











## Document Information

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Analyzed document</b> | UNU_CONTABILIDAD_TESIS_2022_MARCOS_GARATE_V03.pdf (D155483274) |
| <b>Submitted</b>         | 2023-01-11 14:53:00  |
| <b>Submitted by</b>      | Olmedo Pizango   |
| <b>Submitter email</b>   | olmedo_pizango@unu.edu.pe                                      |
| <b>Similarity</b>        | 8%   |
| <b>Analysis address</b>  | olmedo_pizango.unu@analysis.arkund.com                         |

## Sources included in the report

|           |   |   |          |
|-----------|---|---|----------|
| <b>SA</b> | <p><b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_CONTABILIDAD_2022 - MILENA_V2.pdf</b></p> <p>Document UNU_CONTABILIDAD_2022 - MILENA_V2.pdf (D128519230)</p> <p>Submitted by: pedro_ormeno@unu.edu.pe</p> <p>Receiver: pedro_ormeno.unu@analysis.arkund.com</p>                                   |    | <b>2</b> |
| <b>SA</b> | <p><b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_ADMINISTRACIÓN_TESIS_2022_LAURA _ GARCIA_V01.pdf</b></p> <p>Document UNU_ADMINISTRACIÓN_TESIS_2022_LAURA _ GARCIA_V01.pdf (D143554881)</p> <p>Submitted by: olmedo_pizango@unu.edu.pe</p> <p>Receiver: olmedo_pizango.unu@analysis.arkund.com</p> |   | <b>3</b> |
| <b>SA</b> | <p><b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_ADMINISTRACIÓN_2022_TESIS_KARINA-MENESES_V01.pdf</b></p> <p>Document UNU_ADMINISTRACIÓN_2022_TESIS_KARINA-MENESES_V01.pdf (D144016684)</p> <p>Submitted by: olmedo_pizango@unu.edu.pe</p> <p>Receiver: olmedo_pizango.unu@analysis.arkund.com</p> |  | <b>2</b> |
| <b>SA</b> | <p><b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_CONTABILIDAD_TESIS_2021_JACK_V01.pdf</b></p> <p>Document UNU_CONTABILIDAD_TESIS_2021_JACK_V01.pdf (D123480639)</p> <p>Submitted by: olmedo_pizango@unu.edu.pe</p> <p>Receiver: olmedo_pizango.unu@analysis.arkund.com</p>                         |  | <b>1</b> |
| <b>SA</b> | <p><b>INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flwes.pdf</b></p> <p>Document INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flwes.pdf (D112201658)</p>  |  | <b>1</b> |
| <b>SA</b> | <p><b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf</b></p> <p>Document UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875)</p> <p>Submitted by: rusvelth_paima@unu.edu.pe</p> <p>Receiver: rusvelth_paima.unu@analysis.arkund.com</p>                             |  | <b>2</b> |
| <b>SA</b> | <p><b>Universidad Nacional de Ucayali / TESIS_2022_ ADMINISTRACIÓN _ JULIO_RAMIREZ_V1.pdf</b></p> <p>Document TESIS_2022_ ADMINISTRACIÓN _ JULIO_RAMIREZ_V1.pdf (D143254710)</p> <p>Submitted by: olmedo_pizango@unu.edu.pe</p> <p>Receiver: olmedo_pizango.unu@analysis.arkund.com</p>       |  | <b>1</b> |
| <b>SA</b> | <p><b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_ECONOMIA_TESIS_2021_OCTAVIO_V01.pdf</b></p> <p>Document UNU_ECONOMIA_TESIS_2021_OCTAVIO_V01.pdf (D123479495)</p> <p>Submitted by: olmedo_pizango@unu.edu.pe</p> <p>Receiver: olmedo_pizango.unu@analysis.arkund.com</p>                           |  | <b>1</b> |

**Entire Document**

i

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE CONTADOR  
PÚBLICO “  
EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE MASISEA, 2022” PRESENTADO POR Bach.  
MARCOS GARATE AHUANARI Bach. CINTHYA CAROL IHUARAQUI SILVANO  
ASESOR MG. OLMEDO PIZANGO ISUIZA  
PUCALLPA – PERU 2022

ii APROBACION Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

iii DEDICATORIA  
Al todo poderoso, por brindarme la vida y salud;  
a mis padres y familiares por consejos y apoyo  
incondicional en mis objetivos planteados. Marcos Garate Ahuanari. A mi creador, por otorgarme la vida y brindarme  
buena salud; a mis padres y familiares, por apoyarme en cumplir todas mis metas trazadas. Cinthya Carol Ihuarqui  
Silvano.

iv AGRADECIMIENTOS A  
la Universidad Nacional de Ucayali, a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables,  
a nuestros docentes, autoridades y  
todo el personal administrados de la Escuela Profesional de Contabilidad por ser parte de nuestra formación  
profesionales de  
calidad. A nuestro querido  
asesor de tesis, por su apoyo,  
paciencia y dedicación en el desarrollo de nuestra tesis de investigación. Los Autores.

v

INDICE DE CONTENIDO Pág. DEDICATORIA..... iii  
AGRADECIMIENTO..... iv INDICE CONTENIDOS..... v  
INDICE TABLAS ..... vi INDICE FIGURAS ..... vii  
RESUMEN ..... viii ABSTRACT ..... ix  
INTRODUCCIÓN..... x CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA  
..... 11 2.1.  
Formulación de problema ..... 12 2.2. Objetivos de la investigación ..... 13  
2.3.  
Hipótesis..... 13 2.4. Variables ..... 14 2.5.  
Operacionalización de variables ..... 15 2.6. Justificación e importancia .....  
16 CAPITULO II MARCO TEORICO..... 17 2.1. Antecedentes del  
estudio ..... 17 2.2. Planteamientos teóricos ..... 20 2.3.  
Definición de términos básicos ..... 27 CAPITULO III MARCO  
METODOLOGICO..... 29 3.1. Método de investigación ..... 29 3.2.  
Población y muestra ..... 30 3.3. Instrumentos para recolección de datos  
..... 32 3.4. Procesamiento y tratamiento de los datos ..... 32 CAPITULO IV RESUTADOS Y  
DISCUSIONES..... 34 4.1. Resultados ..... 34  
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 62 5.1. Conclusiones  
..... 62 5.2. Recomendaciones ..... 63 BIBLIOGRAFÍA  
..... 64 ANEXO ..... 66

vi INDICE DE TABLAS Pág. Tabla 1. ¿

Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea? 34  
Tabla 2. ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? 36  
Tabla 3. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea? 38  
Tabla 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo? 40  
Tabla 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado? 42  
Tabla 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo? 44  
Tabla 7. ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados? 46  
Tabla 8. ¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos? 48  
Tabla 9. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada? 50  
Tabla 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea? 52  
Tabla 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea? 54  
Tabla 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo? 56  
Tabla 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos? 58  
Tabla 14. Correlaciones de hipótesis general 60

vii INDICE DE FIGURAS Pág. Figura 1. ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea? 35  
Figura 2. ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? 37  
Figura 3. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea? 39  
Figura 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo? 41  
Figura 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado? 43  
Figura 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo? 45  
Figura 7. ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados? 47  
Figura 8. ¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos? 49  
Figura 9. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada? 51  
Figura 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea? 53  
Figura 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea? 55  
Figura 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo? 57  
Figura 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos? 58

viii RESUMEN La investigación desarrollada tiene como

finalidad corroborar la  
relación existente

entre la variable 1 talento humano y la variable 2

desempeño laboral de los trabajadores de  
la Municipalidad Distrital

de Masisea en el año 2022, la investigación

es descriptiva - correlacional y de diseño no experimental, la muestra

fue de 40 encuestados del

Municipio de Masisea,

para el recojo de información y procesamiento de datos se empleó un cuestionario con 13 ítems. Los resultados

obtenidos se plasmó en tables de frecuencias y gráficos estadísticos de cara reactivos; así también en la tabla 14 se

trabajó la prueba de hipótesis Rho Spearman, obteniendo un resultados con

un

Coefficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741

y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación

de la prueba aplicada

se concluye que existe una correlación moderada significativa entre las variables

de estudio,

el talento humano

y el desempeño laboral,

por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

Palabras claves: Talento Humano y desempeño laboral.

ix

ABSTRACT The

purpose of the research developed

is to corroborate the relationship between variable 1 human talent and variable 2 job performance of the workers of

the

District Municipality of

Masisea

in the year 2022, the research is descriptive - correlational and non-experimental design, the sample It was 40 respondents from the Municipality of Masisea, for the collection of information and data processing a questionnaire with 13 items was used. The results obtained were reflected in frequency tables and statistical graphs of reactive faces; Likewise, in table 14 the Rho Spearman hypothesis test was worked on, obtaining results with

a  
Correlation coefficient between variable 1 and 2 is 0.741 and its Sig.= 0.004 and according to the estimation scale of the applied test, concludes that there is a significant moderate correlation between the study variables, human talent and job performance, therefore, the null or research hypothesis is accepted and the alternative research hypothesis is rejected.

Keywords:

Human Talent and job performance.

x INTRODUCCION

El presente estudio tiene por finalidad corroborar si existe un grado de relación significativa entre la variable talento humano y desempeño laboral,

así como determinar su relación que existente entre ambas variables de estudio.

La estructura de la investigación se ajusta al Reglamento de Grados y títulos de la FCEAyC-UNU que está constituida de la manera siguiente: En el capítulo I, problemática con un enfoque cuantitativo, se plantean los problemas, objetivos, hipótesis, justificación e importancia de la investigación, viabilidad y limitaciones de la investigación. En el capítulo II, marco teórico, antecedentes internacional y nacional relacionadas al tema de investigación, bases teóricas, y las definiciones básicas de la investigación. En el capítulo III, marco metodológico, que comprende el método de investigación, diseño, esquema, población y muestra, instrumento de recolección de datos y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. En el capítulo IV, resultados y discusiones del trabajo de campo mediante tablas y figuras. Capítulo V, se presentan las discusiones de resultados. Descripción y análisis de resultados de hipótesis Conclusiones. Sugerencia. Anexos

11

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante el 2021

se observó un fuerte déficit en el desempeño laboral de profesionales en sectores como entretenimiento, turismo y, sobre todo, servicios, porque son rubros que dependen de, prácticamente, cualquier medida nueva que se dicte en el contexto de la pandemia. Aunque todavía sufren varias restricciones, se espera que el déficit disminuya en el transcurso del 2022, con el levantamiento progresivo de las restricciones y el avance de las campañas de vacunación. Más allá de un sector específico, la pandemia también ha impulsado el desarrollo de habilidades blandas y duras en el perfil de los profesionales peruanos. Hoy más que nunca se necesita de una capacidad de liderazgo y de empatía para entender que tanto los trabajadores como los gerentes de la organización pueden atravesar situaciones difíciles en el escenario actual. Otro aspecto clave es el incremento de la remuneración mínima vital (RMV) para el 2022 que el Gobierno ha planteado desde hace algunos meses. En la situación actual, sería más recomendable trabajar, primero, en recuperar de manera formal los puestos de trabajo que se perdieron desde el inicio de la pandemia. Ello implica asegurar el pago de la actual RMV y los derechos laborales para cuidar la salud de los trabajadores. A nivel local, el distrito de Masisea también se ha visto afecta por las medidas restrictivas de bioseguridad impuestas por estado peruano, por ello hoy en día se puede observar que el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea no ha sido la más 12 óptima, es así que a medida que se iba retirando las medidas restrictivas en atención a usuarios, se pudo ir observando la mejora de desempeño laboral de los trabajadores, es por eso que presenta este estudio titulada:

El talento humano

y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022;

estudio que nos permitirá medir la importancia

de del talento humano en la Municipalidad Distrital de Masisea para así poder medir el desempeño laboral de sus trabajadores por parte de

los usuarios. 1.1

Formulación de problema En

base a la problemática descrita párrafos anteriores, se propone la siguiente pregunta de investigación: 1.1.1 Problema General: ¿

Cuál es

la

relación

que

existe entre

el

talento humano y

el desempeño laboral de los trabajadores

de

la Municipalidad Distrital

de Masisea, 2022? 1.1.2 Problemas específicos: • ¿Cuál es la relación

que existe entre

el conocimiento y el desempeño

laboral

de los trabajadores de

la

Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? • ¿Cuál

es

la relación que

existe entre

las capacidades

y

el desempeño laboral de los trabajadores

de la

Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? • ¿

Cuál es la

relación

que existe entre la motivación y

el

desempeño laboral de los trabajadores de

la

Municipalidad

Distrital

de Masisea, 2022?

13 1.2

Objetivos de

la investigación 1.2.1

Objetivo General: • Determinar la relación que

existe entre

el talento humano y

el

desempeño laboral

de los trabajadores de

la

Municipalidad

Distrital de Masisea, 2022. 1.2.2

Objetivos Específicos: •

Determinar

la relación que existe entre

el conocimiento y el desempeño laboral

de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. •

Determinar la relación que existe entre las capacidades

y  
el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. •  
Determinar la relación que existe entre la motivación y  
el desempeño  
laboral  
de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital  
de Masisea, 2022. 1.3  
Hipótesis y/o sistema de  
hipótesis 1.3.1 Hipótesis general • Existe relación significativa  
entre  
el talento humano y el desempeño laboral de  
los trabajadores de la Municipalidad  
Distrital  
de Masisea, 2022.  
14 1.3.2 Hipótesis específicas • He1: "  
Existe relación significativa  
entre  
el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital  
de Masisea, 2022." •  
Ha1: "  
No  
existe relación significativa entre el  
conocimiento  
y  
el  
desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Masisea, 2022" • He2: "Existe relación significativa entre  
las capacidades  
y el desempeño laboral de los trabajadores de  
la  
Municipalidad Distrital  
de Masisea, 2022" • Ha2: "No relación significativa entre  
las capacidades  
y  
el desempeño laboral de los trabajadores de  
la Municipalidad Distrital  
de Masisea, 2022" • He3: "Existe relación significativa entre  
la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Masisea, 2022" • Ha3: "No existe relación significativa entre la  
motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad  
Distrital  
de Masisea, 2022" 1.4  
Variables V1: Talento Humano Dimensiones: ❖ D1: Conocimiento ❖ D2: Capacidades ❖ D3: Motivación  
15 V2: Desempeño Laboral Dimensiones: ❖ D1: Calidad  
del trabajo ❖ D2: Compromiso Institucional ❖ D3: Liderazgo 1.5  
Operacionalización de variables  
Tabla 1. Operacionalización de las variables. Variables Dimensiones Indicadores Escala Ítems Variable 1.  
Talento Humano 1. Conocimiento • Adquisición del conocimiento • Aplicaciones del conocimiento • Orientación a  
resultados Ordina: • No se cumple (1) • Se cumple en forma insuficiente (2) • Se cumple de forma aceptable (3) • Se  
cumple plenamente (4) 2. Capacidades • Programas de capacitación • Evaluación de desempeño • Compensación 3.  
Motivación • Seguridad en el trabajo • Oportunidad de desarrollo Variable 2 Desempeño Laboral 1. Calidad del trabajo •  
Competitividad • Eficacia y eficiencia  
Ordina: • Totalmente en desacuerdo (1) • En desacuerdo (2) • De acuerdo (3) • Totalmente de acuerdo (4) 2. Compromiso  
Institucional • Compromiso 3. Liderazgo • Liderazgo

16 1.6

Justificación e Importancia Se justifica en lo: Académico, social y practica Académico:

La investigación desarrollada va permitir contribuir como referencia de otros estudios de investigación afines al tema. Por otro lado, serviría como referencias bibliográficas para futuras investigaciones. Social: El estudio desarrollado servirá como referencia a instituciones públicas y privadas para la toma de decisiones, toda vez si se presenta un problema similar al estudio. Práctica: En la practica la investigación busca afianzar los conocimientos adquiridos del investigador mediante la toma de decisiones y recomendaciones que puede dar en el presente estudio, y según sus variables utilizadas. Importancia El estudio mediate el análisis de resultados adquiridos busca corroborar la existencia de una relación entre las variable trabajadas, como son: El talento humano y el desempeño laboral.

17 CAPITULO II MARCO TEORICO 2.1 Antecedentes del Estudio 2.1.1 Internacionales Albán, W. (2020). "Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez" Proyecto Investigativo Previo a la Obtención del Título de Ingeniero Comercial Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. El estudio tiene como objetivo determinar como la gestión de talento humano incide en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez, se ejecuta una investigación documental, donde se tomarán como referencia conceptos de autores nacionales e internacionales sobre la gestión de talento humano y el rendimiento financiero. Las conclusiones de esta investigación fueron las siguientes: • Se ha determinado que la investigación ha permitido identificar las debilidades de la empresa Álvarez en lo que respecta a

la gestión del Talento Humano, • La gestión del Talento Humano

en la empresa Álvarez es de tipo familiar, basado en la experiencia, mas no en conocimientos científicos administrativos, por lo cual la toma de decisiones no es la adecuada y afecta a su gestión. • El talento humano que labora en esta unidad económica de tipo comercial no ha sido capacitado para el desarrollo de sus actividades específicas, por lo cual no existe eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades.

18 Muñoz, (2018) concluye que el 73% expresan que en el proceso de reclutamiento las fuentes con las que fueron reclutados fueron externo y no se sientes satisfecho, con el trabajo que realizan, lo hacen solo por cumplir según el chi cuadrada con el nivel de significancia de 0,05; equivalente al 95 % de confianza. Así mismo se muestra 83% expresan que el proceso de selección de personal lo realiza de manera discrecional lo cual carece de instrumentos técnicos y el personal realiza su trabajo por cumplir y no procura innovar procesos para la ejecución de su trabajo con calidad, lo cual repercute al incumplimiento de metas y resultados. Según la chi cuadrada con el nivel de significancia de 0,05; equivalente al 95 % de confianza. Entonces la hipótesis queda comprobada. Por lo tanto, podemos decir la empresa no cuenta con manuales de descripción y análisis de puestos que proporcionen la información necesaria para la provisión del personal que permita identificar en los postulantes las características requeridas para el desempeño del puesto; lo que dificulta que se realice un proceso de selección acorde a las necesidades de la empresa. 2.1.2 Nacionales De la Cruz, H. (2009), en su tesis titulada "La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga", Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Perú, Ayacucho.

19 La función de personal en las instituciones financieras de Huamanga, está mal orientado, resumido en los siguientes aspectos: que el potencial humano es considerado un complemento no estratégico, enfocada a cuestiones operativas. Las gestiones de potencial humano en estas instituciones financieras no enfatizan en la cultura de añadir valor a los servicios, desgano generalizado y falta de imaginación creativa. Los empleados no están motivados, no tienen los incentivos esperados, sin estímulos, no son reconocidos a los esfuerzos que realizan en el trabajo operativo, esta situación problemática repercute de manera negativa en los desempeños laborales. Los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos

20 organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica. Gianella (2017) desarrollaron la tesis titulada "Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016", Tesis para optar el grado de Magister en gestión de los servicios de salud.

Planteó

como objetivo determinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad laboral. Esta investigación



deductiva– descriptiva realizada a 275 profesionales, cuya muestra es de 200 colaboradores en las áreas de enfermería y obstetricia. Utilizando como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación indicaron que el 36% piensa que la gestión del talento humano es regular, el 33% considera que es mala y el 31% considera que es buena; de la misma manera, concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas respectivas del nosocomio en estudio. 2.2

Planteamientos Teóricos 2.2.1. Definición de Variable 1. El talento Humano Santos, A. C. (2010) definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización.

21 Podemos entender al talento humano como la sumatoria de competencias y habilidades de una persona.

Generalmente, estas características son las que le permiten un crecimiento organizacional y un valor agregado en el trabajo. Las empresas tienen el gran reto de identificar y potenciar el talento de sus colaboradores; permitiendo una construcción de un ambiente laboral enérgico y poderoso. Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Luz Vallejo Chávez, en su libro 'Gestión del Talento Humano' presenta una serie de competencias a identificar y potenciar: ✓ Conocimiento: El conocimiento, entendido por la autora, se define como "el resultado de aprender de forma continua". ✓ Habilidad: En este punto, el individuo tiene la capacidad de aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas. Generalmente, esta es desarrollada con el tiempo y con la práctica de sus funciones específicas. ✓ Juicio: Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos y definir prioridades. ✓ Actitud: Muy evaluada últimamente, la actitud le permite al trabajador alcanzar y superar metas. Según Luz Vallejo Chávez no es más que "saber hacer que ocurran las cosas" La importancia de la gestión del talento humano El concepto de talento humano hace referencia a la capacidad productiva de una empresa en base a la calidad de formación de sus

22 colaboradores y a su experiencia de trabajo. En cuanto a su importancia, esta reside en reconocer el papel clave que juegan los trabajadores en la realización de las tareas imprescindibles para el éxito de la empresa. Después de todo, mientras más capaz sea el equipo humano, las labores que se llevan a cabo dentro de una organización serán realizadas con mayor eficiencia y los objetivos que se tengan podrán cumplirse. ❖ Dimensión Conocimiento El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia. Se refiere, pues, a lo que resulta de un proceso de aprendizaje. Por otro lado, la gestión del conocimiento se define ampliamente como un conjunto de actividades y procesos que fortalecen el intercambio de información y experticia dentro de una organización o grupo de profesionales, con el fin de mejorar el rendimiento de la organización o los resultados de un proyecto. A lo largo de tiempo, esta acumulación de experiencias y aprendizajes sirve para construir una base de conocimiento compartido con el potencial de facilitar la ejecución del trabajo y acelerar la innovación. Asimismo, la administración del conocimiento puede definirse en su sentido más amplio como el proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de una organización, este concepto se refiere a un enfoque multidisciplinario para lograr los objetivos de la

23 organización mediante las mejores prácticas en el uso de los conocimientos. ❖ Dimensión Capacidades Capacidad para gestionar y administrar los recursos (financieros, tecnológicos, materiales, humanos) para la consecución de objetivos del puesto, el área o de la Institución, utilizando las herramientas y el proceso administrativo de forma eficiente. La capacidad empresarial, por tanto, se incluye dentro de los factores de producción conocidos, junto a tierra, trabajo y capital. Dicha capacidad puede definirse como todo el conocimiento, así como las herramientas, que posee un empresario para gestionar y generar riqueza a través de la actividad que ejerce. De esta forma, los empresarios poseen ideas, las llevan a cabo y asumen los riesgos que estos planteamientos conllevan. ❖ Dimensión Motivación Según Stoner (1.996) define la motivación como "Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen". Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que

24 empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso. Por su parte, Chiavenato (2.000) la define como "el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea". Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que este viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación. 2.2.2. Definición de Variable 2.

Desempeño Laboral. Según Chiavenato (2000) define

el desempeño laboral: Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los

objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una

organización. (p.359). Por otra parte, Echeverría, (2009) afirma que el desempeño laboral: Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo.

Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p.155). El

autor describe el desempeño laboral como un valor que se espera que el colaborador contribuya a la 25 empresa, este aporte estará influenciado por la conducta que pueda tener a lo largo del paso de una organización. El autor menciona que el desempeño laboral es el aporte que el individuo da a la empresa para el logro de los objetivos. Es decir, el desempeño de los colaboradores se ve reflejado tanto por su trabajo como por su comportamiento. Asimismo, el desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos. Se trata de una evaluación a nivel individual, que toma en cuenta sus competencias profesionales y sus habilidades personales. Generalmente, el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía. La definición de desempeño laboral puede parecer sencilla a primera vista: se trata de qué tan bien o mal hacen los empleados su trabajo. Pero cuando se considera el impacto que este concepto tiene en el negocio, es esencial tener una mirada más profunda. ❖ Dimensión Calidad del trabajo Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el 26 otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial. ❖ Dimensión Compromiso Institucional El compromiso organizacional hace referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos. El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos. ❖

Dimensión Liderazgo De acuerdo con Hunter (1999), el "Liderazgo es - El arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común". Dos conceptos más relacionados íntimamente con esta definición son el Poder y la Autoridad, definiéndonos Hunter (1999) "Poder - La capacidad de forzar o coaccionar a alguien, para que éste, aunque preferiría no 27 hacerla, haga tu voluntad debido a tu posición o tu fuerza." "Autoridad - El arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieres debido a tu influencia personal." Según Robbins y Coulter (2000), "Liderazgo: Capacidad de influir sobre un grupo afín de encauzarlo hacia el logro de sus metas", también definen "Líderes: Personas que tienen la capacidad de influir en otros y que poseen autoridad administrativa". Robbins (1999) define "Liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas". El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades. 2.3 Definición de términos básicos.

Calidad del trabajo. Chiavenato (2009, p. 275) lo define como el nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno laboral y promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores. Su medición es importante porque afecta a la productividad quiere decir que un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue los objetivos establecidos. En este sentido, la calidad en el trabajo está relacionada con la eficiencia:

28 un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial. Liderazgo y Trabajo en Equipo. El liderazgo también definido como la "actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo". Como grupo se entiende cualquier tipo de organización, entendida en adelante como cualquier conjunto, sector o grupo que la compone. (Flores, 2017), El liderazgo sigue un proceso que genera resultados. Retención De Talento: Acción de incorporar a la gestión estratégica de la empresa un modelo adecuado que favorezca la posibilidad de atraer, motivar y conservar a los profesionales que agregan un alto porcentaje de valor a los procesos empresariales. Calidad: Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le refiere la capacidad para satisfacer necesidades explícitas o implícitas. Calidad Laboral: Situación laboral en la que se disfruta un buen trabajo, una buena paga e incentivos, el trabajo es interesante y se puede conseguir promociones profesionales.

## CAPITULO

III MARCO METODOLOGICO 3.1. Método de Investigación Descriptiva y correlacional. De acuerdo con Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 60), publicado por (Tesis de investigación, 2015), relatar en términos metodológicos consiste en mostrar todas las características del fenómeno que se estudia.

El diseño utilizado es la

descriptivo transeccional correlacional según (Hernández et al., 1998). No experimental debido a que no realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo.

Donde: O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio. X = Variable 1: Talento Humano r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio. Y = Variable 2:

Desempeño laboral

30 3.2.

Población y Muestra 3.2.1. Población Según Tamayo (2012)

señala que

la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Por ende en el presente tiene como población a 40 trabajadores de la Municipio de Masisea

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen. 3.2.2.

Muestra La

muestra

Según Tamayo y Tamayo (2012), es el grupo personas que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico " (p.38) La investigación desarrollada está conformada por el total del universo (40). 3.2.3.

Muestreo No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio es censal. Se realizó con un muestreo censal o poblacional a criterio del investigador, al ser la muestra igual a la población.

31 3.2.4. Procedimiento de recolección de datos La

información se va a

recabar

a través del cuestionario auto administrado, de acuerdo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos, pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envió (correo tradicional, correo electrónico y pagina web o blog), para el caso nuestro fue individual. 3.3.

Instrumentos

para

Recolección de Datos Se elaborará un instrumento mediante la técnica de encuesta (cuestionario de preguntas cerradas) de acuerdo

con (

Normas APA, 2017),

las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p.96). 3.4.

Procesamiento

de datos Lugo de aplicación

del cuestionario se procedió a procesar los datos y

a través del programa

Excel y el programa estadístico SPSS versión 24 se

elaboraron

tablas de frecuencias, gráficos estadísticos

y la prueba de Rho Spearman.

Las

tablas de frecuencias y gráficos estadísticos correspondientes son de cada pregunta de acuerdo a las dimensiones planteadas en estudio.

32 3.5.

Tratamiento de datos

La metodología del análisis y presentación de datos es la siguiente: -

Los datos fueron ordenado y tabulado, se analizaron las preguntas respectivas empleando tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, para poder visualizar de manera más precisa los resultados obtenidos. - Posteriormente se aplicó la prueba de Rho de Spearman, para corroborar la existencia de una

relación entre las variables de estudio, de igual forma se

trabajó con un nivel de significación de 0.05. Por último, se usó del Software Estadístico SPSS 25.0, y

se decidirá

la

aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo

con el

valor "p" obtenido, es decir si: Si el valor "p" es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se

rechaza la hipótesis alterna. Si el valor "p" es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la

hipótesis de investigación.

33

#### CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSION 4.1. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados estadísticos del procesamiento de datos del

instrumentos de estudio, se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos estadísticos y, por medio del software estadístico

SPSS 25.0, se realizó la prueba de hipótesis a través del coeficiente Rho de Spearman; los mismos que determinaron la

afirmación de la hipótesis planteada, titulada "

El talento humano y su incidencia en el

desempeño laboral de los trabajadores de

la Municipalidad Distrital

de Masisea, 2022" 4.1.1.

Descripción y análisis de resultados para los objetivos, según pregunta. Tabla 1. ¿

Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea?

Frecuencia Porcentaje Válido No se cumple 6 15,0 Se cumple en forma insuficiente 16 40,0 Se cumple de forma

aceptable 10 25,0 Se cumple plenamente 8 20,0 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

34 Figura 1. ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de

Masisea? Fuente: Tabla 1. Interpretación: Según el grafico 1 se tiene: De un total de 40 trabajadores, el 15% (5

trabajadores) indican que no se cumple en el Municipio de Masisea que retienen el conocimiento y las buenas prácticas

que se aplican dentro en la Municipio de Masisea, el 40% (16 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 25% (10

trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 20% (8 encuestados) cumplen plenamente.

35 Tabla 2. ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? Frecuencia Porcentaje Válido

No se cumple 3 7,5 Se cumple en forma insuficiente 21 52,5 Se cumple de forma aceptable 14 35,0 Se cumple

plenamente 2 5,0 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

36 Figura 2. ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? Fuente: Tabla. 2.

Interpretación: Según el grafico 2 se tiene: De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el

Municipio de Masisea no se cumple que aplican sus conocimientos de los instrumentos de gestión en su trabajo diario,

el 35% (14 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 5% (2 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 20% (8

encuestados) cumplen plenamente. .

37 Tabla 3. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de

Masisea? Frecuencia Porcentaje Válido No se cumple 4 10,0 Se cumple en forma insuficiente 24 60,0 Se cumple de

forma aceptable 8 20,0 Se cumple plenamente 4 10,0 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

38 Figura 3. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de

la Municipalidad Distrital de Masisea? Fuente: Tabla 3. Interpretación: Del grafico 3 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 10% (4

trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen los procesos de los instrumentos de gestión, el 60%

(24 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 20% (8 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4

encuestados) cumplen plenamente.

39 Tabla 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo? Frecuencia Porcentaje Válido No

se cumple 1 2,5 Se cumple en forma insuficiente 26 65,0 Se cumple de forma aceptable 12 30,0 Se cumple plenamente 1

2,5 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

40 Figura 4. ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones

que realizo? Fuente: Tabla 4. Interpretación: Del grafico 4 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 2, 5% (1 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que las capacitaciones que reciben están relacionadas con las funciones que realizo, el 30% (12 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 2, 5% (1 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4 encuestados) cumplen plenamente.

41 Tabla 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado? Frecuencia Porcentaje Válido Se cumple en forma insuficiente 23 57,5 Se cumple de forma aceptable 13 32,5 Se cumple plenamente 4 10,0 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

42 Figura 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado? Fuente: Tabla 5.

Interpretación: De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que hay un programa de capacitación adecuado, el 57, 5% (23 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 32, 5% (13 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4 encuestados) cumplen plenamente.

43 Tabla 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo? Frecuencia Porcentaje Válido No se cumple 3 7,5 Se cumple en forma insuficiente 25 62,5 Se cumple de forma aceptable 12 30,0

Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

44 Figura 6. ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo? Fuente: Tabla 6. Interpretación: Del grafico 6 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que la capacitación que reciben mejora su desempeño en el trabajo, el 62, 5% (25 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 30% (12 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 0% (0 encuestados) cumplen plenamente.

45 Tabla 7. ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados? Frecuencia Porcentaje Válido Se cumple en forma insuficiente 22 55,0 Se cumple de forma aceptable 15 37,5 Se cumple plenamente 3 7,5

Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

46 Figura 7. ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados? Fuente: Tabla 7.

Interpretación: Del grafico 7 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que en las áreas de trabajo se reconoce el logro de resultados, el 55% (22 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 37, 5% (15 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 7, 5% (3 encuestados) cumplen plenamente.

47 Tabla 8. ¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos? Frecuencia Porcentaje Válido No se cumple 2 5,0 Se cumple en forma insuficiente 29 72,5 Se cumple de forma aceptable 6 15,0 Se cumple plenamente 3 7,5 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

48 Figura 8. ¿Cree usted considera que al motivar al

personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos? Fuente: Tabla 8. Interpretación: Del grafico 8 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 5% (2 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores consideran que al motivar al personal obtiene mejores resultados económicos, el 72, 5% (29 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 15% (6 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 7, 5% (3 encuestados) cumplen plenamente.

49 Tabla 9. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada? Frecuencia Porcentaje Válido Se cumple en forma insuficiente 30 75,0 Se cumple de forma aceptable 6 15,0 Se cumple plenamente 4 10,0 Total 40 100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

50 Figura 9. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada? Fuente: Tabla 9.

Interpretación: Del grafico 9 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores reconocen habitualmente la buena labor realizada, el 75% (30 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 15% (6 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 10% (4 encuestados) cumplen plenamente.

51 Tabla 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea? Frecuencia Porcentaje Válido No se cumple 3 7,5 Se cumple en forma insuficiente 29 72,5 Se cumple de forma aceptable 7 17,5 Se cumple plenamente 1 2,5 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 12/08/2022

52 Figura 10. ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en

la Municipalidad Distrital de Masisea? Fuente: Tabla 10. Interpretación: Del grafico 10 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3

trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores están satisfechos con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo, el 72, 5% (29 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 17, 5% (7 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente.

53 Tabla 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea? Frecuencia Porcentaje Válido No se cumple 1 2,5 Se cumple en forma insuficiente 28 70,0 Se cumple de forma aceptable 11 27,5 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

54 Figura 11. ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea? Fuente: Tabla 11. Interpretación: Del gráfico 11 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 2, 5% (1 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores tienen conocimiento sobre la estructura orgánica, el 70% (28 trabajadores) cumplen en forma insuficiente, el 27, 5% (11 trabajadores) cumplen en forma aceptable y el 0% (0 encuestados) cumplen plenamente.

55 Tabla 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo? Frecuencia Porcentaje Válido Se cumple en forma insuficiente 25 62,5 Se cumple de forma aceptable 14 35,0 Se cumple plenamente 1 2,5 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

56 Figura 12. ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo? Fuente: Tabla 12. Interpretación: Del gráfico 12 se observa los siguientes resultados: De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores son capacitados sobre su área de trabajo, el 62, 5% (25 trabajadores) cumplen en forma insuficiente, el 35% (14 trabajadores) cumplen en forma aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente.

57 Tabla 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos? Frecuencia Porcentaje Válido No se cumple 3 7,5 Se cumple en forma insuficiente 23 57,5 Se cumple de forma aceptable 13 32,5 Se cumple plenamente 1 2,5 Total 40 100,0 Fuente: Cuestionario aplicado el 22/08/2022

58 Figura 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos?

Fuente: Tabla 13. Interpretación: Del gráfico 13 se observa los siguientes resultados:

De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores conocen que la estructura de sus áreas es la adecuada para cumplir sus objetivos, el 57, 5% (23 trabajadores) cumplen en forma insuficiente, el 32, 5% (13 trabajadores) cumplen en forma aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente.

59 4.1.2.

Descripción y análisis de resultados de hipótesis El estadístico aplicado para corroborar la hipótesis en este estudio corresponde

a la prueba de Rho de Spearman, dicha prueba busca determinar la relación entre las variables de estudio, se trabajó con un nivel de significación

de 0.05. Al fin de obtener los

resultados descriptivos,

se usó del Software Estadístico SPSS 25.0, y se decidieron la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo al valor "p" obtenido, es decir si: Si el valor "p" es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna. Si el valor "p" es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis de investigación

a.

Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre la Variable 1

Talento Humano vs Variable 2

Desempeño laboral

en la Municipalidad Distrital

de Masisea, 2022.

Tabla 14: Correlaciones Correlaciones V1.

Talento Humano V2. Desempeño laboral

Rho de Spearman V1. Talento Humano

Coefficiente de correlación 1,000 ,741 \*\* Sig. (bilateral) . ,004 N 40 40 V2.

Desempeño

laboral

Coefficiente de correlación ,741 \*\* 1,000 Sig. (bilateral) ,004 . N 40 40 \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

60

Contrastación de

hipótesis general: H1: Existe relación significativa

entre

el

talento humano y  
el desempeño  
laboral de los trabajadores de

100%

**MATCHING BLOCK 1/14**

SA

UNU\_CONTABILIDAD\_2022 - MILENA\_V2.pdf  
(D128519230)

la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. Ha: No existe relación significativa entre el

talento humano  
y el desempeño laboral de  
los  
trabajadores de

100%

**MATCHING BLOCK 2/14**

SA

UNU\_ADMINISTRACIÓN\_TESIS\_2022\_LAURA \_ GARCIA\_V  
... (D143554881)

la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. Decisión: El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio,

el talento humano y el desempeño laboral, en la Municipio de

89%

**MATCHING BLOCK 3/14**

SA

UNU\_ADMINISTRACIÓN\_TESIS\_2022\_LAURA \_ GARCIA\_V  
... (D143554881)

Masisea, 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación. 61 CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 5.1. CONCLUSIONES Que mediante los resultados

referente a los 13 reactivos y según la tabla 10 podemos se afirma que: de un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 trabajadores) indican que el Municipio de Masisea no se cumplen que los trabajadores están satisfechos con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo, el 72, 5% (29 trabajadores) cumplen en forme insuficiente, el 17, 5% (7 trabajadores) cumplen en forme aceptable y el 2, 5% (1 encuestados) cumplen plenamente. Asimismo, y según las hipótesis planteadas y prueba de hipótesis vistas en la tabla 1, se concluye que:

100%

**MATCHING BLOCK 4/14**

SA

UNU\_ADMINISTRACIÓN\_TESIS\_2022\_LAURA \_ GARCIA\_V  
... (D143554881)

El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio,

el talento humano y el desempeño laboral, en la Municipio de  
Masisea, 2022,

66%

**MATCHING BLOCK 6/14**

SA

UNU\_CONTABILIDAD\_TESIS\_2021\_JACK\_V01.pdf  
(D123480639)

por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación. Finalmente se concluye en el estudio de investigación lo siguiente: existe una correlación moderada significativa entre la variable

el talento humano y el desempeño laboral  
en el Municipio Distrital de Masisea, 2022.

62 5.2. RECOMENDACIONES Se recomienda al Municipio de Masisea realizar jornadas de sensibilización en temas referentes al Talento humano y motivación de trabajadores para generar en ellos la mejora continua de sus capacidades y, así les pueda permitir obtener mejores resultados, cumplir de una manera más sencilla con todas sus metas trazada en el área donde se desempeña. Realizar en el Municipio como mejora continua, evaluaciones periódicas de desempeño laboral, toda vez que es una indicador que permite gestionar las acciones de mejoras de los trabajadores en las diferentes áreas del Municipio, y eso les permitirá cumplir con sus objetivos y medir sus desempeño.

63 BIBLIOGRAFIA Albán,P W. (2020). Gestión de talento humano y su incidencia en el rendimiento financiero de la empresa Álvarez (Proyecto Investigativo Previo a la Obtención del Título de Ingeniero Comercial). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Muñoz, D. (2018).

96%

**MATCHING BLOCK 7/14**

SA

INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flowes.pdf (D112201658)

Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la

Supervisión de la Empresa QUICKSA-2017. Puno: Tesis de Posgrado. De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú. Gianella Carbajal, G. R. (2017). Gestión de talento humano. Lima. Santos, A. C. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. Chiavenato, I. (2009). Gestion del talento huamano, El nuevo papel de los recursos humanos. Flores. (2017). Incidencia de la Gestion del talento Humano en el desempeño laboral. Madriz Nicaragua. Chiavenato, I. (2000). Admisnitracion De Recursos Humanos. Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICAN EDITORIAL S.A DE CV. Echeverria, P. (2009). Psicología de la Organización. Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill. 64

Hunter, James C., "La paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo". Editorial Barcelona: Empresa activa, 1999. Robbins, S. y Coulter, M. (2000). Comportamiento organizacional. México. Prentince Hall-Hispanoamericana

92%

**MATCHING BLOCK 5/14**

SA

UNU\_ADMINISTRACIÓN\_2022\_TESIS\_KARINA-MENESES\_V ... (D144016684)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2015). Metodología de la Investigación (Vol. 6ta Edicion). Mexico: McGRAW- HILL/INTERAMERICANA.

Hernández Sampieri, R. y CORTÉS, B. (1988). Metodología de la Investigación. México, DF: Universidad Anáhuac. Cuadernos del CIC, vol. 3.

Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de

66%

**MATCHING BLOCK 13/14**

SA

UNU\_ECONOMIA\_TESIS\_2021\_OCTAVIO\_V01.pdf (D123479495)

la investigación científica (Vol. 4ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Hernández, Fernández, & Baptista, 2010. Metodología de la Investigación (Vol. 7ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. 65 ANEXOS 66 Anexo 1: matriz de consistencia "

EL  
TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE

100%

**MATCHING BLOCK 8/14**

SA

UNU\_CONTABILIDAD\_2022 - MILENA\_V2.pdf (D128519230)

LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2022." PROBLEMA OBJETIVOS HIPOTESIS METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN VARIABLES PROBLEMA GENERAL ¿

Cuál es  
la

50%

**MATCHING BLOCK 9/14**

SA

UNU\_POSGRADO\_2022\_T\_ROSAPAREDES\_V1.pdf (D138078875)

relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? PROBLEMASPECÍFICOS 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre

la motivación



y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. 2. Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. HIPÓTESIS ESPECIFICAS 1. He1: "Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022." 2. He2: "Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022" 3. He3: "Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Masisea, 2022" .

DISEÑO No experimental, de tipo descriptivo correlacional. ESQUEMA Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. X=V1 =

El talento humano Y=V2 = Desempeño laboral VARIABLE 1: El talento humano. Dimensiones: ❖ Conocimiento ❖ Capacidades ❖ Motivación

VARIABLE 2: Desempeño laboral. Dimensiones: ❖ Calidad del trabajo ❖ Compromiso Institucional ❖ Liderazgo 67 ANEXO 2 Cuestionario de medición de la variable talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022 Finalidad: Estimado(a) cliente el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la opinión relacionado al talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir, según la siguiente escala: 1:

No se cumple 2: Se cumple en forma insuficiente 3: Se cumple de forma aceptable 4: Se cumple plenamente

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales. N° Ítems y/o reactivos relacionados a estrategias de marketing y su relación con el Incremento de ventas de la empresa multiservicios R&V, Distrito de Yarinacocha Puntuación 1 2 3 4 5

Variable 1. Talento Humano: Dimensión Conocimiento 01 ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la Municipalidad Distrital de Masisea? 02 ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? 03 ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la Municipalidad Distrital de Masisea? Variable 1. Talento Humano: Dimensión Capacidades 04 ¿La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo? 05 ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea hay un programa de capacitación adecuado? 06 ¿La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo? Variable 1. Talento Humano: Dimensión Motivación 07 ¿En las áreas de la Municipalidad Distrital de Masisea se reconoce el logro de resultados? 08 ¿Cree usted considera que al motivar al personal la Municipalidad Distrital de Masisea obtiene mejores resultados económicos? 09 ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea reconocen habitualmente la buena labor realizada? Variable 2. Desempeño laboral 10 ¿Qué tan satisfecho esta Ud. con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Masisea? 11 ¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Masisea? 12 ¿La Municipalidad Distrital de Masisea brinda capacitaciones sobre su área de trabajo? 13 ¿En la Municipalidad Distrital de Masisea la estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos? Muchas gracias por su participación...

# Hit and source - focused comparison, Side by Side



**Submitted text**  
by Turnitin  
**Matching text**

As student entered the text in the submitted document.

As the text appears in the source.

| 1/14 | SUBMITTED TEXT  | 14 WORDS | 100% MATCHING TEXT   | 14 WORDS |
|------|---|----------|--|----------|
|      | la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. Ha: No existe relación significativa entre el  |          | la Municipalidad Distrital de Masisea, 2021". • Ha1: "No existe relación significativa entre el  |          |
|      | SA UNU_CONTABILIDAD_2022 - MILENA_V2.pdf (D128519230)   |          |  |          |
| 2/14 | SUBMITTED TEXT  | 51 WORDS | 100% MATCHING TEXT   | 51 WORDS |
|      | la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. Decisión: El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, |          | la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. Decisión: Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.850 y su Sig.= 0.003 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, |          |
|      | SA UNU_ADMINISTRACIÓN_TESIS_2022_LAURA _ GARCIA_V01.pdf (D143554881)  |          |  |          |
| 3/14 | SUBMITTED TEXT  | 46 WORDS | 89% MATCHING TEXT  | 46 WORDS |
|      | Masisea, 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación. 61 CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 5.1. CONCLUSIONES Que mediante los resultados  |          | Masisea, 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación. 68 CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 5.1. CONCLUSIONES Los resultados  |          |
|      | SA UNU_ADMINISTRACIÓN_TESIS_2022_LAURA _ GARCIA_V01.pdf (D143554881)  |          |  |          |
| 4/14 | SUBMITTED TEXT  | 44 WORDS | 100% MATCHING TEXT   | 44 WORDS |
|      | El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.741 y su Sig.= 0.004 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio,  |          | El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0.850 y su Sig.= 0.003 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se pude concluir que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio,   |          |
|      | SA UNU_ADMINISTRACIÓN_TESIS_2022_LAURA _ GARCIA_V01.pdf (D143554881)  |          |  |          |
| 5/14 | SUBMITTED TEXT  | 21 WORDS | 92% MATCHING TEXT  | 21 WORDS |
|      | Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2015). Metodología de la Investigación (Vol. 6ta Edicion). Mexico: McGRAW- HILL/INTERAMERICANA.  |          | Hernández Sampieri, R., Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación (Vol. 6ta Edicion). Mexico: McGRAW- HILL/INTERAMERICANA.   |          |
|      | SA UNU_ADMINISTRACIÓN_2022_TESIS_KARINA-MENESES_V01.pdf (D144016684)  |          |  |          |

|   |                       |   |                          |          |
|---|-----------------------|---|--------------------------|----------|
| <b>6/14</b>   | <b>SUBMITTED TEXT</b> | 38 WORDS  | <b>66% MATCHING TEXT</b> | 38 WORDS |
| <p>por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación. Finalmente se concluye en el estudio de investigación lo siguiente: existe una correlación moderada significativa entre la variable</p> |                       | <p>por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación. • Finalmente se concluye en la Municipalidad Provincial de Padre existe una relación alta significativa entre la variable</p> |                          |          |
| <p><b>SA</b> UNU_CONTABILIDAD_TESIS_2021_JACK_V01.pdf (D123480639)</p>  |                       |   |                          |          |

|  |                       |          |                          |          |
|--|-----------------------|----------|--------------------------|----------|
| <b>7/14</b>  | <b>SUBMITTED TEXT</b> | 16 WORDS | <b>96% MATCHING TEXT</b> | 16 WORDS |
| <p>Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la</p> |                       |          |                          |          |
| <p><b>SA</b> INVESTIGACION FORMATIVA RR.HH-Flowes.pdf (D112201658)</p>                       |                       |          |                          |          |


|  |                       |   |                           |          |
|--|-----------------------|---|---------------------------|----------|
| <b>8/14</b>  | <b>SUBMITTED TEXT</b> | 24 WORDS  | <b>100% MATCHING TEXT</b> | 24 WORDS |
| <p>LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2022." PROBLEMA OBJETIVOS HIPOTESIS METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN VARIABLES PROBLEMA GENERAL ¿</p> |                       | <p>LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MASISEA, 2021" PROBLEMA OBJETIVOS HIPOTESIS METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN VARIABLES PROBLEMA GENERAL ¿</p> |                           |          |
| <p><b>SA</b> UNU_CONTABILIDAD_2022 - MILENA_V2.pdf (D128519230)</p>  |                       |   |                           |          |

|  |                       |   |                          |           |
|--|-----------------------|---|--------------------------|-----------|
| <b>9/14</b>  | <b>SUBMITTED TEXT</b> | 120 WORDS   | <b>50% MATCHING TEXT</b> | 120 WORDS |
| <p>relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre</p> |                       | <p>relación que existe entre la gestión del talento humano el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del de Manantay, 2020. 1.3.2 Objetivos específicos • OE1: Evaluar la relación existe entre necesidad básica personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito Manantay, 2020. • OE2: la relación que existe entre el clima y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrito de Manantay, 2020. • OE3: la relación que existe entre</p> |                          |           |
| <p><b>SA</b> UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875)</p>   |                       |   |                          |           |

| 10/14 | SUBMITTED TEXT  | 207 WORDS | 52% MATCHING TEXT   | 207 WORDS |
|-------|---|-----------|---|-----------|
|       | <p>y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022? OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. 2. Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. HIPÓTESIS ESPECIFICAS 1. He1: "Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022." 2. He2: "Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022" 3. He3: "Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad</p> |           | <p>y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del de Manantay, 2020? 1.3. de la Objetivo general Determinar la relación que existe entre la del talento humano y el desempeño laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrito de Objetivos específicos • OE1: Evaluar relación que existe entre necesidad básica personal y desempeño laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrito de Manantay, 2020. • Identificar la relación que existe entre el clima y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del de Manantay, 2020. • Establecer la relación que existe entre los factores motivantes el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del de Manantay, 2020. 1.4. Hipótesis 1.4.1 general • Existe relación significativa entre la gestión talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del de Manantay, 2020. • Ho: existe relación significativa entre la del talento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Manantay, 2020. 24 1.4.2 Hipótesis específicas • H1: Existe relación significativa entre la necesidad básica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de H2: Existe relación significativa entre el organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad</p> |           |
|       | <p><b>SA</b> UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875)</p>  |           |   |           |

| 11/14 | SUBMITTED TEXT  | 32 WORDS | 100% MATCHING TEXT  | 32 WORDS |
|-------|---|----------|---|----------|
|       | <p>DISEÑO No experimental, de tipo descriptivo correlacional. ESQUEMA Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. X=V1 =</p> |          | <p>DISEÑO No experimental, de tipo descriptivo correlacional. ESQUEMA Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. X=V1 =</p> |          |
|       | <p><b>SA</b> TESIS_2022_ ADMINISTRACIÓN _ JULIO_RAMIREZ_V1.pdf (D143254710)</p>   |          |   |          |

| 12/14 | SUBMITTED TEXT  | 102 WORDS | 58% MATCHING TEXT   | 102 WORDS |
|-------|---|-----------|---|-----------|
|       | <p>VARIABLE 2: Desempeño laboral. Dimensiones: ❖ Calidad del trabajo ❖ Compromiso Institucional ❖ Liderazgo 67 ANEXO 2 Cuestionario de medición de la variable talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022 Finalidad: Estimado(a) cliente el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la opinión relacionado al talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea, 2022. Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir, según la siguiente escala: 1:</p> |           | <p>VARIABLE 2: Desempeño laboral DIMENSIONES ❖ Calidad de trabajo. ❖ D2: Productividad ❖ D3: Disciplina 70 ANEXO 2 Cuestionario de medición de la variable Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto carretera Federico Basadre, Finalidad: Estimado(a) cliente el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la opinión relacionado a Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto carretera Federico Basadre, Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir, según la siguiente escala: 1:</p> |           |
|       | <p><b>SA</b> UNU_ADMINISTRACIÓN_2022_TESIS_KARINA-MENESES_V01.pdf (D144016684)</p>  |           |   |           |

| 13/14   | SUBMITTED TEXT  | 57 WORDS | 66% MATCHING TEXT  | 57 WORDS |
|---|---|----------|--|----------|
|  | <p>la investigación científica (Vol. 4ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Hernández, Fernández, &amp; Baptista, 2010. Metodología de la Investigación (Vol. 7ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. 65 ANEXOS 66 Anexo 1: matriz de consistencia "</p> |          | <p>la Investigación ( Vol. 6ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Tamayo y Tamayo, M. (2012). proceso de la investigación científica (Vol. 4ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. 59 ANEXOS 60 Anexo 1: matriz de consistencia</p> |          |
|   | <p><b>SA</b> UNU_ECONOMIA_TESIS_2021_OCTAVIO_V01.pdf (D123479495)</p>   |          |  |          |

| 14/14 | SUBMITTED TEXT  | 65 WORDS | 100% MATCHING TEXT  | 65 WORDS |
|-------|---|----------|---|----------|
|       | <p>Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales. N° Ítems y/o reactivos relacionados a estrategias de marketing y su relación con el Incremento de ventas de la empresa multiservicios R&amp;V, Distrito de Yarinacocha Puntuación 1 2 3 4 5</p> |          | <p>Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales. N° Ítems y/o reactivos relacionados a estrategias de marketing y su relación con el Incremento de ventas de la empresa multiservicios R&amp;V, Distrito de Yarinacocha Puntuación 1 2 3 4 5</p> |          |
|       | <p><b>SA</b> UNU_ADMINISTRACIÓN_2021_T_JESSICA VANESA-V1.pdf (D116188720)</p>   |          |   |          |