descriptivo-correlacional. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal. Se utilizó una población de 108 directivos de los cuales se tomó una muestra de 73. Para la recolección de los datos se aplicó una técnica la cual fue la encuesta y se realizaron dos instrumentos. Como conclusión la tesis dedujo que la variable grado de motivación laboral tuvo una influencia positiva y fuerte en el nivel de desempeño laboral”.

Arrobo (2013), realizó la tesis titulada: “*Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A.*, la cual fue aprobada por la Universidad tecnológica Equinoccial. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general elaborar un modelo de gestión

del talento humano por competencias para la empresa Cimpexa S.A. La tesis es una investigación descriptiva-diagnóstica. La población estuvo conformada por un total de 10 trabajadores. Como técnicas de recolección de datos la investigación utilizó la entrevista, la encuesta y los grupos focales. Como conclusión la investigación concluyó que la gestión del talento humano en función de las competencias que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de Cimpexa, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa”.

Mariñes (2014), en su tesis titulada: “*Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la República Dominicana*”, tuvo como objetivo analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana en relación con las políticas estratégicas utilizadas en las empresas en la República Dominicana. El diseño es de enfoque empírico, de carácter descriptivo y corte transversal-descriptiva, con una muestra de 89 trabajadores. Se concluyó que la gestión humana y el éxito organizativo en las empresas se deben establecer pilares que se fundamenten en retos que enfrentan las organizaciones. Las perspectivas de la gestión humana de las empresas se desarrollan con un nivel de estandarización tanto en entidades públicas como privadas, con un importante activo en la organización”.

Lugsha (2011), en su trabajo de investigación: “*Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Tierra Linda del Cantón Pillaro*”, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. El objetivo general es contar con un proceso de evaluación del desempeño que determine las actividades a desarrollarse en el área de Talento Humano, enfocados al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Se detalla el enfoque y tipos de investigación en el que se fundamenta este trabajo al igual que la metodología utilizada en la investigación, a través de cuestionario cuantitativo a los clientes internos y externos de la organización. Se obtuvo una presentación y tabulación de resultados sobre el análisis de

los datos obtenidos fueron significativos y fiables eso permiten prevalecer los factores más determinantes en la obtención de información”.

Guevara (2014), en su investigación titulada: “*La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua*”, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Su objetivo fue mejorar y evaluar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio Voz del Santuario y la radio Olímpica de la ciudad de Baños. La investigación especifica el enfoque cualitativo-Cuantitativo, la modalidad básica, aplicando un estudio descriptivo, el tipo fundamentado en una correlación de variables, la muestra a investigarse es de 40 personas de dichas radios, se determina la operacionalización de la variable independiente y dependiente además del plan de recolección y procesamiento de información”.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Oscoco (2015), 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*”, presentado en la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas-Perú. Se planteó como objetivo: Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Y como hipótesis: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014. El diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional correlacional, en donde los resultados obtenidos fueron que el 48.6% de los trabajadores manifiestan que la Municipalidad si 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”.

Inca (2015), en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*”. Presentado en la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas-Perú. Se planteó como objetivo: determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Y como hipótesis: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de gestión del talento humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el desempeño laboral, haciendo un total de 6 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos de 0.894, para el cuestionario de gestión del talento humano y el desempeño laboral por tanto son fiables y consistentes. 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, los resultados que se obtuvo es que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”.

Del Castillo (2016), en su trabajo de investigación: “*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016*”, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. El autor empieza a realizar la investigación para poder analizar qué tipo de relación existe entre toda la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Se consideró a la investigación como descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo por los resultados numéricos básicos porque se recogieron los datos periódicamente. La población y la muestra se consideraron a la misma cantidad de participantes en un total de 82 elegidas de manera aleatoria. El

método de la investigación fue el hipotético-deductivo. Se realizaron preguntas con el instrumento, este mismo estuvo construido por 20 que evalúan la variable en estudio en una escala de Likert de Siempre, A veces, Nunca. Es en la investigación que los resultados mostraron que un 0.775 dando como resultado a una relación totalmente positiva entre todas las variables, donde se concluye que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016”.

Tataje (2015), en su tesis: “*Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015*, nos dice que tiene como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral existe una relación positiva en el área indicada, en cuanto al tipo de estudio es diseño no experimental correlacional transversal donde el muestreo es no probabilístico de tipo censal con un tamaño de muestra de 64 trabajadores. Donde el método de investigación es hipotético deductivo, la técnica de investigación a nivel de campo es la encuesta y los instrumentos aplicados los cuestionarios. El método de análisis de datos se hizo a través del proceso y análisis estadístico empleando el software SPSS v21 donde se concluyó que hay una moderada relación.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Panduro, Bollet, Ramírez y Chenet (2019). En su trabajo de investigación: “*Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019*, su objetivo fue determinar la relación existente entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019, en su metodología utilizaron el diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 32 trabajadores administrativos, utilizaron la estadística descriptiva mediante el Programa SPSS-V.22, la confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral fue 0,859 y de la variable gestión administrativa fue 0,845, los resultados arrojaron el 78.13% refieren que, la dimensión atención al usuario está en nivel siempre en relación al nivel siempre de la dimensión



planificación de la gestión administrativa. En la dimensión implementación logística también el 78.13% de trabajadores refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la dimensión ejecución de la gestión administrativa. En la dimensión comportamiento interpersonal el 71.88% de trabajadores encuestados refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la dimensión evaluación de la gestión administrativa. En cuanto a la variable desempeño laboral el 81.25% de trabajadores encuestados refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la variable gestión administrativa, llegando a la conclusión que la variable desempeño laboral está relacionada significativamente con la gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa 2018-2019”.

Gonzales y Carpio (2019). En su tesis “*Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019*”; en el estudio se utilizaron cuatro dimensiones y diecinueve indicadores de la variable gestión administrativa y tres dimensiones y dieciocho indicadores de la variable desempeño laboral. Se utilizó el diseño de estudio no experimental, transversal, tipo de estudio descriptivo correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019, que intervinieron en el estudio. A través de la prueba de hipótesis, utilizándose la prueba estadística Spearman se obtuvo  $r = 0,852$  correlación positiva muy alta y  $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 25% de encuestados refieren que siempre se realiza gestión administrativa, seguido de 58,33% casi siempre, 10% a veces, 5% casi nunca y 1,67% nunca y respecto a la variable desempeño laboral el 41,67% de encuestados refieren que siempre se percibe el desempeño laboral, seguido de 30% casi siempre, 23,33% a veces, 3,33% casi nunca y 1,67% nunca. Se concluye existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano**

#### **Concepto de gestión**

El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, “señala que, la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. En otra concepción, gestión se define como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa”.

#### **Talento humano**

Martínez (2013), afirma que “el talento humano es una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona (conocimientos, experiencias, creatividad, aptitudes, motivación, intereses vocacionales, actitudes, habilidades, destrezas, potencial, salud, entre otras), por lo tanto, tener personas en una organización, no significa siempre que se tienen talentos, para que una persona haga parte del talento humano de una empresa, esta debe poseer el factor diferenciador (se hacer, quiero hacerlo, y puedo hacerlo) que lo hace competente y atractivo para una organización”.

Chiavenato (2010), manifiesta que “en el talento humano no solo el esfuerzo o actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras”.

#### **Gestión del talento humano**

Chiavenato (2009), afirma que “la gestión del talento humano se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica

procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Eslava (2004), afirma que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro”.

Dessler (2006), Afirma que “son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”.

Mondy (2005), Afirma que “la gestión o administración del talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales”.

Dessler (2015), define como el “conjunto de decisiones que implica la formulación, ejecución de las políticas y prácticas que produzcan en los trabajadores las habilidades, comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas” (p. 15).

### **Importancia de la gestión del talento humano**

Reyes (2015), sostiene que la importancia del talento humano “radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan: aumento de la competencia y por lo tanto de la necesidad de ser competitivo, los costos y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos, la crisis de productividad, el aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales, los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo, las tendencias para la próxima década (p. 1).

Pérez (2014), señala “gestión del talento humano son los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres

aspectos que se destacan por su importancia: la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento” (p.1).

Vallejos (2016), sostiene que “Las organizaciones se crean para conseguir la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en equipo; se crean distintos modelos para que las personas trabajen en las organizaciones que influyan en la mano de obra que utilizan los colaboradores o asociados” (p. 16).

### **2.2.1.1. Dimensiones e indicadores de la gestión del talento humano**

#### **Dimensión 1: Conocimiento**

Chiavenato (2013), afirma “el conocimiento es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el administrador debe utilizarlo y renovarlo constantemente” (p. 4). Asimismo, menciona que “se trata del saber. Constituye el resultado de aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI” (p. 50).

#### **Indicadores:**

- Lecciones aprendidas
- Ideas propuestas
- Productos de información

#### **Dimensión 2: Habilidades**

Robbins y Coulter (2004), afirman que la habilidad “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo, por lo tanto, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden

en el desempeño laboral, constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano” (p. 40).

**Indicadores:**

- Capacidad del conocimiento
- Crear
- Innovar

**Dimensión 3: Motivación**

Chiavenato (2000), define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea; para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado”.

**Indicadores:**

- Productividad laboral
- Participación laboral
- Incentivo salarial

**Dimensión 4: Actitudes**

Chiavenato (2013), afirma que “se trata de saber hacer que ocurra, la actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial” (p. 50).

**Indicadores:**

- Alcanzar metas
- Asumir riesgos
- Logros

### **2.2.1.2. Variable 2: Desempeño laboral**

Robbins y Judge (2013), sustentaron que “en el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral, desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas”.

Chiavenato (2012), manifiesta que “el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con sus resultados, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad estando dirigido a la evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento” (p. 364).

Araujo y Leal (2007), “el desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo”.

### **Importancia del desempeño laboral**

García (2001), “la importancia del desempeño laboral radica en que permite a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o sí, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora” (p. 221).

Robbins (2004), menciona que “en cuanto al desempeño en general, se piensa que la productividad se reduce con la edad. Se asume que las

destrezas de un individuo (en particular la velocidad, agilidad, fuerza y coordinación) disminuyen con el tiempo y que el aburrimiento prolongado en el trabajo y la falta de estímulos intelectuales conducen a la disminución de la productividad. Sin embargo, las evidencias contradicen ésta y otras ideas (p. 67). Asimismo, aclara que la evaluación del desempeño es importante porque proporciona información necesaria para la toma de decisiones en recursos humanos, tales como ascensos, transferencias y despidos. Permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo” (p. 37).

### **2.2.1.3. Dimensiones e indicadores del desempeño laboral**

#### **Dimensión 1: Cumplimiento de los objetivos y tareas**

Medina (1996), “se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativa que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho periodo” (p. 67).

#### **Indicadores:**

- Ejecutar las tareas
- Alcanzar metas trazadas
- Lograr la misión

#### **Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo**

Chiavenato (2013), “el trabajo en equipo puede desempeñar un papel muy importante en la socialización de nuevos colaboradores. La integración del nuevo miembro se debe atribuir a un equipo de trabajo capaz de provocar en él un efecto positivo y duradero. La aceptación del grupo es fuente crucial de satisfacción de las necesidades sociales, además, los equipos de trabajo ejercen una fuerte influencia en las creencias y actitudes de los individuos respecto de la organización y la forma en que se deben comportar” (p. 189).

**Indicadores:**

- Lograr mejoras
- Emprendimiento de proyectos en la sociedad

**Dimensión 3: Disciplina laboral**

Werher (2007), “la disciplina laboral constituye la acción administrativa que se lleva a cabo para alentar y garantizar el cumplimiento de las normas internas, se lleva a cabo para alentar a los empleados que cumplan las normas y procedimientos para prevenir las desviaciones” (p. 453).

Medina (1996), “se evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta” (p. 78).

**Indicadores:**

- Cumplimiento de horario
- Alcanzar fines trazados

**Dimensión 4: Superación personal**

Medina (1996), “se valora si el trabajador, de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones en el desempeño de su actividad, actúa para obtener mejores resultados cada vez y progresa consistentemente, así como su preocupación y disposición de superación, tanto por acciones de capacitación como de forma autodidacta” (p.78).

**Indicadores:**

- Formación
- Realización
- Relaciones personales



## 2.3. Definición de términos básicos

### ✓ **Gestión**

Corominas (1995). Manifiesta “que gestión viene del latín gestio-gestiones que significa ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados”.

Heredia (1985). Dice “gestión es una concepción más evolucionada que tiene la administración y se precisa de la siguiente manera, la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad”.

### ✓ **Administración**

Chiavenato (2007). Sostiene “que la administración es la manera en que se integra a las organizaciones o partes de ellas. Es el proceso por el que planea, organiza, dirige y controla el manejo de recursos organizacionales para lograr determinados propósitos en forma eficiente y eficaz”.

### ✓ **Capacidades**

MINEDU (2017). “Son recursos que nos permiten actuar en forma competente. Estos recursos vienen a ser: conocimientos, habilidades y actitudes que las personas manejan para enfrentar una determinada situación. Estas capacidades suponen operaciones menores que están inmersas en las competencias, que son ordenamientos más complejos”.

### ✓ **Aptitud**

Reynolds (2001). “Es aquella habilidad que se necesita para realizar cierta actividad. Todo líder o director debe saber cuáles son sus capacidades o talentos para ejercerlo. Realmente los líderes son quienes destinan su tiempo en su entrenamiento y progreso, puede ser a través de la lectura o formándose profesionalmente”.

### ✓ **Actitud**

Chiavenato (2014). “Predisposición para responder de manera positiva; quizás negativa ante una situación, objetos o individuo”.

✓ **Habilidad**

Chiavenato (2004). "Idoneidad de transformar el entendimiento en un hecho y que trae como consecuencia un desempeño anhelado".

✓ **Liderazgo**

Chiavenato (2014). Menciona "que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación al logro de uno o diferentes propósitos determinados. El proceder del liderazgo (que atañe ocupaciones como proyectar, comunicar, valorar, mediar, vigilar, condecorar, incitar, sancionar, etc.) desde ya contribuye con el equipo a conseguir sus propósitos".

✓ **Comunicación**

Chiavenato (2014). "Es una tarea administrativa cuyas dos finalidades importantes son: proveer información y conocimiento preciso para que los individuos se puedan encaminar en sus labores, y suministrar las actividades ineludibles que promueven la estimulación, colaboración y complacencia en los puestos".

✓ **Empowerment**

Chiavenato (2014). "Es el modo de ofrecer los trabajadores autoridad, asesoría e instrumentos que estos requieran para efectuar sus labores con superior independencia, facultad y cordialidad".

✓ **Satisfacción del trabajo**

Davis y Newstrom (1991). "Es un conglomerado de emociones positivas o negativas con las que el individuo aprecia su labor, los mismos que son manifestados en ciertas conductas laborales. Se encuentran relacionados con la esencia de la labor y con los que constituyen el ambiente laboral: trabajo de equipo, vigilancia, sistema organizativo, etc."

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de la variable**

#### **Variable 1: Gestión del talento humano**

Vásquez (2008), afirmó que “la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de la jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios; en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Es la función que cumple el trabajador en su puesto de trabajo; el cual mide en base a la eficiencia (óptimo aprovechamiento de los recursos utilizables para el logro de objetivos) y eficiencia (hacer lo necesario para la consecución de las metas) (Robbins, 2004).

### **2.5.2. Definición operacional de la variable**

Según Rusu (2011), afirma que “la definición operación define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respecto a una variable” (p. 24).

## **Variable 1: Gestión del talento humano**

Operacionalmente la variable gestión del talento humano se define mediante cuatro dimensiones: Conocimiento (5 ítems), Habilidades (5 ítems), Motivación (5 ítems), Actitudes (5 ítems), lo que permitió elaborar un cuestionario con 20 ítems el mismo que se aplicó en la recopilación de datos y su posterior procesamiento estadístico, para las pruebas de hipótesis y arribar a las conclusiones del presente estudio. Se utilizó la escala valorativa de Siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Operacionalmente la variable desempeño laboral se define mediante cuatro dimensiones: Cumplimiento de los objetivos y tareas (5 ítems), Cooperación y trabajo en equipo (5 ítems), Disciplina laboral (4 ítems), Superación personal (4 ítems), lo que permitió elaborar un cuestionario con 24 ítems el mismo que se aplicó en la recopilación de datos y su posterior procesamiento estadístico, para las pruebas de hipótesis y arribar a las conclusiones del presente estudio. Se utilizó la escala valorativa de Siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

### **2.5.3. Operacionalización de las variables**

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto

en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

### Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala Valorativa
		N°	Contenido	
Conocimiento	Lecciones aprendidas	1	¿Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas?	3. Siempre 2. A veces 1. Nunca
		2	¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?	
	Ideas propuestas	3	¿Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?	
4		¿Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros?		
	Productos de información	5	¿Se cumplen con informar debidamente a los usuarios?	
Habilidades	Capacidad del conocimiento	6	¿Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en su entidad?	
		7	¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?	
		8	¿Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo?	
	Crear	9	¿Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor?	
	Innovar	10	¿Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora?	
Motivación	Productividad laboral	11	¿Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe?	
		12	¿Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad?	
	Participación laboral	13	¿Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante?	
		14	¿Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo?	
	Incentivo salarial	15	¿Cree usted que deberían darle incentivos de acuerdo a la labor que realiza?	
Actitudes	Alcanzar metas	16	¿Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza?	
		17	¿Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada?	
	Asumir riesgos	18	¿Asume usted los riesgos en su trabajo?	
		19	¿Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma?	
	Logros	20	¿Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor?	

## Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala Valorativa
		N°	Contenido	
Cumplimiento de los objetivos y tareas	Ejecutar las tareas	1	¿Realiza usted impedimentos para realizar las tareas encomendada?	3. Siempre  2. A veces  1. Nunca
		2	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?	
	Alcanzar metas trazadas	3	¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?	
Lograr la misión		4	¿Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión?	
		5	¿Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión?	
Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras	6	¿Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas?	
		7	¿El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores?	
		8	¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución?	
	Emprendimiento de proyectos en la sociedad	9	¿Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad?	
		10	¿Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos?	
Disciplina laboral	Cumplimiento de horario	11	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?	
	Alcanzar fines trazados	12	¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?	
		13	¿Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad?	
		14	¿Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad?	
Superación personal	Formación	15	¿Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área?	
	Realización	16	¿Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones?	
		17	¿Realiza usted cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?	
	Relaciones personales	18	¿Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores?	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

El presente estudio es de diseño no experimental transversal.

#### **No experimental**

Este estudio es de tipo no experimental, dado que el investigador no manipulara los datos de las variables. Al respecto, Hernández, et, al. (2010). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

#### **Transversal**

“Es de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al, 2020 p. 151).

Tipo de estudio descriptivo correlacional.

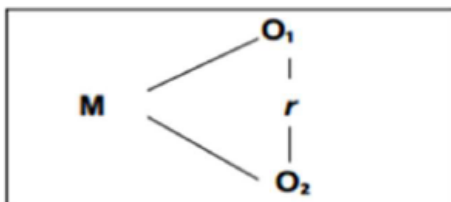
#### **Descriptivo**

Hernández (2010, p.85), afirma “que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

## Correlacional

La presente investigación es de nivel correlacional, dado que se pretenderá determinar la relación o asociación entre las variables en estudio. Al respecto, Hernández et. Al. (2010) sostuvieron que: “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 87).

El diseño de este estudio, se representa en la figura siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio.

O<sub>1</sub>: Observaciones sobre la variable: Gestión del talento humano

O<sub>2</sub>: Observaciones sobre la variable: Desempeño laboral

r: Relación de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”; Hernández, et al (2006, p. 174).

La presente investigación tuvo como población a 122 trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, pero por efecto de la pandemia muchos de los trabajadores han venido haciendo trabajo remoto (virtual), por lo que no todos los trabajadores han tenido la oportunidad de participar en el presente trabajo de investigación, solo se contó con la disponibilidad de 30 trabajadores según detalle:



Item	Áreas	Trabajadores	Total
1	Gerencia de Administración y Finanzas	3	3
2	Sub Gerencia de Contabilidad	10	10
3	Sub Gerencia de Logística	5	5
4	Sub Gerencia de Recursos Humanos	4	4
5	Sub Gerencia de Tesorería	4	4
6	Sub Gerencia de Control Patrimonial	4	4
<b>TOTAL</b>			<b>30</b>

Fuente: Recursos Humanos de la MPCP-Pucallpa, 2020

### 3.2.2. Muestra

Para Hernández, et al (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

La muestra de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Al respecto Arias (2006) “plantea que la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de una población finita”.

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.3.1. Técnicas

Morone, refiriéndose a las técnicas de investigación afirma “que las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento: encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se derive de ellas” (2012, p.3). Para el recojo de información de la presente investigación, se aplicará la técnica de la encuesta.

Asimismo, Morone (2012), sobre la encuesta afirma “que se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente

estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa” (p. 17).

### 3.3.2. Instrumentos

Para el recojo de información se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable de la investigación a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables.

Abril (2009), afirma “que el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra” (p. 15).

## 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

### 3.4.1. Validez del instrumento

Según Hernández, S.et al. (2014, p. 200)” La validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que desea medir”; para lo cual se determinó claramente las dimensiones con sus respectivos indicadores.

#### **Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Gestión del talento humano**

<b>Grado académico</b>	<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Apreciación</b>
Doctor	Rojas Elescano, Jaime Augusto	Aplicable
Magister	Sifuentes Rosales, Adrián Marcelo	Aplicable
Magister	Palomino Ochoa, Rosario Leonor	Aplicable

Según el dictamen de los expertos, el instrumento si cumplió con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que tiene coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

**Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Desempeño laboral**

<b>Grado académico</b>	<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Apreciación</b>
Doctor	Rojas Elescano, Jaime Augusto	Aplicable
Magister	Sifuentes Rosales, Adrián Marcelo	Aplicable
Magister	Palomino Ochoa, Rosario Leonor	Aplicable

Según el dictamen de los expertos, el instrumento si cumplió con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que tiene coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

**3.4.2. Confiabilidad del instrumento**

Según Hernández, S. et al., (2014, p. 200. “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. Se utilizo el coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Variable 1: Gestión del talento humano**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
0,862	20

Fuente: Resultados obtenidos del programa SPSSV22

**Interpretación:** El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,862 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

**BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17	ITEMS18	ITEMS19	ITEMS20
1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
8	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
9	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2
10	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3
14	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3
15	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2
17	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
20	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
21	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
24	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
25	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3
28	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3
29	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3

Fuente: Procesado con el programa estadístico SPSS.V.22 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre

## Variable 2: Desempeño Laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,777	18

Fuente: Resultados obtenidos del programa SPSSV22

**Interpretación:** El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0, 777 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

## BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17	ITEMS18
1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
9	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3
10	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
11	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
12	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3
13	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3
14	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
16	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2
17	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3
18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
20	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
21	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
22	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
24	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
25	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
28	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
29	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1
30	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3

Fuente: Procesado con el programa estadístico SPSS.V.22 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre

### **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

Las principales técnicas que se utilizaron en el trabajo de investigación fueron la tabulación de datos y el análisis estadístico de las encuestas a través del programa SPSS-V22 y se procesó en tablas y figuras las variables y dimensiones del estudio.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

Se procesa las encuestas a través del programa SPSSV22 y EXCEL 2010 se presenta resultados en tablas, figuras de las variables y dimensiones en estudio luego se contrasta la hipótesis general y específica.

**Tabla 1**

**Dimensión: Conocimiento de gestión del talento humano en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	15	50,00
	A VECES	13	43,33
	NUNCA	2	6,67
	TOTAL	30	100

**Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.**



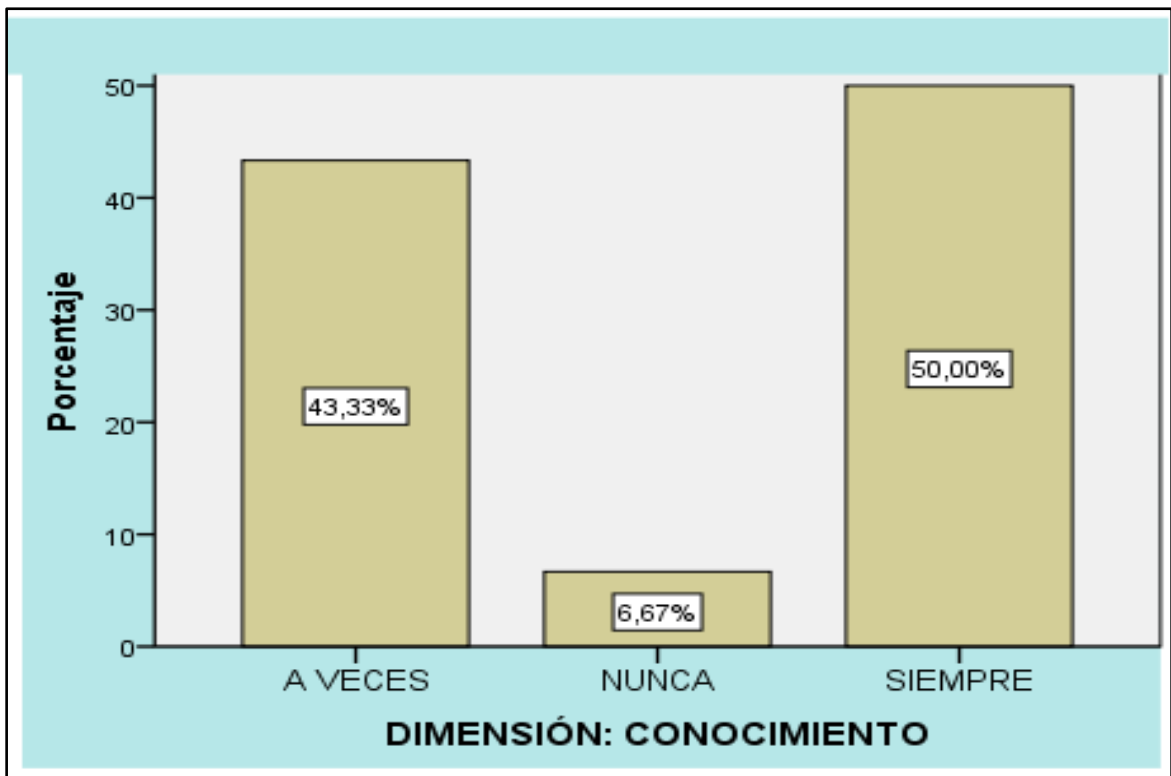


Figura 1: Dimensión: Conocimiento.

Fuente: Tabla 1

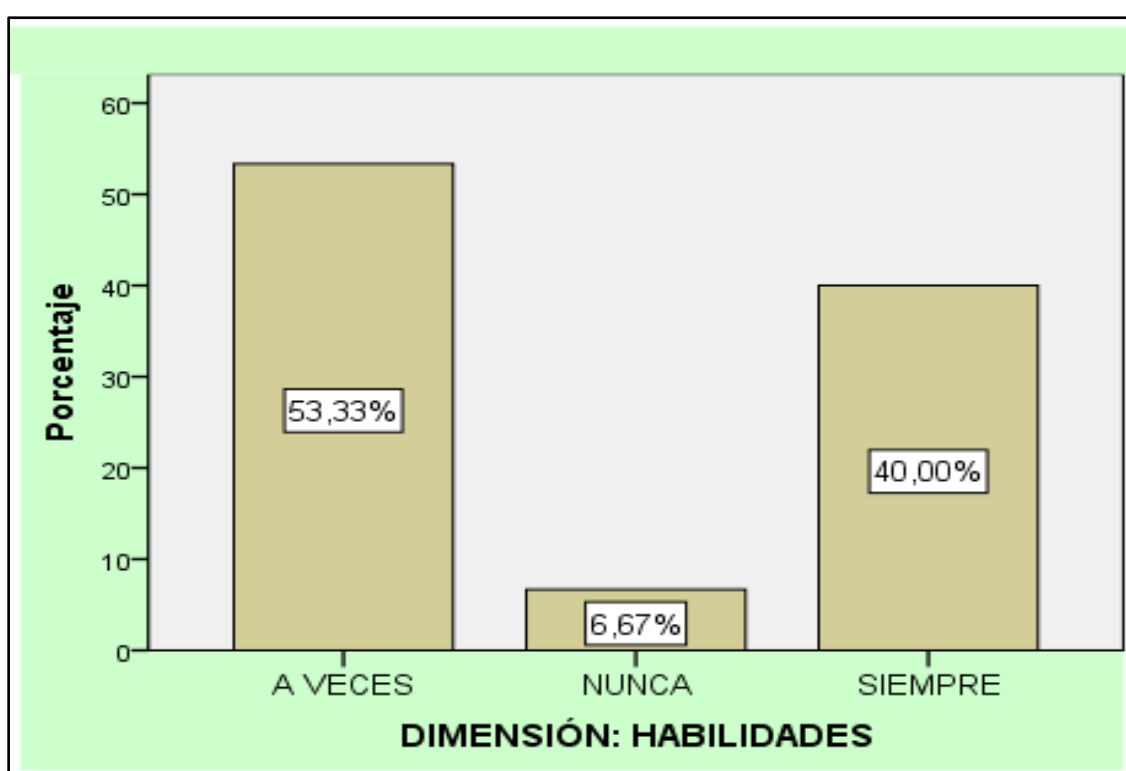
**Interpretación:** De la tabla y figura 1, se observa el 50,00% de encuestados refieren que siempre tienen conocimiento de gestión de talento humano, seguido de 43,33% a veces y 6,67% nunca.

**Tabla 2**

**Dimensión: Habilidades de gestión del talento humano en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	12	40,00
	A VECES	16	53,33
	NUNCA	2	6,67
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.



**Figura 2: Dimensión: Habilidades.**

Fuente: Tabla 2

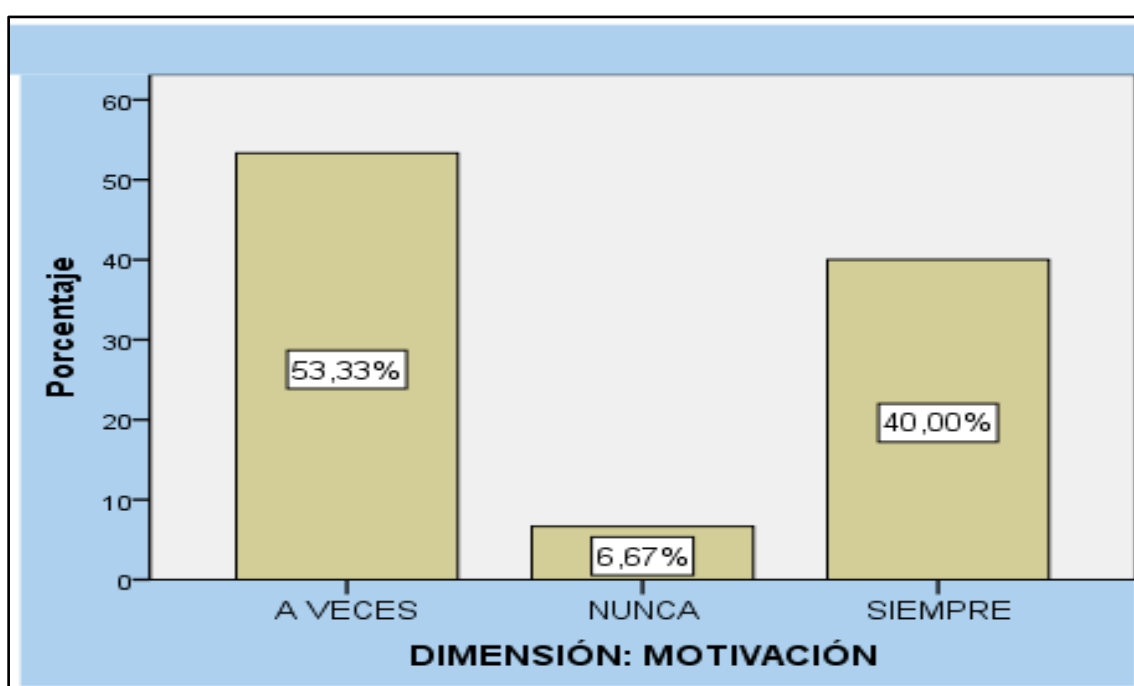
**Interpretación:** De la tabla y figura 2, se observa el 40,00% de encuestados refieren que siempre aplican sus habilidades en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 53,33% a veces y 6,67% nunca.

**Tabla 3**

**Dimensión: Motivación en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	12	40,00
	A VECES	16	53,33
	NUNCA	2	6,67
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.



**Figura 3: Dimensión: Motivación.**

Fuente: Tabla 3

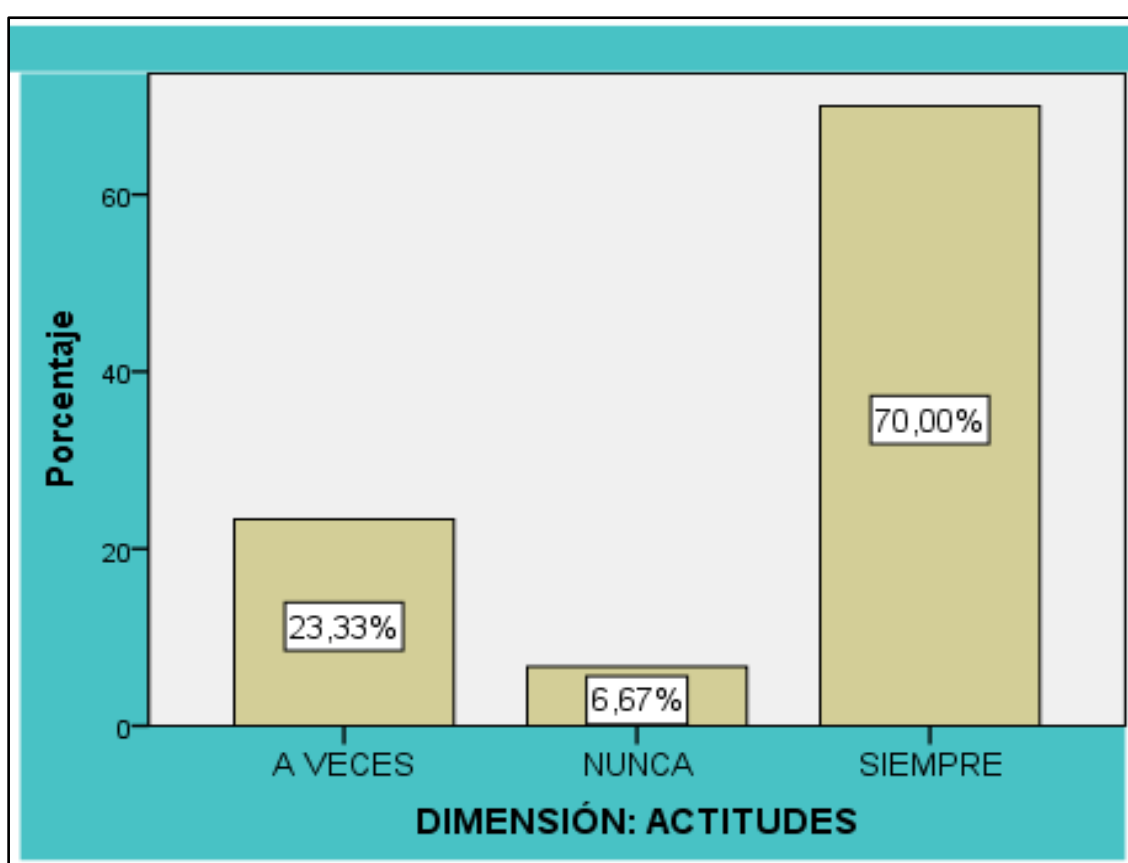
**Interpretación:** De la tabla y figura 3, se observa el 40,00% de encuestados refieren que siempre están motivados en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 53,33% a veces y 6,67% nunca.

**Tabla 4**

**Dimensión: Actitudes en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	21	70,00
	A VECES	7	23,33
	NUNCA	2	6,67
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.



**Figura 4: Dimensión: Actitudes**  
Fuente: Tabla 4

**Interpretación:** De la tabla y figura 4, se observa el 70,00% de encuestados refieren que siempre muestran actitudes en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 23,33% a veces y 6,67% nunca.

Tabla 5

Variable: Gestión del talento humano en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	20	66,67
	A VECES	9	30,00
	NUNCA	1	3,33
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

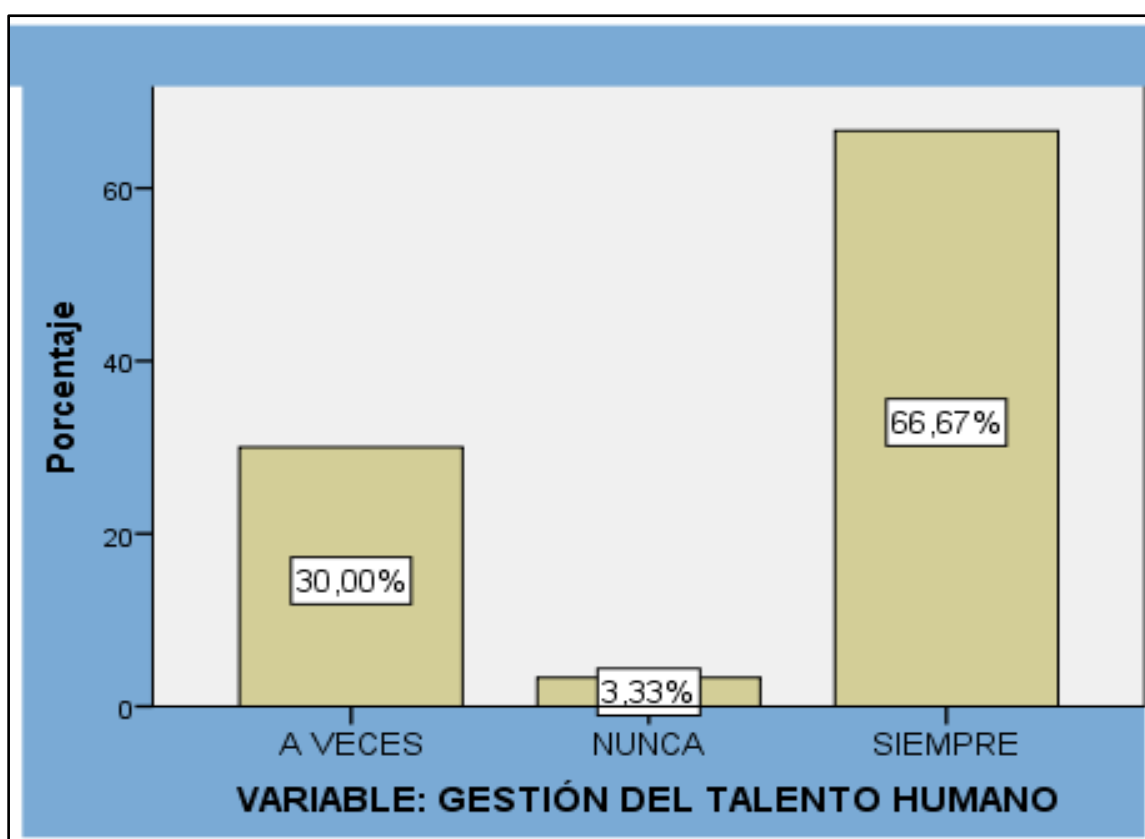


Figura 5: Variable: Gestión del talento humano.

Fuente: Tabla 5

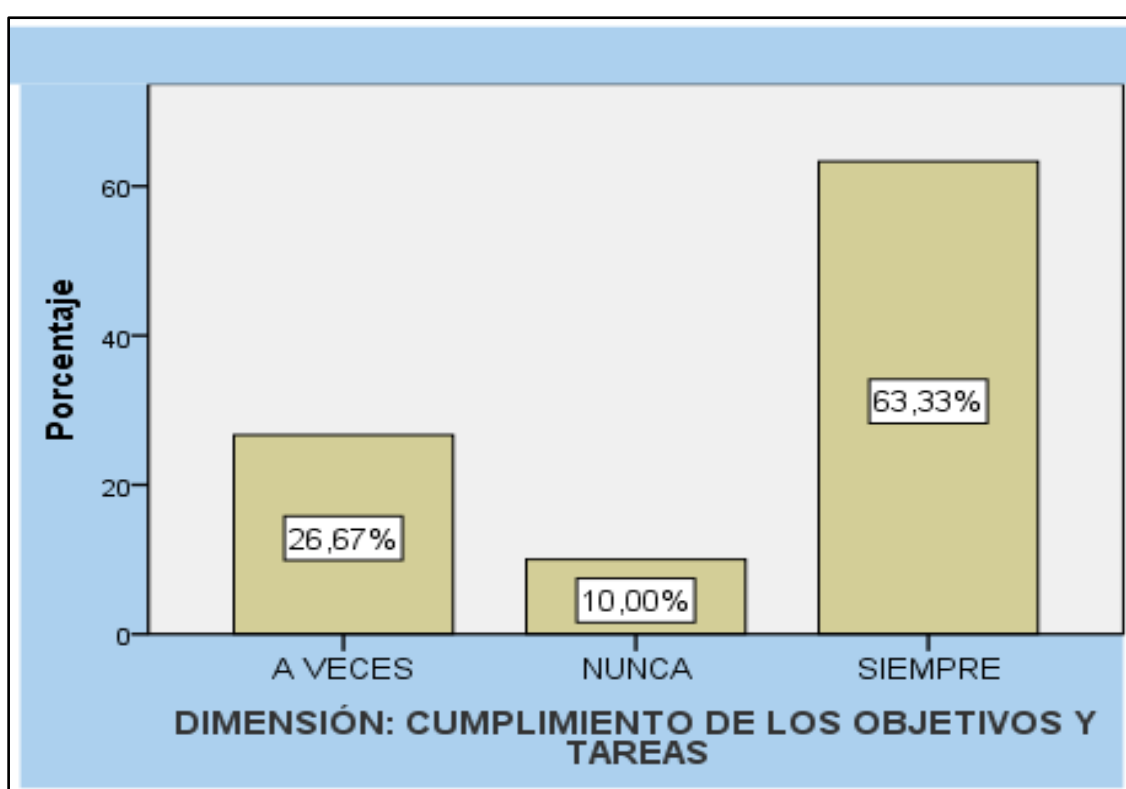
**Interpretación:** De la tabla y figura 5, se observa el 66,67% de encuestados refieren que siempre desarrollan gestión de talento humano en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 30,00% a veces y 3,33% nunca.

**Tabla 6**

**Dimensión: Cumplimiento de los objetivos y tareas en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	19	63,33
	A VECES	8	26,67
	NUNCA	3	10,00
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.



**Figura 6: Dimensión: Cumplimiento de los objetivos y tareas.**

Fuente: Tabla 6

**Interpretación:** De la tabla y figura 6, se observa el 63,33% de encuestados refieren que siempre tienen en cuenta el cumplimiento de los objetivos y tareas en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 26,67% a veces y 10,00% nunca.

Tabla 7

**Dimensión: Cooperación y trabajo en equipo en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	18	60,00
	A VECES	10	33,33
	NUNCA	2	6,67
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

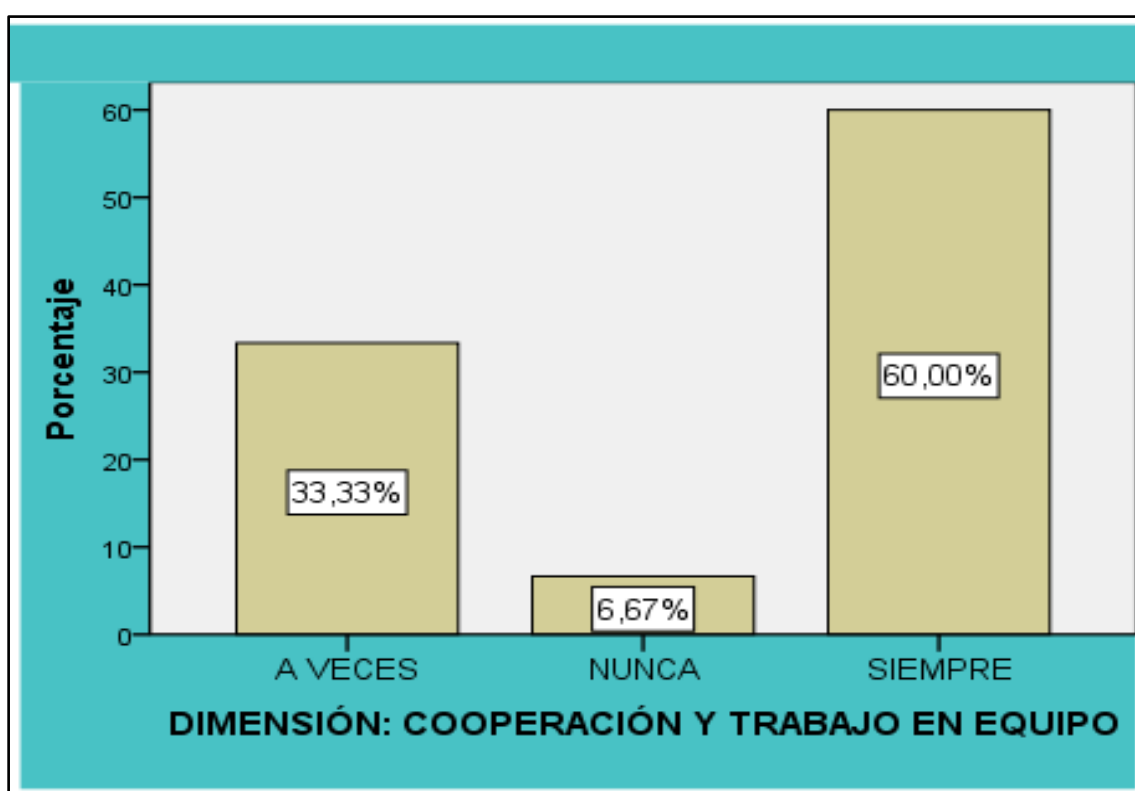


Figura 7: Dimensión: Cooperación y trabajo en equipo.  
Fuente: Tabla 7

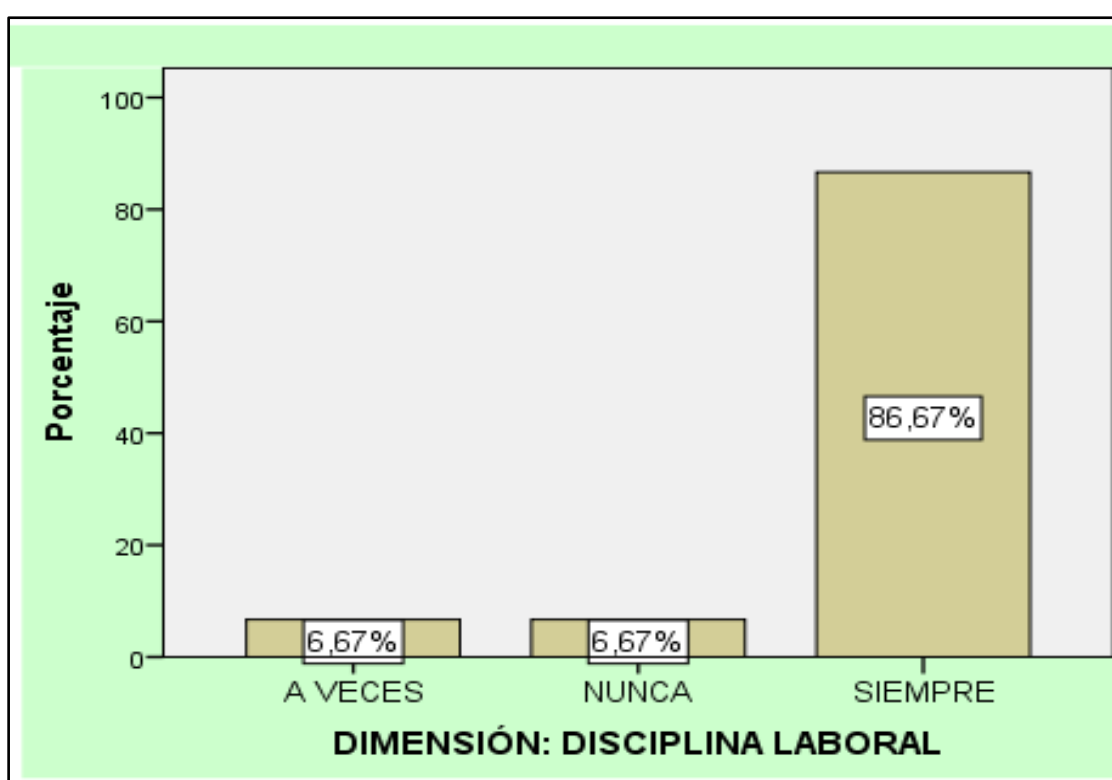
**Interpretación:** De la tabla y figura 7, se observa el 60,00% de encuestados refieren que siempre desarrollan cooperación y trabajo en equipo en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 33,33% a veces y 6,67% nunca.

**Tabla 8**

**Dimensión: Disciplina laboral en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	26	86,67
	A VECES	2	6,67
	NUNCA	2	6,66
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.



**Figura 8: Dimensión: Disciplina laboral.**

Fuente: Tabla 8

**Interpretación:** De la tabla y figura 8, se observa el 86,67% de encuestados refieren que siempre tienen disciplina laboral en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 6,67% a veces y 6,67% nunca.

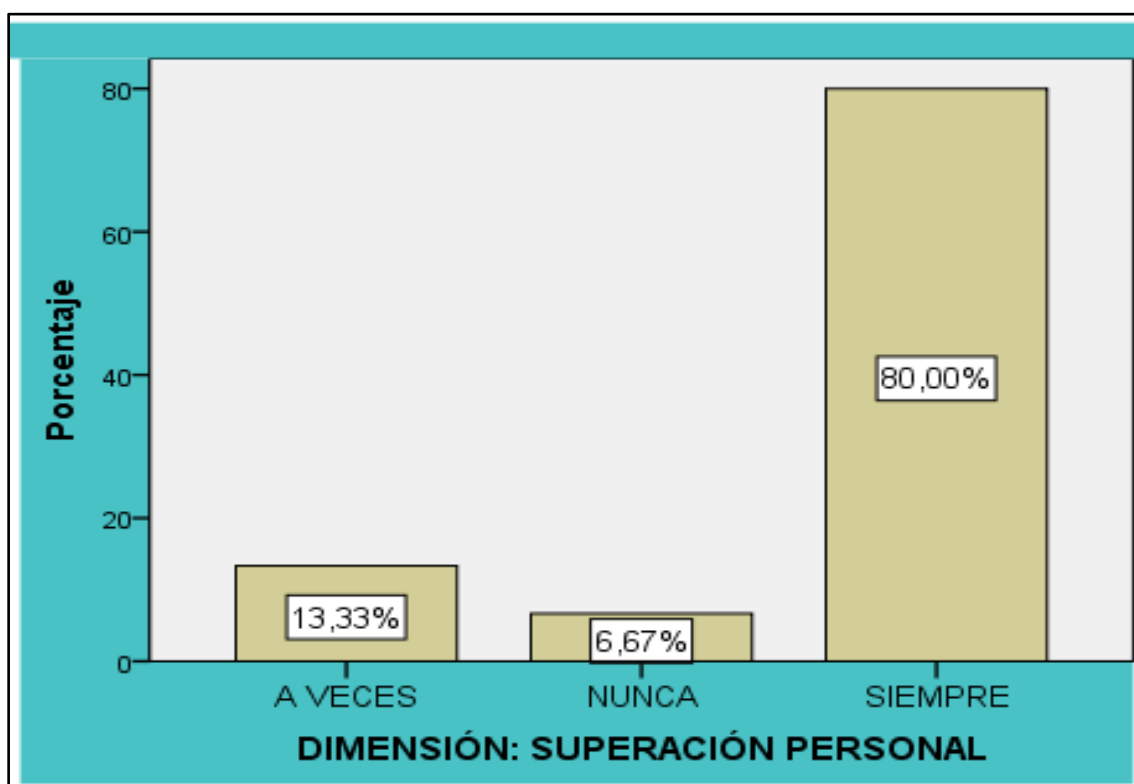


**Tabla 9**

**Dimensión: Superación personal en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	24	80,00
	A VECES	4	13,33
	NUNCA	2	6,67
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.



**Figura 9: Dimensión: Superación personal.**

Fuente: Tabla 9

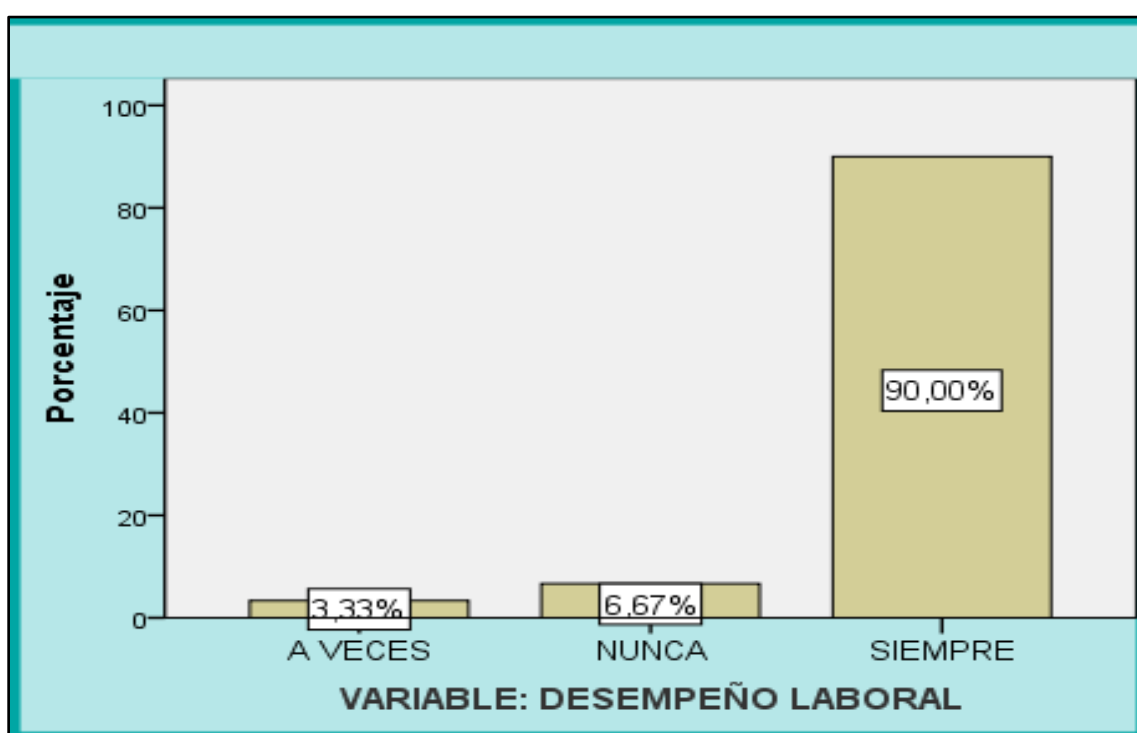
**Interpretación:** De la tabla y figura 9, se observa el 80,00% de encuestados refieren que siempre tienen superación personal en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 13,33% a veces y 6,67% nunca.

**Tabla 10**

**Variable: Desempeño laboral en trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	27	90,00
	A VECES	1	3,33
	NUNCA	2	6,67
	TOTAL	30	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22



**Figura 10: Dimensión: Desempeño laboral.**

Fuente: Tabla 10

**Interpretación:** De la tabla y figura 10, se observa el 90,00% de encuestados refieren que siempre realizan desempeño laboral en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 3,33% a veces y 6,67% nunca.

#### 4.1.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

##### HIPÓTESIS GENERAL

**Ho:** No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920.

**Hi:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920.

**Tabla 11**

**Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.**

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1): Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Variable(V2): Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.**

**Interpretación:** De la tabla 11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,509$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,004 < 0,01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**Ho:** Existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Hi:** Existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Tabla 12**

**Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión conocimiento y la variable de desempeño laboral.**

Correlaciones				
			D1	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D1):	Coefficiente de correlación	1,000	,517*
	Gestión de talento humano	Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Variable(V2):	Coefficiente de correlación	,517*	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,517$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,003 < 0,01$  es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**Ho:** Existe una relación significativa entre habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Hi:** Existe una relación significativa entre habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Tabla 13**

### Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral

		Correlaciones		
			D2	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D2):	Coeficiente de correlación	1,000	,457*
	Habilidades	Sig. (bilateral)	.	,011
		N	30	30
	Variable(V2):	Coeficiente de correlación	,457*	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,011	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 13, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,457$  correlación moderada positiva y  $p\text{-valor} = 0,011 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye existe una relación significativa entre habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**Ho:** Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Hi:** Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Tabla 14**

#### **Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral**

<b>Correlaciones</b>				
			D3	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D3): Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,386*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	30	30
	Variable(V2): Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,386*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente:** Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

**Interpretación:** De la tabla 14, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,386$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,035 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

#### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

**Ho:** Existe una relación significativa entre actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Hi:** Existe una relación significativa entre actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

**Tabla 15**

**Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión actitudes y la variable desempeño laboral.**

		Correlaciones		
			D4	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D4):	Coefficiente de correlación	1,000	,446*
	Actitudes	Sig. (bilateral)	.	,013
		N		30
Variable(V2):	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,446*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
	N		30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.**

**Interpretación:** De la tabla 15, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,446$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,013 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye existe una relación significativa entre actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

## 4.2. Discusión

Para efectos de la discusión de los resultados de esta investigación, partiendo de la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020?, se ha obtenido que existe relación significativa entre ambas variables que genera discusión de la tesis.

De la Tabla y figura 5 sobre la variable gestión del talento humano se observa el 66,67% de encuestados refieren que siempre desarrollan actividades que fortalecen la gestión de talento humano en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 30,00% a veces y 3,33% nunca y la variable desempeño laboral se obtuvo el 90,00% de encuestados refieren que siempre realizan desempeño laboral en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 3,33% a veces y 6,67% nunca. Estos resultados tienen relación con las conclusiones de Oscco (2015), donde señala que los trabajadores de la Municipalidad si realizan planificación de personal y se aplican programa de personal, lo mismo coinciden con Inca (2015), refiere existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y lo confirma Del Castillo (2016), y Tataje (2015) concluyeron que existe relación adecuada. Esta variable se respalda en Chiavenato (2009), donde refiere la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño y la variable desempeño laboral se fundamenta en Chiavenato (2012), donde señala que el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con sus resultados, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. De la tabla 11 habiendo aplicado la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,509$  correlación alta positiva y  $p\text{-valor} = 0,004 < 0.01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación



significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

De los resultados obtenidos de la tabla N° 01, 02, 03, 04, 06, 07, 08, 09 sobre las dimensiones de gestión de talento humano: Conocimiento, Actitudes están en niveles siempre y Habilidades, Motivación están en niveles a veces, es decir falta fortalecer los aspectos ante mencionado para lograr los objetivos de la Municipalidad Coronel Portillo. Luego de realizar la prueba de hipótesis específicas se obtiene, se rechazan las hipótesis nulas planteadas es decir cada dimensión de la variable gestión de talento humano se relaciona significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región Ucayali, 2020. Estas dimensiones están respaldadas en Dessler (2006), Mondy (2005), Reyes (2015), Vallejos (2016), Chiavenato (2009), Chiavenato (2013), Robbins y Coulter (2004), Chiavenato (2000), Chiavenato (2013), Robbins y Judge (2013), Chiavenato (2012), Medina (1996), Chiavenato (2013), Werher (2007), Medina (1996).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Al término de la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

#### **Primera conclusión**

Se concluye existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,509$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,004 < 0.01$ , es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, Asimismo el 66,67% de encuestados refieren que siempre desarrollan gestión de talento humano en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 30,00% a veces y 3,33% nunca y respecto a la variable desempeño laboral el 90,00% de encuestados refieren que siempre fortalecen el desempeño laboral en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 3,33% a veces y 6,67% nunca.

#### **Segunda conclusión**

Se concluye existe una relación significativa entre conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,517$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,003 < 0.01$  es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 50,00% de encuestados refieren que siempre tienen conocimiento de gestión de talento humano, seguido de 43,33% a veces y 6,67% nunca.

#### **Tercera conclusión**

Se concluye existe una relación significativa entre habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920. Luego de aplicar

la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,457$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,011 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 40,00% de encuestados refieren que siempre aplican sus habilidades en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 53,33% a veces y 6,67% nunca.

#### **Cuarta conclusión**

Se concluye existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,386$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,035 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 40,00% de encuestados refieren que siempre están motivados en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 53,33% a veces y 6,67% nunca.

#### **Quinta conclusión**

Se concluye existe una relación significativa entre actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2920. Luego de aplicar prueba estadística Spearman se obtiene  $r = 0,446$  correlación moderada positiva y  $p\text{valor} = 0,013 < 0,05$ , es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 70,00% de encuestados refieren que siempre muestran actitudes en la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, seguido de 23,33% a veces y 6,67% nunca.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes de acuerdo a los resultados obtenidos:

- Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo respecto a la variable gestión de talento humano se debe programar capacitación o formaciones al personal del área Gerencia Administrativa y redunde en el desempeño laboral cumpliendo con los objetivos y metas institucionales previstas.
- Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo respecto a la dimensión conocimiento del trabajador se debe realizar eventos de especialización que fortalezca el conocimiento permita transformaciones e innovaciones para cumplir con sus funciones administrativas y se refleje en el desempeño laboral.
- Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo respecto a la dimensión habilidades del trabajador que debe desarrollar eventos que fortalezca las habilidades intelectuales y físicas que inciden en el desempeño laboral.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo respecto a la dimensión motivación realizar eventos o talleres de motivacionales que permita productividad en el desempeño laboral.
- Se recomienda a los trabajadores del área de gerencia administrativa de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo debe mostrar una actitud emprendedora, autorrealización para alcanzar metas, asumir cargos y logros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, K., Parodi, G. y Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima, Perú.

Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires. Argentina: Gránica.

Castillo, J. (2002). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*. Colombia: Ecoe ediciones Ltda.

Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones Eco.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera Edición. El capital humano de las organizaciones.

Cruz, M. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño del personal de la cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N° 222-Huamachuco: 2015*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

Dessler, G. ((2006). *Administración de personal*. Pearson. Educación, Octava Edición.

Dolán, S; Cabrera, R; Jackson, S. (2003). Mc. Graw-Hill. *Gestión de los recursos humanos: preparando profesionales del siglo XXI*. 10ava edición 2003.

García, V. (2012). *La motivación laboral*. España: Universidad de Valladolid.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Madariaga, J. (2004). *Manual práctico de auditoría*. España: Ediciones Deusto.

Inca, A. (2015). Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración, Andahuaylas, Apurímac, Perú 2015.

Luján, E. (2018). *Gestión Administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa-INPE 2018*. Pucallpa.

Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L. y Chenet, M. (2019). *Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019*. Pucallpa.

Ríos, R. (2015). *El talento humano en los sistemas de gestión*. Bogotá. Colombia: Icontec.

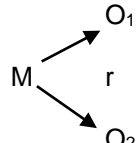
Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. (7° Ed.) México: Prentice-Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. 15ª. Edición. México: Prentice Hall.

# ANEXOS

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Tema: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020**

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020?	Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.	<b>Variable 1:</b> <b>Gestión del talento humano</b>	Conocimiento	Lecciones aprendidas Ideas propuestas Productos de información	<b>Tipo de estudio</b> <b>descriptivo,</b> <b>correlacional</b> <b>Diseño de</b> <b>investigación: No</b> <b>Experimental</b> <b>Transversal</b> <b>Esquema:</b>  <b>Población:</b> Trabajadores (30) de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo <b>Muestra:</b> El total de la población. <b>Técnica:</b> La encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario de Gestión del talento
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Motivación	Capacidad del conocimiento Crear Innovar	
¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020?	Conocer la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.	Existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.		<b>Variable 2:</b> <b>Desempeño laboral</b>	Actitudes	
¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la	Conocer la relación que existe entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la	Existe una relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la		Cumplimiento de los objetivos y tareas	Alcanzar metas Asumir riesgos Logros	
				Cooperación y trabajo en equipo	Ejecutar las tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión	
				Disciplina laboral	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad	
				Superación personal	Cumplimiento de horario Alcanzar fines trazados	
					Formación Realización	



<p>Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020?</p>	<p>Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.</p> <p>Conocer la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.</p>	<p>Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.</p>			<p>Relaciones personales</p>	<p>humano</p> <p>Cuestionario de Desempeño laboral.</p>
--	--	--	--	--	------------------------------	---

## Anexo 2: Instrumentos de aplicación

### CUESTIONARIO 1

Con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión del talento humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020, mucho agradeceremos a usted marcar con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

#### VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CATEGORIA	VALOR
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Dimensión 1: CONOCIMIENTO				
Indicador: Lecciones aprendidas		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas?			
2	¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?			
Indicador: Ideas propuestas		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
3	¿Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?			
4	¿Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros?			
Indicador: Productos de información		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
5	¿Se cumplen con informar debidamente a los usuarios?			
Dimensión 2: HABILIDADES				
Indicador: Capacidad del conocimiento		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
6	¿Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en su entidad?			
7	¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?			
8	¿Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo?			
Indicador: Crear		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
9	¿Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor?			
Indicador: Innovar		Escala valorativa		

N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
10	¿Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora?			
<b>Dimensión 3: MOTIVACIÓN</b>				
Indicador: Productividad laboral		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
11	¿Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe?			
12	¿Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad?			
Indicador: Participación laboral		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
13	¿Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante?			
14	¿Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo?			
Indicador: Incentivo salarial		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
15	¿Cree usted que deberían darle incentivos de acuerdo a la labor que realiza?			
<b>Dimensión 4: ACTITUDES</b>				
Indicador: Alcanzar metas		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
16	¿Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza?			
17	¿Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada?			
Indicador: Asumir riesgos		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
18	¿Asume usted los riesgos en su trabajo?			
19	¿Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma?			
Indicador: Logros		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
20	¿Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor?			

¡Muchas gracias!

## Anexo 2: Instrumentos de aplicación

### CUESTIONARIO 2

Con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020, mucho agradeceremos a usted marcar con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

#### VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL

CATEGORIA	VALOR
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Dimensión 1: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS				
Indicador: Ejecutar las tareas		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Realiza usted impedimentos para realizar las tareas encomendadas?			
2	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?			
Indicador: Alcanzar metas trazadas		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
3	¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?			
Indicador: Lograr la misión		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
4	¿Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión?			
5	¿Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión?			
Dimensión 2: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO				
Indicador: Lograr mejoras		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
6	¿Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas?			
7	¿El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores?			
8	¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución?			
Indicador: Emprendimiento de proyectos en la sociedad		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
9	¿Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad?			
10	¿Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos?			
Dimensión 3: DISCIPLINA LABORAL				

Indicador: Cumplimiento de horario		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
11	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?			
Indicador: Alcanzar fines trazados		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
12	¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?			
13	¿Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad?			
14	¿Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad?			
Dimensión 4: SUPERACION PERSONAL				
Indicador: Formación		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
15	¿Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área?			
Indicador: Realización		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
16	¿Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones?			
17	¿Realiza usted cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?			
Indicador: Relaciones personales		Escala valorativa		
N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
18	¿Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores?			

¡Muchas gracias!


### Anexo 3: Matriz de validación

**Matriz de validación**

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Siempre		A veces		Nunca		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		Observación y/o recomendación		
				SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
1. Gestión del talento humano	Conocimiento	Lecciones aprendidas	1							X	X	X	X					
				Ideas propuestas	2							X	X	X	X			
						Productos de información	3							X	X	X	X	
	Capacidad del conocimiento	4									X	X	X	X				
			Crear	5							X	X	X	X				
	Innovar	6									X	X	X	X				
			Productividad laboral	7							X	X	X	X				
	Participación laboral	8									X	X	X	X				
			Incentivos salariales	9							X	X	X	X				
	Alcanzar metas	10									X	X	X	X				
			Actitudes	Asumir riesgos	11							X	X	X	X			
	Logros	12										X	X	X	X			
			Ejecutar las tareas	13							X	X	X	X				
	Alcanzar metas trazadas	14									X	X	X	X				
			Lograr la misión	15							X	X	X	X				
	Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras			16							X	X	X	X			
			Enfrentamiento de proyectos en la sociedad	17								X	X	X	X			
Disciplina laboral	Cumplimiento de horarios	18									X	X	X	X				
			Superación personal	Alcanzar fines trazados	19						X	X	X	X				
Relaciones personales	Formación	20									X	X	X	X				
				Realización	21						X	X	X	X				
	Relaciones personales	22									X	X	X	X				
					23						X	X	X	X				
		24									X	X	X	X				
					25						X	X	X	X				
		26									X	X	X	X				
					27						X	X	X	X				
		28									X	X	X	X				
					29						X	X	X	X				
		30									X	X	X	X				
					31						X	X	X	X				
		32									X	X	X	X				
					33						X	X	X	X				
		34									X	X	X	X				
					35						X	X	X	X				
		36									X	X	X	X				
					37						X	X	X	X				
		38									X	X	X	X				

Pucallpa, 02 de febrero del 2021

  
Dr. Jaime Augusto Rojas Etescano  
Validador







## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación

Variable: Gestión del talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

Fuente: Obtención de resultados del procesamiento con el programa SPSSV.22

**Interpretación:** El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,862 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arroja

Pucallpa, 08 de febrero del 2021



.....  
**Validador**  
**Dr. Percy Orlando Rojas Medina**

**Variable: Desempeño Laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	18

Fuente: Obtención de resultados del procesamiento con el programa SPSSV.22

**Interpretación:** El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,777 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arroja

Pucallpa, 08 de febrero del 2021



.....

**Validador**

**Dr. Percy Orlando Rojas Medina**