

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIELALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**El talento humano y su influencia en el desempeño laboral en  
la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021**

**Para optar el grado de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach. Yanet Enma GARCIA ALANIA**

**Asesor:**

**Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**

**Cerro de Pasco – Perú – 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIELALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**El talento humano y su influencia en el desempeño laboral en  
la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021**

---

**Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO  
PRESIDENTE**

---

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA  
MIEMBRO**

---

**Mg. Luz del Carmen MUÑOZ CORNEJO  
MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien me guía por el buen camino, y me da la fuerza suficiente para seguir adelante y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi padre y, especialmente, a mi madre quien me enseñó el valor y la felicidad que se encuentran en las pequeñas cosas compartidas con amor.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor Dr. Fortunato Tarcisio, INGA JACAY por sus valiosas sugerencias para la actualización e implementación de mejoras en el desarrollo de la presente Tesis.

A la Universidad Nacional DANIEL ALCIDES CARRIÓN por la valiosa oportunidad de superación profesional que viene promoviendo en la región de Pasco.

A la Municipalidad Distrital de Yanacancha, por brindarnos la información oportuna para realizar el estudio de investigación.

La autora

## RESÚMEN

En el presente trabajo de investigación realizado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha con la finalidad de determinar la relación existente entre El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021, este trabajo de investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, aplicando la metodología descriptiva correlacional en cuanto al diseño, y longitudinal encuancto a la recolección de datos.

La muestra estuvo conformada por un total de 113 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, que respondieron un cuestionario de preguntas.

Actualmente el talento humano influye en la toma decisiones por ser determinante en la dirección del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Fortaleciendo las competencias, habilidades y actitudes para el mejor desarrollo de los servidores públicos o colaboradores de la municipalidad, para un mejor logro de valores, visión y misión institucional.

**Palabras clave:** El Talento Humano, Gestión Pública.

## **ABSTRACT**

In the present research work carried out in the District Municipality of Yanacancha in order to determine the relationship between Human Talent and its Influence on Work Performance in the District Municipality of Yanacancha - Period 2021, this research work was developed under the quantitative approach, applying the correlational descriptive methodology in terms of design, and longitudinal in terms of data collection.

The sample consisted of a total of 113 public servants from the District Municipality of Yanacancha, who answered a questionnaire of questions.

Currently, human talent influences decision-making as it is decisive in the direction of job performance in the District Municipality of Yanacancha. Strengthening the skills, abilities and attitudes for the better development of public servants or collaborators of the municipality, for a better achievement of values, vision and institutional mission.

**Keywords:** Human Talent, Public Management.

## INTRODUCCIÓN.

La presente investigación busca poner en relevancia la importancia y la relación existente entre El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en La Municipalidad Distrital de Yanacancha Periodo 2021. Los cuales están contenidos en cuatro capítulos, de acuerdo al orden siguiente:

**El Capítulo I, Planteamiento de Problema**, en esta parte de la investigación, se formulan el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación de la investigación y las limitaciones de la investigación.

**En el Capítulo II, Marco Teórico y Conceptual**, se especifica el sustento científico para el cual se realizó el trabajo de investigación.

**En el Capítulo III, Metodología y Técnicas de Investigación**, en este apartado se aborda el tipo y nivel de investigación, la identificación de la población y obtención de una muestra adecuada, las técnicas de recogida, tratamiento y análisis de datos.

**En el Capítulo IV, Resultados Obtenidos**, presentamos el análisis de los resultados obtenidos mediante tablas, gráfico y la contrastación de la Hipótesis.

La autora

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESÚMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.

ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación. ....	3
1.3.	Formulación del problema.....	3
	1.3.1. Problema principal.....	3
	1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos. ....	4
	1.4.1 Objetivo general. ....	4
	1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación. ....	4
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	6
	2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i> . ....	6
	2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i> . ....	9
	2.1.3. <i>Antecedentes regionales</i> . ....	12
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	13
2.3.	Definición de términos básicos.....	25

2.4.	Formulación de hipótesis. ....	29
2.5.	Identificación de variables. ....	29
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores. ....	30

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación. ....	31
3.2.	Nivel de investigación.....	31
3.3.	Métodos de investigación.....	31
3.4.	Diseño de investigación. ....	32
3.5.	Población y muestra.....	32
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	35
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	35
3.9.	Tratamiento estadístico. ....	36
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	36

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo. ....	37
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	37
4.3.	Prueba de hipótesis. ....	86
4.4.	Discusión de resultados. ....	89

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema.**

La Globalización mundial actualmente está reconsiderando el rol del Estado en la sociedad mediante las políticas públicas, y la atención se centra en los modelos de gestión burocráticos/jerárquicos que se han vuelto más prominentes en varios procesos de Estado de reforma en los últimos años.

En ese momento, surgió como objeto de reflexión académica el modelo organizacional de administración más adecuado para el cambio del Estado y de las instituciones públicas en función de las necesidades e intereses sociales encaminados a su bienestar y desarrollo.

Hoy, la globalización y la liberalización afectan no solo a las economías en desarrollo sino también a los países desarrollados. Las áreas de enfoque de las organizaciones también cambian de la maximización de ganancias a maximizar ganancias debido a una mayor satisfacción.

Actualmente, la mayoría de las instituciones estatales en nuestro país no dedican el tiempo suficiente a la capacitación y desarrollo del personal, por lo

que son pocas las instituciones donde un socio puede hacer carrera y crecer en ella.

Es así que, en el Distrito de Yanacancha de la Provincia y Región de Pasco, cuando mencionamos al sector público, es desfavorable para un servidor público crecer dentro de los límites de su experiencia laboral, porque la rotación de personal ocurre con cada cambio de gestión.

Las municipalidades distritales de acuerdo con la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica N° 27972, los distritos son responsables de la prestación de los servicios públicos locales que promuevan su desarrollo y bienestar a través de la organización y los funcionarios y funcionarias que, según el artículo 39, están en el servicio del pueblo, donde el presidente de la república tiene la máxima jerarquía por ley y de los alcaldes.

En este sentido, el sistema político pone a prueba la fortaleza de la dirección de los organismos públicos y en especial a las personas que dirigen el destino del país en todos los niveles (nacional, regional y local) tienen la obligación de participar en salvar y revitalizar la administración pública.



## **1.2. Delimitación de la investigación.**

### **Delimitación Espacial**

El trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Provincia – Región de Pasco.

### **Delimitación Temporal**

Se inicia en el mes de marzo y se concluye el mes de agosto de 2022.

### **Delimitación Social**

“El presente trabajo de investigación se realiza teniendo presente la importancia que tiene el sujeto de investigación para la sociedad. Esto porque se tiene en cuenta que el trabajo que realizan debe ser lucrativo, pues la aptitud humana es fundamental en la toma de decisiones en el desempeño de sus funciones de la población, sin embargo; a menudo se llevan a cabo para su propio beneficio y entran en conflicto con los valores fundamentales existentes. Este tipo de actividad provoca conductas o actuaciones en determinados casos delictivos que dañan el prestigio de las instituciones, generan desconfianza e incertidumbre en la población sobre su gestión, insatisfacción, por lo que se convierten en órganos de control y evaluadores de los funcionarios públicos, así tratar de restaurar el prestigio moral de las instituciones públicas”.

## **1.3. Formulación del problema.**

### **1.3.1. Problema principal.**

¿De qué manera influye el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos.**

- a) ¿Cómo influye el codesarrollo en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?

- b) ¿De qué manera influye el coaching en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?
- c) ¿Cómo influye la satisfacción laboral en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?

#### **1.4. Formulación de objetivos.**

##### **1.4.1 Objetivo general.**

Establecer la relación existente entre el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021

##### **1.4.2. Objetivos específicos.**

- a) Diagnosticar el codesarrollo en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021
- b) Diagnosticar el coaching en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021
- c) Conocer la satisfacción laboral en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.

#### **1.5. Justificación de la investigación.**

Este trabajo de investigación se basa en que los resultados que contribuyen al conocimiento del todo, del objeto de investigación, de la realidad, para que se puedan tomar decisiones en base a la información obtenida la que ayudará a determinar la relación existente entre el talento humano y su influencia en el desarrollo laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha –

periodo 2021. Con la investigación pretendemos demostrar la importancia del talento humano y su influencia en el desarrollo laboral para el buen desempeño institucional de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, es decir, como un nuevo sistema implantado en el sector público, con la finalidad de mejorar la atención a la sociedad yanacanchina.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación.**

Se advierte los siguientes factores limitantes:

- Factor bibliográfico, averiguando sobre la bibliografía relacionada con el tema de “El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021”, es limitado y, es más, no existen trabajos de investigación al respecto en la Biblioteca Central de la “Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, por esta razón nuestro trabajo de investigación se realizará partiendo de algunas fuentes de información.
- Financiación, se podría tener limitaciones de tipo económico y financiero; puesto que el trabajo de investigación será íntegramente financiado por la tesista.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio.**

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

Tesis de Tamayo, Sergio (2015) titulado “Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP)” Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador:

- Problema de investigación. – El 31 de diciembre del 2009 se crea la Empresa Nacional Minera con la intención de orientar el sector estratégico de los recursos naturales no renovables en la actividad minera para su aprovechamiento sostenible. Después de seis años, “aún no ha logrado dar operatividad a su plan estratégico inicial 2010-2013, consecuentemente tampoco se ha consolidado como una empresa autosustentable y la visión de ser empresa líder del sector minero no ha sido alcanzada”. (p. 2-3).
- Objetivo de investigación. – “Diseñar una propuesta de gestión por resultados para la ENAMI EP, que impacte positivamente al talento humano, a fin de dar vida a su plan estratégico y alcanzar una ventaja competitiva”. (p. 5) Examinar las herramientas de gestión vigentes y metodologías aplicadas en la totalidad de las instituciones que se

acomodan en el sector público ecuatoriano, se compara con otras y se exhibe una propuesta de “Gestión por Resultados” que no influya negativamente al talento humano, teniendo como caso específico a la “Empresa Nacional Minera (ENAMI EP)”.

- Conclusión. – “Los modelos de gestión estudiados son adaptables a la actividad minera estatal, ya que se enfocan en traducir la estrategia en 22 términos o acciones operativas, priorizan al capital humano y lo consideran como un eje estratégico para alcanzar los objetivos de la empresa”. (p. 94).

Tesis de Maestría, titulada: Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito.(Trujillo M. S., 2018)

Donde sus conclusiones fueron:

- Las empresas evaluadas no parecen contar con un sector responsable del talento humano interno, lo que dio lugar a las tareas encomendadas a los departamentos administrativos o gerencia general.
- Al carecer de este sector se observaron diversas incertidumbres en materia administrativa como la falta de procesos de selección y contratación de personal, procesos de evaluación de candidatos y empleados actuales.
- Los especialistas empíricos, cuya principal orientación se basa en la investigación aplicada, son los encargados de gestionar los recursos humanos de las PYMES entrevistadas; se trata de obtener ganancias y permanecer en el mercado, por lo que no es fácil hacerles sentir acerca de los conceptos de "dotación de personal" que se utilizan en las grandes empresas.
- En las PYMES evaluadas se observaron poco interés por el desarrollo de gestión de personal, baja evaluación del personal y de la remuneración,

inexistencia de documentación de los procesos de selección y contratación de nuevos empleados, y otras competencias propias del personal de talento humano.

- El proceso de selección y contratación del personal de la empresa es uno de los aspectos más importantes de la gestión y estructura de la organización, pues son esos socios los responsables de la realización de todos los objetivos de corto y mediano plazo de la empresa.
- Los empleados no capacitados son responsables de la selección de nuevos empleados, en este caso el proceso de selección se basa directamente en la entrevista del supervisor o referencias personales. No solo es un proceso derrochador, sino que también es peligroso para la organización, ya que no hay garantía de que los empleados tengan los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus funciones.
- Cuando la gerencia quiere monitorear la efectividad de sus procesos de reclutamiento y selección, a pesar de la intención de cumplir, esta tarea también se ve obstaculizada porque los procesos relevantes no están documentados. La falta de supervisión documentada de los procesos de evaluación de la gestión y el personal impide que la dirección reciba comentarios sobre ellos.
- La gestión y el seguimiento de los recursos humanos serán una prueba. Sin la información necesaria para reducir el riesgo y diseñar procesos más eficientes, la gerencia no tiene la oportunidad de demostrar los resultados actuales o compararlos con las bases de datos.
- Falta de interés en el proceso de evaluación de los empleados reflejada directamente en los resultados de la encuesta. Los encuestados indican que no existe una definición de los parámetros que se evalúan.

- La falta de un proceso creíble para evaluar y monitorear el desempeño laboral dentro de la empresa hace que sea muy difícil asegurar que los incentivos y bonos terminen en las manos adecuadas. Si los empleados no encuentran su trabajo gratificante, es más probable que decidan cambiar su trabajo actual o mudarse a otra empresa con mejores condiciones.
- La retención de empleados es un aspecto muy importante dentro de una organización y una forma de asegurar esto es crear un sistema de recompensas para grupos de empleados que sobresalen en sus trabajos y alentar el comportamiento y la calidad al resto de la empresa.
- La gestión del talento en una pequeña empresa es exigente y desafiante, ya que requiere mucha sensibilidad y habilidad por parte de la organización con un número reducido de empleados el impacto de una decisión o acción, bien o mal ejecutada, mejora o amenaza la operación casi inmediatamente.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales.**

Tesis de Maestría: Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018 (ROJAS REYES & VILCHEZPAZ, 2018)

- Primera: Existe una asociación estadísticamente significativa ( $p=0.000$ ) entre la variable Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús.
- Segundo: Existe una correlación estadísticamente significativa entre la calidad del trabajo de los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús y la gestión del talento humano, según  $p=0.007$
- En tercer lugar, existe una correlación estadísticamente significativa ( $p=0.007$ ) entre la gestión del talento y el trabajo en equipo en el desempeño de los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de

Jesús.

La Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En La Motivación En Los Colaboradores Administrativos De La Empresa Petrex S.A. (Pinedo Montoya & Quispe Peralta, 2017)

- Se obtuvieron resultados  $\geq 0,05$  en el proceso de reclutamiento y selección de personal y la necesidad de disponibilidad laboral, con una significancia de 0,858, por lo que se puede utilizar para mostrar una correlación positiva a través de la percepción de los socios, procesos que se basan en la organización para elegir el personal adecuado de acuerdo con las necesidades.
- Respecto a la primera dimensión, se concluye que la descripción del puesto es considerada un factor clave en el proceso de selección y de suma importancia para la obtención de personal calificado, así como también desarrollan cierto tipo de motivación interna para desempeñar la tarea.
- En cuanto al desempeño del personal y la necesidad de empleo, se puede utilizar para mostrar
- $\geq 0.05$  con una significación asintótica de 0.719 mediante la prueba de chi-cuadrado, por lo tanto, existe una correlación positiva con respecto a la periodicidad. Implementación de desempeño, comunicación, flexibilidad de cambio, evaluación y reconocimiento de ideas organizacionales.
- No cuenta con una adecuada medición del desempeño del personal en su empresa porque siente que la evaluación es totalmente inservible en base a los resultados que obtiene.
- El desarrollo personal y la remuneración según el crecimiento de los puestos de trabajo permite un resultado de la prueba chi-cuadrado  $\geq 0.05$ , con un nivel de significancia asintótica de 0,715. Es decir, existe una

correlación positiva entre las habilidades, el ambiente de trabajo y las percepciones de los servicios sociales.

- Personal administrativo de Petrex S.A.; Se encuentran lo suficientemente flexibles para cambiar. Además, la mayoría de los empleados que respondieron que no quieren cambiar de trabajo aunque Petrex S.A. se encuentre en crisis; por lo tanto, estos dos puntos se califican positivamente para motivar a los empleados y permitirles formular, fortalecer y desarrollar planes de mejora que equilibren la satisfacción personal y laboral.

Tesis de Lazo Ortega Jusara Esther y Rivera Santibañez Lorena (2016) titulada “Causas y Efectos de la Rotación del Personal Directivo y el Programa de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal del MEF en tres gobiernos locales de Lima metropolitana, 2011 – 2015” Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- El problema de investigación que se muestra a nivel general: “¿En qué medida la rotación del personal directivo incide en el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal propuesto por el MEF, en los tres gobiernos locales analizados?”. En este estudio (2016) se entrevistó a un total de ochenta y ocho (88) gerentes y subgerentes de tres municipios de Lima a través de una encuesta (2016), en la cual se encontró que existen tres (03) principales motivos de rotación. gerentes, en orden de importancia fueron: “i) Buscar un aumento de salario (56,9%), ii) Buscar un puesto más alto en la jerarquía (50%), iii) El despido (34.8%)”.
- Objetivo de investigación. – A nivel general es:  
“Determinar en qué medida la rotación del personal directivo incide en el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal propuesto por el MEF, en los tres gobiernos locales analizados”. (p. 67).

Conclusión. - Este estudio concluyó que la percepción de rotación del personal directivo en un área de zonificación urbana con indicador de persistencia “afecta significativamente la efectividad del programa de incentivos al desarrollo urbano, medida por el cumplimiento o incumplimiento. Implementación de los objetivos agrupados en el municipio de La Molina, Los Olivos y Lurín”. (p. 120).

### **2.1.3. Antecedentes regionales.**

Según Ticse Fernandez Flora Victoria (2019) en su tesis “Evaluación del desempeño y satisfacción laboral en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017” señala cuatro conclusiones:

1. Luego de evaluar hipótesis generales que demuestran el impacto de las variables de evaluación del desempeño en la satisfacción laboral, esta determinación se basa en el valor del coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,898$  (Tabla 13). En otras palabras, mejorar las calificaciones de desempeño también mejora la satisfacción laboral entre los empleados no gubernamentales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
2. La hipótesis específica 1 fue validada, mostrando que el desempeño laboral tiene un impacto significativo en los incentivos económicos de los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017. También fue confirmado por el chi-cuadrado calculado de 397,98 por el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,834$ . Esto es mayor que el chi tabular de 26,30, en el nivel de significancia de 0,05.
3. Se evaluó una hipótesis específica 2 con un coeficiente de correlación de Pearson de 1, lo que indica que el trabajo en equipo tiene un gran impacto en las percepciones organizacionales de los no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017. Con un nivel de significancia del 0.05.

4. Luego de evaluar la hipótesis específica 3 con el coeficiente de correlación de Pearson igual a 1, en el año 2017 en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se demostró que la educación obrera influye en la realización personal de los servidores públicos no docentes. Con un nivel de significación 0,05.

## 2.2. Bases teóricas – científicas.

### 2.2.1. El talento humano.



- **Talento humano:** En cuanto a las diversas corrientes teóricas, en ocasiones puede confundirse con otras definiciones relacionados como competencias, capital humano, habilidades, capacidades, etc. En principio, una única definición destinada a resumir tal diversidad se considera un punto de referencia. La definición entonces trata de cubrir todas las áreas incluidas en el concepto.
- Por tanto, según la Real Academia Española de Lingüística, el talento se refiere a las personas que son inteligentes o aptas para una determinada profesión. Inteligentes en el sentido de que entienden y comprende su habilidad para resolver problemas porque tienen las habilidades, capacidades y experiencia necesarias para resolverlos, y maximizan sus actividades debido a su disposición para desempeñarse en una ocupación competente en el sentido de que

puede ser realizado en un tiempo limitado.

La “Carta Iberoamericana de la Función Pública” (CLAD) une la función pública definida por Reyna, J. (2015) como “un conjunto de arreglos institucionales (normas, estructuras, lineamientos culturales, políticas, procesos, prácticas)” a través de que el empleo público se gestione mediante una gestión óptima del personal y asegurando una administración pública profesional y eficiente. En este sentido, la profesionalidad de la función pública implica que los actores públicos posean una serie de cualidades tales como “mérito, capacidad, compromiso de servicio, eficiencia de actuación, responsabilidad e integridad; además, expresando que es un medio necesario para la consecución de un mejor Estado”. (Pagani, 2015)

De igual forma, Longo (2002) sostiene que el diseño de instrucciones (y prácticas) para los servidores públicos se deben considerar algunos elementos coyunturales externos e internos de la administración pública, entre los cuales el autor nombra aquellos que tienen mayor incidencia en “la conformación y funcionamiento del sistema de dirección estratégica del personal en las organizaciones públicas”.

Estos elementos son:

- a) **Estructura organizativa:** Los datos organizados seleccionados para la gestión de RR. HH., "El grado de estandarización del comportamiento a través de reglas o descripciones de tareas, el tamaño de las pirámides jerárquicas, las capacidades de los sistemas de planificación, los tipos de control, el grado de centralización/descentralización en la toma de decisiones, etc." (Binetti & Carrillo, 2004, p. 286). Se relaciona con la mejora

continua de los resultados.

- b) **Cultura organizacional:** Los principios y valores más influyentes e importantes de las instituciones públicas. (Longo, 2002).
  - c) **Marco legal:** Algunas de las principales limitaciones que debe cumplir la gestión estratégica de personal en los sistemas públicos derivan de su alcance e intensidad, pero sobre todo de su complejidad. (Binetti & Carrillo, 2004, p. 286)
- **Gestión del Talento Humano:** Un tema que preocupa a un número creciente de organizaciones. La gestión óptima del talento humano no es gratis, ya que puede ser la clave para que una organización sea más competitiva y rentable. Hablamos de conceptos que se usaban en los años 90, pero que hoy en día han cobrado importancia, han sido objeto de mucha investigación y tienen muchas personas formándose en la gestión del talento y comenzando a aplicar los conocimientos en sus organizaciones.

Chiavenato (2002), citado en Martínez D. (2005), afirma que la gestión moderna del talento humano se basa en que las personas que trabajan en las organizaciones: Con una historia diversa, poseen los conocimientos, las habilidades, las competencias y las habilidades esenciales para administrar con éxito los recursos de la organización. Son personas y no meros recursos de la organización". (Martínez D., 2005, p. 42) "Activadores inteligentes de los recursos organizacionales capaces de dotarla de la inteligencia, los talentos y los aprendizajes necesarios para la renovación y competitividad continua en un mundo de cambios y desafíos" (Martínez D., 2005, p. 42). "Socios organizacionales que pueden conducirla a la excelencia

y al éxito. Como miembros de la organización, las personas invierten esfuerzo, compromiso, responsabilidad, riesgo, etc., con la esperanza de recibir un beneficio de esas inversiones: salarios, incentivos económicos, etc.”. (Martínez D., 2005, p. 42).

Idalberto Chiavenato (2011) afirma que, “Las organizaciones modifican conceptos y prácticas de gestión para movilizar a las personas y utilizarlas plenamente en sus operaciones. En lugar de invertir directamente en productos y servicios, invierten en personas que conocen y que saben cómo diseñarlos, fabricarlos y mejorarlos. En lugar de invertir directamente en nuestros clientes, invierten en personas que saben cómo servir, complacer y deleitar a los clientes. Las personas son la clave del éxito de una empresa. Una estrategia es el plan maestro o el enfoque general seguido por una organización para garantizar que sus empleados puedan lograr con éxito su misión”.

Según Vallejo (2016), “La gestión del talento humano implica reclutar, seleccionar, asesorar, recompensar, desarrollar, probar y monitorear el talento”. También necesita crear datos confiables para tomar decisiones precisas para que las personas se sientan comprometidas y relevantes. Solo así se puede lograr la productividad, la eficiencia y un desempeño superior en las metas organizacionales por lo que necesitan cultivar lo siguiente:

- Reducir el miedo a lo desconocido.
- Romper el paradigma y facilitar el cambio dentro de la empresa.
- Innovación continua.
- Interpretar y explicar la realidad y afrontar el futuro.

- Comprender su negocio y lograr la misión y visión de su organización. “La Gestión del Talento Humano se trata de desarrollar e involucrar al capital humano mejorando las competencias de cada trabajador, representa la personalidad y motivación de cada colaborador ayudando, apoyando y aportando los activos más importantes de la organización”. (Vallejo,2016).

Por ello, los administradores, gerentes, ejecutivos, directivos, según el nivel de la jerarquía estructural, tienen una influencia increíble en el desarrollo del talento humano, porque toda la organización depende de cómo se evalúa el trabajo y las reacciones de los empleados. Una cadena de efectos que se afianza y acaba estableciendo una habilidadu otra.

Con regularidad epistemológica, se puede determinar que la dirección o administración pública corresponde a un determinado tipo de talento humano:

### **1) Talento dependiente**

Es desarrollado por personas que logran cosas, cuya actividad consiste en posiciones de liderazgo, haciendo un buen trabajo y que cumplen las siguientes características:

- Conocimiento: La secuencia de tareas arealizar.
- Interpretación: Subordinados que responden al trabajo sólo cuando son estimulados.
- Actitud: Responder a los estímulospercibidos.
- Motivación: Exógena del jefe.
- Aptitud: Un talento dependiente con la capacidad de hacer bien el trabajo.

- Acciones: Complete tareas con precisión con errores mínimos y maximice la retroalimentación para reforzar las acciones.
- Resultado: Generalmente logra el resultado mínimo requerido.
- Calificación: Cometer errores.

## **2) Talento independiente**

El desempeño consiste en metas y dirección por condiciones para alcanzarlas, y es desarrollado por quienes cumplen con las siguientes características:

- Conocimientos: reto de logro por cumplir.
- Conocimiento: Desafíos de desempeño que necesitan ser dominados.
- Intérpretes: profesionales fiables y responsables.
- Actitud: Actuar proactivamente con autonomía e iniciativa.
- Motivación: lo que es inherente a la obra misma.
- Aptitud: Talento independiente con iniciativa y creatividad para la consecución de objetivos.
- Actúe: lucha por el éxito personal y el reconocimiento apropiado por sus logros.
- Logros: Lograr metas personales que prevalezcan sobre las metas organizacionales.
- Evaluación: Comparación de cumplimiento de metas.

## **3) Talento interdependiente**

Es desarrollado por personas que cuenten con una trayectoria comprobada en la gestión organizacional y que cumplan con las siguientes características:

- Conocimiento: La misión de los grupos, empresas y sociedades.
- Interpretación: Miembros de un equipo, cada uno aportando diferentes conocimientos y experiencias.
- Actitud: Colaborativo en el servicio a los demás.
- Motivos: Extrínsecos, intrínsecos y contribuyentes o trascendentes.
- Aptitud: Talentos interdependientes con la capacidad de trabajar con otros hacia la misión de la organización.
- Acción: Intentar mejorar la organización.
- Resultados: Maximice el potencial de su equipo.
- Evaluación: La contribución de un individuo a la misión de la organización.

➤ **Administración de los recursos humanos:**

Para Mondy (2010): La gestión de recursos humanos (ARH) significa coordinar la participación de las personas para lograr los objetivos de la organización. Por ende, los gerentes de todos los niveles deben interesarse en ARH. Básicamente, todos los gerentes logran cosas a través de los esfuerzos de los demás. Esto requiere una gestión eficaz de los recursos humanos.

Las personas que se ocupan de la dimensión de recursos humanos enfrentan desafíos que van desde una fuerza laboral en constante cambio, regulaciones gubernamentales generalizadas, revoluciones tecnológicas hasta desastres naturales como las secuelas del 11 de septiembre e inundaciones, huracanes y tornados.

➤ **Modelo de auditoria de recursos humanos:**

Para que el cambio ocurra dentro de una organización, debe medirse. Por lo tanto, necesitamos un modelo que examine sistemáticamente un sistema integral de recursos humanos. Esto se hace para medir su eficacia y eficiencia pasada, y para evaluar completamente sus prácticas y programas. (Chiavenato, Modelo de Auditoria de Recursos Humanos, 2002). (Huanca, 2016).

➤ **Coaching:**

Wolk (2003), señala que el Coaching como actividad general tiene como objetivo desarrollar una formación que ayude a las personas a identificar y superar los obstáculos que encuentran para alcanzar sus objetivos. Las organizaciones se esfuerzan por mejorar el desempeño de sus miembros, equipos y procesos.

John Whitmore, padre del Coaching dice el “El coaching se trata de asistir y acompañar a organizaciones, individuos o grupos en su espiral de movimiento, cambio, aprendizaje, liberación de talento, transformación y expansión de conciencia”

Koch (1981) desde el campo del deporte define Coaching como entrenar o formar, y coach como un entrenador o formador que dirige y activa equipos deportivos a través de una comunicación efectiva. Es él quien enseña, mejora y desarrolla habilidades y técnicas.

Useche (2004). Este concepto mejora las relaciones con los empleados y asegura una gestión oportuna y competitiva de los procesos organizacionales, ya que tanto las empresas como los equipos se esfuerzan por dar lo mejor de sí mismos y alcanzar los resultados propuestos, y se ha trasladado a la organización para asegurar su adecuación al mercado.

### 2.2.2. Desempeño laboral.



- **Desempeño:** Es el resultado expresado por la dedicación, la competencia y el esfuerzo individual y/o colectivo medible, positivo o negativo, para monitorear y observar lo realizado, y que en ese marco surjan oportunidades para abordar e identificar oportunidades de mejora. Problemas que pueden afectar o limitar el rendimiento.
- **Laboral:** Se entiende por trabajo cualquier situación o elemento que de alguna manera se relacione con el trabajo, siendo este último actividades de carácter social, actividades físicas o intelectuales que se apoyen o premien de alguna forma en el marco de una institución.  
  
Hoy en día, el trabajo significa muchas cosas. Como ya se mencionó, puede ser una situación conformada por individuos que se esfuerzan y contribuyen a lograr los mismos fines institucionales, en un ambiente de reglas, obligaciones y derechos, también puede referirse a aspectos legales del trabajo, incluyendo consideraciones políticamente reguladas, leyes y normativa de cada situación laboral.
- **Desempeño Laboral:** El desempeño se define como la eficacia de las personas que trabajan en una organización. Esto es necesario

para las organizaciones donde las personas trabajan con gran trabajo y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño de una persona es una combinación de acciones y consecuencias, y primero debe modificarse el desempeño antes de poder medir y observar el comportamiento. El rendimiento define el desempeño del trabajo, es decir, la capacidad de una persona para crear, completar, desarrollar y producir trabajo en menos tiempo. Para lograr una mayor calidad con menos esfuerzo. Concéntrese siempre en evaluaciones que conduzcan al desarrollo personal y global (Chiavenato 2002, p. 236).

El desempeño laboral, por otro lado, es cómo los miembros de una organización trabajan de manera efectiva para lograr un objetivo común, pero sujeto a reglas básicas previamente establecidas. Con base en esta definición, el desempeño laboral, que se refiere a la ejecución de una función por parte de un empleado de una organización, se propone como una forma eficiente de posibilitar el logro de las metas propuestas (Stoner, 1994).

#### **Características y dimensiones de desempeño laboral:**

**Compromiso:** Es una “relación de trabajo a nivel racional, afectivo y trascendental, un compromiso mutuo entre los empleados y la organización a través de actitudes positivas de ambas partes para mantener la calidad de esta relación en el largo plazo.

Esto da lugar a tres conductas beneficiosas para el éxito de la organización y la felicidad del empleado:

- Realización de esfuerzos extra por parte del empleado (lo que los anglosajones llaman el “extra mile”)
- Fuerte deseo de permanecer en la organización por un tiempo prolongado: bajo riesgo de abandonar voluntariamente debido a

la alta lealtad a la organización, tanto en las épocas buenas como en los malos tiempos.

- Apertura y apoyo al cambio organizacional necesario para seguir siendo competitivo, aunque signifique sacrificio personal en relativo progreso y oportuno el empleado con la organización a tres niveles:

a) Racional: vinculado con las oportunidades de desarrollo, compensación, empleabilidad que ofrece la compañía.

b) Emocional: conexión con los valores corporativos, la credibilidad de la dirección, el jefe directo, los compañeros de trabajo

c) Trascendente: relacionado con la realización de un trabajo con sentido (autorrealización de los valores personales y sensación de utilidad personal y social).

➤ **Efectividad:** Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir, uno logra ser efectivo si se es eficaz y eficiente. Es la consecución de un resultado al que se persigue siempre, mientras que la eficiencia es la capacidad de conseguir un resultado con el menor número de medios posible. Por ejemplo, matar una mosca con un cañonazo es efectivo porque se logra el objetivo; sin embargo, hacerlo sobre la marcha también es eficiente y efectivo porque no requirió muchos recursos. La efectividad como equilibrio entre eficiencia y eficacia, producción y capacidad productiva. (Covey, 1989) Carlos Alberto Mejía, Recopilado de la publicación periódica "Indicadores de efectividad y de eficiencia" define efectividad como un concepto que incluye eficiencia y eficacia, es decir, lograr los resultados planificados a lo largo del tiempo a costos más bajos con una precisión realmente alta y sin pérdida de tiempo y dinero.

- **Incentivos:** El uso de incentivos financieros se ha practicado en los países del hemisferio norte desde la década de 1990 para mejorar la eficiencia del sector público. Un estudio realizado por la OECD señala que existen dos sistemas de pago de prestaciones. Aumentos salariales y bonos en función del desempeño; sin embargo, las restricciones presupuestarias presentan un sistema puramente de incentivos y rara vez establecen cuotas específicas para los ganadores de premios. Por esta razón, los servidores públicos compiten con sus pares para recibir incentivos basados en clasificaciones anuales de desempeño (OECD, 1993). En la década de 1990, la medición del desempeño provocó un amplio debate entre los nuevos investigadores de la gestión pública, particularmente en los Estados Unidos, debido a la implementación de mecanismos de mercado en la administración pública. El enfoque de la privatización exigía un mejor gobierno para lo cual se crearon alternativas, de acuerdo a Arellano (1995). Un estudio reciente de la OECD encontró que los incentivos ya están vinculados a medidas de desempeño, objetivos individuales o de equipo (relativos o absolutos) y métricas fijas o de libre elección (OECD, 2005). Se utilizan más indicadores para productos que entregan resultados que requieren un sistema de evaluación del desempeño con condiciones específicas para su implementación y desarrollo para medir el desempeño de las instituciones públicas (Chaname, 2005). De hecho, se ha señalado la necesidad de tener en cuenta las diferentes idiosincrasias del sector público de las del sector privado. Así, no sólo las autoridades públicas y los funcionarios públicos se comportan de manera diferente, sino que también difieren los tipos de incentivos ofrecidos (Proper y Wilson, 2003).

- **Productividad:** La productividad es una medida de la eficiencia con la que los insumos de producción se convierten en productos finales. Las dos medidas más comunes de productividad son la fuerza de trabajo y los factores totales. La productividad laboral de un sector es el valor agregado del sector dividido por el número de empleados. En otras palabras, cuánto valor agrega cada empleado en la industria en promedio. La productividad total de los factores de un sector es el valor agregado del sector dividido por una medida de sus insumos de producción (principalmente mano de obra, capital físico y humano).

### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **El talento humano:**

Las definiciones de talento humano en función de diversas El flujo teórico puede en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidad y reto. Esencialmente, una definición común destinada a resumir esta diversidad se considera informativa. Por consecuencia, la definición intenta cubrir todas las áreas de la concepción.

Asimismo, el talento, según la real academia española de la lengua, el talento se refiere a alguien que es inteligente o apto para una determinada profesión. Inteligente en el sentido de que comprende y entiende, es capaz de resolver problemas dada su habilidad, destreza y experiencia, y es eficaz en su trabajo debido a su habilidad y voluntad, es adecuado en el sentido de que la actividad puede ser realizada de manera eficiente.

Por lo tanto, la definición de talento humano, es la capacidad que tiene una persona de adoptar habilidades, destrezas, experiencias y tendencias de personas superdotadas para comprender intelectualmente y comprender cómo resolverse en una determinada profesión, pero no sólo comprende los esfuerzos

y actividades humanas. Talentos como otros factores o elementos que movilizan a los humanos, competencias (habilidades, conocimientos, actitudes), experiencias, motivaciones, intereses, ocupaciones, talentos, oportunidades, salud, etc.

**Codesarrollo:**

“Esta es la denominación que le damos al entrenamiento clásico en nuestra metodología porque entendemos que requiere de una suplementación específica para ser efectivo” (Alles, Desarrollo del Talento Humano basado en competencias, 2005).

**Autodesarrollo:**

El autodesarrollo es la capacidad de desarrollarse de forma autónoma a través de motivación e iniciativa, y un deseo genuino de adquirir herramientas y conocimientos que permitan el desarrollo de habilidades conducentes al progreso profesional.

Esto incluye centrarse primero en las personas y sus habilidades interpersonales. Esto cuando se lleva al trabajo, puede ser un facilitador o una barrera para los resultados esperados, entornos de trabajo positivos, equipos motivados y dedicados o relaciones interpersonales respetuosas.

**Coaching:**

El coaching es un proceso reflexivo y creativo en el que un profesional debidamente capacitado acompaña a un cliente a lograr sus objetivos. Los entrenadores los inspiran a alcanzar su máximo potencial personal y profesional.

En este contexto, es el cliente, a través del coaching, quien percibe dónde está y hacia dónde quiere llegar. A través de la conversación no dirigida, el coach facilita de manera libre y responsable el surgimiento de lo que el cliente quiere lograr. Es una nueva forma de reconocer las dificultades y enfrentar los desafíos. Y como guía, el coach te acompaña en la implementación de los cambios

internos y externos necesarios para lograr lo que se propone.

En definitiva, el coaching es un viaje hacia el interior. Él creó la esencia de la existencia. Un viaje para descubrir cuáles son tus verdaderos desafíos y cómo alcanzarlos. Un proceso individual que se sabe escuchar y cuidar a su manera. Por esta razón, no proporcionamos recetas genéricas. Se deben encontrar soluciones únicas para lograr estos extraordinarios resultados.

### **Desempeño laboral:**

El desempeño se define como la eficacia del personal que trabaja en una organización. Esto es necesario para las organizaciones donde las personas trabajan con un gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño de una persona es una combinación de acciones y consecuencias, y primero debe modificarse el desempeño antes de poder medir y observar el comportamiento. La eficiencia define el rendimiento del trabajo; significa la capacidad de una persona para crear, completar, desarrollar y producir trabajo en menos tiempo. Para lograr una mayor calidad con menos esfuerzo. Concéntrese siempre en evaluaciones que conduzcan al desarrollo personal y global (Chiavenato 2002, p. 236).

Por otra parte, el desempeño laboral es la eficacia con la que los miembros de una organización trabajan para lograr objetivos comunes mientras se adhieren a las reglas básicas previamente establecidas. Con base en esta definición, se propone que el desempeño laboral se refiere al desempeño de funciones por parte de los empleados de una organización, sin embargo, de manera eficiente, permitiéndoles alcanzar las metas propuestas. (Stoner, 1994).

### **Satisfacción laboral:**

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados están de acuerdo con su entorno y condiciones de trabajo. Este es un asunto muy importante, porque está directamente relacionado con el buen funcionamiento

de la organización, la calidad del trabajo, el nivel de rentabilidad y productividad.

**Motivación laboral:**

La motivación laboral es un elemento que debe formar parte del día a día de un empleado. Esto representa un cambio cualitativo en el desempeño laboral, pero también una forma de mantener un ambiente cómodo y positivo.

**Capacitación laboral:**

La Capacitación Laboral es una actividad destinada a desarrollar competencias relacionadas con las competencias profesionales del personal con el fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. También llamada formación profesional.

**Reconocimientos e incentivos:**

➤ **Reconocimientos laborales:**

El reconocimiento es cualquier acción destinada a inspirar el comportamiento de los empleados y recompensar o premiar el trabajo individual o grupal del empleado. Esto es para mostrar agradecimiento por el trabajo realizado y por las buenas prácticas.

➤ **Incentivos laborales:**

Los programas de incentivos se están convirtiendo en una herramienta cada vez más importante para el desempeño laboral a medida que los estudios de tiempo y organización revelan que la moral humana se refleja en la productividad. Los empleados motivados logran mejores resultados que los desmotivados. Es la realidad.

Los incentivos son herramientas que se pueden utilizar para motivar a los empleados a alcanzar un conjunto de metas en el futuro, de acuerdo con las

metas establecidas en la estrategiacorporativa.

## **2.4. Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

Existe una relación significativa entre El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas.**

- a) El Codesarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.
- b) El coaching se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.
- c) La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.

## **2.5. Identificación de variables.**

Las variables son términos cuyo cambio es susceptible de ser medido y observado, y cuando se relacionan con otras tienen un gran valor de investigación, que adquiere también el concepto de constructivista o construcción hipotética (Hernández Sampieri).

La identificación de variables para el estudio a realizarse es de la manera siguiente:

- **Variable Independiente**  
El Talento Humano
- **Variable Dependiente**  
Desempeño Laboral

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

### Operacionalización De Variables

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADORES</b>
V.I. El Talento Humano	Capacidades que están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización, asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en practica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización. Jericó, Pilar (2008)	Codesarrollo	➤ Cursos
			➤ Capacitaciones
			➤ Especializaciones
		Autodesarrollo	➤ Involucramiento
			➤ Motivación
			➤ Iniciativa
		Coaching	➤ Orienta
			➤ Motiva
			➤ Evalúa
V.D. Desempeño Laboral	Destreza y/o habilidad de una persona para realizar una actividad. Dicha destreza es producto de los conocimientos, experiencias y vivencias que influyeron para su formación. Ivan Gil..	Satisfacción Laboral	➤ Adaptación
			➤ Trabajo en equipo
			➤ Desempeño
		Motivación Laboral	➤ Incentivos
			➤ Buen trato
			➤ Objetivos claros
		Capacitación Laboral	➤ Capacitaciones
			➤ Plan de carrera
			➤ Aprendizaje
		Reconocimiento e Incentivos	➤ Equidad retributiva
			➤ Expectativas
			➤ Sueldo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

Es descriptivo ya que permite conocer el contexto, hábitos y actitudes de la variable objeto de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2007), “La investigación descriptiva es aquella que tiene como objetivo identificar las características y perfiles de personas, grupos, procesos u objetos particulares, entre otros fenómenos que pueden ser analizados; solo está destinado a medir o recopilar información” (p. 80).

En cuanto al tipo de investigación, dada la naturaleza de este estudio podemos decir que es una investigación no experimental.

#### **3.2. Nivel de investigación.**

Conforme a los propósitos del estudio la investigación se centra en el nivel explicativo – correlacional.

#### **3.3. Métodos de investigación.**

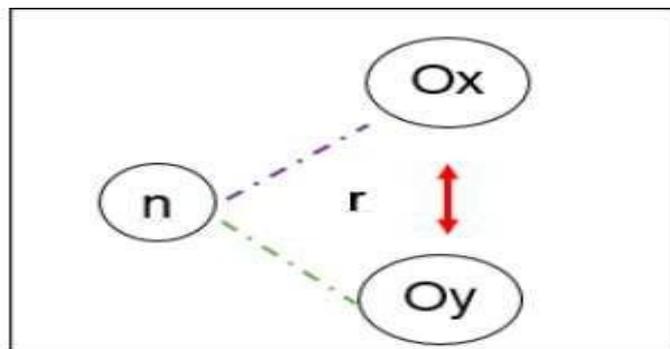
La investigación se desarrolló con un enfoque: Cualitativo y Cuantitativo descriptivo de manera correlacional causal, con método deductivo e inductivo.

### 3.4. Diseño de investigación.

Se utiliza un modelo no experimental - de correlación, debido a que no se manipularon las variables, sino que el objetivo fue únicamente conocer el comportamiento de una variable con relación a otra.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007), “El diseño no es experimental porque se observa que los eventos ocurren en situaciones naturales; es decir, las variables no se pueden manipular” (p. 135).

Por su diseño la investigación reunió las características de una investigación No Experimental, de manera transversal.



Donde:

n: Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Ox: El Talento Humano

Oy: Desempeño Laboral

r: Relación de las variables de estudio.

### 3.5. Población y muestra.

#### 3.5.1. Población de estudio.

Para la presente investigación se estará tomando en cuenta a los servidores público de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, que se detalla a continuación:

CARGOS FUNCIONALES	REGIMENES LABORALES	CANTIDAD
EJECUTIVOS: Alcalde y Teniente		
Alcalde	Decreto Legislativo N° 276	02
Regidores	Decreto Legislativo N° 276	06
Funcionarios - (Ejecutivos)	Decreto Legislativo N° 276	09
Personal Nombrados Administrativos	Decreto Legislativo N° 276	22
Personal Nombrados Obreros	Decreto Legislativo N° 728	31
Personal Contratado - (CAS)	Decreto Legislativo N° 1057	88
<b>Cantidad de Servidores Público de la MDY</b>		<b>158</b>

Según Corbetta (2007), “es un conjunto de elementos diferentes, tratados como unidades de análisis, que forman parte del entorno espacial en el que se desarrolla la investigación” (p. 236).

### 3.5.2. Muestra.

Se considerará a los servidores público de la Municipalidad Distrital de Yanacancha para la aplicación de la siguiente fórmula estadística para obtener una muestra:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

z = Nivel de confianza deseado

p = Proporción de la población con la característica deseada(éxito)

q = Proporción de la población sin la característica deseada(fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Los valores de la formula son los siguientes

n = 113

z = 95% - 1,96

p = 50% - 0,5

q = 50% - 0,5

e = 5% - 0,05

N = 158

Reemplazando:

$$n = \frac{1,962(0,5*0,5)}{0,052 + (1,962(0,5*0,5))} + \frac{1,962(0,5*0,5)}{158}$$

n = 113

El resultado para obtener la muestra de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco es de 113 servidores.

Corbetta (2007), define la muestra como “una proporción que representa de forma significativa a la población, cuya principal característica es la objetividad y su fiel reflejo, de forma que los resultados obtenidos pueden generalizarse a todos los que componen la población” (p. 237).

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

#### a) Análisis Documental

Para la recopilación de la información del contexto teórico se utilizó fichas textuales, textos.

**b) Encuestas**

Una técnica que utiliza una lista de preguntas diseñadas para obtener información de un gran número de personas cuyas opiniones personales son de interés para el estudio. Para realizar esto, se utiliza una herramienta llamada escala.

**c) Internet**

Una fuente que contiene información primaria y secundaria. Cuando un investigador accede a un navegador de Internet, muestra información electrónica, como páginas web.

**3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.**

**3.7.1. Instrumentos**

Entre los principales instrumentos que se ha utilizado en el desarrollo de la investigación son:

- a) Cuestionario
- b) Guía de análisis documental

**3.7.2. Técnicas de Recolección de Datos**

Las principales técnicas que hemos utilizado en el desarrollo de la investigación, fueron:

- a) Encuestas
- b) Análisis Documental

**3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

El análisis de los datos recopilados se realizó a través del Statistical ProductPackage for Social Science (SPSS), versión 24 para Windows 10.

### **3.9. Tratamiento estadístico.**

Se construyó una base de datos al final del trabajo de campo, luego de lo cual se realizó el análisis estadístico utilizando el paquete SPSS siguiendo los pasos a continuación.

- Obtención de frecuencias y porcentajes de dimensiones variables
- Fabricación de tablas para cada dimensión
- Elaboración de gráficas para cada dimensión
- Análisis inferencial con prueba de Chi Cuadrado para comparar dimensiones independientes.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Las consecuencias de la presente investigación son existentes, respetando la privacidad y el anonimato de los dependientes de la muestra. Debido a que los resultados de la investigación son trabajos originales y no copias de otro trabajo, serán tratados únicamente en un ámbito académico e institucional, respetando la autoría de cada cita de acuerdo con las normas de redacción APA.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

La Municipalidad Distrital de Yanacancha, tiene como fin el de brindar información sobre el talento humano y bienestar social de la población yanacanchina brindándoles los servicios apropiados y oportunos en el desempeño laboral, con valores y no dejando de lado la visión y misión institucional, lo cual permite la elaboración aplicar los instrumentos de gestión. Los funcionarios y el personal administrativo deben ser dirigidos dentro de la empresa para el logro de sus metas y objetivos.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.**

##### **4.2.1. El Trabajo de campo:**

Esto se realizó mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra específica de 113 empleados y funcionarios que se encontraban en régimen de trabajo del D.L 276, D.L 728 y D.L. 1057 de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

##### **4.2.2. Consecuencias de la variable El Talento Humano**

Presentamos las consecuencias obtenidos del análisis para la variable El Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – periodo 2021.

## El Talento Humano

A su opinión, ¿Usted en los últimos meses fue capacitado acerca del Talento Humano?

Cuadro No 1

¿Usted en los últimos meses fue capacitado acerca del Talento Humano?

¿Usted en los últimos meses fue capacitado acerca del Talento Humano?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	5	4.4
Casi nunca	10	8.8
A veces	22	19.5
Casi siempre	28	24.8
Siempre	48	42.5
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 4.4% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
2. Un 8.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
3. Un 19.5% de la muestra encuestada opinan que **A veces** brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

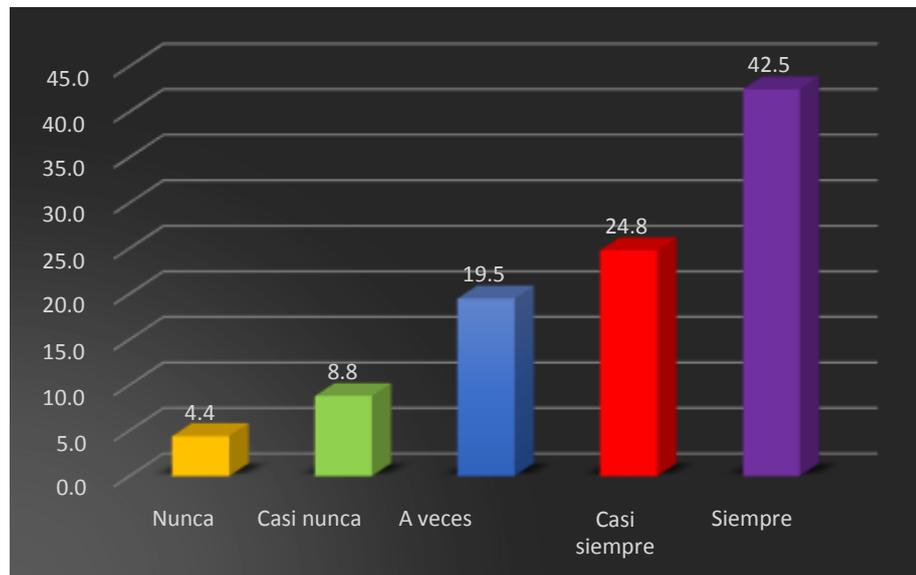
4. Un 24.8% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
5. Un 42.5% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 1**

Nivel moderado que brindaron capacitaciones acerca del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.



## A su opinión, ¿Su institución practica el codesarrollo?

Cuadro No 2

### ¿Su institución practica el codesarrollo?

¿Su Institución practica el codesarrollo?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	6	5.3
Casi nunca	9	8.0
A veces	18	15.9
Casi siempre	26	23.0
Siempre	54	47.8
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

#### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si su institución practica el codesarrollo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

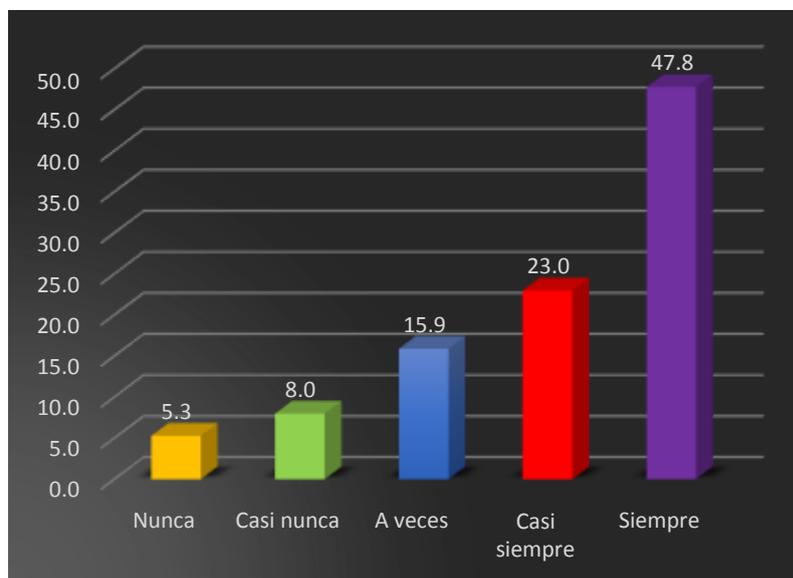
1. Un 5.3% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** su institución practica el codesarrollo.
2. Un 8.0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** su institución practica el codesarrollo.
3. Un 15.9% de la muestra encuestada manifestaron que **A veces** su institución practica el codesarrollo.
4. Un 23.0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** su institución practica el codesarrollo.
5. Un 47.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** su institución practica el codesarrollo.

#### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que su institución practica el codesarrollo.

**Gráfico No- 2**

Nivel aceptable que su institución practica el codesarrollo



**A su opinión, ¿Su institución desarrolla cursos de actualidad?**

**Cuadro No 3**

**¿Su institución desarrolla cursos de actualidad?**

¿Su Institución desarrolla cursos de actualidad?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	2	1.8
Casi nunca	5	4.4
A veces	15	13.3
Casi siempre	27	23.9
Siempre	64	56.6
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si su institución desarrolla cursos de actualidad, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

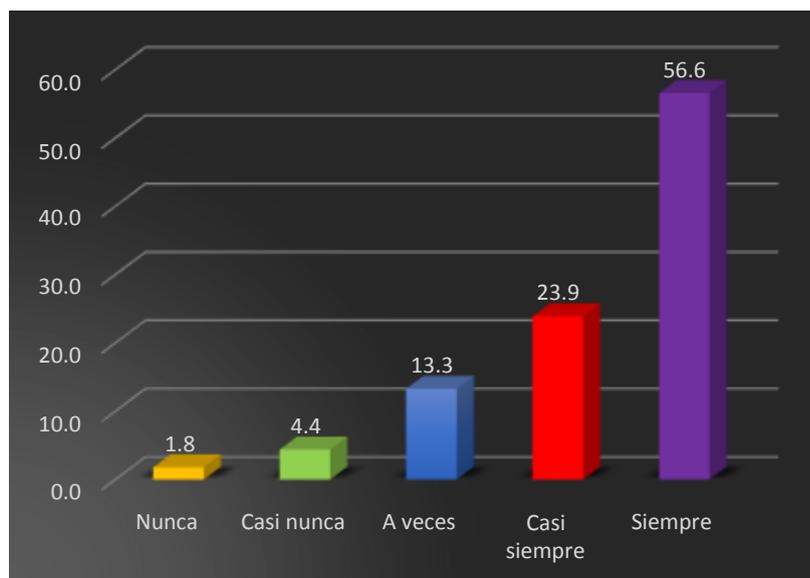
1. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** desarrolla cursos de actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
2. Un 4.4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** desarrolla cursos de actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
3. Un 13.3% de la muestra encuestada manifestaron que **A veces** desarrolla cursos de actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
4. Un 23.9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** desarrolla cursos de actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
5. Un 56.6% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** desarrolla cursos de actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que se desarrolla cursos de actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 3**

Nivel aceptable que se desarrolla cursos de actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.



## A su opinión, ¿Usted es capacitado por su institución?

Cuadro No 4

### ¿Usted es capacitado por su institución?

¿Usted es capacitado por su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	2	1.8
Casi nunca	5	4.4
A veces	18	15.9
Casi siempre	29	25.7
Siempre	59	52.2
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si son capacitados por su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

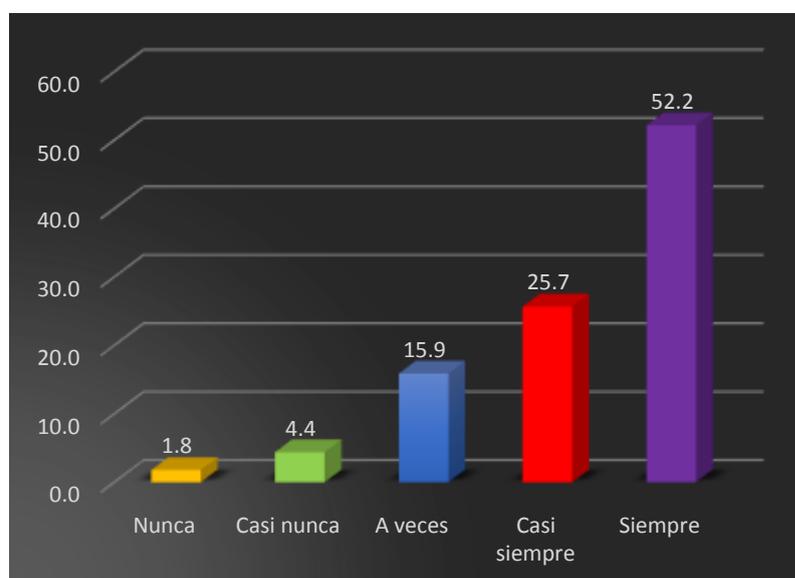
1. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** fueron capacitados por su institución.
2. Un 4.4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** fueron capacitados por su institución.
3. Un 15,9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** fueron capacitados por su institución.
4. Un 25,7% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** fueron capacitados por su institución.
5. Un 52,2% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** fueron capacitados por su institución.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que son capacitados por su institución.

**Figura No- 4**

Nivel aceptable que son capacitados por su institución.



**A su opinión, ¿Las especializaciones son de acuerdo la carrera que cuenta?**

**Cuadro No 5**

**¿Las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuenta?**

¿Las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuenta?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	1	0.9
Casi nunca	2	1.8
A veces	22	19.5
Casi siempre	36	31.8
Siempre	52	46.0
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### **Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

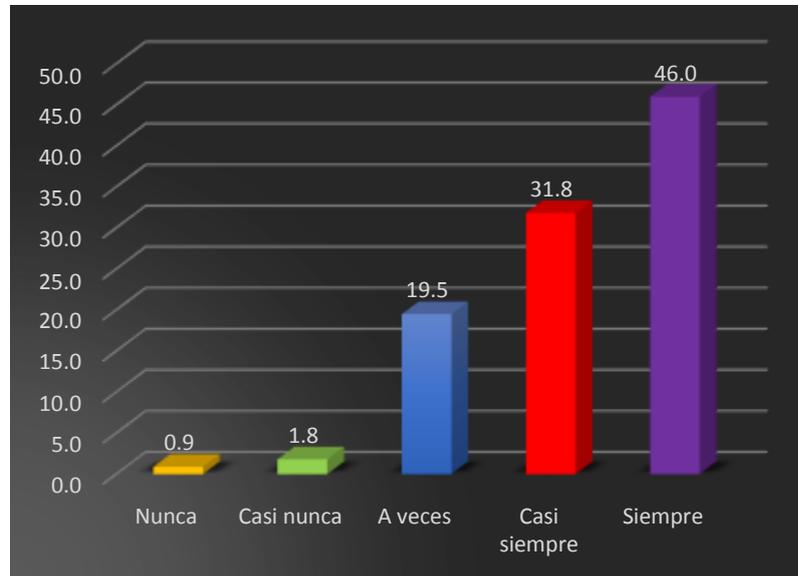
1. Un 0.9% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
2. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
3. Un 19,5% de la muestra encuestada opinan que **A veces** las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
4. Un 31,8% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
5. Un 46,0% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### **Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Figura No- 5**

Nivel aceptable que las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuentan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.



**A su opinión, ¿Conoce usted el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado)?**

**Cuadro No 6**

**¿Conoce usted el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado)?**

¿Conoce usted el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado)?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	26	23.0
Casi nunca	13	11.5
A veces	18	15.9
Casi siempre	28	24.8
Siempre	28	24.8
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha  
Elaboración: Propia.

### **Interpretación:**

Con la finalidad de saber si conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado), se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

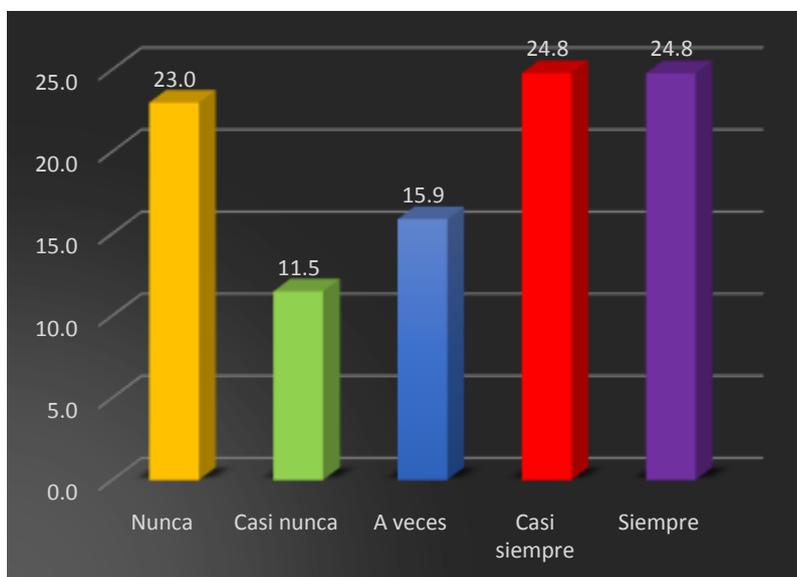
1. Un 23.0% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).
2. Un 11,5% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).
3. Un 15,9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).
4. Un 24,8% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).
5. Un 24,8% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).

### **Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).

### Gráfico No- 6

Nivel moderado que conoce el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado).



A su opinión, ¿Usted efectúa el autodesarrollo en su institución?

### Cuadro No 7

¿Usted efectúa el autodesarrollo en su institución?

¿Usted efectúa el autodesarrollo en su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	11	9.7
Casi nunca	17	15.0
A veces	22	19.5
Casi siempre	25	22.1
Siempre	38	33.7
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### **Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si efectúan el autodesarrollo en su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

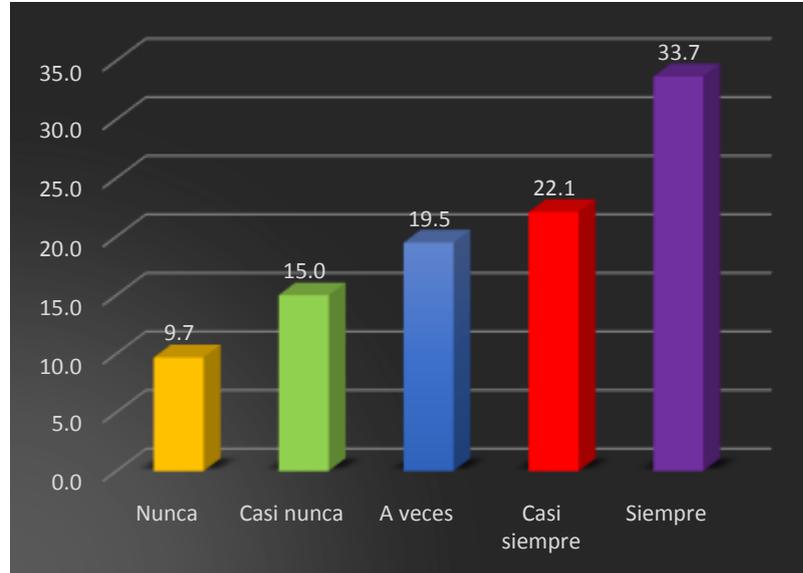
1. Un 9,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** efectúa el autodesarrollo en su institución.
2. Un 15,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** efectúa el autodesarrollo en su institución.
3. Un 19.5% de la muestra encuestada opinan que, **A veces** efectúa el autodesarrollo en su institución.
4. Un 22.1% de la muestra encuestada opinan que, **Casi siempre** efectúa el autodesarrollo en su institución.
5. Un 33.7% de la muestra encuestada opinan que, **Siempre** efectúa el autodesarrollo en su institución.

### **Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que efectúa el autodesarrollo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### Gráfico No- 7

Nivel moderado que efectúa el autodesarrollo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.



A su opinión, ¿Se involucra usted con su institución?

### Cuadro No 8

¿Se involucra usted con su institución?

¿Se involucra usted con su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	0	0.0
Casi nunca	2	1.8
A veces	6	5.3
Casi siempre	41	36.3
Siempre	64	56.6
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se involucra con su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 0,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** se involucra

con su institución.

2. Un 1,8% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** se involucra con su institución.
3. Un 5.3% de la muestra encuestada opinan que, **A veces** se involucra con su institución.
4. Un 36.3% de la muestra encuestada opinan que, **Casi siempre** se involucra con su institución.
5. Un 56.6% de la muestra encuestada opinan que, **Siempre** se involucra con su institución.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que se involucran con su institución.

**Gráfico No- 8**

**Nivel aceptable que se involucran con su institución.**



## A su opinión, ¿Usted es motivado en su labor que realiza?

Cuadro No 9

### ¿Usted es motivado en su labor que realiza?

¿Usted es motivado en su labor que realiza)?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	5	4.4
Casi nunca	11	9.7
A veces	9	8.0
Casi siempre	25	22.1
Siempre	63	55.8
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si es motivado en su labor que realiza, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

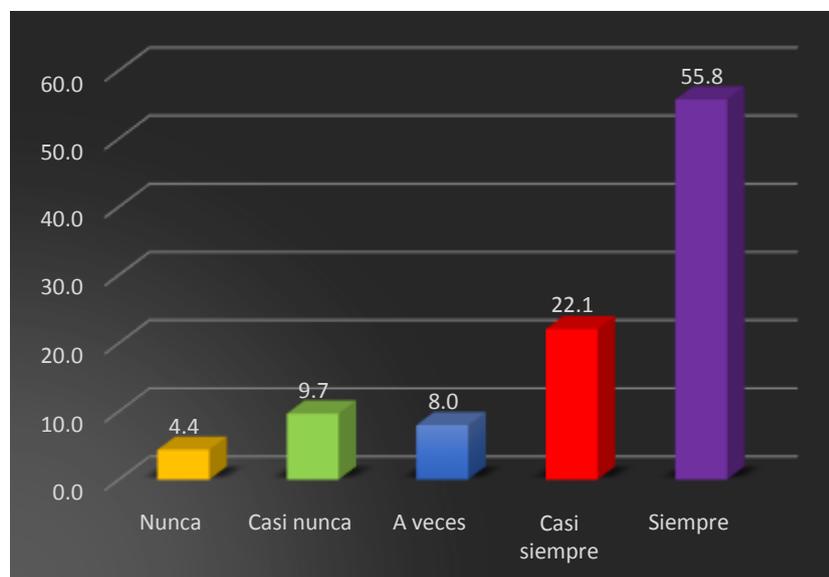
1. Un 4,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** fueron motivado en su labor que realiza.
2. Un 9,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** fueron motivado en su labor que realiza.
3. Un 8.0% de la muestra encuestada opinan que, **A veces** fueron motivado en su labor que realiza.
4. Un 22.1% de la muestra encuestada opinan que, **Casi siempre** fueron motivado en su labor que realiza.
5. Un 55.8% de la muestra encuestada opinan que, **Siempre** fueron motivado en su labor que realiza.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que se viene motivando en su labor que realizan en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 9**

**Nivel aceptable que se viene motivando en su labor que realizan en la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



**A su opinión, ¿Usted toma la iniciativa en su institución?**

**Cuadro No 10**

**¿Usted toma la iniciativa en su institución?**

¿Usted toma la iniciativa en su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	2	1.8
Casi nunca	11	9.7
A veces	20	17.7
Casi siempre	32	28.3
Siempre	48	42.5
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

**Elaboración:** Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si toma la iniciativa en su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

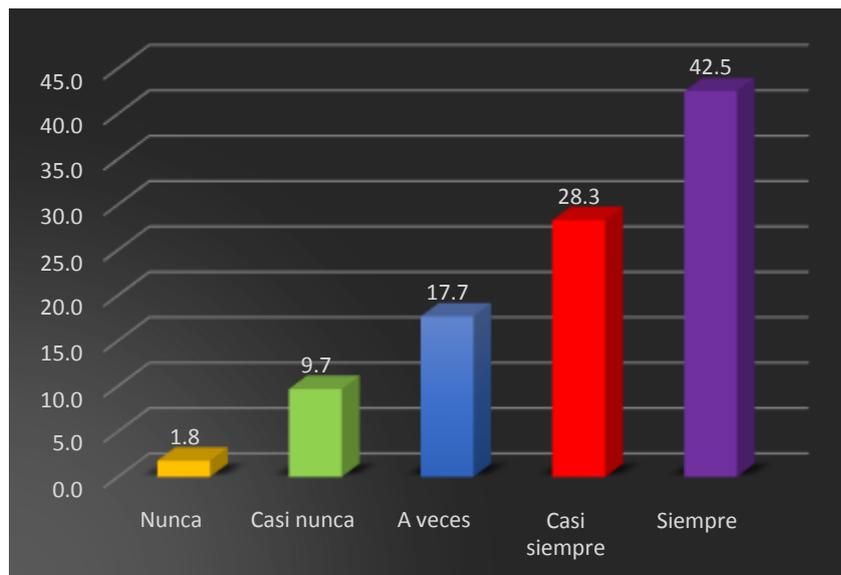
1. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** toma la iniciativa en su institución.
2. Un 9.7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** toma la iniciativa en su institución.
3. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **A veces** toma la iniciativa en su institución.
4. Un 28,3% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** toma la iniciativa en su institución.
5. Un 42.5% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** toma la iniciativa en su institución.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que toma la iniciativa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### Gráfico No- 10

#### Nivel moderado que toma la iniciativa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha?



## A su opinión, ¿Usted conoce el COACHING?

Cuadro No 11

### ¿Usted conoce el COACHING?

¿Usted conoce el COACHING?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	25	22.1
Casi nunca	23	20.4
A veces	13	11.5
Casi siempre	30	26.5
Siempre	22	19.5
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

#### Interpretación:

Con la finalidad de saber si conoce el COACHING, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

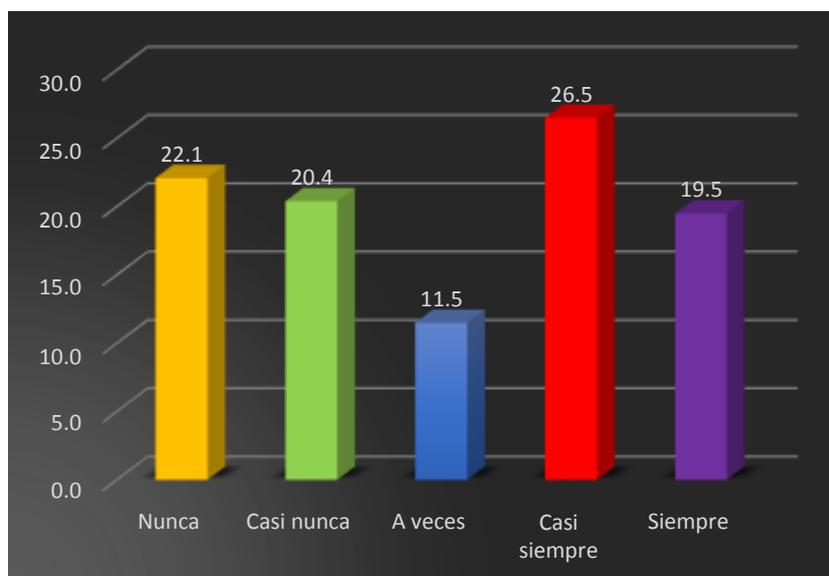
1. Un 22.1% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** conoce el COACHING.
2. Un 20,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** conoce el COACHING.
3. Un 11,5% de la muestra encuestada opinan que **A veces** conoce el COACHING.
4. Un 26,5% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** conoce el COACHING.
5. Un 19,5% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** conoce el COACHING.

#### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que conoce el COACHING.

**Gráfico No- 11**

**Nivel bajo que conoce el COACHING.**



**A su opinión, ¿Usted como servidor público orienta adecuadamente al usuario?**

**Cuadro No 12**

**¿Usted como servidor público orienta adecuadamente al usuario?**

¿Usted como servidor público orienta adecuadamente al usuario?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	1	0.9
Casi nunca	5	4.4
A veces	20	17.7
Casi siempre	32	28.3
Siempre	55	48.7
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
**Municipalidad Distrital de Yanacancha**

**Elaboración:** Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer que el servidor público orienta adecuadamente al usuario, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

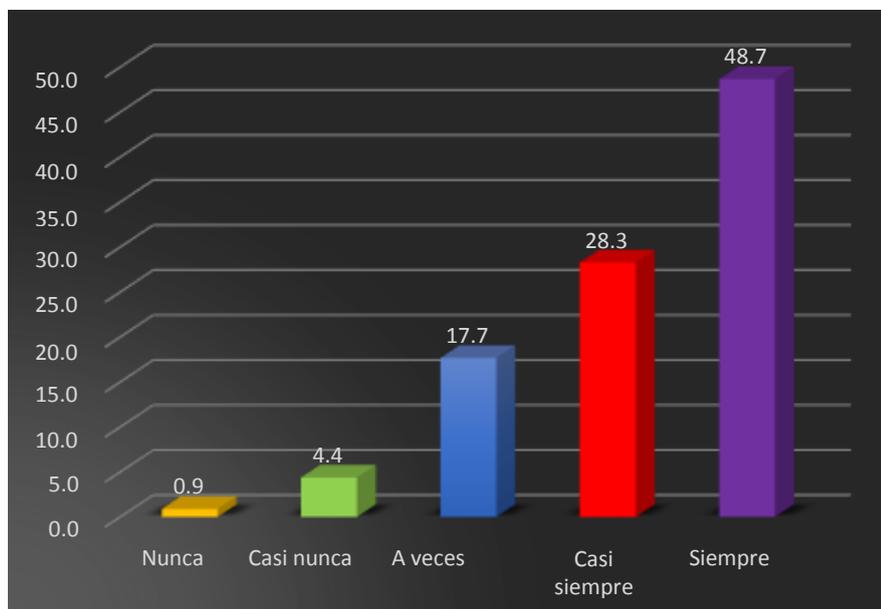
1. Un 0,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** el servidor público orienta adecuadamente al usuario.
2. Un 4,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** el servidor público orienta adecuadamente al usuario.
3. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **A veces** el servidor público orienta adecuadamente al usuario.
4. Un 28,3% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** el servidor público orienta adecuadamente al usuario.
5. Un 48,7% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** el servidor público orienta adecuadamente al usuario.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que el servidor público orienta adecuadamente al usuario.

**Gráfico No- 12**

**Nivel aceptable que el servidor público orienta adecuadamente al usuario.**



## A su opinión, ¿Su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones?

Cuadro No 13

### ¿Su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones?

¿Su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	1	0.9
Casi nunca	3	2.7
A veces	22	19.5
Casi siempre	38	33.5
Siempre	49	43.4
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

#### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

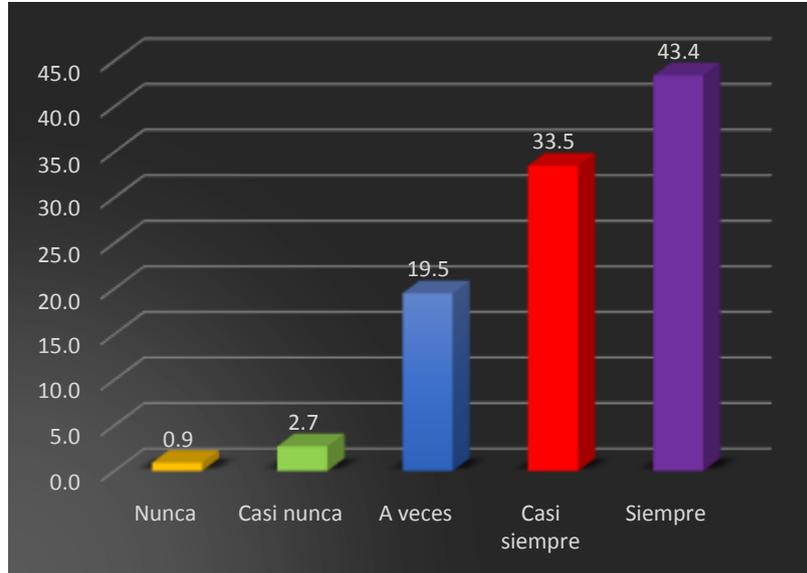
1. Un 0,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones.
2. Un 2.7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones.
3. Un 19.5% de la muestra encuestada opinan que **A veces** su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones.
4. Un 33.5% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones.
5. Un 43.4% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones.

#### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones.

**Gráfico No- 13**

**Nivel moderado que su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones.**



**A su opinión, ¿Su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad?**

**Cuadro No 14**

**¿Su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad?**

¿Su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	5	4.4
Casi nunca	3	2.7
A veces	17	15.0
Casi siempre	29	25.7
Siempre	59	52.2
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

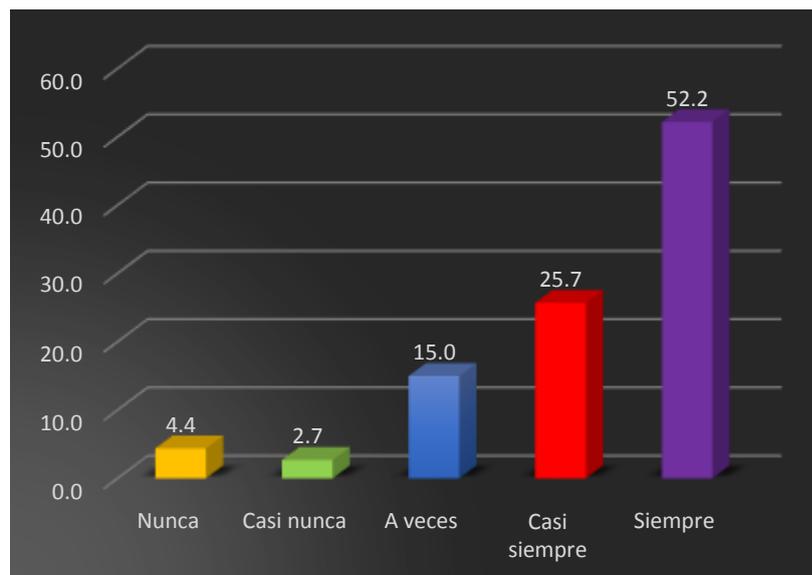
1. Un 4,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad.
2. Un 2,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad.
3. Un 15.0% de la muestra encuestada opinan que **A veces** su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad.
4. Un 25.7% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad.
5. Un 52.2% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 14**

**Nivel aceptable que su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



#### 4.1.1.2. Consecuencias de la variable Desempeño Laboral

Presentamos las consecuencias obtenidos del análisis para la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.

#### Desempeño Laboral

A su opinión, ¿El desempeño laboral es adecuado en su institución?

Cuadro No 15

¿El desempeño laboral es adecuado en su institución?

¿El desempeño laboral es adecuado en su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	10	8.8
Casi nunca	11	9.7
A veces	18	15.9
Casi siempre	29	25.7
Siempre	45	39.9
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

#### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si el desempeño laboral es adecuado en su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 8.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** el desempeño laboral es adecuado en su institución.
2. Un 9.7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** el desempeño laboral es adecuado en su institución.
3. Un 15.9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** el desempeño laboral es adecuado en su institución.
4. Un 25.7% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** el desempeño laboral es adecuado en su institución.

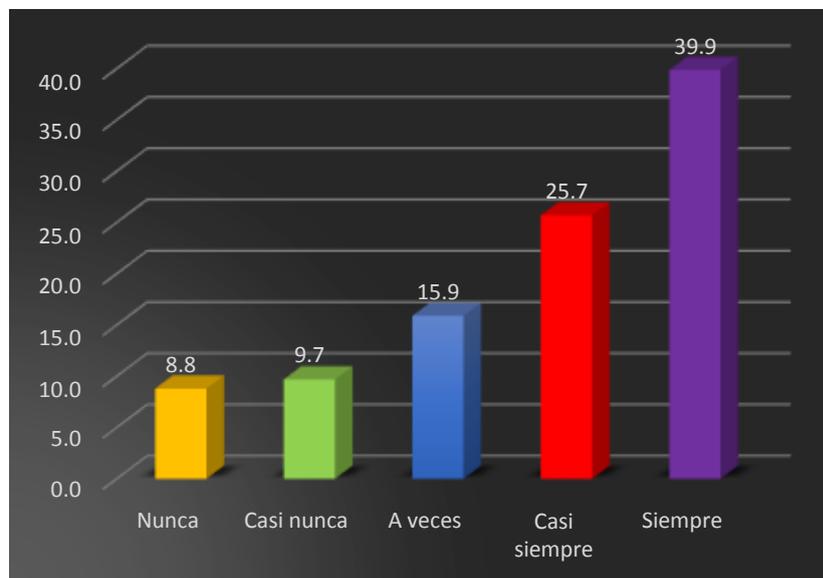
5. Un 39.9% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** el desempeño laboral es adecuado en su institución.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que el desempeño laboral es adecuado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 15**

**Nivel moderado que el desempeño laboral es adecuado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



**A su opinión, ¿La satisfacción laboral es adecuada en su trabajo?**

**Cuadro No 16**

**¿La satisfacción laboral es adecuada en su trabajo?**

¿La satisfacción laboral es adecuada en su trabajo?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	5	4.4
Casi nunca	6	5.3
A veces	38	33.6
Casi siempre	25	22.1
Siempre	39	34.6
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer, la satisfacción laboral si es adecuada en su trabajo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 4.4% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** la satisfacción laboral es la adecuada en su trabajo.
2. Un 5.3% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** la satisfacción laboral es la adecuada en su trabajo.
3. Un 33.6% de la muestra encuestada opinan que **A veces** la satisfacción laboral es la adecuada en su trabajo.
4. Un 22.1% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** la satisfacción laboral es la adecuada en su trabajo.
5. Un 34.5% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** la satisfacción laboral es la adecuada en su trabajo.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que la satisfacción laboral es la adecuada en su trabajo.

**Gráfico No- 16**

**Nivel moderado que la satisfacción laboral es la adecuada en su trabajo.**



**A su opinión, ¿Usted se adapta rápidamente a los cambios de su institución?**

**Cuadro No 17**

**¿Usted se adapta rápidamente a los cambios de su institución?**

<b>¿Usted se adapta rápidamente a los cambios de su institución?</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Nunca	3	2.7
Casi nunca	4	3.5
A veces	18	15.9
Casi siempre	29	25.7
Siempre	59	52.2
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Se aplicó un cuestionario pertinente para saber si se adaptarían rápidamente a los cambios en las instalaciones el resultado fue:

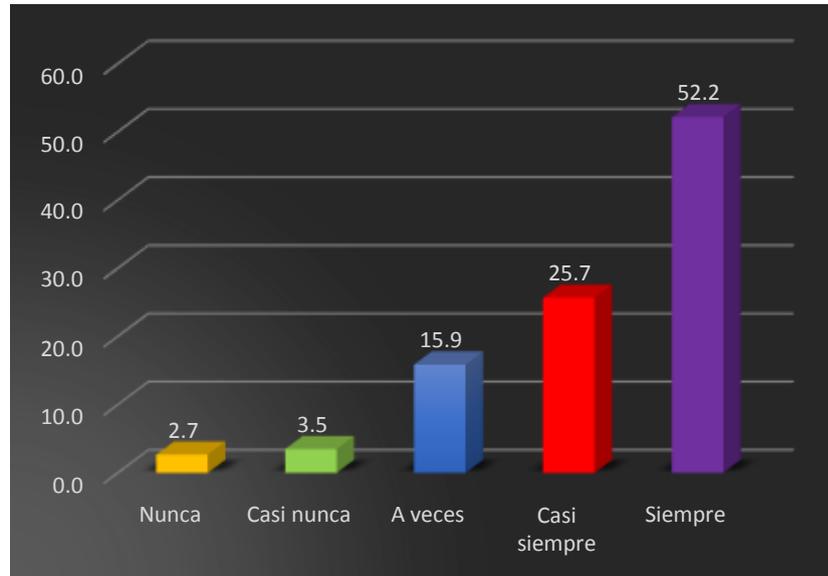
1. Un 2.7% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** se adapta rápidamente a los cambios de su institución.
2. Un 3.5% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** se adapta rápidamente a los cambios de su institución.
3. Un 15,9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** se adapta rápidamente a los cambios de su institución.
4. Un 25,7% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** se adapta rápidamente a los cambios de su institución.
5. Un 52,2% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** se adapta rápidamente a los cambios de su institución.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que se adapta rápidamente a los cambios de su institución.

Gráfico No- 17

Nivel aceptable que se adapta rápidamente a los cambios de su institución.



A su opinión, ¿Usted practica el trabajo en equipo en su institución?

Cuadro No 18

¿Usted practica el trabajo en equipo en su institución?

¿Usted practica el trabajo en equipo en su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	2	1.8
Casi nunca	4	3.6
A veces	20	17.9
Casi siempre	33	29.5
Siempre	53	47.2
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha  
Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer, practica el trabajo en equipo en su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** practica el trabajo en equipo en su institución.

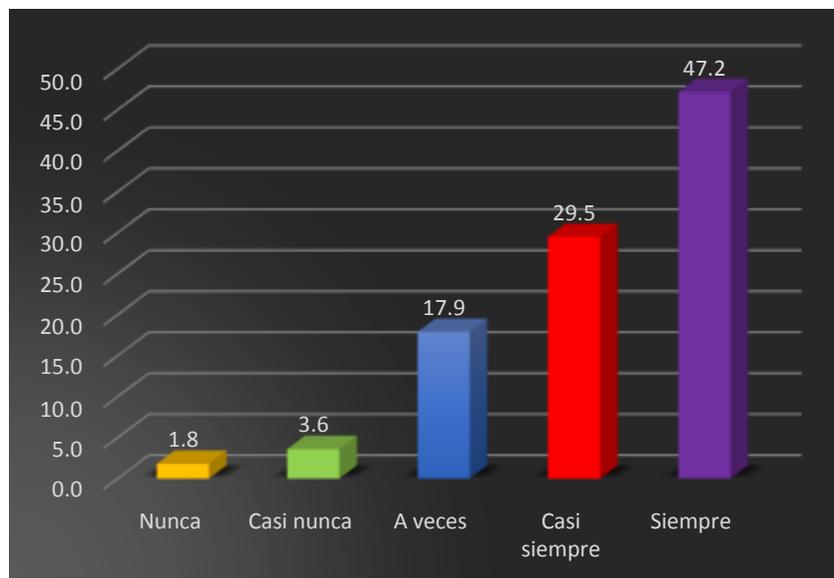
2. Un 3,6% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** practica el trabajo en equipo en su institución.
3. Un 17,9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** practica el trabajo en equipo en su institución.
4. Un 29,5% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** practica el trabajo en equipo en su institución.
5. Un 47,2% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** practica el trabajo en equipo en su institución.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que practica el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 18**

**Nivel moderado que practica el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



## A su opinión, ¿Usted se desempeña adecuadamente en sus tareas?

### Cuadro No 19

#### ¿Usted se desempeña adecuadamente en sus tareas?

¿Usted se desempeña adecuadamente en sus tareas?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	1	0.9
Casi nunca	1	0.9
A veces	24	21.2
Casi siempre	36	31.9
Siempre	51	45.1
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

#### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se desempeña adecuadamente en sus tareas, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

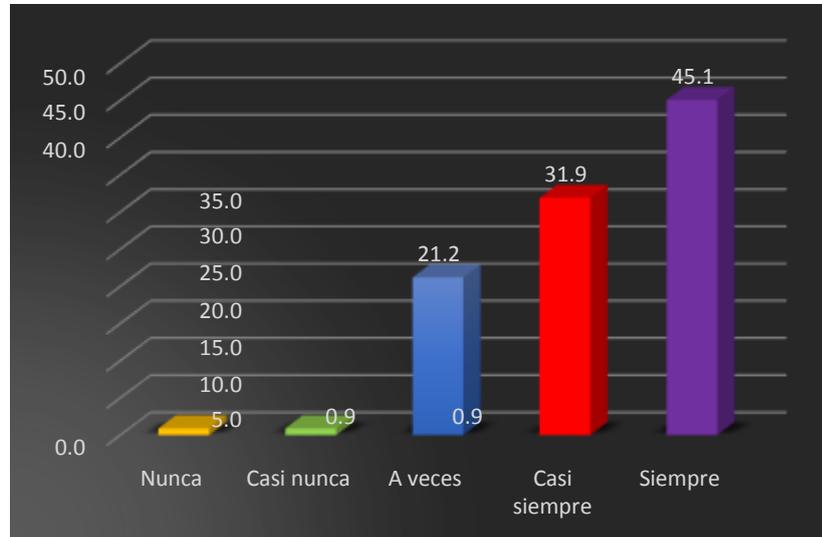
1. Un 0.9% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** desempeña adecuadamente en sus tareas.
2. Un 0,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** desempeña adecuadamente en sus tareas.
3. Un 21,2% de la muestra encuestada opinan que **A veces** desempeña adecuadamente en sus tareas.
4. Un 31,9% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** desempeña adecuadamente en sustareas.
5. Un 45,1% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** desempeña adecuadamente en sustareas.

#### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que desempeña adecuadamente en sus tareas de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

**Gráfico No- 19**

**Nivel moderado que desempeña adecuadamente en sus tareas de la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha**



**A su opinión, ¿Usted es motivado laboralmente por su empleadora?**

**Cuadro No 20**

**¿Usted es motivado laboralmente por su empleadora?**

¿Usted es motivado laboralmente por su empleadora?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	2	1.8
Casi nunca	1	0.9
A veces	18	15.9
Casi siempre	38	33.6
Siempre	54	47.8
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si es motivado laboralmente por su empleadora, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

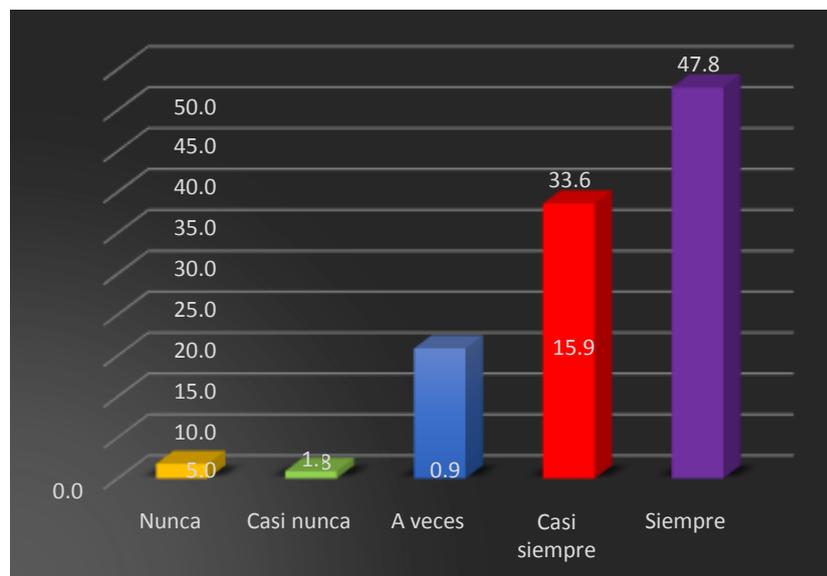
1. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** es motivado laboralmente por su empleadora.
2. Un 0,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** es motivado laboralmente por su empleadora.
3. Un 15,9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** es motivado laboralmente por su empleadora.
4. Un 33,6% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** es motivado laboralmente por su empleadora.
5. Un 47,8% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** es motivado laboralmente por su empleadora.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que es motivado laboralmente por su empleadora.

**Gráfico No- 20**

**Nivel aceptable que es motivado laboralmente por su empleadora.**



**A su opinión, ¿Su institución lo incentiva a usted por el desempeño de sus funciones?**

**Cuadro No 21**

**¿Su institución lo incentiva a usted por el desempeño de sus funciones?**

<b>¿Su institución lo incentiva a usted por el desempeño de sus funciones?</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Nunca	1	0.9
Casi nunca	3	2.7
A veces	22	19.5
Casi siempre	38	33.6
Siempre	49	43.4
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si, su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

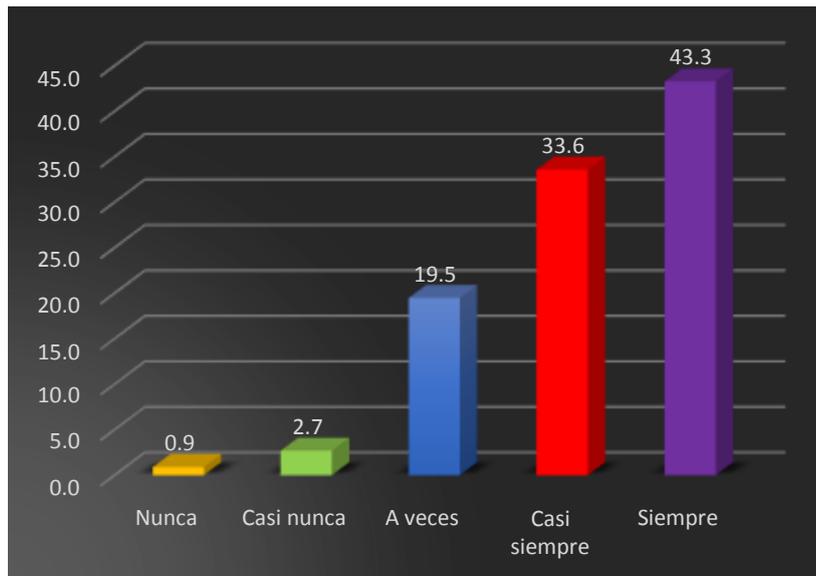
1. Un 0.9% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones.
2. Un 2,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones.
3. Un 19,5% de la muestra encuestada opinan que **A veces** su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones.
4. Un 33,6% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones.
5. Un 43,4% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones.

**Gráfico No- 21**

**Nivel moderado que su institución lo incentiva por el desempeño de sus funciones.**



**A su opinión, ¿Usted recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos?**

**Cuadro No 22**

**¿Usted recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos?**

¿Usted recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	0	0.0
Casi nunca	1	0.9
A veces	20	17.7
Casi siempre	39	34.5
Siempre	53	46.9
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Se utilizó un cuestionario similar para saber si estaba siendo bien tratado por sus superiores inmediatos; y los resultados fueron los siguientes:

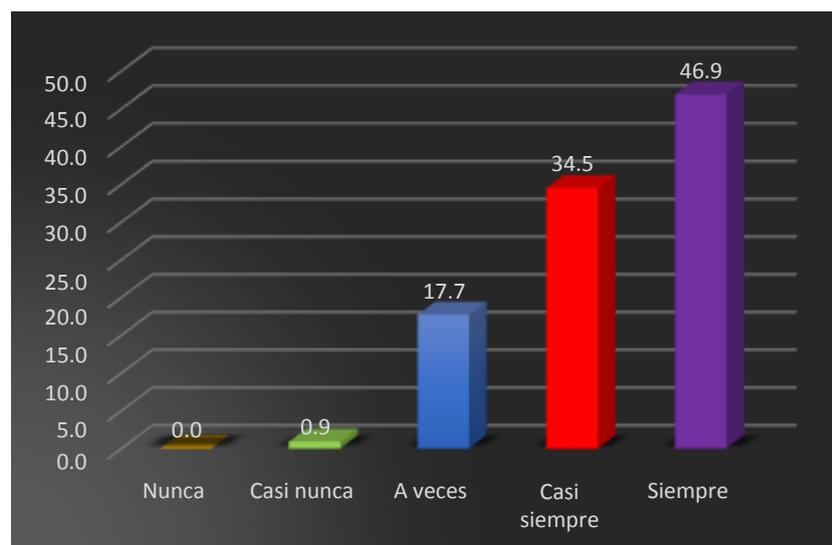
1. Un 0.0% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos.
2. Un 0,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos.
3. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **A veces** recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos.
4. Un 34,5% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos.
5. Un 46,9% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos.

### **Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que recibe un buen trato por parte del superior más cercano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### **Gráfico No- 22**

**Nivel moderado que recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



**A su opinión, ¿Usted tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones?**

**Cuadro No 23**

**¿Usted tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones?**

¿Usted tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	0	0.0
Casi nunca	2	1.8
A veces	18	15.9
Casi siempre	36	31.9
Siempre	57	50.4
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha  
Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la ayuda de un cuestionario similar, se averiguó si tiene metas claras en el desarrollo de sus actividades; y los resultados fueron:

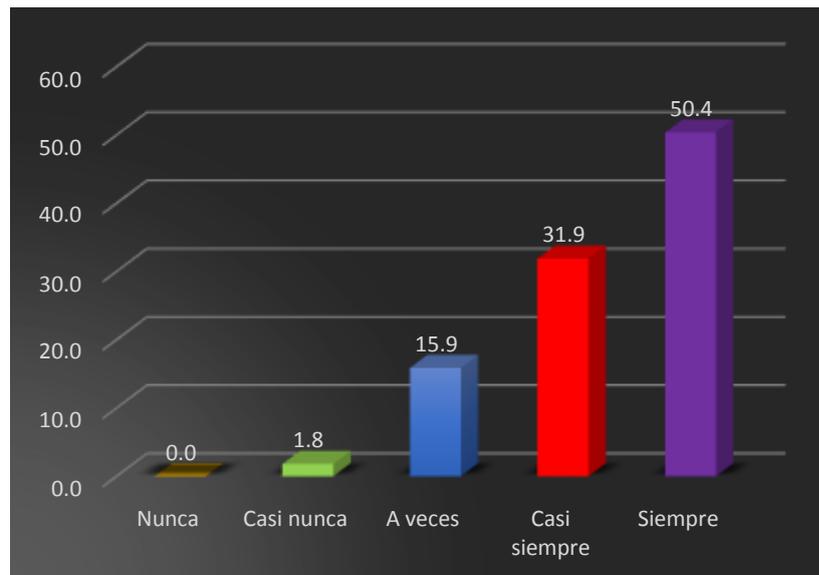
1. Un 0.0% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones.
2. Un 1,8% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones.
3. Un 15,9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones.
4. Un 31,9% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones.
5. Un 50,4% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones.

**Gráfico No- 23**

**Nivel aceptable que tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones.**



**A su opinión, ¿Usted es capacitado periódicamente?**

**Cuadro No 24**

**¿Usted es capacitado periódicamente?**

¿Usted es capacitado periódicamente?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	1	0.9
Casi nunca	3	2.7
A veces	22	19.5
Casi siempre	28	24.8
Siempre	59	52.1
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si es capacitado periódicamente, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

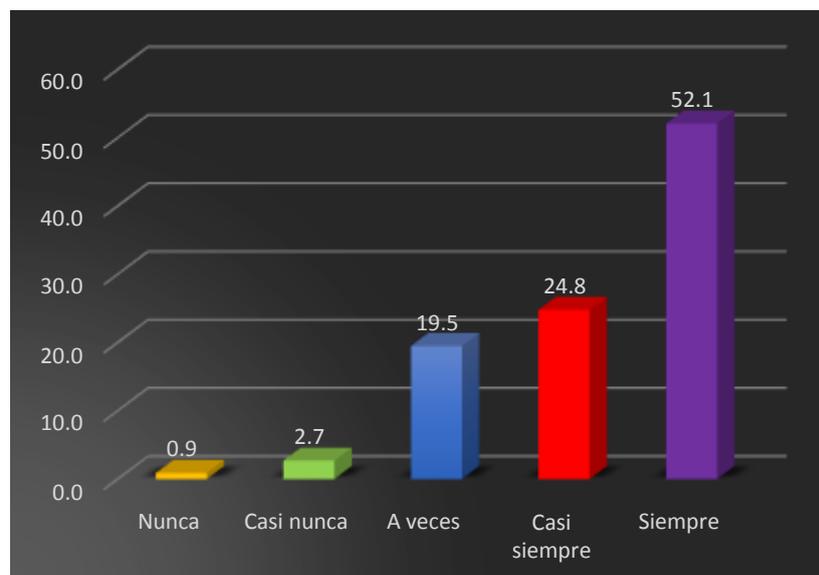
1. Un 0.9% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** es capacitado periódicamente.
2. Un 2.7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** es capacitado periódicamente.
3. Un 19,5% de la muestra encuestada opinan que **A veces** es capacitado periódicamente.
4. Un 24,8% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** es capacitado periódicamente.
5. Un 52,1% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** es capacitado periódicamente.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que es capacitado periódicamente.

**Gráfico No- 24**

**Nivel aceptable que es capacitado periódicamente.**



**A su opinión, ¿Usted recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera?**

## Cuadro No 25

### ¿Usted recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera?

¿Usted recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	0	0.0
Casi nunca	2	1.8
A veces	28	24.8
Casi siempre	32	28.3
Siempre	51	45.1
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

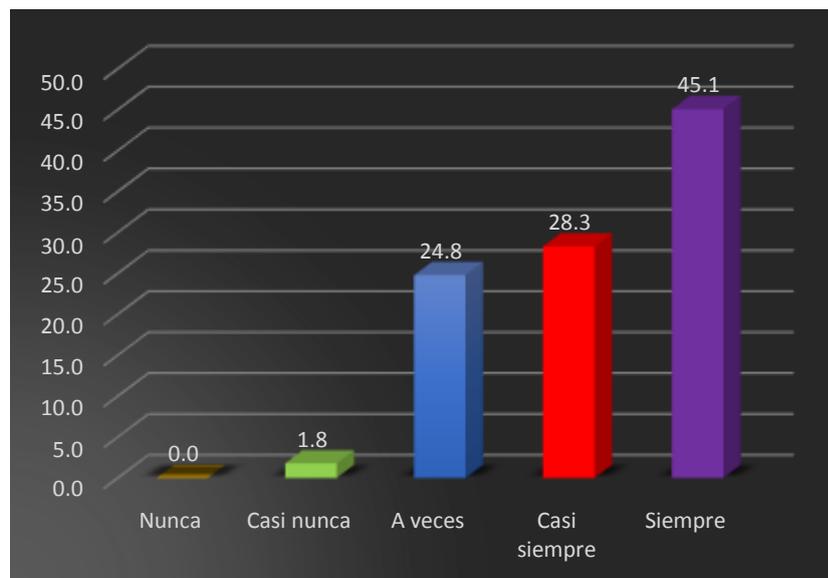
1. Un 0.0% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera.
2. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera.
3. Un 24,8% de la muestra encuestada opinan que **A veces** recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera.
4. Un 28,3% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera.
5. Un 45,1% de la muestra encuestada opinan que **siempre** recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 25**

**Nivel aceptable que recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



**A su opinión, ¿Usted cumple con su Plan de Carrera en su institución?**

**Cuadro No 26**

**¿Usted cumple con su Plan de Carrera en su institución?**

¿Usted cumple con su Plan de Carrera en su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	22	19.5
Casi nunca	9	8.0
A veces	28	24.8
Casi siempre	25	22.1
Siempre	29	25.7
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si usted cumple con su Plan de Carrera en su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

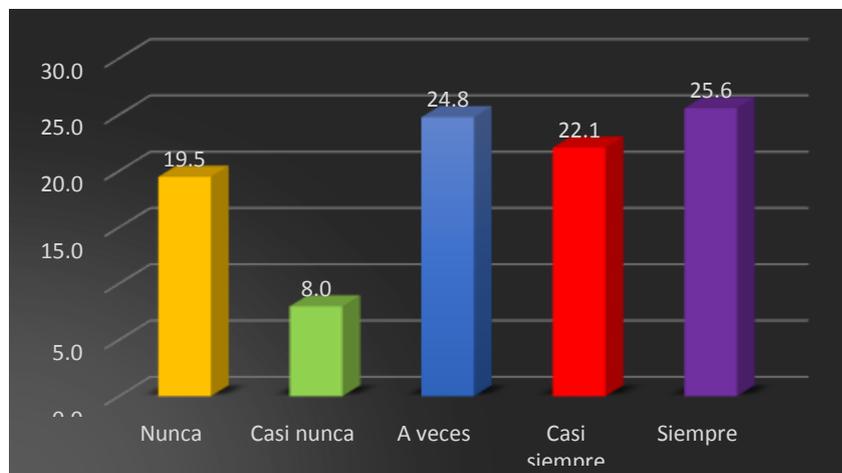
1. Un 19.5% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** cumple con su Plan de Carrera en su institución.
2. Un 8,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** cumple con su Plan de Carrera en su institución.
3. Un 24,8% de la muestra encuestada opinan que **A veces** cumple con su Plan de Carrera en su institución.
4. Un 22,1% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** cumple con su Plan de Carrera en su institución.
5. Un 25,6% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** cumple con su Plan de Carrera en su institución.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que cumple con su Plan de Carrera en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

#### Gráfico No- 26

#### Nivel moderado que cumple con su Plan de Carrera en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.



**A su opinión, ¿Usted desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución?**

**Cuadro No 27**

**¿Usted desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución?**

<b>¿Usted desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución?</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Nunca	10	8.8
Casi nunca	14	12.5
A veces	20	17.7
Casi siempre	25	22.1
Siempre	44	38.9
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si usted desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

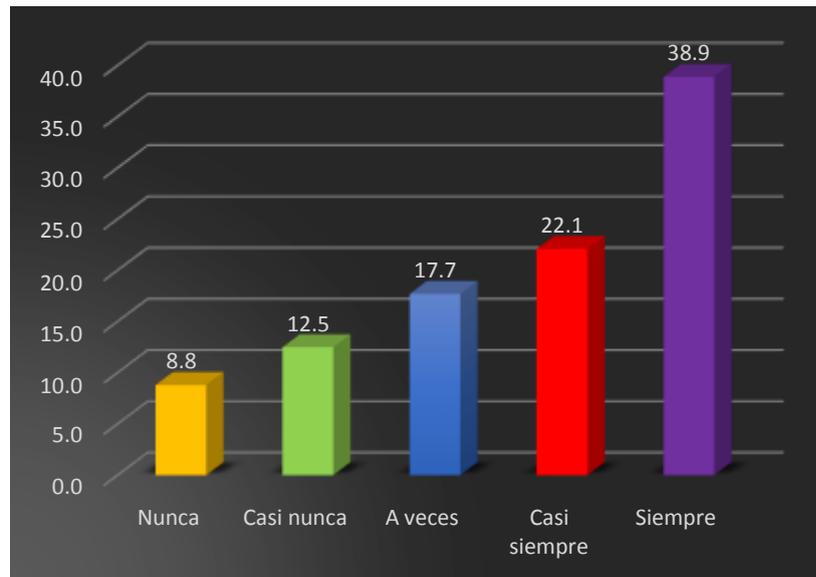
1. Un 8.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución
2. Un 12,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución.
3. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **A veces** desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución.
4. Un 22,1% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución.
5. Un 38,9% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Gráfico No- 27**

**Nivel moderado que desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



**A su opinión, ¿Usted está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos?**

**Cuadro No 28**

**¿Usted está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos?**

¿Usted esta de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	5	4.4
Casi nunca	12	10.6
A veces	24	21.2
Casi siempre	28	24.9
Siempre	44	38.9
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

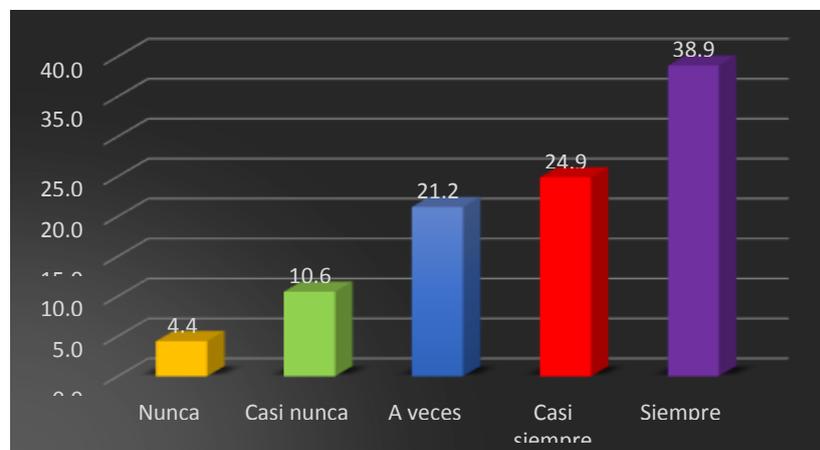
1. Un 4.4% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos.
2. Un 10,6% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos.
3. Un 21,2% de la muestra encuestada opinan que **A veces** está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos.
4. Un 24,9% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos.
5. Un 38,9% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

#### Gráfico No- 28

**Nivel moderado que está de acuerdo con los reconocimientos y los incentivos en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.**



**A su opinión, ¿Usted está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución?**

**Cuadro No 29**

**¿Usted está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución?**

¿Usted está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	12	10.6
Casi nunca	8	7.1
A veces	18	15.9
Casi siempre	31	27.5
Siempre	44	38.9
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

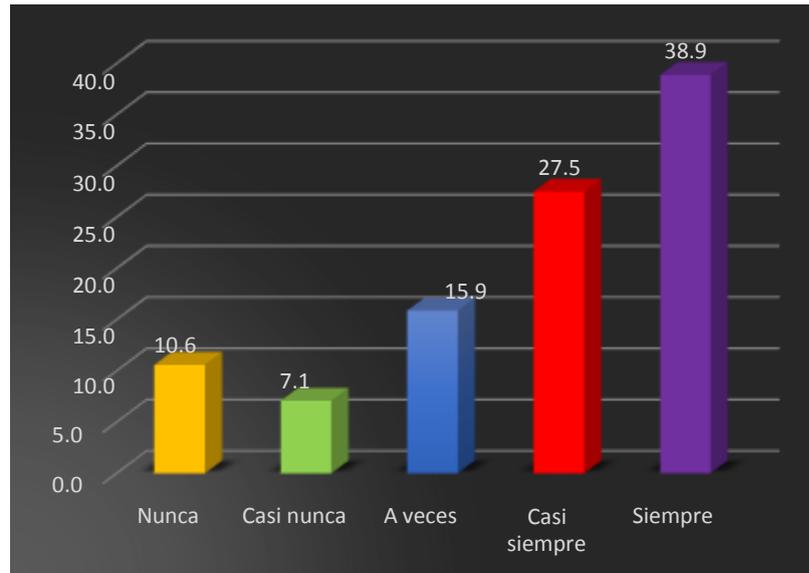
1. Un 10.6% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución.
2. Un 7.1% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución.
3. Un 15.9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución.
4. Un 27.5% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución.
5. Un 38.9% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución.

**Gráfico No- 29**

**Nivel moderado que está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución.**



**A su opinión, ¿En su institución se practica la expectativa económica?**

**Cuadro No 30**

**¿En su institución se practica la expectativa económica?**

¿En su institución se practica la expectativa económica?	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Nunca	2	1.8
Casi nunca	1	0.9
A veces	24	21.2
Casi siempre	35	31.0
Siempre	51	45.1
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

Con la finalidad de conocer si en su institución se practica la expectativa económica, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

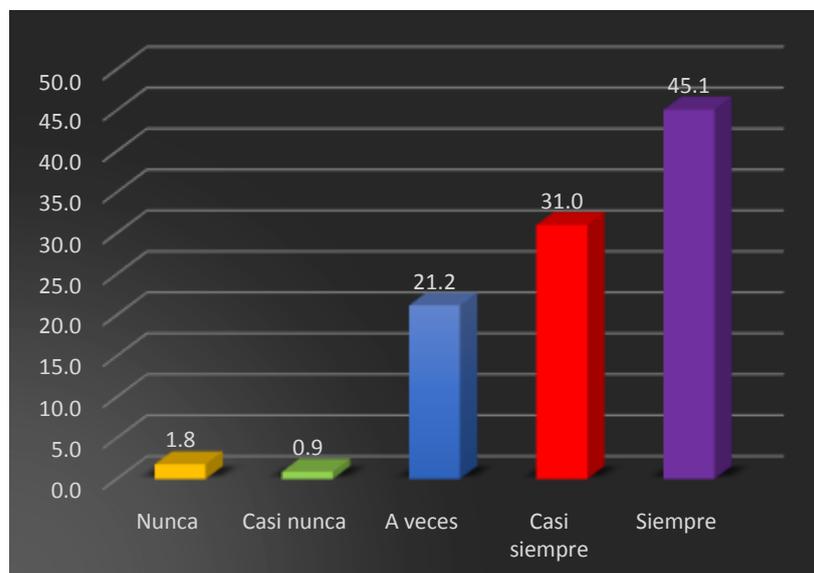
1. Un 1.8% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** en su institución se practica la expectativa económica.
2. Un 0,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** en su institución se practica la expectativa económica.
3. Un 21.2% de la muestra encuestada opinan que **A veces** en su institución se practica la expectativa económica.
4. Un 31.0% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** en su institución se practica la expectativa económica.
5. Un 45.1% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** en su institución se practica la expectativa económica.

### Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que en su institución se practica la expectativa económica.

**Gráfico No- 30**

**Nivel aceptable que en su institución se practica la expectativa económica.**



**A su opinión, ¿Usted como servidor público está de acuerdo con su  
sueldo que percibe?**

**Cuadro No 31**

**¿Usted como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe?**

<b>¿Usted como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe?</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Nunca	38	33.6
Casi nunca	24	21.2
A veces	18	15.9
Casi siempre	18	15.9
Siempre	15	13.4
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado a la  
Municipalidad Distrital de Yanacancha

Elaboración: Propia.

**Interpretación:**

Con la finalidad de conocer si usted como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

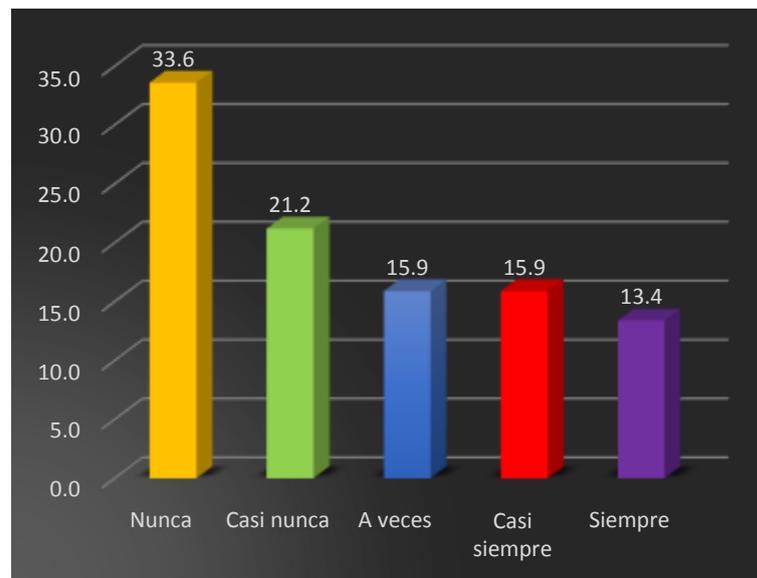
1. Un 33.6% de la muestra encuestada manifestaron que **Nunca** como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe.
2. Un 21.2% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi nunca** como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe.
3. Un 15.9% de la muestra encuestada opinan que **A veces** como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe.
4. Un 15.9% de la muestra encuestada opinan que **Casi siempre** como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe.
5. Un 13.4% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe.

**Conclusión:**

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que usted como servidor público esta de acuerdo con su sueldo que percibe.

**Gráfico No- 31**

**Nivel bajo que usted como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe.**



#### **4.3. Prueba de hipótesis.**

##### **4.3.1. Hipótesis general**

**H1.** Existe una relación significativa entre El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.

**Ho.** No existe una relación significativa entre El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.

Se sometió a la prueba de Chi cuadrado siendo el resultado el siguiente:

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Valor de P= 0,01314 = 1,314%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error de 1,314% existe asociación entre El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.

Por lo que aceptamos H1 y descartamos Ho

Llegamos a la conclusión que “Existe una relación significativa entre El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.”

#### **4.3.2. Hipótesis específicas**

- a) **H1** El Codesarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha periodo 2021
- b) **Ho** El Codesarrollo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha periodo 2021

Se sometió a la prueba de Chi cuadrado siendo el resultado el siguiente:

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Valor de P= 0,00758 = 0,758%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error de 0,758% existe asociación entre el Codesarrollo y se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021

Por lo que aceptamos H1 y descartamos Ho

Llegamos a la conclusión que “El Codesarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021”

- c) **H2.** El coaching se relaciona significativamente con el desempeño

laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha periodo 2021.

- d) Ho.** El coaching no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha periodo 2021.

Se sometió a la prueba de Chi cuadrado siendo el resultado el siguiente:

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Valor de P= 0,00694 = 0,694%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error de 0,694% existe asociación entre el coaching y se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.

Por lo que aceptamos H2 y descartamos Ho

Llegando a la conclusión que “El coaching se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.”

- e) H3.** La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.

- f) Ho.** La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.

Se sometió a la prueba de Chi cuadrado siendo el resultado el siguiente:

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Valor de P= 0,00521 = 0,521%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error de 0,521% existe asociación entre la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021.

Por lo que aceptamos H3 y descartamos Ho

Llegando a la conclusión que “La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021”.

#### **4.4. Discusión de resultados.**

En las consecuencias de la investigación existen una similitud efectiva y moderada asociada a las variables El Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021, por lo que se rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Asimismo; expresado los resultados, se concluye que el talento humano es la fuerza humana o el empleado que tiene un impacto positivo en el desempeño de la productividad de una organización, se cree que tiene más talento y se espera que se desempeñe mejor. En definitiva, son figuras invaluable para promover el talento del funcionariado.

Con la investigación, se busca que los servidores públicos en los diferentes regímenes laborales de la Municipalidad Distrital de Yanacancha cumplan a cabalidad sus funciones y su relación con el desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

1. El talento humano está asociado con el impacto en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha en el año 2021, con un nivel de confianza de 1.314%.
2. Existe una relación entre el codesarrollo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha en el año 2021, con una probabilidad de error de 0.758% - Periodo 2021.
3. Existe correlación significativamente entre coaching y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha con una probabilidad de error de 0.694% - Periodo 2021
4. Existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha en el año 2021, con una probabilidad de error de 0.521%.

## RECOMENDACIONES

Con los resultados de la investigación se sugiere:

1. El Talento Humano es un factor determinante en la gestión y desarrollo de los funcionarios de la comuna de Yanacancha. El grado de competencia especial de los servidores públicos, que se relaciona con departamentos y dependencias que afectan directa e indirectamente a la administración pública, incide en el desarrollo de la gestión y el éxito institucional.
2. El Codesarrollo será determinante en el desarrollo de capacidades en la Municipalidad Distrital de Yanacancha y en la solución de asuntos simples y complejos, se demostrará las habilidad, destrezas y arte expresada en acierto de los servidores públicos, con el fin cumplir con una adecuada atención a nuestra sociedad yanacanchina que tanto espera.
3. El Coaching, por otro lado, influye en la aplicación del conocimiento, la experiencia, las habilidades y la toma de decisiones de los funcionarios del condado de Yanacancha, fortaleciendo las fortalezas y fortaleciendo las debilidades, y promoviendo un liderazgo equipado.
4. La satisfacción laboral es una actitud importante de los servidores públicos, repercutiendo positivamente en el desempeño laboral, ser un personaje icónico en la comunidad del distrito de Yanacancha, preparado, con experiencia, necesidades, valores y expectativas, demuestran que mantienes relaciones con tus empleados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. A. (2008). Desempeño por competencias, evaluación 360°. México: Granica.

Alles, M. A. (2008). Selección por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

ANDRADE, Ana (2015) Informe final de conclusiones y recomendaciones: Diseño del Sistema Administración de Modernización de la Gestión Pública en el Perú. [Informe del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo para la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros]. Lima. (2016) "Presentación del Sistema Nacional de Modernización de la Gestión Pública". Presentación presentada en el III Seminario Internacional de Modernización de la Gestión Pública: Rumbo hacia la buena gobernanza. Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. Junio del 2016.

Benavente Alanoca, K. (2017). <http://repositorio.upt.edu.pe>. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe>

Cancino, A. (2015). Selección de Personal y Desempeño Laboral. Ingenio Azucarero de la Costa Sur. México.: Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landiva.

Casma, C. (2015.). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral. Universidad Nacional de Educación. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Cevallos, Y. P. (2014). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013. Santa Elena, La libertad, Ecuador.

Charaja, F. (2011). El MAPIC en la Metodología de la Investigación. Puno: Sagitario impresores.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Santa fe:

McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, Administración de recursos humanos (pág. 112). Santa fe: McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Santa fe:

Corrales, A (2015) De gerentes públicos a Directivos Públicos en la reforma del Servicio Civil Peruano. XX Congreso Internacional del CLAD.

Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2016. Tesis para el título de Magister de Gestión pública. Lima: Universidad César Vallejo.

Eduardo, C. G. (2014). Prácticas directivas y competencias de los altos directivos publicos para una gestion efectiva del estado de Chile. Santiago: Universidad de Chile. Maestría en Gestión y Políticas Públicas.

Espinoza, J. (2010). Percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa panificadora que posee incentivos no monetarios. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Fajardo, C. (2005). Gestión, Entorno y Competitividad de las Organizaciones. Colombia: Vicerrectoría de investigación y transferencia. Universidad la Salle. Bogotá.

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Sede Quetzaltenango.

Galvez, G. L. (2016). Gestión del Talento Humano en el sector público de Colombia. Apuntes de Administración, 21.

GAMBOA, Álvaro (2015) Los factores que influyen en el desempeño de los gobiernos regionales en la gestión de la inversión pública en el Perú: estudio

comparado a partir de los casos del GR de La Libertad y del GR de Lima Provincias (2007-2012). Tesis de licenciatura con mención en Ciencia Política y Gobierno. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales. (2011) "La modernización de la gestión pública: los retos actuales". Presentación presentada en el VI Seminario de Reforma del Estado "Gestión Pública para el buen gobierno: balance y perspectivas". Pontificia Universidad Católica del Perú. Octubre del 2011.

García, A. P. (2014). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por competencias y su Incidencia en el desempeño Laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. San Gabriel, Tulcan, Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.

Huanca, E. L. (2016). <http://repositorio.upt.edu.pe/>. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/>

Levitsky, S. (2012). Una paradoja peruana. La República.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS DEL PERÚ (2015) Plan de acción para la implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en el Ministerio de Economía y Finanzas 2015- 2016. Resolución Ministerial N° 006-2015-EF/41. Lima, 12 de junio.

Modernización de la Gestión Pública en <http://sgp.pcm.gob.pe/que-es-la-modernización-de-la-gestion-publica/>

Mondy, W., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. México Pearson educación.

Naser, A. y Concha, G. (2011). El gobierno electrónico en la gestión pública. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).

Pagani, M. L. (12 de Agosto de 2015). Estudios sobre gestión pública.

Obtenido de [www.modernizacion.gba.gob.ar/expertos/](http://www.modernizacion.gba.gob.ar/expertos/):  
<http://www.modernizacion.gba.gob.ar.com>

Pagani, M., Payo, M. a., & Galinelli, B. (2015). Estudios sobre Gestión Pública: aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial (1° ed.). La Plata, Argentina: Compilación de artículos de Expertos en Gestión Pública. Obtenido de [https://www.academia.edu/37177329/Estudios\\_Gesti%C3%B3n\\_P%C3%ABblica\\_sobre](https://www.academia.edu/37177329/Estudios_Gesti%C3%B3n_P%C3%ABblica_sobre)

Parella & Martins (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: FEDUPEL

Peraza, H. A. (2014). Propuesta de un modelo gerencial estratégico. Venezuela.: Edit. Universidad de Carabobo. Facultad de ciencias económicas y sociales. Doctorado en ciencias administrativas y gerenciales.

Pinedo Montoya, C., & Quispe Peralta, L. (2017). <http://repositorio.usil.edu.pe/>. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017\\_Pinedo\\_La-gestion-deltalento-humano.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-deltalento-humano.pdf)

Tamayo, P. S. (2015). Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP). Ecuador. Ecuador: UASB. Programa de Maestría en Gerencia para el desarrollo.

Tamayo, P. S. (2015). Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP). Ecuador. . Edit. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Programa de Maestría en Gerencia para el desarrollo.

Trujillo, M. S. (10 de 03 de 2018). <http://repositorio.uasb.edu.ec/>. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-ValenciaEstudio.pdf>

Valenzuela, G. (2017). Inteligencia Emocional. Obtenido de Competencia

Emocional: <https://docplayer.es/26021318-Inteligencia-emocional.html>

Zurita, M. R. (2011). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño Laboral en la empresa Talleres Multimarca Moscoso de la ciudad de Ampato. Ampato.

## **ANEXOS**



## Instrumentos de Recolección de datos.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



### CUESTIONARIO

Datos generales:

Área donde labora: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Duración: 20`

Sexo: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

Estimados encuestados la presente encuesta tiene como finalidad determinar la relación entre la El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Periodo 2021. Debe tomar en cuenta que esta encuesta es completamente confidencial por lo que se le pide que conteste cada una de las preguntas de acuerdo con su criterio y experiencia laboral.

Antes de responder, lea detenidamente cada una de las preguntas, puede escribir o marcar con un aspa (x) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si tiene alguna duda puede consultar con el encuestador. Las alternativas son las siguientes, tomando en cuenta el número de eventos o veces por preguntar.

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

## SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA

**VARIABLE INDEPENDIENTE: El Talento Humano**

		5	4	3	2	1
Nº	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>CODESARROLLO</b>						
1	¿Su institución desarrolla cursos de actualidad?					
2	¿Usted es capacitado por su institución?					
3	¿Las especializaciones son de acuerdo a la carrera que cuenta?					
4	¿Conoce usted el PDP (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado)?					
<b>AUTODESARROLLO</b>						
5	¿Se involucra usted con su institución?					
6	¿Usted es motivado en su labor que realiza?					

7	¿Usted toma la iniciativa en su institución?					
<b>COACHING</b>						
8	¿Usted como servidor público orienta adecuadamente al usuario?					
9	¿Su institución lo motiva en el desarrollo de sus funciones?					
10	¿Su jefe inmediato lo evalúa periódicamente su productividad?					

**VARIABLE DEPENDIENTE. Desempeño Laboral**

		5	4	3	2	1
Nº	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
1	¿Usted se adapta rápidamente a los cambios de su institución?					
2	¿Usted practica el trabajo en equipo en su institución?					
3	¿Usted se desempeña adecuadamente en sus tareas?					
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
4	¿Su institución lo incentiva a usted por el desempeño de sus funciones?					
5	¿Usted recibe buen trato por parte de sus jefes inmediatos?					
6	¿Usted tiene sus objetivos claros en el desarrollo de sus funciones?					
<b>CAPACITACIÓN LABORAL</b>						

7	¿Usted recibe capacitaciones de acuerdo a su carrera?					
8	¿Usted cumple con su Plan de Carrera en su institución?					
9	¿Usted desarrollo el aprendizaje de conocimientos obtenido en su institución?					
<b>RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS</b>						
10	¿Usted está de acuerdo con la equidad retributiva de su institución?					
11	¿En su institución se practica la expectativa económica?					
12	¿Usted como servidor público está de acuerdo con su sueldo que percibe?					

## Procedimiento de validación y confiabilidad

### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

#### III. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Carina Liz VERA MUÑOZ
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Gobierno Regional de Pasco
Cargo que desempeña:	Sub Gerente de Planificación Estratégica y Demarcación Territorial
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Yanet Emma GARCIA ALANIA
Título de la investigación:	"EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA - PERIODO 2021"

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems está expresado en capacidad observable.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X		
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X		
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.				X		
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X		
<b>SUBTOTAL</b>						<b>40</b>	<b>5</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>	

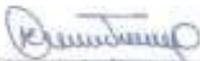
Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

6-10	May	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-20%	deficiente	21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de EXCELENTE. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, junio de 2022

  
 Mg. Carina Liz VERA MUÑOZ  
 DNI N° 41275729

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Raúl Carlos TORRES VILCA
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Gobierno Regional de Pasco
Cargo que desempeña:	Especialista Administrativo I
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Yanet Emma GARCIA ALANÍA
Título de la investigación:	"EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA - PERIODO 2021"

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en capacidad observable.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
SUBTOTAL					40	5
PUNTAJE TOTAL					45	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, junio de 2022.

  
 Mg. Raúl Carlos TORRES VILCA  
 DNI N° 40992355

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### V. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Miguel Angel CARHUAMACA CUELLAR
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Gobierno Regional de Pasco
Cargo que desempeña:	Director de Recursos Humanos
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Yaret Enma GARCIA ALANIA
Título de la investigación:	"EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA - PERIODO 2021"

### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en capacidad observable.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al proyecto de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
<b>SUBTOTAL</b>						<b>40</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, junio de 2022

Mg. Miguel Angel CARHUAMACA CUELLAR

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

### *El Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Periodo 2021*

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
<p>¿De qué manera influye el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?</p>	<p>Establecer la relación existente entre el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021</p>	<p>Existe una relación significativa entre el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p style="text-align: center;">El Talento Humano</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Codesarrollo</li> <li>Autodesarrollo</li> <li>Coaching</li> </ul>	<p><b>Diseño de Investigación</b> No experimental - correlacional.</p> <p><b>Población</b> Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha</p>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>		
<p>a) ¿Cómo influye el codesarrollo en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?</p> <p>b) ¿De qué manera influye el coaching en el talento humano y su</p>	<p>a) Diagnosticar el codesarrollo en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021</p>	<p>a) El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p>	<p><b>Muestra</b> Se utilizará el total de la población de servidores públicos, D.L. N° 276, DL. 728 y D.L. N° 1057 de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.</p>

<p>influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?</p> <p>c) ¿Cómo influye la satisfacción laboral en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021?</p>	<p>b) Diagnosticar el coaching en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021</p> <p>c) Conocer la satisfacción laboral en el talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021</p>	<p>b) El coaching se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.</p> <p>c) La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha – periodo 2021.</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción Laboral</li> <li>• Motivación Laboral</li> <li>• Capacitación Laboral</li> <li>• Reconocimiento e Incentivos</li> </ul>	<p><b>Técnicas para procesamiento y análisis de datos:</b></p> <p>Se utilizará el Paquete estadístico SPSS versión 24</p>
--	--	---	---	---